

Analisis Mekanisme Koordinasi dalam Pelaksanaan Pekerjaan Pada Kantor Pemerintah Kecamatan Indralaya Utara Kabupaten Ogan Ilir

Faisal Nomaini¹⁾, Sylvie Agustina²⁾, Febrimarani Malinda³⁾

¹⁾³⁾Ilmu Komunikasi FISIP, Universitas Sriwijaya

²⁾Ilmu Administrasi Publik FISIP, Universitas Sriwijaya

Jl. Raya Palembang – Prabumulih KM. 32 Indralaya, Ogan Ilir, Sumatera Selatan 30662

Email : faisal_nomaini@yahoo.com¹⁾, sylvie_agustina@yahoo.com²⁾, febrimarani@fisip.unsri.ac.id³⁾

Abstract

This study is entitled Analysis of Coordination Mechanisms in Carrying Out Work At the Government Office of North Indralaya District, Ogan Ilir Regency. The problem that forms the background of the research is that the problem that often arises in the implementation of work in government agencies, including the sub-district government, is a matter of coordination. The non-optimal synergy between parts / sections in the District Government is caused by coordination problems. The object of this research is the District Government of North Indralaya, Ogan Ilir Regency. This study uses a coordination theory consisting of four dimensions, namely (1) Unity of Action; (2) Communication; (3) Division of Work; (4) Discipline as a tool for analyzing research problems. The research method used was descriptive qualitative research method with unit of analysis in the form of organizations / groups. Determination of informants carried out purposively with the classification of informants consisting of key informants and supporting informants. Data collection techniques, data analysis and data validity testing follow the techniques in a qualitative approach. The output of this research is in the form of scientific articles published in national journals (accredited). This research is integrated with RIP and the University of Sriwijaya Research Strategic Plan which is in the domain as research aimed at addressing the socio-economic problems of the community, design and development of community behavior to build the nation's character. This research also has a symmetrical research road map with research conducted in the previous year and has overall achievement targets namely Mapping problems and providing solutions in coordination mechanism problems (2019 research) and providing theoretical recommendations for strengthening government organizations, especially in the research locus.

Keywords : District Government, Coordination, Qualitative Descriptive

Abstrak

Penelitian ini berjudul Analisis Mekanisme Koordinasi Dalam Pelaksanaan Pekerjaan Pada Kantor Pemerintah Kecamatan Indralaya Utara Kabupaten Ogan Ilir. Permasalahan yang menjadi latar belakang penelitian adalah sampai saat ini persoalan yang sering muncul pada pelaksanaan pekerjaan di instansi pemerintahan, tidak terkecuali pada pemerintah kecamatan adalah persoalan koordinasi. Tidak optimalnya sinergitas antar bagian/seksi di Pemerintah Kecamatan adalah disebabkan oleh masalah koordinasi. Objek penelitian ini adalah Pemerintah Kecamatan Indralaya Utara Kabupaten Ogan Ilir. Penelitian ini menggunakan teori koordinasi yang terdiri dari empat dimensi yaitu (1) Kesatuan Tindakan; (2) Komunikasi; (3) Pembagian Kerja; (4) Kedisiplinan sebagai alat analisis permasalahan penelitian. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif deskriptif dengan unit analisis berupa organisasi/kelompok. Penentuan informan dilakukan secara purposive dengan klasifikasi informan terdiri dari key informant dan informan pendukung. Teknik pengambilan data, analisis data dan pengujian keabsahan data mengikuti teknik-teknik di dalam pendekatan kualitatif. Luaran penelitian ini adalah berupa artikel ilmiah yang diterbitkan pada jurnal nasional (terakreditasi). Penelitian ini terintegrasi dengan RIP dan Renstra Penelitian Universitas Sriwijaya yaitu pada domain sebagai penelitian yang bertujuan mengatasi masalah-masalah sosial ekonomi masyarakat, rancang bangun serta pengembangan perilaku masyarakat untuk membangun karakter bangsa. Penelitian ini juga memiliki road-map penelitian yang simetris dengan penelitian yang telah dilakukan pada tahun sebelumnya dan memiliki target capaian secara keseluruhan yaitu Memetakan masalah dan memberikan solusi dalam persoalan mekanisme koordinasi (riset 2019) dan memberikan rekomendasi teoritis untuk penguatan organisasi pemerintahan khususnya pada locus penelitian.

Kata kunci : Pemerintah Kecamatan, Koordinasi, Deskriptif Kualitatif

1. Pendahuluan

A. Latar Belakang

Birokrasi merupakan sarana bagi pemerintah ataupun penguasa untuk melaksanakan pelayanan publik yang sesuai dengan aspirasi dan keinginan masyarakat. Birokrasi bahkan diartikan sebagai tipe dari suatu organisasi yang dimaksudkan untuk mencapai tugas-tugas administratif yang besar dengan cara mengoordinasi secara sistematis (teratur) pekerjaan dari banyak orang (Kumorotomo: 2008). Penjelasan ini menyatakan bahwa Birokrasi merupakan sebuah organisasi dalam pemerintahan yang merupakan rantai administrasi untuk mendukung pencapaian tujuan pemerintahan itu sendiri, yaitu pelayanan kepada masyarakat. Selanjutnya Sedarmayanti (2009: 67) mendefinisikan birokrasi merupakan sistem penyelenggaraan pemerintahan yang dijalankan pegawai negeri berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Birokrasi sebagai organisasi pemerintahan memiliki kemampuan besar dalam menggerakkan organisasi karena birokrasi ditata secara formal untuk melahirkan tindakan-tindakan rasional yang bersumber dari para birokrat sebagai pembuat kebijakan di dalam birokrasi. Ketika menjelma menjadi organisasi pemerintahan maka arti kemampuan pada birokrasi identik dengan kemampuan instansi pemerintah di dalam melaksanakan pekerjaannya. Birokrat sebagai pelaksana organisasi pemerintahan harus mampu berpikir dan bertindak secara kompleks, sistematis, rasional di dalam menjalankan berbagai macam fungsi dan tugas negara yang tentu saja telah diatur di dalam berbagai jenis peraturan/kebijakan.

Instansi pemerintahan yang berada di daerah salah satunya adalah Organisasi Pemerintahan Kecamatan. Kecamatan merupakan perangkat daerah kabupaten atau kota yang mempunyai wilayah kerja tertentu yang dipimpin oleh seorang camat. Wilayah kecamatan terdiri atas beberapa desa atau kelurahan sehingga secara geografis wilayah kecamatan lebih luas dibandingkan wilayah desa atau kelurahan. Sebagai organisasi yang berorientasi kepada pelayanan publik maka tentu saja terdapat banyak Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) serta berbagai jenis deskripsi pekerjaan yang harus dituntaskan oleh para pegawai di dalamnya.

Berbagai program kerja dan kegiatan kecamatan yang sekaligus merupakan penyusunan anggaran mengacu pada tugas pokok dan fungsi yang dijabarkan dari kewenangan atributif (Pasal 126 UU Nomor 32 Tahun 2004) dan kewenangan delegatif yang diberikan oleh Kepala Daerah. Secara konstitusional kecamatan dibentuk dalam rangka meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan. Dengan demikian melalui adanya kecamatan, camat sebagai pimpinan tertinggi di kecamatan harus dapat mengkoordinasikan semua urusan pemerintahan di kecamatan, kemudian juga camat harus memberikan pelayanan publik di kecamatan dan juga pemberdayaan masyarakat desa/kelurahan.

Persoalan yang sering muncul pada pelaksanaan pekerjaan di instansi pemerintahan, salah satunya pada

pemerintah kecamatan adalah persoalan koordinasi. Secara konseptual koordinasi diartikan sebagai kewenangan untuk menggerakkan, menyeraskan, menyelaraskan, dan menyeimbangkan kegiatan-kegiatan yang spesifik atau berbeda-beda agar semuanya terarah pada tujuan tertentu. Sedangkan secara fungsional, koordinasi dilakukan guna untuk mengurangi dampak negatif spesialisasi dan mengefektifkan pembagian kerja (Ndraha, 2003:290). Koordinasi melekat menjadi fungsi organisasi, begitu suatu organisasi dibentuk atau terbentuk maka koordinasi internal maupun koordinasi eksternal harus berjalan. Koordinasi juga merupakan syarat mutlak untuk menjamin agar semua kegiatan kerja dalam organisasi dapat berjalan dengan harmonis dan efisien.

Pemerintah Kecamatan terdiri dari unsur pimpinan, kelompok jabatan fungsional, sub-bagian, seksi-seksi. Terdapat tiga sub-bagian dan lima seksi pada Pemerintah Kecamatan. Bagian-bagian ini memiliki Tupoksi yang berbeda-beda dan menghasilkan *output* kerja yang berbeda-beda. Selain itu alur kerja pada Pemerintah Kecamatan juga melibatkan kelurahan dan desa sebagai bagian dari ruang lingkup Pemerintahan Kecamatan. Masing-masing unit tersebut tentu saja memerlukan koordinasi karena pada prinsipnya pekerjaan pelayanan publik tidak bisa dilakukan sendiri melainkan memerlukan koordinasi baik antar bagian, seksi, ataupun desa-kecamatan, maupun koordinasi internal di dalam unit-unit tersebut sendiri. Secara lebih lengkap mengenai rincian permasalahan dan pemilihan lokasi penelitian ini akan dijelaskan pada bagian selanjutnya yang juga akan langsung menguraikan pertanyaan penelitian dari penelitian ini.

B. Permasalahan

Fokus permasalahan pada penelitian ini adalah mengenai koordinasi khususnya koordinasi internal di Kantor Pemerintah Kecamatan Indralaya Utara Kabupaten Ogan Ilir. Koordinasi internal akan ditinjau dari mekanisme pelaksanaan pekerjaan yang menjadi Tupoksi dari masing-masing bagian di Kantor Pemerintah Kecamatan Indralaya Utara. Dimensi pokok koordinasi yang akan dijadikan kajian adalah (1) Dimensi Kesatuan Tindakan; (2) Dimensi Komunikasi; (3) Dimensi Pembagian Kerja; (4) Dimensi Kedisiplinan. Rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana mekanisme koordinasi pada pelaksanaan pekerjaan di Kantor Pemerintah Kecamatan Indralaya Utara?
2. Apa saja faktor yang berperan dalam mekanisme koordinasi pada pelaksanaan pekerjaan di Kantor Pemerintah Kecamatan Indralaya Utara?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti memberikan tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui mekanisme koordinasi pada pelaksanaan pekerjaan di Kantor Pemerintah Kecamatan Indralaya Utara.

2. Untuk mengetahui faktor yang berperan dalam mekanisme koordinasi pada pelaksanaan pekerjaan di Kantor Pemerintah Kecamatan Indralaya Utara.

D. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Menurut Creswell (2010), Penelitian Kualitatif merupakan metode-metode untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang oleh sejumlah individu atau sekelompok orang dianggap berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan. Sedangkan Bogdan dan Taylor mendefinisikan bahwa metode penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata, tulisan atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Penelitian ini diarahkan pada latar individu secara menyeluruh yang bertujuan untuk menguraikan suatu keadaan. Jenis penelitian kualitatif yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif. Moleong (2002) menjelaskan penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun rekayasa manusia. Sukmadinata (2011) menjelaskan bahwa penelitian deskriptif kualitatif adalah penelitian untuk mendeskripsikan dan menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik bersifat alamiah maupun rekayasa manusia, yang lebih memperhatikan mengenai karakteristik, kualitas, keterkaitan antar kegiatan. Selain itu, jenis penelitian ini juga tidak memberikan perlakuan, manipulasi atau perubahan pada fokus yang diteliti, melainkan menggambarkan suatu kondisi yang apa adanya.

D. Tinjauan Pustaka

1. Definisi Koordinasi

Koordinasi merupakan salah satu fungsi sekaligus mekanisme yang ada di dalam suatu organisasi dan menentukan kinerja akan organisasi tersebut. Koordinasi adalah sebagai syarat mutlak untuk menjamin agar semua kegiatan kerja dalam organisasi dapat berjalan dengan harmonis dan efisien. Hasibuan (2011) mendefinisikan koordinasi sebagai berikut *“Koordinasi adalah suatu usaha kerja sama antara badan, instansi, unit dalam pelaksanaan tugas-tugas tertentu sedemikian rupa, sehingga terdapat saling mengisi, saling membantu, dan saling melengkapi”* (Hasibuan, 2011:86).

Definisi selanjutnya mengenai koordinasi adalah definisi yang diberikan oleh Manullang (2008) yaitu: *“Koordinasi adalah usaha mengarahkan kegiatan seluruh unit-unit organisasi agar tertuju untuk memberikan sumbangsemaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhandengan adanya koordinasi akan terdapat keselarasan aktivitas diantara unit-unit organisasi dalam mencapai tujuan organisasi”* (Manullang, 2008:72)

Koordinasi di dalam pengelolaan rantai pekerjaan di dalam suatu organisasi dapat disimpulkan sebagai suatu usaha yang di dalamnya adalah kerjasama dan

kesepakatan bersama yang teratur serasi, selaras, seimbang dan serempak dalam mencapaisuatu tujuan tertentu serta mencegah terjadinya konflik, kekacauan, kekosongan pekerjaan dan sebagainya dalam suatu organisasi. Koordinasi adalah perihal pengelolaan suatu organisasi dan cabang-cabangnya sehingga peraturan-peraturan dan tindakantindakan yang akan dilaksanakan tidak saling bertentangan atau simpang siur.

2. Definisi Mekanisme Koordinasi

Mekanisme koordinasi adalah bagian yang terintegrasi di dalam kajian koordinasi itu sendiri. Hal ini dikarenakan koordinasi tidak akan dapat dijelaskan tanpa mengetahui komponen-komponen apa saja yang ada di dalam koordinasi itu sendiri. Sebelum menjelaskan konsep mekanisme koordinasi dan komponen-komponennya berikut ini adalah pendapat dari Handyaningrat (2002) yang menjelaskan mengenai ciri-ciri umum dari koordinasi:

- a. Tanggung jawab koordinasi terletak pada pimpinan. Oleh karena itu koordinasi adalah menjadi wewenang dan tanggung jawab daripada pimpinan. Pimpinan dinyatakan mencapai keberhasilan berhasil apabila ia telah melakukan koordinasi dengan baik.
- b. Koordinasi identik dengan prinsip suatu usaha kerjasama. Hal ini disebabkan karena kerjasama merupakan syarat mutlak terselenggaranya koordinasi yang baik dan efektif.
- c. Koordinasi adalah proses yang terus menerus (*continues process*). Maksud dari ciri ini adalah koordinasi merupakan suatu proses yang berkesinambungan, bersifat kontinuitas, bergerak maju, dalam rangka pencapaian tujuan-tujuan organisasi.
- d. Adanya pengaturan usaha kelompok secara teratur. Hal ini disebabkan karena koordinasi adalah konsep yang diterapkan didalam kelompok, bukan terhadap usaha individu tetapi sejumlah individu yang berkejasama di dalam kelompok untuk mencapai tujuan bersama.
- e. Kesatuan tindakan adalah konsep utama koordinasi. Maksud dari ciri ini adalah bahwa pimpinan harus mengatur usaha-usaha/tindakan-tindakan setiap kegiatan individu sehingga diperoleh adanya keserasian di dalam sebagai kelompok dimana mereka bekerjasama.
- f. Tujuan koordinasi adalah tujuan bersama (*common purpose*). Diperlukan kesadaran semua individu agar ikut serta melaksanakan tujuan bersama sebagai kelompok dimana mereka bekerja.

Ciri-ciri umum selanjutnya adalah pendapat dari Hasibuan (2010) yang menyatakan bahwa terdapat ciri-ciri dari koordinasi yaitu: (1) koordinasi memiliki sifat yang dinamis; (2) koordinasi menekankan pandangan menyeluruh oleh seorang koordinator dalam rangka mencapai tujuan organisasi; (3) koordinasi menekankan evaluasi pekerjaan secara keseluruhan ; dan (4) asas koordinasi adalah asas hierarkis yaitu koordinasi dilakukan menurut jenjang-jenjang kekuasaan yang yang berbeda satu sama lain dan berprinsip bahwa setiap

atasan (koordinator) harus mengkoordinasi bawahan secara langsung.

3. Definisi Pemerintah Kecamatan

Definisi kecamatan di dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah pada pasal 126 ayat (1) yaitu “Kecamatan adalah wilayah kerja Camat sebagai perangkat daerah kabupaten dan daerah kota”. Selanjutnya di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2008 (PP No. 19 Tahun 2008) Tentang Kecamatan pada Pasal 14 definisi dari kecamatan adalah “perangkat daerah kabupaten/kota sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu dan dipimpin oleh Camat”.

Kecamatan dipimpin oleh seorang Camat yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati/wali kota melalui Sekretaris Daerah. Kecamatan bertanggung jawab kepada Kepala Wilayah Kabupaten atau Kotamadya atau Kota Administratif yang bersangkutan. Dilihat dari sumbernya, kewenangan dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu kewenangan atributif dan kewenangan delegatif. Sementara definisi Camat di dalam PP No. 19 Tahun 2008 adalah “pemimpin dan koordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kerja kecamatan yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan kewenangan pemerintahan dari Bupati/Walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah, dan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan”.

2. Pembahasan

A. Mekanisme Koordinasi Pada Pelaksanaan Pekerjaan di Kantor Pemerintah Kecamatan Indralaya Utara

Seluruh kegiatan yang dilakukan di dalam penelitian ini yang berhubungan dengan pengumpulan data baik pada saat penentuan masalah penelitian maupun di dalam menjawab rumusan masalah penelitian bertempat di Kecamatan Indralaya Utara yang terletak di Kabupaten Ogan Ilir, Sumatera Selatan. Secara spesifik untuk mendapatkan data yang sesuai maka pelaksanaan penelitian sebagian besar dilaksanakan di Kantor Kecamatan Indralaya Utara, Ogan Ilir, Sumatera Selatan. Hal ini karena merujuk dari pertanyaan penelitian yang sebagian besar konsentrasinya berupa persoalan dalam ruang lingkup organisasi. Maka sebagai permulaan dari tahapan analisis di dalam penelitian ini, bagian pertama ini penulis paparkan bagian yang menjelaskan profil dari Kecamatan Indralaya Utara maupun profil dari struktur organisasi Pemerintahan Kecamatan Indralaya Utara.

Kecamatan Indralaya Utara adalah salah satu kecamatan dari 16 kecamatan yang berada pada Kabupaten Ogan Ilir Provinsi Sumatera Selatan. Luas wilayah dari Kecamatan Indralaya Utara adalah sekitar 472,33 km² yang terdiri dari 15 desa dan 1 kelurahan yaitu Kelurahan Timbangan sebagai Ibukota Kecamatan. Secara geografis berikut ini adalah batas-batas wilayah dari Kecamatan Indralaya Utara :

Tabel 1. Batas Wilayah Kecamatan Indralaya Utara

No	Batas	Keterangan
1	Sebelah Utara	Kota Palembang
2	Sebelah Selatan	Kecamatan Indralaya
3	Sebelah Timur	Kabupaten Muara Enim
4	Sebelah Barat	Kecamatan Pemulutan

Sumber: Renstra Kec. Indralaya Utara Tahun 2016

Wilayah yang paling luas dari Kecamatan Indralaya Utara terletak pada Desa Sungai Rambutan, di sisi lain wilayah terkecil berada di Desa Permata Baru. Desa-desa yang berada di kecamatan ini tersebar dan sebagian berada pada akses jalan utama yaitu Jalan Lintas Timur Palembang Indralaya maupun Jalan lintas Palembang-Prabumulih. Berikut ini adalah gambaran dari luas wilayah administrasi, jumlah desa dan kelurahan pada Kecamatan Indralaya Utara :

Tabel 2. Keterangan Wilayah Administrasi Desa/Kelurahan

No	Desa/Kelurahan	Luas Wilayah (km ²)	Persentase (%)
1	Bakung	60,00	12,70
2	Lorok	10,50	2,22
3	Parit	55,53	11,75
4	Purnajaya	5,75	1,22
5	Payakabung	30,86	6,53
6	Tanjung Baru	27,50	5,82
7	Tanjung Pering	29,75	6,29
8	Sungai Rambutan	101,70	21,53
9	Soak Batok	25,00	5,29
10	Timbangan	51,91	10,15
11	Sukamulya	10,50	2,22
12	Pulau Kabal	10,50	2,22
13	Tanjung Pule	23,83	5,04
14	Permata Baru	3,00	0,63
15	Palem Raya	5,99	1,95
16	Pulau Semambu	21,00	4,44

Sumber: Renstra Kec. Indralaya Utara Tahun 2016

Penduduk Kecamatan Indralaya Utara terdiri dari berbagai suku dan kehidupan bermasyarakat adalah campuran antara penduduk asli dan penduduk pendatang. Jumlah penduduk Kecamatan Indralaya Utara adalah sebanyak 35.293 Jiwa (data Tahun 2016) dengan laju pertumbuhan penduduk mencapai 0,74 jiwa/km². Dari sisi hubungan sosial dan kondisi interaksi masyarakat, kehidupan masyarakat di Kecamatan Indralaya Utara termasuk harmonis dalam aktivitas kehidupan sosial maupun kehidupan beragama sehari-hari.

Dalam Rencana Strategis (renstra) Kecamatan Indralaya Utara terdapat beberapa isu-isu strategis yang menuntut untuk diselesaikan untuk tercapainya

kehidupan masyarakat yang lebih baik. Isu-isu strategis ini menurut arahan RPJMD Kabupaten Ogan Ilir adalah menjadi landasan penyusunan visi dan misi dan juga rencana pembanguna dari Kecamatan Indralaya Utara terutama dalam kurun waktu satu tahun mendatang. Salah satu contohnya adalah Kecamatan Indralaya Utara akan meningkatkan pengelolaan air bersih dan samapah untuk peningkatan kualitas lingkungan hidup dan kehidupan masyarakat. Pada tabel berikut ini akan dipaparkan isu-isu strategis dalam berbagai bidang tersebut :

Tabel 3. Isu-Isu Strategis Kecamatan Indralaya Utara

No	Bidang	Isu Strategis
1	Pelayanan Publik	1. Kualitas pelayanan publik baik dalam pelayanan dasar maupun pelayanan perizinan perlu untuk ditingkatkan. 2. Integritas dan profesionalitas aparatur pemerintahan daerah perlu ditingkatkan. 3. Daya dukung infrastruktur pelayanan publik perlu ditingkatkan.
2	Kelembagaan Masyarakat	1. Masih rendahnya kapasitas lembaga kemasyarakatan dan partisipasi publik dalam pembangunan.
3	Ekonomi Unggulan	1. Kurang terfasilitasinya sektor ekonomi lokal unggulan dalam hal permodalan, pelatihan SDM dan pemasaran produk. 2. Kurangnya keterlibatan stakeholder dan pelaku ekonomi terkait.
4	Kualitas Lingkungan Hidup	1. Meningkatnya cakupan layanan pengelolaan sampah 2. Meningkatnya peran serta masyarakat dalam pengelolaan sampah.

Sumber: Renstra Kec. Indralaya Utara Tahun 2016

Beralih pada gambaran organisasi yang di dalam hal ini adalah unsur pemerintahan dari Kecamatan Indralaya Utara. Visi dari Kecamatan Indralaya Utara adalah ‘Terwujudnya Masyarakat Indralaya Utara yang Maju, Tertib dan Beriman’. Untuk mencapai visi tersebut ada 4 misi yang menjadi target utama dari Pemerintah Kecamatan Indralaya Utara yaitu (1) Mningkatnya kualitas dan profesionalitas aparatur pemerintahan; (2) menggalakkan pelayanan kesehatan, kualitas pendidikan, dan kesehatan masyarakat; (3) menggalakkan kehidupan beragama, sosial budaya, dan ketertiban masyarakat; (4)

menggalakkan dan memperlancar aktivitas kehidupan dan perekonomian masyarakat. Pencapaian misi ini ditunjang oleh beberapa faktor pendukung yaitu sebagai berikut :

1. Suasana kerja di Kecamatan Indralaya Utara yang kondusif, melalui hubungan kerja yang dibangun secara kekeluargaan dan demokratis sehingga dapat bermanfaat dalam mengembangkan kreativitas individual maupun kelompok.
2. Ketersediaan sarana informasi yang berbasis teknologi informasi yang memudahkan dan mempercepat komunikasi dengan instansi terkait.
3. Sarana dan prasarana kerja di Kecamatan Indralaya Utara sekalipun masih dengan keterbatasan kualitas namun sangat membantu pelaksanaan tugas sehari-hari, meliputi gedung, ruang kantor, ruang pertemuan, sarana transportasi, dan peralatan perlengkapan gedung kantor.
4. Kesempatan berkontribusi terhadap perumusan kebijakan daerah terbuka sebagai pelaksana teknis kewilayahan, sehingga kebijakan dengan konsep pembangunan dapat maksimal dan dapat dipertanggungjawabkan.
5. Sebagian besar warga masyarakat di Indralaya Utara cukup berpendidikan dan memiliki pekerjaan yang mapan di bidangnya masing-masing sehingga menumbuhkan kesadaran yang cukup tinggi di bidang pemerintahan.

Pada bagian ini adalah bagian analisis mengenai koordinasi pada pelaksanaan pekerjaan di Kantor Pemerintah Kecamatan Indralaya Utara. Terdapat empat dimensi koordinasi yang menjadi teori utama sebagai alat analisis pada penelitian ini. Keempat dimensi tersebut adalah (1) Kesatuan Tindakan; (2) Komunikasi; (3) Pembagian Kerja; (4) Kedisiplinan. Analisis yang dilakukan adalah analisis secara menyeluruh dan tidak dipisah-pisah berdasarkan dimensi dari koordinasi tersebut. Mengenai kesatuan tindakan informan penelitian menjelaskan:

“Tentu saja kita bekerja berdasarkan arahan dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan dan tidak diperkenankan untuk melenceng dari ketentuan-ketentuan tersebut. Salah satu bentuk menjaga supaya kita seluruhnya berada dalam koridor kerja yang sama adalah kita misalkan selalu rapat. Karena dari saya pribadi menggunakan manajemen. Prinsip POAC (Planning, Organization, Accuating, dan Controlling). Misalnya ada masalah dalam pekerjaan dan perlu tindakan dari pegawai, pertama saya biarkan dulu bagaimana mereka mengatasi masalah itu selagi mereka mampu saya biarkan untuk mengatasinya tapi kalau tidak mampu baru saya turun tangan”

Pernyataan informan penelitian di atas menekankan pada persoalan adanya ketentuan baku di dalam bekerja yang dipedomani oleh pegawai. Kesimpulan dari wawancara dengan informan penelitian pertama tersebut adalah apabila pegawai berpedoman pada SOP di dalam melaksanakan pekerjaannya maka akan mampu

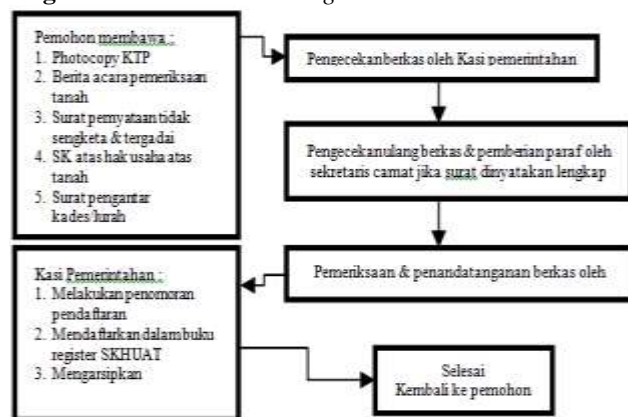
meminimalisir kesalahan pada saat bekerja. Informan kedua menambahkan:

“Yang kami rasakan yaa kami selalu diberi arahan oleh bapak camat, seperti saran dalam pelaksanaan tugas, melayani masyarakat dengan sebaik dan seoptimal mungkin yaa melayani tanpa pamrih seperti itulah kurang lebihnya.. melaksanakan tugas sesuai dengan aturan yang berlaku itu, dalam pemberian perencanaan yaitu setiap bulannya dilakukan pengarahan itu tadi dalam sebuah rapat koordinasi. Tetapi perlu diketahui juga bahwa dalam kami bekerja diberlakukannya Standar Operasional Prosedur (SOP) pada setiap jenis pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Dalam SOP tersebut diberikan petunjuk dengan jelas pelayanan yang akan diberikan, apa saja syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh masyarakat, berapa lama waktu pelayanan yang dibutuhkan serta bagaimana alur pelayanannya. Sebenarnya pemberlakuan berbagai SOP ini adalah salah satu cara untuk meminimalisir kesalahan-kesalahan yang dikhawatirkan akan terjadi baik disengaja maupun tidak disengaja. Nah kesatuan tindakan itu tercermin pada SOP yang harus kami taati’.

Di dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, SOP diperlukan terutama sebagai panduan pekerjaan. SOP secara sederhana adalah sebuah panduan yang dikemukakan secara jelas tentang apa yang diharapkan dan disyaratkan dari semua pimpinan dalam menjalankan kegiatan sehari-hari Fungsi dari SOP adalah untuk mendefinisikan semua konsep dan teknik yang penting serta persyaratan yang dibutuhkan, yang ada dalam setiap kegiatan yang dituangkan ke dalam suatu bentuk yang langsung dapat digunakan oleh karyawan dalam pelaksanaan kegiatan sehari-hari (Stup, 2001).

Dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada lokasi penelitian terdapat banyak SOP yang diberlakukan sebagai standar kerja dan standar pelayanan kepada masyarakat. SOP tersebut sebagian besar dipecah ke dalam seksi-seksi sebagai penanggung jawab kerja. Berikut ini adalah contoh SOP pendaftaran Surat Keterangan Hak Usaha Atas Tanah (SKHUAT) di Kecamatan Indralaya Utara :

Bagan 1. SOP Surat Keterangan Hak Usaha Atas Tanah



Masih dalam konteks dimensi kesatuan tindakan poin selanjutnya adalah mengenai persoalan penanaman

kepatuhan kepada para pegawai. Kepatuhan adalah merupakan suatu perubahan perilaku dari perilaku yang tidak mentaati peraturan ke perilaku yang mentaati peraturan (Notoatmodjo, 2003). Sementara Smet (1994) menjelaskan kepatuhan adalah tingkat seseorang dalam melaksanakan suatu aturan dan perilaku yang disarankan. Informan penelitian menjelaskan:

“Dalam menciptakan dan mengkondisikan kepatuhan dalam bekerja, salah satu upaya yang dilakukan ialah dengan menjaga keadaan ruangan yang bersih bila di dalam kantor. Kalau untuk saya sebagai KASI, apabila saya memerintahkan pekerjaan harus dikerjakan, kalau pun tidak ada harus siap di dalam ruangan. Intinya adalah adanya bentuk pengarahan terlebih dahulu untuk memerintahkan pegawai supaya memiliki kepatuhan. Setiap individu itu beda-beda. Kalo menurut pandangan saya, saat ini mereka sudah cukup teliti dalam bekerja, misalnya kalau dalam perihal membuat surat menyurat maka hasil pekerjaan tersebut akan diperiksa terlebih dahulu. Nah untuk pengembangan pelatihan ketelitian mereka maka dari pimpinan kecamatan ada tindakan seperti pemberian pelatihan kepegawaian, pelatihan administrasi.”

Kepatuhan merupakan ketaatan atau ketidaktaatan pada perintah, aturan dan disiplin. Perubahan sikap dan perilaku individu di mulai dari tahap kepatuhan, identifikasi, kemudian internalisasi. Kepatuhan dimulai dari individu yang mematuhi anjuran tanpa kerelaan karena takut hukuman atau sanksi. Informan kedua menambahkan mengenai kepatuhan:

“ya dalam hal meningkatkan kepatuhan kerja biasanya para pegawai akan dipanggil terlebih dahulu, kemudian mereka diajarkan tentang bagaimana cara bekerja dengan baik. Kita tidak bisa langsung memarahi ketika ada kesalahan, atau sembarang tuduh bahwa perihal pekerjaan yang ia lakukan tersebut salah. Maka diberikan juga pelatihan untuk diadakan oleh pemda, yang biasa dikasih pelatihan ialah yang dipegawaian, administrasi. Pelatihan tersebut berfungsi misalnya untuk meningkatkan keterampilan dalam perihal membuat surat. Untuk pengembangan pelatihan ketelitian mereka maka ada tindakan seperti pelatihan kepegawaian, pelatihan administrasi. Kemudian pekerjaan mereka juga harus dinilai, ada penilaian tersendiri untuk mereka naik pangkat. dikasih arahan, melihat hasil yang diharapkan, untuk hambatan undang-undang maka semuanya tergantung camat ataupun juga sekcama, seperti pada anak buah saya yang selalu di lihat sistem kerjanya. Untuk membangun kordinasi maka diadakan rapat bulanan.”

Kepatuhan kerja juga identik dengan disiplin dan penerapannya pun seringkali sama dengan menerapkan disiplin pada para pegawai. Hal yang menarik untuk dicermati pada Pemerintah Kecamatan Indralaya Utara, membangun kepatuhan kerja tidak hanya berdasarkan pola-pola represif saja melainkan juga dengan pola lainnya seperti pemberian pelatihan. Menurut informan penelitian

“Pelatihan pernah diadakan, pegawai kami sudah pernah diberi rekomendasi untuk mengikuti pelatihan

dari PKD. Pelatihan tersebut sudah ada yang mengikuti dan diselenggarakan di kota Bogor. Pelatihan tersebut membahas mengenai masalah Kepegawaian dengan dan permasalahan Keuangan. Saya berikan rekomendasi pada mereka, saya berikan izin sepenuhnya, dan saya berikan mereka semangat untuk mengikuti pelatihan tersebut.”

Menurut Taylor (2006:266) kepatuhan adalah memenuhi permintaan orang lain yang juga didefinisikan sebagai suatu tindakan atau perbuatan yang dilakukan berdasarkan keinginan orang lain atau melakukan apa yang diminta oleh orang lain. Carpenito (2013) menjelaskan faktor yang mempengaruhi tingkat kepatuhan adalah segala sesuatu yang dapat berpengaruh positif sehingga seseorang menjadi kurang patuh dan tidak patuh. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepatuhan adalah:

1. Pemahaman tentang instruksi. Tidak seorang pun mematuhi instruksi jika ia salah paham tentang instruksi yang diberikan padanya.
2. Tingkat pendidikan. Tingkat pendidikan dapat meningkatkan kepatuhan, sepanjang bahwa pendidikan tersebut merupakan pendidikan yang aktif yang diperoleh secara mandiri
3. Keyakinan, sikap dan kepribadian. Ini adalah proses internal yang berada di dalam proses mental seseorang.
4. Dukungan sosial, Dukungan sosial dalam bentuk dukungan emosional dari anggota keluarga atau teman merupakan faktor penting dalam kepatuhan.

Pada bagian selanjutnya mengenai kesatuan tindakan adalah memberikan pengarahan sekaligus pengawasan kepada pegawai untuk senantiasa mengutamakan mengutamakan kepentingan tugas dari kepentingan pribadi pegawai. Penekanan mengenai pengawasan sekaligus juga mengenai kesadaran akan diungkapkan oleh informan penelitian sebagai berikut:

“Sepanjang saya menjabat di sini sebagai pimpinan, saya melihat pegawai-pegawai di sini sudah bisa bahkan bisa dikatakan mahir untuk membedakan kepentingan tugas dan kepentingan pribadi atau kepentingan keluarga mereka. Contohnya misalnya para pegawai yang bekerja disini jarang sekali meninggalkan kantor pada jam kerja kecuali telah diperintahkan oleh pimpinan untuk keluar dan mengerjakan sesuatu ataupun menghadiri kegiatan-kegiatan di luar kantor yang berhubungan dengan tupoksi pegawai tersebut. Jadi sepengetahuan saya dan bisa ibu lihat sendiri tidak terdapat ruangan-ruangan kosong yang tidak diisi oleh pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan. Dan saya pun tegas mengenai hal ini, saya tidak main-main jika ada pegawai yang lalai dalam tugasnya apalagi jika yang bersangkutan dengan sengaja meninggalkan tugasnya demi mengerjakan sesuatu yang bukan tupoksinya atau dengan kata lain kepentingan pribadinya’.

Hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa terdapat kesadaran dari pegawai untuk terus mengutamakan kepentingan kerja di atas kepentingan pribadi. Selain faktor kesadaran yang memang telah

terdapat secara internal di dalam diri pegawai terdapat juga unsur pengawasan yang terus menerus dilakukan oleh pimpinan untuk menjaga ritme kerja pegawai. Peranan pimpinan di dalam pengawasan sangat penting karena dengan pengawasan langsung akan terdapat efek takut pada pegawai yang sedang bekerja. Informan selanjutnya menjelaskan:

“Kesadaran akan tugas dan peranan kerja yang ada pada pegawai sebenarnya sudah tertanam dengan sendirinya. Sebagian besar dari pegawai yang bekerja di sini adalah PNS (Pegawai Negeri Sipil). Sisanya adalah pegawai dengan status tenaga kontrak (honorar). Untuk pegawai PNS mereka sudah menyadari bahwa di dalam bekerja mereka harus mentaati dan mematuhi suatu dasar hukum apakah itu Permen (Peraturan Menteri), Undang-Undang, atau kalau pada level Kabupaten Ogan Ilir adalah Perda (Peraturan Daerah) maupun Perbub (Peraturan Bupati). Jadi semua kepentingan pekerjaan harus diutamakan, tidak boleh ditunda-tunda, tidak boleh salah, dan tidak boleh melakukan kecurangan karena sebetulnya kita bekerja ini diawasi oleh suatu aturan hukum. Jadi bekerja dan menyadari kepentingan pekerjaan itu sudah muncul dengan sendirinya karena mereka memahami aturan dalam bekerja”. Karena hal ini sudah tertanam bertahun-tahun bahkan ada yang sudah puluhan tahun seperti saya contohnya yang pada akhirnya dengan sendirinya menyadari bahwa kepentingan pekerjaan tidak dapat ditunda dan digantikan oleh kepentingan pribadi.

Kesimpulan yang diperoleh dari dimensi kesatuan tindakan ini adalah bahwa terdapat beberapa faktor di dalam mengoptimalkan kesatuan tindakan. Faktor-faktor tersebut adalah (1) menerapkan mekanisme manajemen yang terstruktur; (2) berpedoman pada Standar Operasional Prosedur kerja; (3) memberikan perintah langsung dalam hal mematuhi pekerjaan; (4) mengikutsertakan para pegawai dalam berbagai pelatihan yang diselenggarakan untuk meningkatkan kompetensi dan kepatuhan pegawai; (5) melakukan pengawasan langsung oleh pimpinan; dan (6) secara internal pegawai memiliki kesadaran akan posisi mereka terutama sebagai Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan pekerjaan.

B. Faktor-Faktor yang Berperan Dalam Mekanisme Koordinasi Pada Pelaksanaan Pekerjaan Pemerintah Kecamatan Indralaya Utara

Identifikasi faktor pada bagian ini adalah hasil analisis dari bagian sebelumnya. Hasil analisis yang akan ditampilkan pada bagian ini adalah juga sebagai jawaban untuk rumusan masalah kedua pada penelitian ini. Dengan hasil sebelumnya yang memperoleh kesimpulan bahwa mekanisme koordinasi pada pelaksanaan pekerjaan di Kantor Pemerintah Kecamatan Indralaya Utara berjalan dengan baik dan optimal maka identifikasi faktor pada bagian ini lebih kepada faktor pendukung untuk mekanisme koordinasi. Faktor pendukung sendiri merupakan suatu hal atau kondisi yang dapat mendorong atau memperlancar usaha tertentu, pengaplikasian, dan upaya tertentu yang ingin dilakukan. Faktor-faktor

pendukung akan dijelaskan dalam bentuk poin-poin sebagai berikut:

1. Faktor pendukung yang pertama adalah adanya mekanisme manajemen dan sistem di dalam pekerjaan yang secara eksplisit tertuang dalam bentuk SOP, Peraturan dan Tupoksi kerja. Keteraturan dalam hal manajemen menjadikan kesatuan tindakan dan pembagian tugas menjadi optimal. Griffin(2003) mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengkoordinasian, pengorganisasian, dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan secara efektif dan efisien. Adanya struktur organisasi yang jelas dan rantai komando yang jelas menjadikan kesatuan tindakan pegawai terintegrasi dan terarah di dalam pelaksanaan pekerjaan mereka. Kemudian adanya SOP kerja menjadikan kesatuan tindakan di dalam bekerja memiliki arah yang jelas. Seluruh tindakan dalam bekerja pada Kantor Pemerintah Kecamatan Indralaya Utara berpedoman pada Standar Operasional Prosedur kerja yang tertulis dan telah dipahami oleh seluruh pegawai yang bekerja. Fungsi dari SOP adalah untuk mendefinisikan semua konsep dan teknik yang penting serta persyaratan yang dibutuhkan, yang ada dalam setiap kegiatan yang dituangkan ke dalam suatu bentuk yang langsung dapat digunakan oleh pegawai dalam pelaksanaan kegiatan sehari-hari (Stup, 2001). SOP memiliki peranan tentang adanya pedomansejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan. Sedangkan Tupoksi kerja berfungsi sebagai arahan di dalam pekerjaan sehingga pembagian tugas menjadi terfragmentasi dan tidak saling tumpang tindih antar bagian. Tupoksi kerja adalah suatu kewajiban yang harus dikerjakan, pekerjaan yang merupakan tanggung jawab, perintah untuk berbuat atau melakukan sesuatu demi mencapai suatu tujuan. Tugas pokok dan fungsi merupakan suatu kesatuan yang saling terkait antara tugas pokok dan fungsi. Tupoksi kerja ini adalah bentuk arahan kerja untuk masing-masing bagian maupun seksi di Kantor Pemerintah Kecamatan Indralaya Utara yang berperan penting di dalam pembagian kerja.
2. Faktor pendukung yang kedua adalah peranan pimpinan di dalam pengawasan, pemberian tindakan korektif, dan ketegasan terhadap pelanggaran. Schermerhorn (2002) mendefinisikan pengawasan sebagai proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut. Unsur pimpinan pada Kantor Pemerintah Kecamatan Indralaya Utara senantiasa memberikan pengawasan pada pegawai baik dalam hal kehadiran, pelaksanaan kerja, maupun disiplin. Pengawasan dilakukan melalui sistem absensi ataupun melalui sistem apel pagi mingguan. Tindakan korektif dan pendekatan personal juga dilakukan unsur pimpinan untuk menindaklanjuti pelanggaran terutama dalam kasus

disiplin pegawai. Pendekatan personal lebih dikedepankan karena unsur pimpinan senantiasa berempati pada posisi dan kondisi pegawai. Meskipun demikian, apabila terjadi pelanggaran yang sifatnya harus diselesaikan melalui penindakan dan hukuman, unsur pimpinan pada Kantor Pemerintah Kecamatan Indralaya Utara dengan tegas berani memberikan berbagai bentuk peringatan maupun hukuman sesuai dengan peraturan yang berlaku.

3. Faktor pendukung yang ketiga adalah peranan pimpinan di dalam menjaga keharmonisan komunikasi dan memotivasi pegawai untuk inovatif dan kreatif. Unsur pimpinan pada Kantor Pemerintah Kecamatan Indralaya Utara teridentifikasi menerapkan berbagai mekanisme dalam menjaga keharmonisan komunikasi antara seluruh pegawai. Terdapat berbagai cara diantaranya adalah mengadakan apel pagi di setiap awal minggu untuk menjaga keharmonisan komunikasi dan sebagai ajang silaturahmi di antara sesama pegawai, mengadakan arisan secara internal kantor, dan berbagai kegiatan lainnya. Komunikasi juga berjalan dengan lancar karena di dalam pelaksanaan pekerjaan seluruh unsur pimpinan pada level manapun membakukan informasi yang beredar dalam bentuk tertulis untuk menghindari multi-tafsir atas sebuah informasi di antara para pegawai. Pegawai juga selalu dimotivasi oleh unsur pimpinan untuk menambah ilmu pengetahuan melalui pelatihan-pelatihan maupun melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Peningkatan kemampuan untuk memecahkan masalah pada pegawai adalah dengan menyarankan kepada para pegawai untuk mengikuti pelatihan-pelatihan dan serta melalui pemberian pengarahan kerja kepada seluruh pegawai.
4. Faktor pendukung yang keempat adalah pemahaman internal pegawai mengenai status kepegawaian mereka yang menumbuhkan sikap positif dalam pelaksanaan pekerjaan. Sebagian besar pegawai di Kantor Pemerintah Kecamatan Indralaya Utara adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) dan sebagian lainnya adalah Pegawai Honorer Daerah. Status mereka sebagai ASN maupun sebagai Honorer dengan sendirinya telah terikat dengan berbagai peraturan perundangan tentang kepegawaian. Pemahaman mereka tentang berbagai peraturan perundangan sebagai acuan mereka dengan status kepegawaiannya berikut konsekuensi dan hukuman apabila mereka dengan sengaja melakukan pelanggaran akhirnya menumbuhkan kesadaran mereka untuk bertindak positif dan menjalankan mekanisme koordinasi yang optimal di dalam pelaksanaan pekerjaan mereka.

3. Kesimpulan

Terdapat beberapa poin kesimpulan sebagai ringkasan akhir dari penelitian ini. Kesimpulan ini ditulis sebagai bentuk ringkasan temuan-temuan penelitian secara keseluruhan. Berikut ini adalah poin-poin

kesimpulan penelitian ini:

1. Secara keseluruhan dapat ditarik kesimpulan bahwa mekanisme koordinasi pada pelaksanaan pekerjaan di Kantor Pemerintah Kecamatan Indralaya Utara terlaksana dengan baik. Hal ini menjadikan bahwa secara keseluruhan mekanisme koordinasi pada pelaksanaan pekerjaan di Kantor Pemerintah Kecamatan Indralaya Utara berjalan dengan baik dan optimal. Temuan penelitian yang menunjukkan bahwa dimensi-dimensi yang terdapat di dalam variabel koordinasi terlaksana dan terintegrasi pada pelaksanaan pekerjaan oleh para pegawai secara implisit menegaskan bahwa koordinasi telah dijalankan dengan baik dan optimal. Dengan adanya koordinasi yang baik dan optimal di dalam pelaksanaan pekerjaan di Kantor Pemerintah Kecamatan Indralaya Utara maka dapat dimaknai bahwa esensi pekerjaan para pegawai yaitu pemberian pelayanan kepada masyarakat juga sudah terselenggara dengan baik.
2. Terdapat 4 (empat) faktor pendukung yang berperan positif di dalam koordinasi berdasarkan hasil penelitian yaitu (1) adanya mekanisme manajemen dan sistem di dalam pekerjaan yang secara eksplisit tertuang dalam bentuk SOP, Peraturan dan Tupoksi kerja; (2) adanya peranan pimpinan di dalam pengawasan, pemberian tindakan korektif, dan ketegasan terhadap pelanggaran; (3) adanya peranan pimpinan di dalam menjaga keharmonisan komunikasi dan memotivasi pegawai untuk inovatif dan kreatif; dan (4) adanya pemahaman pegawai mengenai status kepegawaian mereka yang menumbuhkan sikap positif dalam pelaksanaan pekerjaan.

Ndraha, Taliziduhu. 2003. *Kybernologi (Ilmu Pemerintahan Baru)*. Jilid 1-2. Jakarta: Rineka Cipta.

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.

Sekaran, Uma. 2006. *Metode Penelitian Untuk Bisnis 1*. (Edisi Keempat). Jakarta: SalembaEmpat.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&B*. Bandung: Aflabeta.

Sukmadinata, Nana Syaodih. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Sumber dari Peraturan Perundangan Republik Indonesia :

Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 158 Tahun 2004 Tentang Pedoman Organisasi Kecamatan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah.

DaftarPustaka

Buku:

Bungin, Burhan. 2007. *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial lainnya*. Jakarta: Putra Grafika.

Creswell. John W. 2010. *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Traditions*. University of California: SAGE Publications, Inc.

Handayaniingrat, Soewarno. 2003. *Pengantar Studi ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Gunung Agung.

Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Kumorotomo, Wahyudi. 2008. *Akuntabilitas Birokrasi Publik (Sketsa PadaMasa Transisi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Manullang, M. 2008. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Ghalia Indonesia (GI)

Miles, B. Mathew dan Michael Huberman. 1992. *Analisis Data Kualitatif-BukuSumber Tentang Metode-metode Baru*. Jakarta: UI Press.

Moleong, Lexy. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.