

**ANALISIS EFEKTIVITAS KINERJA BIDANG PEMBANGUNAN  
DAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT PADA  
KANTOR CAMAT MEDAN TIMUR  
KOTA MEDAN**

**TESIS**

OLEH

**MUHAMMAD FAUZI PULUNGAN  
NPM. 191801008**



**PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK  
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 22/12/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)22/12/21

**ANALISIS EFEKTIVITAS KINERJA BIDANG PEMBANGUNAN  
DAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT PADA  
KANTOR CAMAT MEDAN TIMUR  
KOTA MEDAN**

**TESIS**

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Administrasi Publik  
pada Pascasarjana Universitas Medan Area

OLEH

**MUHAMMAD FAUZI PULUNGAN  
NPM. 191801008**

**PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK  
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 22/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)22/12/21

# UNIVERSITAS MEDAN AREA MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK

## HALAMAN PERSETUJUAN

**Judul : Analisis Efektivitas Kinerja Bidang Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat pada Kantor Camat Medan Timur Kota Medan**

**Nama : Muhammad Fauzi Pulungan**

**NPM : 191801008**

**Menyetujui**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Dr. Nina Siti Salmaniah Siregar, M.Si**

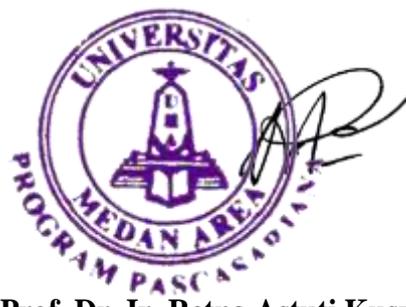
**Dr. Rudi Salam Sinaga, S.Sos, M.Si**

**Ketua Program Studi  
Magister Ilmu Administrasi Publik**



**Dr. Budi Hartono, M.Si**

**Direktur**



**Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 22/12/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)22/12/21

**Telah diuji pada Tanggal 10 September 2021**

---

---

**Nama : Muhammad Fauzi Pulungan**

**NPM : 191801008**



**Panitia Penguji Tesis :**

**Ketua : Dr. Isnaini, SH, M.Hum**  
**Sekretaris : Dr. Maksum Syahri Lubis, S.STP, M.AP**  
**Pembimbing I : Dr. Nina Siti Salmaniah Siregar, M.Si**  
**Pembimbing II : Dr. Rudi Salam Sinaga, S.Sos, M.Si**  
**Penguji Tamu : Dr. Budi Hartono, M.Si**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 22/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)22/12/21

## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, 10

September 2021 Yang

menyatakan,



**Muhammad Fauzi Pulungan**

## 5.2 Format Halaman Pernyataan Persetujuan Publikasi Karya Ilmiah Mahasiswa

### HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Muhammad Fauzi Pulungan  
NPM : 191801008  
Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Publik  
Fakultas : Pascasarjana  
Jenis karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Analisis Efektivitas Kinerja Bidang Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat pada Kantor Camat Medan Timur Kota Medan.**

Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan  
Pada tanggal : 16 November 2021

Yang menyatakan



(Muhammad Fauzi Pulungan)

## ABSTRAK

### **Analisis Efektivitas Kinerja Bidang Pembangunan Dan Pemberdayaan Masyarakat Pada Kantor Camat Medan Timur Kota Medan**

**N a m a** : **Muhammad Fauzi Pulungan**  
**N I M** : **191801008**  
**Program Studi** : **Magister Ilmu Administrasi Publik**  
**Pembimbing I** : **Dr. Nina Siti Salmaniah Siregar, M.Si**  
**Pembimbing II** : **Dr. Rudi Salam Sinaga, S.Sos, M.Si**

Kegiatan perencanaan pembangunan di Kantor Camat Medan Timur Kota Medan telah 50% terealisasi. Jelas terlihat kinerja Bidang Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat (PPM) Kecamatan Medan Timur Kota Medan dalam melaksanakan program kegiatan-kegiatan yang dilakukan. Namun observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa pelaksanaan tersebut belum sepenuhnya berjalan secara optimal. Melalui efektivitas kinerja bidang PPM untuk membina dan mengawasi unit-unit kerja pemerintah dalam pemberdayaan masyarakat. Maka rumusan masalah adalah bagaimanakah efektivitas kinerja bidang pembangunan dan pemberdayaan masyarakat pada Kantor Camat Medan Timur Kota Medan? Kendala apa saja yang menjadi hambatan pada bidang pembangunan dan pemberdayaan masyarakat di Kantor Camat Medan Timur Kota Medan? Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif. Pengumpulan data di peroleh dari wawancara, dokumentasi, dan observasi. Dengan hasil penelitian bahwa produktivitas kinerja pegawai bidang PPM Kantor Camat Medan Timur Kota Medan sudah efektif. Hal ini terlihat dalam memberikan pelayanan berupa Pelaksanaan Musyawarah Perencanaan Pembangunan Kelurahan Penyusunan Rencana Kerja OPD setiap tahunnya. Kualitas pelayanan bidang PPM Kantor Camat Medan Timur Kota Medan belum efektif. Responsivitas bidang PPM Kantor Camat Medan Timur Kota Medan di anggap cukup efektif dalam menetapkan sasaran dan tujuan yang akan di capai. Responsibilitas bidang PPM Kantor Camat Medan Timur Kota Medan telah berjalan dengan efektif dari adanya program prioritas. Akuntabilitas kegiatan yang dilakukan untuk masyarakat maupun pegawai sudah sangat bertanggungjawab dan efektif. Hambatan kinerja pada bidang PPM adalah Sumber Daya Manusia. Bahwa pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Saran dari penelitian ini adalah meningkatkan kualitas tersebut dengan cara mengikutsertakan pada diklat ataupun pembinaan guna meningkatkan wawasan dan motivasi personil atau sumber daya manusia.

**Kata Kunci:** Efektivitas, Bidang Pembangunan Dan Pemberdayaan Masyarakat, Kinerja, Kantor Camat Medan Timur Kota Medan.

## ABSTRACT

### *Analysis of Performance Effectiveness in the Field of Development and Community Empowerment at the Head Office of Medan Timur Medan City*

*N a m e* : *Muhammad Fauzi Pulungan*  
*Student Id Number* : *191801008*  
*Study Program* : *Master of Public Administration Science*  
*Advisor I* : *Dr. Nina Siti Salmaniah Siregar, M.Si*  
*Advisor II* : *Dr. Rudi Salam Sinaga, S.Sos, M.Si*

*50% of development planning activities at the Head Office of Medan Timur, Medan City have been realized. It is clear that the performance of the Development and Community Empowerment Division of Medan Timur Subdistrict, Medan City in implementing the program of activities carried out. However, the observations made indicate that the implementation has not been fully implemented optimally. Through the effectiveness of performance in the field of Community Development and Empowerment to foster and supervise government work units in community empowerment. So the formulation of the problem is how the effectiveness of the performance in the field of development and community empowerment at the East Medan District Head Office, Medan City? What are the obstacles in the field of development and community empowerment at the East Medan District Head Office, Medan City? The research method used in this research is qualitative analysis. Data collection is obtained from interviews, documentation, and observations. With the results of research on productivity performance of employees in the field of Community Development and Empowerment, the East Medan Sub-district Office, Medan City has been effective. This can be seen in providing services in the form of the Implementation of Village Development Planning Deliberations for Preparation of Work Plans every year. Service quality in the field of Community Development and Empowerment, Medan Timur Sub-district Office, Medan City has not been effective. Responsiveness in the field of Community Development and Empowerment, Medan Timur Sub-district Office, Medan City is considered quite effective in setting goals and objectives to be achieved. Responsibility for Community Development and Empowerment, Medan Timur Sub-district Office, Medan City has been running effectively from the existence of priority programs. The accountability of activities carried out for the community and employees is very responsible and effective. The performance barrier in the field of Community Development and Empowerment is Human Resources. That education has a significant influence on employee performance. The suggestion from this research is to improve the quality by participating in training or coaching in order to increase the insight and motivation of personnel or human resources.*

**Keywords:** *Community Development and Empowerment Sector, Effectiveness, East Medan District Head Office, Medan City, Performance.*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “**Analisis Efektivitas Kinerja Bidang Pembangunan Dan Pemberdayaan Masyarakat Pada Kantor Camat Medan Timur Kota Medan**”, dengan baik dan lancar. Penulisan tesis ini dilaksanakan guna melengkapi sebagian persyaratan dalam memperoleh gelar Magister Administrasi Publik di Program Pascasarjana Universitas Medan Area. Peneliti menyadari bahwa keberhasilan ini bukanlah keberhasilan individu semata, namun berkat bantuan dan bimbingan dari semua pihak. Oleh karena itu, peneliti bermaksud menghaturkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Ibu Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS, selaku Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Budi Hartono, SE, M.Si selaku Ketua Prodi Magister Ilmu Administrasi Publik Universitas Medan Area.
4. Ibu Dr. Nina Siti Salmaniah Siregar, M.Si selaku Dosen Pembimbing I atas waktu dan masukan yang positif sehingga tesis ini menjadi lebih baik.
5. Bapak Dr. Rudi Salam Sinaga, S.Sos, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan motivasi dalam penyusunan tesis.
6. Teristimewa untuk Alm. Ayah H. Usri Pulungan dan Ibunda tercinta Hj. Rabiah Lubis yang telah memberikan do’a dan motivasi. Selama hidupnya jasa beliau tak akan hilang sampai akhir hayat.

7. Istri tercinta Erni Wahyuni dan anak-anak tersayang Danish Alhabsyi Pulungan, Salsabila Hanifa Pulungan dan Idzhar Rois Pulungan yang telah memberikan dorongan setulus hati dalam menyelesaikan studi Program Pascasarjana. Serta abang ipar Ahmad Affandi, ST, M.Si, semoga ilmu yang peneliti dapatkan bermanfaat bagi keluarga dan masyarakat.
8. Untuk sahabat M. Reza Syahputra, SE dan Bapak Camat Medan Timur Kota Medan beserta Bapak Sekretaris Camat Medan Timur Kota Medan dan seluruh teman kantor yang turut membantu yaitu Ibu Faridah, SE (Kasi. PPM), Ibu Dewi Maharani, Ibu Rofinawati SE, Bapak Bambang Maulana, SE. Bapak Habibul Sitompul, Bapak Syahril (Kasi. Kesos), Bapak Fahmi (Kasi. Sarpras), Bapak Gunung Partahian (Kasi. Trantib), Ibu Nurleli Lubis (Kasubbag. Keuangan Dan Program), Bapak Johonas L Situmorang (Kasi. Pemerintahan) yang selalu memberi dukungan dan semangat.

Semoga tesis ini dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang Ilmu Administrasi Publik di Perguruan Tinggi serta bermanfaat bagi para pembaca. Amin yaa rabbal alamin.

Medan, Juli 2021



Muhammad Fauzi Pulungan

## DAFTAR ISI

### Halaman

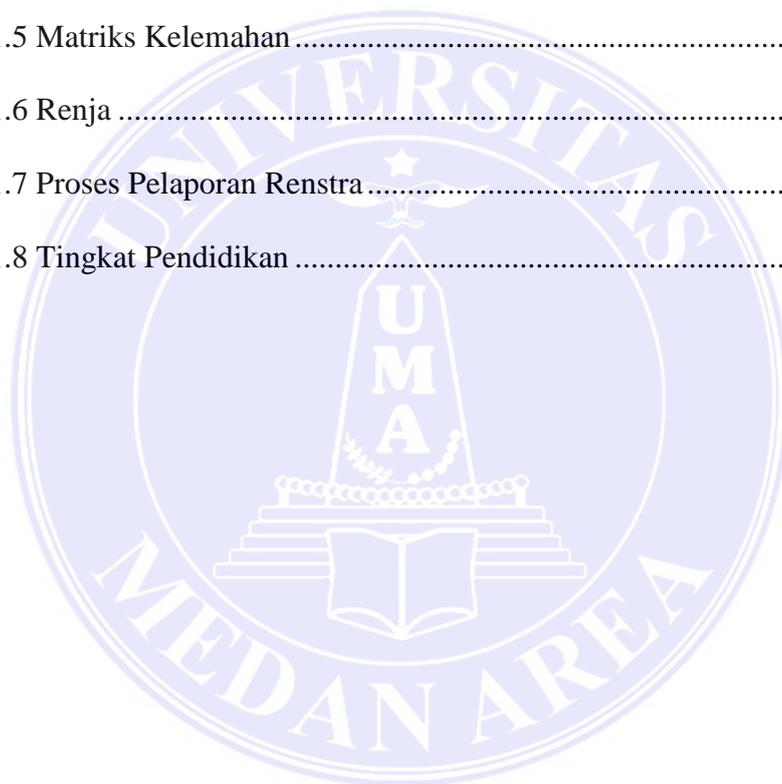
### LEMBAR PEPERSETUJUAN

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Pengertian Efektifitas .....	7
2.2 Pengertian Kinerja .....	11
2.2.1 Indikator Kinerja .....	14
2.3 Pembangunan Dan Pemberdayaan Masyarakat .....	17
2.4 Pengertian Kecamatan .....	19
2.5 Penelitian Relevan .....	22
2.6 Kerangka Pemikiran.....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Jenis Penelitian .....	30
3.2 Lokasi Penelitian.....	30
3.3 Informan Penelitian.....	30
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.5 Teknik Analisis Data .....	34
3.5.1 Reduksi Data .....	34

3.5.2 Penyajian Data.....	35
3.5.3 Verifikasi .....	35
3.6 Definisi Konsep Dan Operasional .....	35
3.6.1 Konsep.....	35
3.6.2 Operasional.....	36
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Gambaran Umum Kecamatan.....	38
4.1.1 Visi Dan Misi .....	40
4.1.2 Struktur Organisasi.....	41
4.1.3 Tupoksi Camat .....	42
4.1.4 Tupoksi Sekcam .....	44
4.1.5 Tupoksi Kasi. Tata Pemerintahan .....	44
4.1.6 Tupoksi Kasi. Trantib.....	45
4.1.7 Tupoksi Kasi. Kesos.....	45
4.1.8 Tupoksi Kasi. PPM.....	46
4.1.9 Tupoksi Kasi. Sarpras.....	47
4.2 Efektifitas Kinerja.....	47
4.3 Hasil Penelitian .....	63
4.4 Hambatan Kinerja .....	71
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Kesimpulan .....	74
5.2. Saran .....	76
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>77</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>80</b>

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1 Kegiatan Realisasi Kinerja.....	3
Tabel 1.2 Skala Nilai.....	4
Tabel 1.3 Luas Wilayah .....	40
Tabel 1.4 RENSTRA .....	64
Tabel 1.5 Matriks Kelemahan .....	65
Tabel 1.6 Renja .....	67
Tabel 1.7 Proses Pelaporan Renstra .....	70
Tabel 1.8 Tingkat Pendidikan .....	72



## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran.....	29



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Dokumentasi Penelitian



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Berdasarkan ketetapan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 perihal Pemerintahan Daerah yang menjelaskan bahwa pemberian otonomi luas pada daerah dan pada hakikatnya mempercepat terbentuknya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan dan peran serta masyarakat serta aturan pelaksanaannya seperti Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 72 Tahun 2005. Berdasarkan pendapat Achmad Fauzi, 2019 menjelaskan bahwa pemberian otonomi seluas-luasnya kepada daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan dan peran serta masyarakat dan melalui otonomi seluas-luasnya, pemerintah daerah lebih diberdayakan sekaligus diberi tanggung jawab yang lebih besar untuk mempercepat laju pembangunan daerah. Dalam upaya mendukung pelaksanaan prioritas Nasional dan Pemerintah yang menetapkan program pemberdayaan masyarakat menjadi program atau kegiatan yang sangat strategis.

Dengan adanya pelaksanaan otonomi daerah telah membuat adanya perubahan tatanan penyelenggaraan pemerintahan daerah di antara lain mengenai kedudukan, tugas pokok dan fungsi Kecamatan yang merupakan perangkat wilayah asas dekonsentrasi, kemudian menjadikan perangkat daerah sebagai asas desentralisasi. Camat mempunyai peran pelimpahan kewenangan dari Bupati/Walikota. Maka Camat mendapatkan pelimpahan kewenangan yang

berurusan dengan pelayanan publik seperti perizinan, rekomendasi, koordinasi, pembinaan, pengawasan, fasilitasi, penetapan, penyelenggaraan, dan kewenangan.

Berdasarkan ketetapan PP Nomor 19 Tahun 2008, menyebutkan bahwa Camat membuat penyelenggaraan tugas-tugas umum di wilayahnya seperti penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban, penegakan peraturan perundang-undangan, pembinaan penyelenggaraan pemerintahan Desa/Kelurahan/Kecamatan dan melaksanakan tugas yang belum dilaksanakan oleh pemerintahan Desa/Kelurahan/Kecamatan atau instansi pemerintah lainnya di wilayah Kecamatan. Di dalam PP Nomor 19 Tahun 2008 menyebutkan bahwa salah satu tugas Kecamatan adalah mengkoordinasikan program dan kegiatan pembangunan dan pemberdayaan masyarakat.

Yang berperan serta dalam perencanaan pembangunan lingkup Kecamatan seperti musyawarah perencanaan pembangunan (Musrenbang) di Desa/Kelurahan dan Kecamatan. Dengan adanya pembinaan dan pengawasan terhadap keseluruhan unit kerja, maka program kerja dan kegiatan pembangunan dan pemberdayaan masyarakat harus ada di dalam Kecamatan. Berdasarkan PP Nomor 19 Tahun 2008, di sebutkan pelaksanaan program atau kegiatan pemberdayaan masyarakat di Kecamatan berada dalam koordinasi oleh Camat yang statusnya selaku kepala wilayah kerja Kecamatan. Maka dari pada itu bidang pembangunan dan pemberdayaan masyarakat Kecamatan mempunyai arti penting di Kecamatan.

Kecamatan Medan Timur adalah salah satu Kecamatan di Kota Medan yang mempunyai program atau kegiatan pembangunan dan pemberdayaan

masyarakat yang dilaksanakan seperti musyawarah perencanaan pembangunan. Di dalam PP Nomor 19 Tahun 2008 pemberdayaan masyarakat dalam perencanaan pembangunan meliputi peranan mendorong partisipasi masyarakat, dengan melakukan pembinaan terhadap keseluruhan unit kerja pemerintah, serta melakukan pengawasan terhadap program dan kegiatan pemberdayaan masyarakat di Kecamatan. Maka dapat di simpulkan peran pembangunan dan pemberdayaan masyarakat Kecamatan dalam peningkatan Aparatur Pemerintah itu sendiri sangatlah penting. Berikut Tabel 1.1 berupa kegiatan dan realisasinya di Tahun 2020.

#### Kegiatan dan Realisasi Kinerja Di Kecamatan Medan Timur Kota Medan

No.	Tahun	Program	Kegiatan Yang Dilaksanakan	Realisasi
1.	2020	Program Pemberdayaan Lembaga dan Organisasi Kemasyarakatan	Pembinaan Lembaga Kemasyarakatan	60%
			Pembinaan PKK	55%
			Pembinaan Karang Taruna	50%
			Perencanaan Pembangunan	50%
2.	2020	Pembinaan Pemeliharaan Ketentraman dan Ketertiban Masyarakat	Pembinaan Siskamling	60%
			Pembinaan Linmas	50%
3.	2020	Pembinaan Perekonomian Kecamatan	Pembinaan Koperasi	60%

*Sumber: Data Bidang Pembangunan Dan Pemberdayaan Kecamatan Medan Timur Kota Medan, 2020*

Dapat diketahui program pemberdayaan lembaga dan organisasi kemasyarakatan pada Tahun 2020 dilaksanakan dengan kegiatan pembinaan lembaga kemasyarakatan dan kegiatan pembinaan telah 60% terealisasi. Dan kegiatan pembinaan PKK 55% juga terealisasi serta kegiatan pembinaan karang taruna 50% juga terealisasi. Sementara untuk perencanaan pembangunan 50% telah terealisasi. Pembinaan pemeliharaan ketentraman dan ketertiban masyarakat yang dilalui kegiatan pembinaan siskamling juga telah 60% terealisasi dan kegiatan pembinaan linmas telah 50% terealisasi. Program pembinaan perekonomian Kecamatan pada kegiatan pembinaan koperasi, 60% telah terealisasi. Jelas terlihat bagaimana kinerja Bidang Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Kecamatan Medan Timur Kota Medan dalam melaksanakan program kegiatan-kegiatan tersebut. Guna mempermudah interpretasi atas pencapaian indikator kinerja sasaran Kantor Camat Medan Timur Kota Medan, maka digunakan skala nilai peringkat kinerja yang mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian, Dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah sebagaimana pada Tabel 1.2 sebagai berikut:

#### Skala Nilai Peringkat Kinerja

No.	Interval Nilai Realisasi Kinerja	Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja
1.	$91 \geq$	Sangat Tinggi
2.	$76 \leq 90$	Tinggi
3.	$66 \leq 75$	Sedang
4.	$51 \leq 65$	Rendah
5.	$\leq 50$	Sangat Rendah

Sumber: LAKIP Kecamatan Medan Timur Kota Medan, 2020

Berdasarkan Tabel 1.1 berupa Kegiatan dan Realisasi Kinerja di Kecamatan Medan Timur Kota Medan hanya mencapai angka 50 – 60 %. Maka Interval Nilai Realisasi Kinerja berada di angka  $51 \leq 65$  dan Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja di nilai rendah. Data tersebut juga di dukung dengan hasil observasi peneliti bahwa pelaksanaan belum sepenuhnya dilakukan secara optimal di Kecamatan Medan Timur Kota Medan dalam menggerakkan partisipasi masyarakat di dalam perencanaan pembangunan. Maka efektivitas kinerja bidang PPM di harapkan dapat membina dan mengawasi unit-unit kerja pemerintah dalam pemberdayaan masyarakat. Berdasarkan fenomena permasalahan tersebut peneliti tertarik untuk melihat bagaimana efektivitas kinerja bidang pembangunan dan pemberdayaan masyarakat pada Kantor Camat Medan Timur Kota Medan.

## 1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah efektivitas kinerja bidang pembangunan dan pemberdayaan masyarakat pada Kantor Camat Medan Timur Kota Medan?
2. Kendala apa saja yang menjadi hambatan pada bidang pembangunan dan pemberdayaan masyarakat di Kantor Camat Medan Timur Kota Medan.

## 1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis kinerja bidang pembangunan dan pemberdayaan masyarakat pada Kantor Camat Medan Timur Kota Medan.
2. Untuk menganalisis hambatan kinerja bidang pembangunan dan pemberdayaan masyarakat pada Kantor Camat Medan Timur Kota Medan.

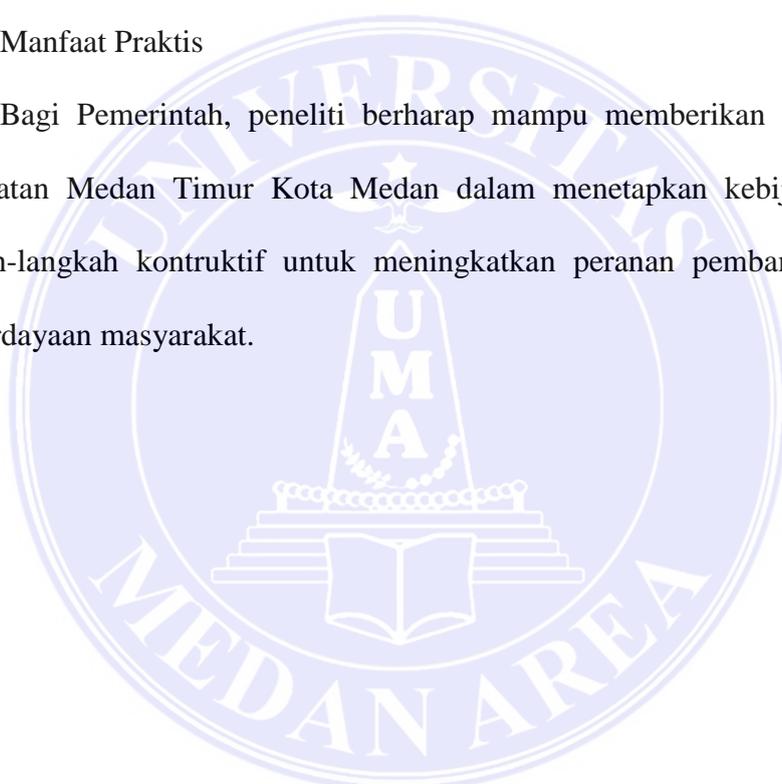
## 1.4 Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat Teoritis

Peneliti berharap penelitian ini dapat menjadi bahan referensi dan menambah pengetahuan khusus di bidang ilmu administrasi publik, dan dapat mengukur sejauh mana kinerja pemberdayaan masyarakat dalam meningkatkan kualitas aparat Pemerintah.

### 2. Manfaat Praktis

Bagi Pemerintah, peneliti berharap mampu memberikan masukan bagi Kecamatan Medan Timur Kota Medan dalam menetapkan kebijakan ataupun langkah-langkah konstruktif untuk meningkatkan peranan pembangunan dalam pemberdayaan masyarakat.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Pengertian Efektifitas

Gibson, 1997:12 berpendapat bahwa efektivitas sebagai konsep tentang efektif dimana sebuah organisasi bertujuan untuk menghasilkan. *Organizational effectiveness* (efektivitas organisasi) dapat dilakukan dengan memperhatikan kepuasan, pencapaian visi organisasi, pemenuhan aspirasi, pengembangan sumber daya manusia organisasi dan aspirasi yang dimiliki, serta memberikan dampak positif bagi masyarakat. Dalam arti lain organisasi dapat menggunakan imbalan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam upaya pencapaian tujuan suatu organisasi.

Selain dari pada itu menurut Gibson, 1997:25 mengenai keefektivan, adalah penilaian yang dibuat sehubungan dengan prestasi individu, kelompok dan organisasi. Pegawai merupakan pelaku dalam efektivitas individu. Keefektivan suatu kelompok akan ditentukan oleh keefektivan individu dan keefektivan organisasi tergantung pada keefektivan kelompok. Dengan kata lain, organisasi akan efektif, jika individu (Pegawai) juga efektif. Pendapat Lubis, 1987:55 menambahkan ada tiga pendekatan yang diperlukan dalam mengukur efektivitas individu, yaitu:

- a. Pendekatan sumber (*resource approach*) yakni mengukur efektivitas dari *input*. Pendekatan mengutamakan adanya keberhasilan organisasi untuk memperoleh sumber daya, baik fisik maupun non fisik yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

- b. Pendekatan proses (*process approach*) adalah untuk melihat sejauh mana efektivitas pelaksanaan program dari semua kegiatan proses internal atau mekanisme organisasi.
- c. Pendekatan sasaran (*goals approach*) dimana pusat perhatian pada *output*, mengukur keberhasilan organisasi untuk mencapai hasil (*output*) yang sesuai dengan rencana.

Gibson, 1997:33 berpendapat bahwa unsur penting dalam konsep efektivitas sesungguhnya adalah pencapaian tujuan sesuai dengan apa yang telah disepakati secara maksimal dan tujuan merupakan harapan yang dicita-citakan atau suatu kondisi tertentu yang ingin dicapai oleh serangkaian proses. Membangun organisasi dan individu yang efektif memerlukan kriteria keefektivan. Kriteria keefektivan secara khas dinyatakan dalam ukuran waktu jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang. Kriteria jangka pendek adalah untuk menunjukkan hasil tindakan yang mencakup waktu satu tahun atau kurang. Kriteria jangka menengah diterapkan jika anda menilai keefektivan seseorang, kelompok, atau organisasi dalam jangka waktu yang lebih lama, seperti lima tahun. Kriteria jangka panjang dipakai untuk menilai waktu yang akan datang yang tidak terbatas. Lima kategori kriteria keefektivan:

1. Produksi : Mencerminkan kemampuan organisasi untuk menghasilkan jumlah dan kualitas keluaran yang dibutuhkan lingkungan.
2. Efisiensi : Didefinisikan sebagai perbandingan keluaran terhadap masukan. Kriteria jangka pendek ini memfokuskan perhatian atas siklus

keseluruhan dari masukan-proses-keluaran, dengan menekankan pada elemen masukan dan proses.

3. Kepuasan : Kepuasan dan moral adalah ukuran yang serupa untuk menunjukkan tingkat dimana organisasi memenuhi kebutuhan pelanggannya.
4. Keadaptasian : Keadaptasian ialah tingkat dimana organisasi dapat benar-benar tanggap terhadap perubahan internal dan eksternal.
5. Pengembangan : Kriteria ini mengukur kemampuan organisasi untuk meningkatkan kapasitasnya menghadapi tuntutan lingkungan.

Suatu organisasi harus melakukan berbagai upaya untuk memperbesar kesempatan kelangsungan hidup jangka panjangnya. Usaha-usaha pengembangan yang lazim ialah program pelatihan untuk meningkatkan kualitas pegawai. Steers, 2005:8 menambahkan ada empat faktor yang mempengaruhi efektivitas:

- a. Karakteristik Organisasi adalah hubungan yang sifatnya relatif tetap seperti susunan sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi. Struktur merupakan cara yang unik menempatkan manusia dalam rangka menciptakan sebuah organisasi. Dalam struktur, manusia ditempatkan sebagai bagian dari suatu hubungan yang relatif tetap yang akan menentukan pola interaksi dan tingkah laku yang berorientasi pada tugas.
- b. Karakteristik Lingkungan, mencakup dua aspek. Aspek pertama adalah lingkungan *ekstern* yaitu lingkungan yang berada di luar batas organisasi dan sangat berpengaruh terhadap organisasi, terutama dalam pembuatan keputusan dan pengambilan tindakan. Aspek kedua adalah lingkungan

*intern* yang dikenal sebagai iklim organisasi yaitu lingkungan yang secara keseluruhan dalam lingkungan organisasi dalam menjalankan fungsinya.

- c. Karakteristik Pekerja merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap efektivitas. Di dalam diri setiap individu akan ditemukan banyak perbedaan, akan tetapi kesadaran individu akan perbedaan itu sangat penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi apabila suatu organisasi menginginkan keberhasilan, organisasi tersebut harus dapat mengintegrasikan tujuan individu dengan tujuan organisasi. Untuk itu diperlukan adanya etos kerja untuk setiap Pegawai (individu).
- d. Karakteristik Manajemen adalah strategi dan mekanisme kerja yang dirancang untuk mengkondisikan semua hal yang di dalam organisasi sehingga efektivitas tercapai. Kebijakan dan praktek manajemen merupakan alat bagi pimpinan untuk mengarahkan setiap kegiatan guna mencapai tujuan organisasi.

Dalam melaksanakan kebijakan dan praktek manajemen harus memperhatikan manusia, tidak hanya mementingkan strategi dan mekanisme kerja saja. Mekanisme ini meliputi penyusunan tujuan strategis, pencarian dan pemanfaatan atas sumber daya, penciptaan lingkungan prestasi, proses komunikasi, kepemimpinan dan pengambilan keputusan, serta adaptasi terhadap perubahan lingkungan inovasi organisasi. Dalam rangka meningkatkan mutu kinerja, prestasi kerja serta untuk mencapai daya guna dan daya hasil guna yang sebesar-besarnya.

## 2.2 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata “*performance*”, sedangkan pengukuran kinerja disebut dengan “*performance measurement*”. Kinerja (*performance*) adalah catatan hasil yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu. Sedangkan pengukuran kinerja adalah sebagai suatu metode untuk menilai kemajuan atau hasil yang telah dicapai dibandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan dari pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa pada dasarnya kinerja adalah hasil capaian atau prestasi kerja yang diperoleh oleh suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dan disepakati bersama dalam kurun waktu tertentu.

Sedangkan pengukuran kinerja merupakan alat atau metode yang digunakan untuk memberikan penilaian seberapa besar tingkat prestasi kerja atau pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan. Pengertian “*performance*” atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Mengusulkan bahwa paling tidak, ada tiga konsep yang adapat digunakan sebagai indikator kinerja organisasi Pemerintah yaitu, *responsibility* (responsibilitas), *responsiveness* (responsif), dan *accountability* (akuntabilitas). Dalam mengukur kinerja organisasi Pemerintah (birokrasi publik) disesuaikan dengan tugas dan fungsi yang dijalankan. Menurut Moeloeng, 2012:34

mendefinisikan teori sebagai seperangkat proposisi yang terintegrasi secara sintaksis (yaitu yang mengikuti aturan tertentu yang dapat dihubungkan secara logis satu dengan lainnya dengan data dasar yang dapat diamati) dan berfungsi sebagai wahana untuk meramalkan dan menjelaskan fenomena yang diamati.

Dari penjelasan di atas dapat dipahami bahwa keberadaan sebuah teori dalam penelitian sangat penting, karena teori dapat memandu peneliti untuk mencoba menerangkan fenomena sosial atau fenomena alami yang menjadi pusat perhatiannya dalam penelitian tersebut, sekaligus dapat memperoleh pengetahuan tentang hubungan antar variabel yang mengandung fenomena-fenomena yang berkaitan dengan masalah penelitian. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang telah di capai sesuai dengan fungsi dan wewenang serta kegiatan dalam mewujudkan tujuan yang telah disepakati.

Prawirosentono, 2011:2 mengemukakan bahwa kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang di capai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Fahmi, 2011:2 berpendapat bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang di hasilkan selama satu periode waktu. Mahsun, 2016:25 berpendapat kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi.

Mangkunegara, 2017:9 juga mengemukakan kinerja karyawan (prestasi kerja) merupakan kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Istilah kinerja menurut Keban, 2014:191 adalah sebagai penampilan untuk kerja atau prestasi. Bahwa penilaian kinerja akan lebih banyak parameter yang dipakai dalam pengukuran dan lebih banyak pihak yang terlibat dalam penilaian. Bemardin dan Russel dalam Ruky, 2012 mendefinisikan bahwa prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Menurut Keban, 2014:209 kinerja yaitu hasil kerja yang dijanjikan kepada publik pada setiap tahun anggaran termasuk yang dijanjikan dalam pemilihan umum atau pengangkatan dalam jabatan. Pengertian kinerja, dari berbagai pengertian diatas, pada dasarnya menekankan apa yang dihasilkan dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau apa yang keluar (*outcomes*). Apa yang terjadi dalam sebuah pekerjaan, bila disimak lebih lanjut merupakan suatu proses yang mengolah *input* menjadi *output* (hasil kerja).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja dari seseorang atau kelompok orang dalam organisasi berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan dan disepakati bersama. Penilaian terhadap kinerja bagi setiap organisasi merupakan suatu kegiatan yang sangat penting. Penilaian tersebut dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu. Selain itu dapat pula dijadikan input atau masukan bagi perbaikan dan

peningkatan kinerja organisasi selanjutnya. Agus Dwiyanto, 2016:48 menilai kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dapat mencapai misinya. Untuk organisasi pelayanan publik, informasi mengenai kinerja tentu sangat berguna untuk menilai seberapa jauh pelayanan yang diberikan oleh organisasi dalam memenuhi harapan dan memuaskan pengguna jasa.

Penilaian kinerja merupakan bagian dari sistem manajemen kinerja, yang mana penerapan sistem manajemen kinerja akan membawa dampak positif bagi sebuah organisasi, karena dengan melakukan penelitian terhadap kinerja organisasi baik dari level yang paling rendah maupun level yang tertinggi dalam organisasi, dan akan berpengaruh terhadap manajemen organisasi, kepemimpinan, dan juga meningkatkan kualitas dalam kehidupan kerja karyawan.

### **2.2.1 Indikator Kinerja**

Indikator kinerja menurut Mahmudi, 2015:147 untuk mengukur hasil suatu aktivitas, kegiatan, atau proses, dan bukan hasil atau tujuan itu sendiri. Indikator berfungsi untuk mengukur kinerja organisasi yang akan digunakan oleh manajemen untuk mengambil tindakan tertentu. Indikator penyusun kinerja sangat bervariasi sesuai dengan fokus dan konteks penelitian yang dilakukan. Seperti indikator yang diungkapkan oleh Lenvinne dalam Ratminto, 2015:174:

1. *Responsiveness* atau responsivitas ini mengukur daya tanggap provider terhadap harapan, keinginan dan aspirasi serta tuntutan konsumen.

2. *Responsibility* atau tanggung jawab adalah suatu ukuran yang menunjukkan seberapa jauh proses pemberian pelayanan publik itu dilakukan dengan tidak melanggar ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan.

3. *Accountability* atau akuntabilitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan seberapa besar tingkat kesesuaian antara penyelenggara pelayanan dengan ukuran-ukuran eksternal yang ada di masyarakat dan dimiliki oleh stakeholders, seperti nilai dan norma yang berkembang di masyarakat.

Agus Dwiyanto, 2016 menggunakan indikator yang digunakan dalam menilai kinerja organisasi publik antara lain:

#### 1. Produktivitas

Produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara *input* dan *output*. Konsep produktivitas dirasa begitu sempit dan kemudian *General Accounting Office* mencoba mengembangkan satu ukuran produktivitas yang lebih luas dengan memasukkan seberapa besar pelayanan publik itu memiliki hasil yang diharapkan sebagai salah satu indikator kinerja yang penting.

#### 2. Kualitas Pelayanan

Isu mengenai kualitas layanan cenderung menjadi semakin penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan publik. Banyak pandangan negatif yang terbentuk mengenai organisasi muncul karena ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diterima dari organisasi publik. Dengan demikian, kepuasan masyarakat terhadap layanan dapat dijadikan indikator kinerja organisasi publik. Keuntungan utama menggunakan kepuasan masyarakat sebagai indikator kinerja

adalah informasi mengenai kepuasan masyarakat tersedia secara murah dan mudah. Informasi mengenai kepuasan terhadap kualitas pelayanan seringkali dapat diperoleh dari media massa atau diskusi publik.

### 3. Responsivitas

Responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas disini menunjukkan keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas dimasukkan kedalam salah satu indikator kinerja karena responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan organisasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Responsivitas yang rendah ditunjukkan dengan ketidaksiharasan antara pelayanan dengan kebutuhan masyarakat. Hal ini menunjukkan kegagalan organisasi dalam mewujudkan misi dan tujuan organisasi publik. Organisasi memiliki responsivitas rendah dengan sendirinya memiliki kinerja yang kurang baik pula.

### 4. Responsibilitas

Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi, baik yang eksplisit maupun implisit. Oleh karena itu responsibilitas bisa saja pada suatu ketika berbenturan dengan responsivitas.

## 5. Akuntabilitas

Akuntabilitas berhubungan dengan seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Asumsinya adalah bahwa para pejabat politik tersebut karena dipilih oleh rakyat, dengan sendirinya akan selalu mempresentasikan kepentingan rakyat. Selanjutnya dalam konteks ini, konsep akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik itu konsisten dengan kehendak masyarakat banyak. Kinerja organisasi publik tidak hanya bisa dilihat dari ukuran internal yang dikembangkan oleh organisasi publik atau Pemerintah, seperti pencapaian target. Kinerja sebaiknya harus dinilai dari ukuran eksternal, seperti nilai-nilai dan norma yang berlaku dalam masyarakat. Suatu kegiatan organisasi publik memiliki akuntabilitas yang tinggi kalau kegiatan itu dianggap benar dan sesuai dengan norma yang berkembang dalam masyarakat.

### 2.3 Pembangunan Dan Pemberdayaan Masyarakat

Pemberdayaan masyarakat yakni upaya untuk mengembangkan kemampuan, kemandirian dan partisipasi masyarakat dalam pembangunan agar masyarakat secara bertahap mampu membangun diri sendiri dan lingkungannya secara mandiri. Dari pengertian tersebut peran pembangunan pemberdayaan masyarakat berkaitan dengan kebijakan yang dibuat yang bertujuan untuk mewujudkan pemberdayaan masyarakat. Yang mana kedudukan pembangunan pemberdayaan masyarakat adalah unsur pelaksana pemerintah daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dalam bidang pemberdayaan masyarakat, sehingga fungsi pembangunan pemberdayaan masyarakat khususnya dalam

peningkatan aparatur pemerintah yakni mempunyai fungsi perumusan dan penyiapan pelaksanaan pemerintah dan pelatihan aparat pemerintahan dan pelayanan penunjang penyelenggaraan pemerintahan.

Pembangunan pemberdayaan masyarakat merupakan salah satu bidang dalam memanfaatkan semua sumber daya yang ada agar dapat berkembang serta dapat membantu proses kemajuan. Sasaran dalam program pemberdayaan masyarakat ini mencakup semua bidang, mulai dari pembangunan, kelembagaan, kesehatan, ekonomi masyarakat, teknologi dan pendidikan. Namun bidang pembangunan dan pemberdayaan masyarakat dalam penelitian ini adalah kegiatan perencanaan pembangunan (Musrenbang). Pembangunan dan pemberdayaan masyarakat diterbitkan untuk melaksanakan pembangunan yang partisipatif dan berkesinambungan serta mensinergikan pembangunan dan pemberdayaan masyarakat dengan program pemerintah dan pemerintah daerah dengan perlu menyusun pedoman tentang pembangunan dan pemberdayaan masyarakat.

Pemberdayaan masyarakat adalah upaya mengembangkan kemandirian dan kesejahteraan masyarakat dengan meningkatkan pengetahuan, sikap, keterampilan, perilaku, kemampuan, kesadaran, serta memanfaatkan sumber daya melalui penetapan kebijakan, program, kegiatan dan pendampingan yang sesuai dengan esensi masalah dan prioritas kebutuhan masyarakat. Bidang pembangunan dan pemberdayaan masyarakat pada kegiatan Musrenbang di Kecamatan harus berjalan secara optimal sesuai dengan prosedur dan ketentuan petunjuk teknis dari Menteri Negara Perencanaan Pembangunan/Kepala Bappenas dan Menteri Dalam Negeri Nomor 1181/M.PPN/02/2006-Nomor 050/244/SJ pertanggal 14 Februari

2006. Hal tersebut terwujud dalam bentuk prioritas program kerja yang telah terumuskan dalam Musrenbang. Diantaranya peningkatan keamanan, ketentraman dan ketertiban, pelestarian dan pengembangan budaya, pengelolaan lingkungan hidup, pemberdayaan masyarakat dan peningkatan investasi, penegakan hukum, pemberantasan korupsi dan reformasi birokrasi, peningkatan aksesibilitas dan kualitas pendidikan, peningkatan aksesibilitas dan kualitas kesehatan, kependudukan, penanggulangan kemiskinan dan pengurangan kesenjangan, revitalisasi, memperkuat ekonomi kerakyatan dan pariwisata.

Sehingga dengan demikian apa yang telah ditetapkan menjadi fungsi daripada pelaksanaan musrenbang tidak dapat melenceng dari apa yang telah dirumuskan dan ditetapkan dalam forum musrenbang itu sendiri. Dengan demikian, masyarakat harus mendapat suatu jaminan tentang hal-hal yang telah mereka aspirasikan dalam forum musrenbang dengan harapan dapat direalisasikan dalam bentuk program kerja guna membantu pelaksanaan pembangunan ke depan.

## **2.4 Pengertian Kecamatan**

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 paragraf 8 pasal 221 adalah merupakan perangkat daerah Kabupaten dan daerah Kota, dan Kecamatan adalah wilayah kerja Camat sebagai perangkat daerah Kabupaten dan daerah Kota dalam rangka meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat Desa/Kelurahan. Dari kedua definisi mengenai Kecamatan di atas dapat di inventarisasi perbedaan sebagai berikut:

- a. Kecamatan yang semula merupakan wilayah kekuasaan berubah menjadi

wilayah kerja. Wilayah kekuasaan menunjukkan adanya yuridikasi kewenangan di dalamnya, sedangkan wilayah kerja lebih merupakan wilayah pelayanan kepada masyarakat.

- b. Kecamatan yang semula dibentuk dalam rangka pelaksanaan asas dekonsentrasi berubah sebagai pelaksana asas desentralisasi.

Perubahan mendasar dalam penyelenggaraan Pemerintahan Kecamatan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999, kemudian dilanjutkan pada Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 dan di perbarui lagi pada Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014. Perubahan mencakup mengenai kedudukan Kecamatan menjadi perangkat daerah Kabupaten/Kota, dan Camat menjadi pelaksana sebagian urusan pemerintahan yang menjadi wewenang Bupati/Walikota. Di dalam Pasal 209 ayat 1 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 dinyatakan bahwa, “Perangkat daerah Kabupaten/Kota terdiri atas Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Dinas Daerah, Lembaga Teknis Daerah, Kecamatan, dan Kelurahan”. Pasal tersebut menunjukkan adanya dua perubahan penting yaitu:

1. Kecamatan bukan lagi wilayah administrasi pemerintahan dan dipersepsikan merupakan wilayah kekuasaan Camat. Dengan paradigma baru, Kecamatan merupakan suatu wilayah kerja atau area tempat Camat bekerja.
2. Camat adalah perangkat daerah Kabupaten dan daerah Kota dan bukan lagi kepala wilayah administrasi pemerintahan. Dengan demikian Camat bukan lagi penguasa tunggal yang berfungsi sebagai administrator pemerintahan,

pembangunan dan kemasyarakatan, akan tetapi merupakan pelaksana sebagian wewenang yang dilimpahkan oleh Bupati/Walikota. Perubahan kedudukan Kecamatan dan kedudukan Camat, membawa dampak pada kewenangan yang harus dijalankan oleh Camat.

Namun demikian ada karakter yang berbeda antara status perangkat daerah yang ada pada Kecamatan dengan instansi atau lembaga teknis daerah. Bila ditelaah lebih lanjut, kewenangan Camat justru lebih bersifat umum dan menyangkut berbagai aspek dalam pemerintahan dan pembangunan serta kemasyarakatan. Hal ini berbeda dengan instansi dengan lembaga dinas daerah ataupun lembaga teknis daerah yang bersifat spesifik. Sebagai perangkat daerah, Camat memiliki kewenangan delegatif seperti yang dinyatakan dalam Pasal 226 ayat 1 bahwa: “Selain melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam pasal 225 ayat 1, Camat dapat melimpahkan sebagian kewenangan Bupati/Walikota untuk melaksanakan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah Kabupaten/Kota”. Ini berarti bahwa kewenangan yang dijalankan oleh Camat merupakan kewenangan yang dilimpahkan oleh Bupati/Walikota. Tugas umum pemerintahan yang diselenggarakan oleh Camat tidak dimaksudkan sebagai pengganti urusan pemerintahan umum, karena Camat bukan lagi sebagai kepala wilayah. Selain itu, intinya juga berbeda.

Dengan di berikannya kewenangan atributif bersama-sama kewenangan delegatif kepada Camat menurut Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 merupakan koreksi terhadap Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999. Pada masa Undang-Undang tersebut, Camat hanya memiliki kewenangan delegatif dari

Bupati/Walikota tanpa disertai kewenangan atributif. Dalam prakteknya selama Undang-Undang tersebut berlaku, masih banyak Bupati/Walikota yang tidak mendelegasikan sebagian kewenangannya kepada Camat, entah karena tidak tahu ataupun karena tidak mau tahu. Akibatnya banyak Camat yang tidak mengetahui secara tepat mengenai apa yang menjadi kewenangannya. Mereka umumnya hanya menjalankan kewenangan tradisional yang sudah dijalankan secara turun-temurun, padahal peraturan perundang-undangannya sudah berubah. Posisi Camat menjadi serba tidak menentu. Sebagai intitusi publik, keberadaan Camat hendaknya dimanfaatkan secara optimal untuk melayani masyarakat.

## 2.5 Penelitian Relevan

Penelitian tentang efektivitas kinerja bidang pembangunan dan pemberdayaan masyarakat telah dilakukan oleh banyak peneliti. Adapun penelitian-penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Hasil *Directory Journal of Economic* Volume 1 Nomor 1 oleh Lubherty Dewi Amalia, Sudati Nur Sarfiah, Gentur Jalunggono. Fakultas Ekonomi Universitas Tidar, Magelang, Indonesia, dengan judul “Efektivitas Pelaksanaan Penggunaan Anggaran Dana Desa Dalam Program Pembangunan Dan Pemberdayaan Masyarakat Di Desa Greges, Kecamatan Tembarak, Kabupaten Temanggung Tahun 2015-2018”. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan Dana Desa di Desa Greges, Kecamatan Tembarak, Kabupaten Temanggung sudah berjalan secara efektif berdasarkan hasil jawaban responden melalui penyebaran kuisisioner. Kemudian pencapaian kinerja keuangan

pelaksanaan Dana Desa dalam program pembangunan dan program pemberdayaan dari tahun 2015-2018 mengalami tingkat efektivitas yang fluktuatif. Faktor-faktor yang menghambat dalam pelaksanaan Dana Desa adalah rendahnya kualitas SDM dari aparat pemerintah serta masyarakat, dan kurangnya partisipasi masyarakat dalam pelaksanaan Dana Desa sehingga Dana Desa menjadi kurang optimal. Terdapat perbedaan dalam penelitian sebelumnya yaitu jenis penelitian yang di gunakan. Metode yang digunakan dalam penelitian sebelumnya adalah metode deskriptif kuantitatif. Data primer diperoleh melalui pengisian kuisisioner dan wawancara. Data sekunder diperoleh dari Laporan Realisasi Anggaran Dana Desa tahun 2015-2018. Sedangkan tujuan penelitian sebelumnya adalah untuk mengetahui dan menganalisis tingkat Efektivitas Pelaksanaan Penggunaan Anggaran Dana Desa di Desa Greges, Kecamatan Tembarak, Kabupaten Temanggung pada tahun 2015-2018.

2. Hasil Jurnal *Academica Fisip Untad* VOL. 06 Nomor 02 Oktober 2014, oleh Jans Wilianto Nasila. Dosen Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Tadulako. Dengan judul “Efektivitas Program Daerah Pemberdayaan Masyarakat (PDPM), Studi Tentang Penanggulangan Kemiskinan di Kelurahan Mamboro Kecamatan Palu Utara Kota Palu” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Program Daerah Pemberdayaan Masyarakat (PDPM) di Kelurahan Mamboro, Kecamatan Palu Utara, Kota Palu, belum berhasil (efektif) memandirikan masyarakat. Usaha bersama yang digerakkan melalui Kelompok

Masyarakat Swadaya (KMS) belum mampu membangkitkan motivasi, menciptakan dan meningkatkan hubungan kerja, meningkatkan modal usaha, mendayagunakan potensi sosial ekonomi lokal, dan memperkuat budaya kewirausahaan, serta mengembangkan akses pasar. Bantuan modal yang diberikan tidak mampu menggerakkan, meningkatkan dan memajukan usaha yang digelutinya, walaupun telah berjalan cukup lama. Berbagai usaha masyarakat dalam bentuk usaha kecil berupa pembuatan kue kering dan basah, serta usaha perbengkelan, kurang memberi prospek bagi peningkatan pendapatan. Terdapat perbedaan dengan penelitian sebelumnya dari teknik pengumpulan data hingga tujuan penelitian. Melalui teknik penyebaran kuisioner dalam bentuk daftar pertanyaan, data primer diperoleh dari responden penelitian yang berjumlah 20 orang sebagai anggota kelompok dengan berbagai jenis usaha pengolahan kue kering dan kue basah, serta perbengkelan. Selain itu dilakukan telaah dokumen sebagai upaya memperoleh data pendukung yang berkaitan dengan permasalahan Program Daerah Pemberdayaan Masyarakat (PDPM) Kota Palu. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan tabel frekuensi dan persentase. Sedangkan penelitian sebelumnya bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis efektivitas program daerah pemberdayaan masyarakat (PDPM) dalam rangka penanggulangan kemiskinan di Kelurahan Mamboro, Kecamatan Palu Utara Kota Palu.

3. Hasil Jurnal Penelitian Ekonomi Akuntansi (Jensi), Vol. 2, Nomor 2, Desember 2018 oleh Safuridar dan Nurlaila Hanum. Fakultas Ekonomi

Universitas Samudra. Dengan judul “Efektivitas Program Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa (P3MD) di Gampong Beusa Seberang Kecamatan Peureulak Barat”. Dengan hasil penelitian diperoleh nilai 4,2 atau berdasarkan berada pada interval 3,41-4,20 dengan interpretasi efektif, dan dapat dinyatakan bahwa pembangunan dan pemberdayaan masyarakat di Gampong Beusa Seberang Kecamatan Peureulak Barat sudah efektif. Pembangunan di Gampong Beusa Seberang Kecamatan Peureulak Barat di antaranya adalah peningkatan kemampuan aparatur desa berupa kemampuan administrasi, kemampuan dalam melayani masyarakat, pengerasan jalan antar dusun, pembuatan dan perbaikan parit di kanan dan kiri jalan. Kemudian pemberdayaan juga sudah dilakukan berupa pemberdayaan pemuda dan masyarakat kurang mampu yaitu pemberdayaan ekonomi. Selain itu juga sudah dilakukan perbaikan gizi bagi ibu hamil serta balita. Terdapat perbedaan dengan penelitian sebelumnya dari teknik pengumpulan data hingga tujuan penelitian. Dari penelitian sebelumnya untuk mengetahui tingkat efektivitas program pembangunan dan pemberdayaan masyarakat desa, dilakukan dengan menganalisis data hasil pengukuran yang diperoleh dari tabel. Penentuan tingkat efektivitas diberi nilai rata-rata tertimbang dari masing-masing variabel. Setiap item pertanyaan penilaian diberi nilai penimbang yang sama, dengan asumsi tidak ada yang saling mendominasi. Sedangkan tujuan penelitian sebelumnya adalah untuk mengetahui Efektivitas Program Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa (P3MD)

Gampong Beusa Seberang Kecamatan Peureulak Barat. Adapun yang menjadi responden dalam penelitian sebelumnya adalah kepala keluarga masyarakat di Gampong Beusa Seberang Kecamatan Peureulak Barat dengan jumlah responden sebanyak 84 responden.

4. Hasil Jurnal Satria Lumare, Masje Silija Pangkey, Gustaaf Buddy Tamp. Dengan judul “Efektivitas Pelaksanaan Pembangunan Desa Di Desa Salibabu Utara Kecamatan Salibabu Utara Kabupaten Kepulauan Talaud”. Dengan hasil penelitian Efektivitas pelaksanaan pembangunan desa di Desa Salibabu Utara umumnya sudah cukup baik dilihat dari lima dimensi efektivitas. Walaupun semua dimensi efektivitas pelaksanaan pembangunan desa tersebut sudah cukup baik, namun ada perbedaan diantara dimensi-dimensi efektivitas tersebut. Dimensi paling menonjol adalah dimensi produksi dan efisiensi. Terdapat perbedaan dengan penelitian sebelumnya dari rumusan masalah dan teori yang di gunakan. Rumusan masalah dari penelitian sebelumnya bahwa fokus atau obyek penelitian sebelumnya adalah efektivitas pelaksanaan pembangunan desa di Desa Salibabu Utara Kecamatan Salibabu Kabupaten Kepulauan Talaud. Sedangkan fokus penelitian tersebut di definisikan sebagai keberhasilan pelaksanaan dari program-program pembangunan desa dalam mencapai tujuan atau sasarannya. Teori yang di gunakan penelitian sebelumnya dilihat dari lima dimensi efektivitas yaitu produksi, efisiensi, kepuasan, adaptasi atau fleksibilitas, dan perkembangan.

5. Hasil Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum, Volume 26, Nomor 2, Februari 2020,

Halaman 235-252, oleh Suaiba, Fakultas Hukum Universitas Islam, dengan judul “Efektivitas Pelaksanaan Tugas Dan Fungsi Pemerintah Kecamatan”. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas tersebut dan fungsi aparat pemerintah kecamatan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dinilai belum sepenuhnya efektif. Sebaliknya Bupati dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan Undang-Undang Pemerintah Daerah Nomor 23 Tahun 2014 yang menyatakan bahwa Bupati berwenang mengoordinasikan pelaksanaan kegiatan pemerintahan dilakukan oleh Pemerintah oleh Perangkat Daerah di Kecamatan. Hal ini berdasarkan pada pemberian pelayanan yang belum optimal dan minimnya pemahaman masyarakat terhadap pelayanan yang dibutuhkan. Terdapat perbedaan dengan penelitian sebelumnya dari tujuan penelitian dan jenis penelitian yang di gunakan. Tujuan penelitian dari penelitian sebelumnya adalah untuk mengetahui bagaimana efektifitas tugas dan fungsi aparatur pemerintah di Kabupaten, dan faktor-faktor yang berperan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Jenis penelitian yang di gunakan sebelumnya adalah yuridis empiris dan menggunakan pendekatan sosiologis pendekatan.

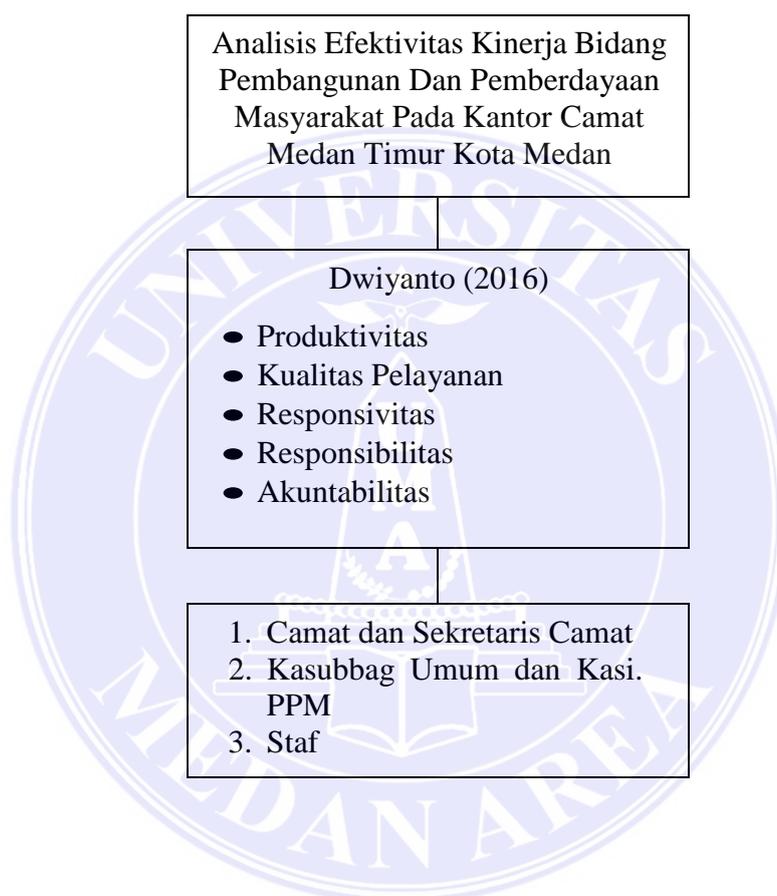
6. Hasil Jurnal Ilmu Sosial Fakultas Isipol Uma Perspektif/Volume 5/Nomor 1/ April 2012, oleh Nina Siti Salmaniah Siregar Staf Pengajar Kopertis Wilayah I Dpk Universitas Medan Area. Dengan judul Interaksi Komunikasi Organisasi. Dengan hasil bahwa komunikasi organisasi merupakan kajian yang akan memberikan manfaat tidak hanya bagi siapa

saja yang ingin lebih memahami perilaku organisasi, tetapi juga memiliki aspek pragmatis bagi orang-orang yang ingin menegaskan kinerja sebagai peserta atau anggota suatu organisasi. Studi tentang komunikasi organisasi dapat memberikan landasan yang kuat untuk berkarir di bidang manajemen, sumber daya manusia pengembangan, dan komunikasi korporat, serta tugas-tugas lain yang berorientasi pada orang-orang di dalam organisasi. Komunikasi melibatkan organisasi formal dan bentuk-bentuk komunikasi informal, dan bentuk-bentuk interpersonal lainnya komunikasi dan komunikasi kelompok, dan komunikasi publik. Mendekati dan pemahaman tentang interaksi dalam komunikasi organisasi, dapat lebih meningkatkan kinerja, pencapaian, dan pencapaian tujuan yang telah diatur bersama. Terdapat perbedaan dengan penelitian sebelumnya dari tujuan penelitian. Tujuan penelitian dari penelitian sebelumnya adalah untuk mengetahui bahwa efektivitas organisasi terletak pada efektivitas komunikasi, sebab komunikasi itu penting untuk menghasilkan pemahaman yang sama antara pengirim informasi dengan penerima informasi pada semua tingkatan atau level dalam organisasi. Selain itu komunikasi juga berperan untuk membangun iklim organisasi yang pada akhirnya dapat mempengaruhi efisiensi dan produktivitas organisasi.

## 2.6 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang di jabarkan dalam penelitian ini meliputi:

Gambar 1.1



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Di dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis kualitatif dengan metode deskriptif. Di karenakan dengan metode deskriptif dapat menggambarkan dengan jelas bagaimana fenomena permasalahan yang ada di Kantor Camat Medan Timur khususnya pada bidang PPM. Menurut Creswell (2010:5) penelitian kualitatif mengumpulkan beberapa pertanyaan dan data yang khusus dari para informan dalam mengolah data. Peneliti menggunakan teknik kualitatif di karenakan ingin menganalisis bagaimana kinerja bidang PPM pada Kantor Camat Medan Timur dan mengetahui bagaimana hambatan yang di hadapi Kantor Camat Medan Timur khususnya di bidang PPM.

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Peneliti memilih Kantor Camat Medan Timur sebagai lokasi penelitian yang beralamat di Jl. HM. Said No. 1 Gaharu, Kecamatan Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara, 20233.

#### **3.3 Informan Penelitian**

Informan penelitian merupakan orang-orang yang dapat memberi informasi di dalam penelitian yang akan di laksanakan. Menurut pendapat Nasution (2003:32) penelitian kualitatif menjadikan informan penelitian sebagai orang yang dapat memberikan informasi. Dan informan penelitian adalah orang-

orang yang berada di dalam penelitian dalam memberikan informasi secara langsung. Informan dalam penelitian ini adalah:

1. Camat dan Sekretaris Camat Medan Timur Kota Medan sebagai Informan kunci.
2. Sedangkan informan utama dalam penelitian ini adalah Kasubbag. Umum dan Kasi. PPM Kantor Camat Medan Timur Kota Medan.
3. Dan Staf Kantor Camat Medan Timur Kota Medan yang berjumlah 5 orang sebagai informan tambahan.

Sugiyono (2010:145) berpendapat dalam menentukan jumlah informan adalah orang yang lebih tahu dan melengkapi hasil analisis. Sehingga jumlah informan akan berlanjut semakin banyak.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data yang peneliti gunakan yaitu data primer dan data sekunder. Data primer di peroleh dari hasil observasi langsung di lapangan dengan mengamati keadaan wilayah serta melakukan wawancara kepada berbagai informan seperti Camat dan Sekretaris Camat Medan Timur Kota Medan, Kasubbag. PPM Kantor Camat Medan Timur Kota Medan dan Staf Kantor Camat Medan Timur Kota Medan yang berjumlah 5 orang. Dan data primer diperoleh dengan:

1. Observasi, pengamatan yang dilakukan terhadap objek yang akan diteliti.

Di lakukan untuk memperoleh data tentang bagaimana efektivitas kinerja bidang PPM pada Kantor Camat Medan Timur Kota Medan. Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan cara mengamati suatu fenomena yang ada dan terjadi.

Observasi yang dilakukan diharapkan dapat memperoleh data yang sesuai atau relevan dengan topik penelitian. Hal yang akan diamati yaitu bagaimana efektivitas kinerja bidang pembangunan dan pemberdayaan masyarakat pada Kantor Camat Medan Timur Kota Medan. Observasi yang dilakukan dengan melakukan penelitian di lokasi tersebut dan membawa lembar observasi yang sudah dibuat. Melansir Jurnal Teknik-Teknik Observasi (Sebuah Alternatif Metode Pengumpulan Data Kualitatif Ilmu-Ilmu Sosial) oleh Hasyim Hasanah observasi harus dilakukan secara urut dan sistematis. Berikut langkah-langkah untuk melakukan observasi:

- a. Menentukan objek yang akan diamati.
  - b. Mengumpulkan fakta terkait objek.
  - c. Menyiapkan laporan untuk mencatat data hasil observasi.
  - d. Melakukan pencatatan observasi.
  - e. Menyunting hasil laporan observasi.
2. Wawancara, mengumpulkan data atau informasi dengan cara langsung bertatap muka dengan informan agar mendapatkan data lengkap dan mendalam.

Wawancara ini dilakukan berulang-ulang dengan beberapa orang. Serta menggunakan tape recorder, *handphone*, foto dan data yang dapat di kumpulkan. Dalam teknik wawancara ini, peneliti melakukan tanya jawab kepada Camat dan Sekretaris Camat, Kasubbag. Umum dan Kasi. PPM Kantor Camat Medan Timur, dan Staf Kantor Camat Medan Timur Kota Medan yang berjumlah 5 orang secara tatap muka. Melalui wawancara ini, peneliti akan mengetahui lebih dalam

mengenai efektivitas kinerja pegawai pada bidang Pembangunan Dan Pemberdayaan Masyarakat (PPM) dalam perencanaan pembangunan di Kantor Camat Medan Timur Kota Medan. Dengan wawancara, maka peneliti akan mengetahui hal-hal yang lebih mendalam tentang informan dalam menginterpretasikan situasi dan fenomena yang terjadi, dimana hal ini tidak dapat ditemukan melalui observasi. Berikut langkah-langkah untuk melakukan wawancara:

- a. Menentukan tema atau topik wawancara.
  - b. Mempelajari masalah yang berkaitan dengan tema wawancara.
  - c. Menentukan narasumber dan mengetahui identitasnya.
  - d. Menghubungi dan membuat janji dengan narasumber.
  - e. Mempersiapkan peralatan untuk wawancara (atat tulis atau alat perekam).
  - f. Melakukan wawancara.
  - g. Mencatat pokok-pokok wawancara.
  - h. Menyusun laporan hasil wawancara.
3. Dokumentasi, mengumpulkan data dengan mempelajari dan mencatat bagian-bagian yang dianggap penting dan berbagai dokumen yang dapat melengkapi hasil data peneliti (Suyanto, 2005:171).

Dokumentasi merupakan pengumpulan data oleh peneliti dengan cara mengumpulkan dokumen-dokumen dari sumber terpercaya. Berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah. Pengumpulan data dengan cara dokumentasi merupakan suatu hal dilakukan oleh peneliti guna mengumpulkan data mengenai penelitian yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan metode dokumentasi

untuk mencari data tentang kinerja Bidang PPM Kantor Camat Medan Timur Kota Medan serta profil Kantor Camat Medan Timur Kota Medan.

Untuk data sekunder dalam penelitian ini dengan cara mengumpulkan data yang jelas dari sumber yang di dapat. Seperti internet, maupun instansi dari Kantor Camat Medan Timur. Di peroleh dengan menganalisis dan mendapatkan informasi permasalahan yang terdapat di Kantor Camat Medan Timur. Kriyantono (2006:98) berpendapat bahwa data yang di analisis merupakan hasil dari informan penelitian melalui wawancara. Peneliti berharap informan dapat lebih terbuka dalam memberikan informasi. Di karenakan peneliti akan berhadapan secara personal. Maka dari itu peneliti dapat bertanya langsung dan mengamati secara detail.

### **3.5 Teknik Analisis Data**

Kriyantono (2006:58) berpendapat bahwa penelitian kualitatif dapat menjelaskan fenomena yang di peroleh dari pengumpulan data. Selain dari pada itu analisis kuallitatif dapat memberikan penjelasan wilayah yang akan di teliti yaitu bagaimana kondisi di Kantor Camat Medan Timur. Dengan begitu akan mendapat gambaran serta jawaban dan kesimpulan dari permasalahan yang ada. Teknik pengumpulan data yang di lakukan peneliti menggunakan cara dari Milles dan Huberman (1988:156):

#### **3.5.1 Reduksi Data**

Merupakan pemilihan pada penyederhanaan informasi. Dengan membuat hasil penelitian lebih tajam dan dapat mengorganisir data atau meringkas dengan meliputi.

### 3.5.2 Penyajian Data

Membuat hasil penelitian lebih khusus dan menarik kesimpulan dengan cara pengambilan keputusan yang di dapat dari mengumpulkan informasi yang di peroleh.

### 3.5.3 Verifikasi

Dengan cara menarik kesimpulan agar lebih rinci yaitu meninjau catatan yang telah di peroleh agar lebih akurat seperti penjelasan.

## 3.6 Definisi Konsep Dan Operasional

Sugiyono (2012:31) berpendapat definisi operasional adalah penentuan yang akan dipelajari sehingga dapat diukur. Definisi operasional dapat digunakan untuk meneliti sehingga memungkinkan bagi peneliti untuk melakukan pengukuran dengan cara yang sama atau dapat mengembangkan agar lebih baik walaupun peneliti menggunakan teknik kualitatif. Sedangkan Nani Darmayanti (Mushlihin, 2013) berpendapat definisi operasional mencakup ruang lingkup dan menjadikannya konsep sebagai pokok pembahasan dan penelitian. Atau operasional dapat juga di sebut definisi yang didasarkan atas sifat-sifat variabel di dalam penelitian. Operasional bersifat lebih khusus, rinci yang dapat menggambarkan karakteristik variabel-variabel dalam penelitian.

### 3.6.1 Konsep

Definisi konsep dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sondang (2008:4) berpendapat bahwa efektivitas merupakan pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atau

jasa kegiatan yang dijalankan. Akan tetapi efektivitas memiliki arti yang berbeda dengan efisiensi. Efektivitas adalah hasil yang di dapat sedangkan efisiensi adalah proses untuk mencapai hasil dengan baik.

2. Anwar Prabu Mangkunegara (2006:67) berpendapat kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan sesuai dengan tanggung jawabnya. Dengan cara membuat sumber daya manusia agar lebih optimal guna meningkatkan kinerja. Sehingga SDM sangat berperan penting dalam memperoleh hasil yang baik.

3. PPM dapat di sebut program dalam penanggulangan kemiskinan secara berkelanjutan atau dapat di sebut Program Pengembangan Kecamatan (PPK). Seperti penyediaan lapangan kerja dan pendapatan bagi rakyat miskin, efisiensi dan efektivitas kegiatan, agar berhasil membuat kebersamaan dan partisipasi masyarakat. Dengan begitu akan tercapai kesejahteraan dan kemandirian masyarakat. Masyarakat yang sejahtera adalah masyarakat yang kebutuhan dasarnya terpenuhi. Serta mampu mengelola sumber daya yang ada untuk mengatasi masalah kemiskinan.

### 3.6.2 Operasional

1. Agus Dwiyanto (2006:50) berpendapat bahwa kinerja dapat di ukur dengan beberapa indikator yaitu:

a. Produktivitas

Untuk mengukur produktivitas dapat di lakukan dengan menggunakan efektivitas pelayanan. Produktivitas dapat di artikan antara *input* dengan *output*.

Untuk mengembangkan produktivitas agar lebih luas dengan cara seberapa besar

pelayanan publik dengan hasil yang diharapkan sebagai salah satu indikator kinerja.

#### b. Kualitas Layanan

Kualitas layanan berperan penting dalam kinerja organisasi pelayanan publik. Banyak hal negatif yang terbentuk di dalam organisasi publik jika terdapat ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanan.

#### c. Akuntabilitas

Akuntabilitas publik adalah seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik kepada para pejabat publik yang dipilih oleh rakyat. Yaitu gambaran pejabat publik atau pejabat politik yang terpilih di karenakan rakyat yang memilih maka akan terbentuk bahwa hal itu berkaitan dengan kepentingan rakyat. Dalam hal ini akuntabilitas publik digunakan untuk melihat seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik itu apakah konsisten dengan kehendak masyarakat banyak.

#### d. Responsibilitas

Responsibilitas adalah pelaksanaan kegiatan organisasi publik yang dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi atau sesuai dengan kebijakan organisasi.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil wawancara, observasi, data yang di peroleh dan wawancara yang peneliti lakukan, maka dapat di simpulkan bahwa efektivitas kinerja bidang pembangunan dan pemberdayaan masyarakat pada Kantor Camat Medan Timur Kota Medan sebagai berikut:
  - a. Berdasarkan hasil wawancara, observasi serta data yang di peroleh peneliti dapat menyimpulkan bahwa produktivitas kinerja pegawai bidang PPM Kantor Camat Medan Timur Kota Medan sudah efektif. Hal ini terlihat dalam memberikan pelayanan berupa Pelaksanaan Musyawarah Perencanaan Pembangunan Kelurahan Penyusunan Rencana Kerja OPD setiap tahunnya.
  - b. Hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan, dapat di simpulkan bahwa kualitas Pelayanan pada pegawai bidang PPM Kantor Camat Medan Timur Kota Medan berdasarkan matriks Rencana Strategik (RENSTRA) Kecamatan Medan Timur Tahun 2016 -2021 terlihat bahwa pelayanan pada bidang PPM belum optimal. Maka, dalam hal ini kualitas pelayanan bidang PPM Kantor Camat Medan Timur Kota Medan belum efektif.
  - c. Dapat di simpulkan bahwa responsivitas Kantor Camat Medan Timur Kota Medan dianggap belum mampu dalam memberi respon cepat dengan apa yang menjadi kebutuhan masyarakat. Namun bidang PPM

membuat tindak lanjut dari ketidakmampuan tersebut yang berdasarkan hasil kerja sama dari pihak Kecamatan Medan Timur Kota Medan. Tindak lanjut dari responsivitas bidang PPM Kantor Camat Medan Timur Kota Medan di anggap cukup efektif dalam menetapkan sasaran dan tujuan yang akan di capai dalam 5 tahun ke depan sebagai penjabaran dari misi-misi yang telah di tetapkan. Hal ini terlihat dari adanya koordinasi antar OPD dalam pelaksanaan kegiatan di Kecamatan Medan Timur Kota Medan.

- d. **Responsibilitas** menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi Kantor Camat Medan Timur Kota Medan sudah dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi. Berdasarkan hasil wawancara yang di dapat dan observasi yang di lihat peneliti dapat di simpulkan bahwa responsibilitas bidang PPM Kantor Camat Medan Timur Kota Medan telah berjalan dengan efektif dari adanya program prioritas.
- e. Berdasarkan hasil wawancara, observasi beserta data yang di peroleh peneliti dapat menyimpulkan bahwa pegawai pada bidang PPM Kantor Camat Medan Timur Kota Medan masih berupaya melakukan pertanggungjawaban tersebut dengan baik dan benar di karenakan masih adanya kendala atau hambatan yang ada. Setiap kegiatan yang dilakukan untuk masyarakat maupun pegawai, bidang PPM Kantor Camat Medan Timur Kota Medan sudah sangat bertanggungjawab dan efektif.

2. Sesuai observasi dan wawancara yang peneliti lakukan maka Sumber Daya Manusia menjadi hambatan kinerja pegawai pada Bidang PPM Kantor Camat Medan Timur Kota Medan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan data yang di peroleh bahwa latar belakang pendidikan pegawai juga sangat menentukan kinerja Kecamatan Medan Timur Kota Medan dalam menyusun dan mengkoordinasikan penyusunan rencana pembangunan yang bermutu dan dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

## 5.2 Saran

Pada kualitas pelayanan menunjukkan bahwa menempati posisi terendah dari keseluruhan. Oleh karena itu disarankan adanya perbaikan dalam kualitas pelayanan, untuk lebih ditingkatkan. Dengan melihat keadaan atau kondisi di Kecamatan Medan Timur Kota Medan. Untuk meningkatkan kualitas tersebut dapat dilakukan dengan cara mengikutsertakan pada diklat ataupun pembinaan guna meningkatkan wawasan dan motivasi personil atau sumber daya manusia. Kemudian untuk kuantitas sumber daya manusia untuk melakukan penambahan personil dan mengutamakan yang mempunyai kompetensi yang sesuai dengan bidangnya. Sebaiknya pegawai atau aparat pemerintah Kecamatan menciptakan pelayanan yang sederhana, mudah, berkualitas, tidak berbelit-belit serta mempunyai dasar hukum yang kuat, sehingga masyarakat yang kerap berhubungan tidak merasa dipersulit dan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

- As'ad. Moh. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Galia Indonesia.
- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia)*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 10, September: 124-135.
- Dunn, William. 2003. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. Gajah Mada Universal Press: Yogyakarta.
- Hamdi, Muchlis. 2014. *Kebijakan Publik: Proses, Analisis, dan Partisipasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Perkasa.
- Ilyas, Yaslis, 2011. *Kinerja*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Kriyantono, Rachmat. 2006. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Kountor, D. M. S, Ronny. 2003. *Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsi & Tesis*: PPM.
- Moleong, Lexy J. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyana, Dedy. 2006. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Mangkunegara, Anwar. 2007. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.

- Nugroho, D. Riant. 2004. *Kebijakan Publik, Formulasi, Implementasi dan Evaluasi*. Jakarta: Gramedia.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarno. 2010. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik: Kajian Proses & Analisis Kebijakan*, Yogyakarta: UNY.
- Suyanto, Bagong. 2005. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: Kencana Pranada Media Group.
- Subarsono, A. G. 2006. *Analisis Kebijakan Publik: Konsep, Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Stephen P. Robbins. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Tangkilisan, Hesel, Nogi. 2003. *Evaluasi Kebijakan Publik, Penjelasan, Analisis, dan Transformasi Pemikiran*. Yogyakarta. Balairung.
- Uno, H. B. & Lamatenggo, N. 2007. *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Winarno, Budi. 2002. *Teori dan Proses Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Penerbit Media Pressindo.

### **Peraturan:**

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, Kabupaten, Kota dan Kecamatan.

Peraturan Walikota Medan Nomor 56 Tahun 2011 tentang Rincian Tugas Pokok dan Fungsi Kecamatan.

Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018 tentang Kewenangan Camat.

Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Peraturan Walikota Medan Nomor 1 Tahun 2018 tentang Struktur Organisasi Kecamatan Medan Timur.

Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2008 tentang Kecamatan.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

### Jurnal:

<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj7lbnY6PLvAhVZ7XMBHTu4AQQFjACegQIKBAD&url=https%3A%2F%2Fjournal.stieamkop.ac.id%2Findex.php%2Fseiko%2Farticle%2Fdownload%2F368%2F212&usg=AOvVaw3TOIRGjGn1pWZ4yu4PD3l8> (9 April 2021. 21:27 WIB).

[https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj7lbnY6PLvAhVZ7XMBHTu4AQQFjADegQIDBAD&url=https%3A%2F%2Fjournal.upi.edu%2Findex.php%2Fjpmnper%2Farticle%2Fdownload%2F3389%2F2381&usg=AOvVaw3nSyZR-giGOn5n42hAQe\\_C](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj7lbnY6PLvAhVZ7XMBHTu4AQQFjADegQIDBAD&url=https%3A%2F%2Fjournal.upi.edu%2Findex.php%2Fjpmnper%2Farticle%2Fdownload%2F3389%2F2381&usg=AOvVaw3nSyZR-giGOn5n42hAQe_C) (9 April 2021. 22:28 WIB).

[https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj7lbnY6PLvAhVZ7XMBHTu4AQQFjAFegQIJhAD&url=https%3A%2F%2Fjournal.unsri.ac.id%2Findex.php%2Fjmbms%2Farticle%2Fdownload%2F6245%2F3327&usg=AOvVaw29\\_YdiuMmCT\\_w0-m\\_JcWeb](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj7lbnY6PLvAhVZ7XMBHTu4AQQFjAFegQIJhAD&url=https%3A%2F%2Fjournal.unsri.ac.id%2Findex.php%2Fjmbms%2Farticle%2Fdownload%2F6245%2F3327&usg=AOvVaw29_YdiuMmCT_w0-m_JcWeb) (9 April 2021. 23:12 WIB).

<https://media.neliti.com/media/publications/281075-efektivitas-pelaksanaan-penggunaan-angga-df31dbc9.pdf> (13 April 2021. 20:14 WIB).

<https://media.neliti.com/media/publications/28575-ID-efektivitas-program-daerah-pemberdayaan-masyarakat-pdpm-studi-tentang-penanggungula.pdf> (13 April 2021. 20:21 WIB).

[https://scholar.google.co.id/citations?view\\_op=view\\_citation&hl=id&user=o6ta23AAAAAJ&citation\\_for\\_view=o6ta23AAAAAJ:d1gkVwhDpl0C](https://scholar.google.co.id/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=o6ta23AAAAAJ&citation_for_view=o6ta23AAAAAJ:d1gkVwhDpl0C) (28 September 2021. 21:13 WIB).

## Lampiran 1

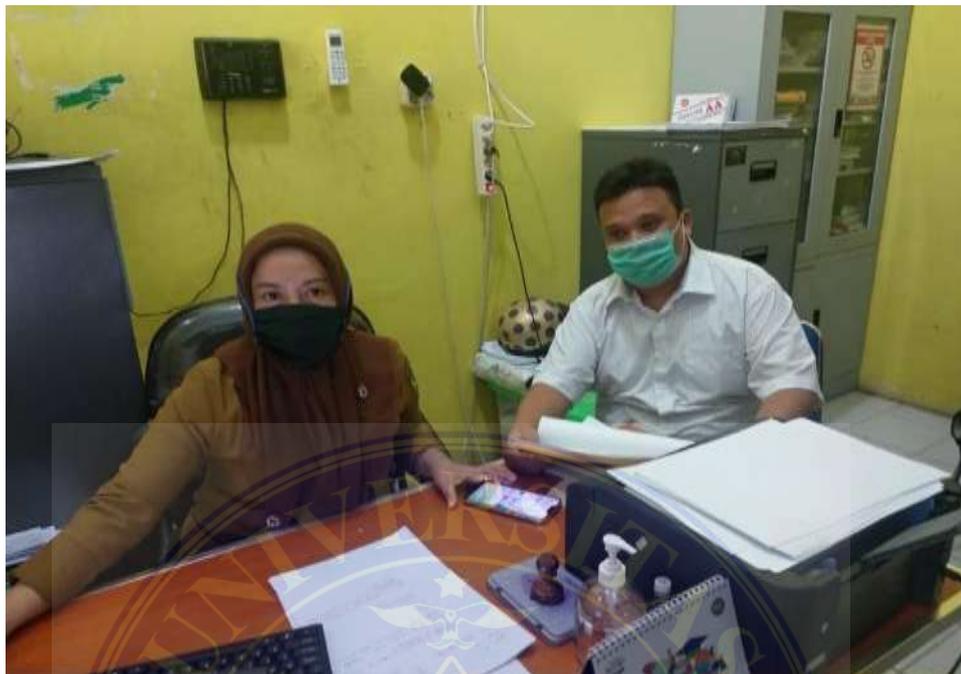
### Dokumentasi Penelitian



Wawancara dengan Camat Medan Timur Kota Medan,  
Bapak M. Odi Anggia Batubara, S.STP (8 April 2021. Pukul 13.00 WIB)



Wawancara dengan Sekretaris Camat Medan Timur Kota Medan,  
Bapak Noor Alfi Pane, AP (8 April 2021. Pukul 13.14 WIB)



Wawancara dengan Kasubbag. Umum Kantor Camat Medan Timur Kota Medan,  
Ibu Rofinawati SE (9 April 2021. Pukul 15.02 WIB)



Wawancara dengan Kasi. PPM Kantor Camat Medan Timur Kota Medan,  
Ibu Faridah, SE (12 April 2021. Pukul 10.08 WIB)



Wawancara dengan Staf Kantor Camat Medan Timur Kota Medan,  
Bapak Bambang Maulana, SE (8 April 2021. Pukul 14:45 WIB)



Wawancara dengan Staf Kantor Camat Medan Timur Kota Medan,  
Bapak Muhammad Reza Syahputra (8 April 2021. Pukul 14.38 WIB)



Wawancara dengan Staf Kantor  
Camat Medan Timur Kota Medan, Ibu  
Dewi Rahmayani (13 April 2021.  
Pukul 10.25 WIB)



Wawancara dengan Staf Kantor  
Camat Medan Timur Kota Medan,  
Bapak Habibul Sitompul (9 April  
2021. Pukul 14.45 WIB)



Wawancara dengan Staf Kantor  
Camat Medan Timur Kota Medan,  
Bapak Lambok Manurung (9 April  
2021. Pukul 11.56 WIB)