

**KINERJA KECAMATAN PEKANBARU KOTA DALAM
PENYELENGGARAAN KEWENANGAN YANG DILIMPAHKAN
TAHUN 2012-2013**

Oleh :

Vicky Haditanio

Email : vickyhaditanio13@gmail.com

Pembimbing : Drs. Erman M, M.Si

Jurusan Ilmu Pemerintahan – Prodi Ilmu Pemerintahan

Fakultas Ilmu Sosial dan Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya Jl. H.R. Soebrantas Km. 12,5 Simp. Baru Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

ABSTRACT

Autonomy of Area through Rule Number 32 Year 2004 about the Government of Area just did not move most authorities from the Centre Government to the Regional Government but Rule Number 32 Year 2004 must bring the meaning for welfare of the people in the area that uptil now still could not be realised. As increase efforts in the public's service, delegation of the authority also really was needed in the optimisation of the achievement of the government for the sake of the achievement of the aim of the development and welfare.

This research aimed at knowing the achievement of the Subdistrict Pekanbaru Kota in the implementation of the authority that was showered the year 2012-2013 and to know cause factors of the low level of the achievement of the Subdistrict Pekanbaru Kota in the implementation of the authority that was showered the year 2012-2013. This research used the qualitative approach with the type of the descriptive research. The process of the data collection was carried out in the Subdistrict-Head Pekanbaru Kota Office and the Mayor Pekanbaru Office part of General Administration Government. Where as the technique of the data collection consisted of the interview, document investigation, and observation with the data kind consisted of the primary data and the secondary data.

From results of the research was attracted by the conclusion that the achievement of the Subdistrict Pekanbaru Kota in the implementation of the authority that was showered the year 2012-2013 as that was poured in the Rule Mayor Pekanbaru Number 11 year 2013 did not yet go optimal, was caused in the implementation of this authority not all the aspects of the authority were accompanied with the documentation, only took the form of the argumentation then. Cause factors of the low level of the achievement of the Subdistrict Pekanbaru Kota in the implementation of the authority that was showered the year 2012-2013 were the shortage of the Subdistrict Head's creativity, the shortage of human resources (human resources), the area of the territory and the number of inhabitants, the shortage of the capacity of document filing, the shortage of the work motivation, and the shortage of the utilisation of information and technology (IT).

Keywords: Delegation of the Authority, the Achievement

PENDAHULUAN

Kecamatan Pekanbaru Kota merupakan kawasan yang sangat potensial untuk dikembangkan menjadi kawasan pariwisata, industri, dan perkantoran didukung lokasinya yang strategis berada ditengah kota. Kecamatan Pekanbaru Kota juga harus mampu menyediakan pelayanan yang prima kepada masyarakat serta mampu mengelola kekayaan wilayahnya.

Kecamatan Pekanbaru Kota senantiasa memberikan pelayanan yang maksimal dengan meningkatkan kinerja pegawai serta melakukan keramah tamahan kepada setiap warga masyarakat yang hendak berurusan dengan pihak kecamatan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja para aparaturnya yaitu dengan mengirimkan aparatur tersebut untuk mengikuti berbagai diklat (pendidikan dan pelatihan). Hal ini bertujuan untuk meningkatkan sumber daya manusia (SDM) dari para aparatur pemerintah Kecamatan Pekanbaru Kota itu sendiri.

Pemerintah Kota Pekanbaru juga melakukan pengukuran terhadap kinerja dari 12 kecamatan yang ada di Kota Pekanbaru melalui kegiatan Evaluasi Kinerja Kecamatan di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru, yang dilakukan oleh Bagian Administrasi Pemerintahan Umum. Kegiatan ini merupakan salah satu bentuk upaya Pemerintah Kota Pekanbaru dalam rangka mengoptimalkan pelaksanaan tugas dan fungsi camat selaku SKPD yang memiliki tugas melaksanakan kewenangan yang dilimpahkan Walikota Pekanbaru, tugas umum pemerintahan dan tugas lainnya yang diserahkan.

Indikator dari penilaian kinerja kecamatan ini adalah penyelenggaraan sebagian kewenangan yang dilimpahkan Walikota, penyelenggaraan tugas umum pemerintahan, penyelenggaraan tugas lainnya yang ditugaskan kepada Camat, pelayanan umum dan kompetensi Camat.

Dari indikator diatas, diapat hasil penilaian yaitu Kecamatan Pekanbaru Kota menjadi Kecamatan dengan kinerja terendah atau peringkat terakhir selama dua tahun berturut-turut yaitu tahun 2012 dan 2013. Hal ini merupakan suatu fenomena yang menarik, dan menunjukkan belum adanya peningkatan kinerja Kecamatan Pekanbaru Kota selama dua tahun tersebut.

Dari lima indikator penilaian kinerja diatas, penulis memfokuskan pembahasannya pada indikator pertama yaitu penyelenggaraan sebagian kewenangan yang dilimpahkan Walikota. Alasan penulis mengambil indikator tersebut adalah mengingat camat selaku kepala SKPD yang memiliki tugas melaksanakan sebagian kewenangan yang dilimpahkan Walikota.

Berdasarkan penilaian penyelenggaraan kewenangan yang dilimpahkan, dalam hal ini Walikota Pekanbaru kepada Camat Pekanbaru Kota juga tidak berjalan optimal. Padahal jarak Kecamatan Pekanbaru Kota dengan Kantor Walikota Pekanbaru cukup dekat. Hal ini haruslah haruslah mendapatkan perhatian yang lebih dari instansi terkait.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis uraikan, maka penulis merumuskan permasalahan dalam sebuah pertanyaan penelitian,

yakni mengapa kinerja Kecamatan Pekanbaru Kota dalam penyelenggaraan kewenangan yang dilimpahkan tahun 2012-2013 rendah?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan masalah yang telah dirumuskan diatas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor penyebab rendahnya kinerja Kecamatan Pekanbaru Kota dalam penyelenggaraan kewenangan yang dilimpahkan tahun 2012-2013.

2. Manfaat Penelitian

- a. Secara akademis, penelitian ini berguna dan dimanfaatkan untuk menambah wawasan intelektual peneliti mengenai kinerja Kecamatan Pekanbaru Kota dalam penyelenggaraan kewenangan yang dilimpahkan.
- b. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai rujukan, pertimbangan dan pemikiran yang berkaitan dengan kinerja Kecamatan Pekanbaru Kota dalam penyelenggaraan kewenangan yang dilimpahkan.

Kerangka Teoritis

1. Pendelegasian Wewenang

Menurut Fattah (1996: 77) mengatakan bahwa pendelegasian wewenang adalah penyerahan wewenang dalam bentuk tugas formal kepada bawahan dan bawahan tersebut bertanggungjawab atas wewenang tersebut sesuai dengan batas-batas tertentu yang telah ditetapkan oleh atasannya.

Ada 3 unsur pendelegasian wewenang yaitu:

- a. *Authority* atau wewenang, ialah hak dan kekuatan untuk melakukan perintah-perintah menggunakan sumber daya dalam pencapaian tujuan.
- b. *Responsibility* atau tanggungjawab, ialah sejumlah hasil yang harus dicapai.
- c. *Accountability* atau pertanggungjawaban, hak atas kekuatan untuk memberikan jawaban atas hasil yang harus dicapai oleh pemberian delegasi. (Yayat Hayati Djatmiko, 2002: 4).

Hambatan dalam pendelegasian wewenang menurut Lewis A. Allen yaitu:

- a. Hambatan organisatoris, faktor-faktor yang tidak memungkinkan pendelegasian wewenang karena keadaan organisasi tidak mendukung, misalnya keadaan keuangan, kualitas sumber daya manusia dalam organisasi yang belum mendukung, dan sebagainya.
- b. Hambatan psikologis, hambatan yang tidak memungkinkan pendelegasian karena rasa khawatir pimpinan untuk mendelegasikan, karena ketidakpercayaan atau karena kekuatan untuk disaingi. (Yayat Hayati Djatmiko, 2002: 6).

2. Kinerja

Kata kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris *performance* yang berarti perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna. Disamping itu, kinerja

(performance) diartikan sebagai hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. (Sedarmayanti, 2003: 147).

Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (individu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku utama dalam upaya pencapaian tujuan organisasi tersebut. (Pasolong, 2011: 175).

Menurut Mahmudi dalam Pasolong (2011: 186) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Faktor individual, meliputi pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan.
- c. Faktor tim, meliputi kualitas dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau

infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kerja dalam organisasi.

- e. Faktor kontekstual, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, yaitu pengukuran terhadap fenomena sosial tertentu secara deskriptif, menggunakan rancangan pendekatan ini diharapkan dapat mengetahui fenomena yang diteliti secara mendalam. Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Pekanbaru Kota dan kantor Walikota Pekanbaru, sedangkan yang menjadi objek penelitian yaitu kinerja Kecamatan Pekanbaru Kota dalam penyelenggaraan kewenangan yang dilimpahkan tahun 2012-2013. Untuk mengetahui secara mendalam mengenai permasalahan yang akan diteliti, maka penulis menggunakan informan yang dinilai layak sebagai sumber informasi penelitian. Dalam menentukan informan penulis menggunakan *purposive sampling*, yaitu pengambilan sumber data dengan pertimbangan tertentu, seperti orang yang dianggap paling tahu dan menguasai terhadap permasalahan yang diteliti. Adapun yang menjadi informan pada penelitian ini berjumlah 5 orang. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi, dan penelusuran dokumen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Substansi Kewenangan yang Dilimpahkan

Kewenangan yang dilimpahkan diatur dalam Peraturan Walikota Nomor 11 Tahun 2013

tentang Pelimpahan Sebagian Kewenangan Walikota Pekanbaru Kepada Camat untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah yang meliputi aspek: Perizinan, Rekomendasi, Koordinasi, Pembinaan, Pengawasan, Fasilitasi, Penetapan, dan Penyelenggaraan.

Untuk mengetahui bagaimana sesungguhnya realisasi dan kinerja Kecamatan Pekanbaru Kota dalam penyelenggaraan kewenangan yang dilimpahkan tahun 2012-2013 yang diatur dalam Peraturan Walikota Nomor 11 Tahun 2013, maka harus dipahami terlebih dahulu substansinya agar tidak terjadi kekeliruan tafsir atas pelimpahan sebagian kewenangan Walikota kepada Camat di Kota Pekanbaru.

Pasal 3 Peraturan Walikota Nomor 11 Tahun 2013 menyebutkan bahwa Camat dalam menyelenggarakan tugas umum pemerintahan, juga melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Walikota dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah, meliputi aspek perizinan dan non perizinan, yang terdiri dari:

- a. Aspek Perizinan, terdiri dari 5 aspek kewenangan.
- b. Aspek Rekomendasi, terdiri dari 15 aspek kewenangan.
- c. Aspek Koordinasi, terdiri dari 25 aspek kewenangan.
- d. Aspek Pembinaan, terdiri dari 4 aspek kewenangan.
- e. Aspek Pengawasan, terdiri dari 5 aspek kewenangan.
- f. Aspek Fasilitasi, terdiri dari 6 aspek kewenangan.
- g. Aspek Penetapan, terdiri dari 2 aspek kewenangan.
- h. Aspek Penyelenggaraan, terdiri dari 9 kewenangan.

B. Penyelenggaraan Kewenangan yang Dilimpahkan

Berkaitan dengan penyelenggaraan kewenangan yang dilimpahkan, yang diatur dalam Peraturan Walikota Nomor 11 Tahun 2013 tentang Pelimpahan Sebagian Kewenangan Walikota Pekanbaru Kepada Camat untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah yang meliputi aspek: Perizinan, Rekomendasi, Koordinasi, Pembinaan, Pengawasan, Fasilitasi, Penetapan, dan Penyelenggaraan, Kecamatan Pekanbaru kota sebagai salah satu wilayah administratif di Kota Pekanbaru juga menyelenggarakan kewenangan tersebut. Namun dalam praktek nyatanya, penyelenggaraan kewenangan tersebut belum berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Dapat kita lihat sebagai berikut.

1. Aspek Perizinan

kewenangan aspek perizinan tidak berjalan dengan optimal di Kecamatan Pekanbaru Kota dikarenakan daerah kecamatan ini yang sudah statis, baik itu objek tanah maupun bangunan telah memiliki sertifikat, dan dalam proses pengalihan hak kepemilikan semua melalui notaris. Juga dalam perizinan usaha, Camat Pekanbaru Kota tidak mengeluarkan perizinan yang tergolong usaha besar, seperti mall atau hotel dan lain sebagainya. Kecamatan hanya mengeluarkan izin usaha yang sifatnya kecil dan itupun juga sebatas rekomendasi saja, tidak perizinan. Perizinan tersebut dikeluarkan oleh Walikota.

2. Aspek Rekomendasi

Kecamatan Pekanbaru Kota cukup banyak menerbitkan rekomendasi, baik itu rekomendasi usaha kecil, menengah dan besar,

juga rekomendasi organisasi atau yayasan dan sebagainya. Namun yang masih menjadi permasalahan adalah mengenai retribusi dari setiap perizinan atau rekomendasi yang dikeluarkan oleh kecamatan, karena belum ada peraturan yang jelas mengatur mengenai retribusi dari setiap perizinan atau rekomendasi yang telah diterbitkan tersebut.

3. Aspek Koordinasi

Salah satu bentuk koordinasi Kecamatan Pekanbaru Kota adalah dibidang kebersihan dengan Dinas Kebersihan Kota Pekanbaru. Bentuk dari koordinasinya yaitu pembagian tugas dan wilayah kerja. Dalam hal ini, jalan-jalan protokol atau jalan besar menjadi tanggungjawab atau wilayah kerja dari Dinas Kebersihan Kota Pekanbaru, sedangkan yang menjadi tanggungjawab atau wilayah kerja kecamatan adalah jalan-jalan arteri atau jalan kecil.

4. Aspek Pembinaan

Pembinaan Camat Pekanbaru Kota Kepada pegawainya dilakukan seperti melaksanakan apel pagi pada hari Senin, memberikan berbagai pengarahan dan masukan kepada pegawai baik pegawai kecamatan maupun pegawai kelurahan, melakukan rapat kerja dengan Lurah di lingkungan kecamatan, pemberian izin sakit, cuti, izin bersalin, dan lain sebagainya. Hanya saja bukti dokumentasi dari berbagai pembinaan dari Camat tersebut yang tidak dimiliki.

5. Aspek Pengawasan

Salah satu bentuk penyelenggaraan pengawasan yang dilakukan oleh Camat Pekanbaru Kota yaitu dalam bidang kebersihan. Yakni Camat melakukan peninjauan ke lokasi yang menjadi wilayah kerja kecamatan dalam bidang kebersihan, untuk mengetahui kinerja apakah

pegawai kebersihan camat benar melaksanakan tugasnya dengan baik. Namun juga terdapat kelemahan dalam pengawasan atas pendirian bangunan dan penggunaan bangunan oleh masyarakat. Geliat pertumbuhan dan pembangunan tidak bisa diawasi maksimal oleh pihak kecamatan, dikarenakan lokasi kecamatan ini yang berada ditengah kota, sangat strategis untuk kegiatan industri dan perdagangan.

6. Aspek Fasilitasi

Bentuk fasilitasi yang dilakukan Kecamatan Pekanbaru Kota seperti fasilitasi pelayanan publik di kantor kecamatan, fasilitasi kebersihan, dan lain-lain. Kekurangannya hanya terletak pada hiasan ruangan yang dapat memperindah ruangan pelayanan yang dapat membuat rasa nyaman kepada masyarakat, seperti tanaman hias, pengharum ruangan, lukisan atau gambar, dan lain sebagainya.

7. Aspek Penetapan

Bentuk penetapan Camat Pekanbaru Kota seperti pemberian hukuman terhadap aparat kecamatan dan kelurahan yang tidak disiplin, penetapan pakaian dinas aparat kecamatan dan kelurahan, dan penetapan-penetapan lainnya seperti apel pagi, senam pagi, dan lain-lain. Dalam penetapan pakaian dinas aparat kecamatan dan kelurahan mengikuti instruksi Walikota dan tugas Camat adalah meneruskan dan menyampaikan kepada aparat kecamatan dan kelurahan. Penetapan hukuman bagi aparat kecamatan dan kelurahan yang melanggar kedisiplinan seperti sering datang terlambat ke kantor, sering keluar pada jam bekerja, jam istirahat cepat tetapi jam kembali bekerja lambat, diberikan sanksi ringan seperti teguran, baik itu nasehat atau

pengarahan. Namun apabila belum terjadi perubahan, bisa ditindaklanjuti dengan pemberian surat peringatan.

8. Aspek Penyelenggaraan

Bentuk pelaksanaan penyelenggaraan di Kecamatan Pekanbaru Kota antara lain seperti pemungutan retribusi kebersihan, dan penyelenggaraan dan pengawasan kebersihan, keindahan dan ketertiban (K3) di lingkungan kecamatan dan kelurahan. Pemungutan retribusi kebersihan selalu dilakukan setiap bulannya dan berjalan dengan lancar. Dan dalam penyelenggaraan kegiatan kebersihan, itu juga kita lakukan oleh petugas kebersihan kecamatan yang bertugas membersihkan lingkungan kecamatan terutama sampah yang menjadi musuh utama di perkotaan, khususnya Kota Pekanbaru. Namun kembali pihak kecamatan tidak memiliki dokumentasi atas berbagai penyelenggaraan tersebut, hanya berupa penjelasan tanpa didukung dokumentasi sebagai bukti konkrit penyelenggaraan kegiatan tersebut.

C. Faktor-faktor Penyebab Rendah Kinerja Kecamatan Pekanbaru Kota Dalam Penyelenggaraan Kewenangan yang Dilimpahkan Tahun 2012-2013

1. Kurangnya Kreatifitas Camat

Kurangnya ide-ide dan inovasi Camat untuk memaksimalkan potensi wilayah yang dimiliki. Memahami potensi yang dimiliki oleh kecamatan juga bisa menjadi langkah awal bagi Camat dalam upaya untuk menemukan ide-ide dan inovasi bagi perubahan kecamatan agar menjadi lebih baik lagi.

2. Kurangnya Sumber Daya Manusia (SDM)

Dalam hal ini adalah maksudnya adalah kualitas dan kuantitas. Dalam pengertian kualitas, yaitu pegawai kecamatan yang memasuki kategori usia tidak produktif atau diambang batas pensiun. Sedangkan dalam pengertian kuantitas, yaitu jumlah pegawai kecamatan yang minim.

3. Luas Wilayah dan Jumlah Penduduk

Luas wilayah Kecamatan Pekanbaru Kota ini sudah statis, maksudnya adalah sudah tidak dapat dikembangkan lagi. Ditambah lokasi kecamatan yang berada ditengah kota membuat pengawasan terhadap pendirian bangunan dan usaha baru menjadi lemah. Luas wilayah yang statis, begitu juga dengan jumlah penduduknya yang cenderung tidak berubah, membuat kecamatan tidak mampu mengembangkan inovasi dalam pelayanan kepada masyarakatnya.

4. Kurangnya Kemampuan Pengarsipan Dokumen

Pengarsipan dokumen-dokumen di Kecamatan Pekanbaru sangat lemah. Banyak kegiatan Camat, baik itu diluar ataupun di kecamatan, tidak disertai dengan pengadaan dokumen sebagai bukti bahwa benar Camat telah melaksanakan kegiatan tersebut. Kemudian banyak dokumen-dokumen penting kecamatan yang hilang atau tidak dapat ditemukan lagi dikarenakan oleh beberapa faktor seperti pergantian pegawai lama dengan pegawai baru, dan lain sebagainya.

5. Kurangnya Motivasi Kerja

Di Kecamatan Pekanbaru Kota tentu saja motivasi ini diberikan oleh Camat kepada aparat kecamatan. Belum ada upaya yang dilakukan oleh Camat untuk

memotivasi kinerja pegawainya, terutama dalam kegiatan sehari-hari. Salah satu buktinya dapat dilihat dari peringkat hasil kinerja Kecamatan Pekanbaru Kota yang menjadi kecamatan dengan nilai terendah dua tahun berturut-turut (tahun 2012-2013).

6. Kurangnya Pemanfaatan Informasi dan Teknologi (IT) Maksudnya adalah

pemanfaatan internet. Pemanfaatan internet di Kecamatan Pekanbaru Kota ini juga sangat kurang. Belum ada inisiatif dari kecamatan untuk memanfaatkan penggunaan internet semaksimal mungkin dalam meningkatkan kinerjanya. Jika dilihat, lokasi kecamatan ini berada ditengah kota, yang kita ketahui jaringan internet di perkotaan tentu jauh lebih bagus dibandingkan dengan daerah pinggiran kota.

KESIMPULAN

1. Kinerja Kecamatan Pekanbaru Kota dalam penyelenggaraan kewenangan yang dilimpahkan tahun 2012-2013, dalam hal ini penekanan pada delapan aspek kewenangan yang dilimpahkan oleh Walikota kepada Camat belum berjalan optimal, dikarenakan dalam penyelenggaraan kewenangan tersebut tidak semua aspek kewenangan disertai dengan dokumentasi, hanya berupa argumentasi saja. Sementara kinerja dapat dibuktikan atau ditunjukkan dengan hasil dari berbagai dokumentasi tersebut.
2. Faktor-faktor penyebab rendahnya kinerja Kecamatan Pekanbaru Kota dalam penyelenggaraan kewenangan yang dilimpahkan tahun

2012-2013 adalah kurangnya kreatifitas Camat, kurangnya sumber daya manusia (SDM), luas wilayah dan jumlah penduduk, kurangnya kemampuan pengarsipan dokumen, kurangnya motivasi kerja, dan kurangnya pemanfaatan informasi dan teknologi (IT).

SARAN

Untuk meningkatkan kinerja Kecamatan Pekanbaru Kota dalam penyelenggaraan kewenangan yang dilimpahkan pada masa yang akan datang, perlu diperhatikan hal-hal sebagai berikut.

1. Camat Pekanbaru Kota harus meningkatkan kreatifitas dalam upaya meningkatkan kinerjanya, harus lebih mampu mengembangkan ide-ide baru dan inovasi dalam pelayanan dan penyelenggaraan kinerja kewenangan yang dilimpahkan.
2. Meningkatkan dokumentasi, baik itu oleh Camat maupun pegawainya. Dokumentasi merupakan hal yang sangat penting karena merupakan bukti nyata atau konkrit terhadap penyelenggaraan suatu kegiatan atau aspek kewenangan tertentu. Dan juga dalam penyusunan atau penyimpanan arsip dokumentasi tersebut haruslah disimpan rapi dan tersusun, jangan sampai ada yang hilang.
3. Camat harus mampu memotivasi pegawainya agar mampu bekerja dan lebih baik lagi. Camat harus memiliki kemampuan untuk memompa semangat

pegawainya untuk berlomba-lomba memberikan kemampuan terbaik yang dimilikinya.

4. Penggunaan dan pemanfaatan internet semaksimal mungkin. Contohnya seperti membuat website khusus Kecamatan Pekanbaru Kota, yang berisi berbagai informasi mengenai kecamatan, program-program kecamatan, dan lain sebagainya. Lokasi kecamatan yang berada di tengah kota, sangat mendukung terhadap pemanfaatan internet ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwiyanto, Agus. 1995. *Kinerja Organisasi Sektor Publik; Kebijakan dan Penerapannya*. Yogyakarta: FISIPOL
- Fattah. 1996. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mahsun, Mohammad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE
- Moekijat. 1991. *Administrasi Kepegawaian Daerah*. Bandung: Mandar Maju
- Nasution, Mulya. 2007. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Grasindo
- Nawawi. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Prabu, Anwar Mangkunegara. 2005. *Evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Aditama
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Santoso, Gempur. 2005. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Jakarta: Prestasi Pustaka
- Sedarmayanti. 2003. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Siagian, Sondang. 1997. *Pendelegasian Wewenang*. Jakarta: Bumi Aksara
- Subagyo, P. Joko. 2004. *Metode Penelitian Kualitatif dalam Teori dan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Widodo, Djoko. 2007. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Malang: Bayu Media
- Yayat Hayati Djatmiko. 2002. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Sumber lain:
- Undang- Undang No. 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah.
- Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2008 Tentang Kecamatan.
- Peraturan Walikota Pekanbaru Nomor 11 tahun 2013 Tentang Pelimpahan Sebagian Kewenangan Walikota Pekanbaru Kepada Camat.
- Peraturan Gubernur Riau Nomor 18 Tahun 2012 tentang Pedoman Evaluasi Kinerja Kecamatan Provinsi Riau.
- Peraturan Walikota Pekanbaru Nomor 16 Tahun 2008 tentang Rincian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Kecamatan dan Kelurahan di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Pekanbaru.
- Laporan Kegiatan Evaluasi Kinerja Kecamatan di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru tahun 2013.
- <http://oaththinking.blogspot.com/2011/02/delegasi-wewenang.html>

dikutip tanggal 26 Maret 2014
pukul 16.30.

<http://www.psychologymania.com/2013/01/pengertian-pendelegasian-wewenang.html>
dikutip tanggal 26 Maret 2014
pukul 16.30.