

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Perusahaan

Kecamatan Pakkat adalah salah satu kecamatan dari antara 29 kecamatan yang ada di daerah tingkat II kabupaten Tapanuli Utara, berada paling ujung bagian barat kabupaten dan langsung berbatasan dengan daerah kabupaten Tapanuli Tengah. Pakkat adalah nama ibu kota kecamatan berjarak 101 km dari Tarutung, ibu kota Tapanuli Utara dan luas keseluruhan adalah 45.910 Ha, berdiri sendiri menjadi satu kecamatan kira-kira pertengahan tahun 1949.

Sebelumnya pada masa penjajahan kolonial belanda, kecamatan Pakkat memang sudah ada, tetapi wilayah dan nama kecamatan tersebut tidak sama. Pada ketika itu kecamatan Pakkat masih bergabung dengan kecamatan Parlilitan dan sebagian dari kecamatan Barus (Tapanuli Tengah) disebut kecamatan Barus Hulu dalam bahasa asing disebut Boven Barus, pusat pemerintahannya berkedudukan di Pakkat.

Ketika itu kecamatan Barus Hulu terdiri dari delapan kenegerian dimana satu negeri dipimpin oleh seorang ketua dewan negeri (pemangku kepala negeri), yang beranggotakan dewan negeri yaitu:

- a. Negeri Rambe
- b. Negeri Tukka Siambaton
- c. Negeri Simanullang Toruan
- d. Negeri Marbun Sehun Meha Mungkur
- e. Negeri Sihotang Hasugian
- f. Negeri Sionom Kodin
- g. Negeri Pusuk
- h. Negeri Tukka Holbung Siambaton Napa

Sekitar pertengahan tahun 1949 setelah hirarki kewedanaan dihapuskan, kecamatan Parlilitan yang terdiri dari empat kenegerian berpisah dari kecamatan Barus Hulu dan ditetapkan menjadi satu kecamatan baru dan nama kecamatan Barus Hulu dirubah menjadi kecamatan Pakkat dan sekitar pertengan tahun 1950 setelah penyerahan kedaulatan atau pemulihan negara Indonesia berlangsung, sesuai dengan

penentuan batas wilayah kabupaten, maka negeri Tukka Holbung Siambaton Napa, berpisah dari kecamatan Pakkat dan bergabung dengan kecamatan Barus. Sejak saat itu hingga sekarang wilayah kecamatan Pakkat tidak pernah berubah lagi, baik fisik wilayah maupun nama kecamatan yaitu kecamatan Pakkat yang terdiri dari tiga negeri yaitu:

- a. Negeri Rambe
- b. Negeri Tukka Siambaton
- c. Negeri Simanullang Toruan

Kemudian hirarki kenegerian pada tahun 1964 dihapuskan, maka hubungan struktur pemerintahan di kecamatan dipimpin oleh camat dan langsung membawahi kepala kampung (kepala desa). Bangsa yang besar adalah bangsa yang menghargai jasa pahlawannya, oleh karena itu disamping sejarah ringkas kecamatan Pakkat ini, perlu juga rasanya mengenang sekilas perjuangan para pahlawan/pejuang kita melawan penjajah yang berlangsung di kecamatan Pakkat.

Pada masa agresi I dan ke-II kecamatan Pakkat adalah basis perjuangan untuk melawan tentara belanda. Pusat pertahanan para pejuang republik di wilayah ini tidaklah menetap dan selalu berpindah-pindah bergantung pada keadaan dan situasi karena sistem perjuangan yang dilakukan adalah cara bergerylla. Dengan cara itu maka pihak musuh selalu mengalami kesulitan mencari para geryllawan kita maupun mencari pusat pertahanannya.

Pada masa perjuangan tersebut tercatat tujuh orang pejuang kita gugur di medan perang yaitu para anggota P.R.S, pimpinan sektor II DMTT/STT pada ketika itu adalah mayor liberti malau yang berkedudukan di kecamatan Pangaribuan dan komandan batalyon wilayah Humbang Barat adalah brigadir siburian sedangkan wakil komandan batalyon adalah christian lumban gaol.

Seiring berjalannya waktu pada tanggal 28 Juli 2003, sesuai dengan UU No. 9 tahun 2003 tentang pembentukan kabupaten Nias Selatan, kabupaten Pakpak Bharat dan kabupaten Humbang Hasundutan di provinsi Sumatera Utara, maka dengan terbitnya undang-undang tersebut kabupaten Humbang Hasundutan resmi terbentuk daerah otonomi baru dari kabupaten Tapanuli Utara, yang terletak ditengah wilayah provinsi Sumatera Utara.

Kabupaten Humbang Hasundutan terdiri dari 10 kecamatan, yaitu: Kec. Pakkat, Kec. Onan Ganjang, Kec. Sijamapolang, Kec. Lintong Nihuta, Kec. Paranginan, Kec. Dolok Sanggul, Kec. Pollung, Kec. Parlilitan, Kec. Tara Bintang, dan Kec. Bakti Raja. Pakkat adalah sebuah kecamatan di kabupaten Humbang Hasundutan, Sumatera Utara dan kota Pakkat adalah pusat pemerintahan kecamatan terletak 48 Km dari pusat pemerintahan kabupaten Humbang Hasundutan di Doloksanggul.

Penerapan otonomi daerah sebagaimana diatur dalam undang-undang nomor 32 tahun 2004 tentang pemerintahan daerah, bahwa dalam pasal 126 ayat (1) menyatakan kecamatan dibentuk di wilayah kabupaten/kota dengan peraturan daerah berpedoman pada peraturan pemerintah. Sehingga kecamatan adalah wilayah kerja Camat sebagai perangkat daerah kabupaten/kota dalam arti kedudukan kecamatan tidak lagi merupakan wilayah administratif negara kesatuan republik Indonesia dalam rangka pelaksanaan asas desentralisasi telah berubah menjadi daerah otonom dan kedudukan Camat tidak lagi “kepala wilayah kecamatan”.

Strategi pembangunan yang berorientasi pada pembangunan manusia (*people centred development*) dalam pelaksanaannya sangat mensyaratkan keterlibatan langsung dari masyarakat penerima program pembangunan (partisipasi pembangunan), karena hanya dengan adanya partisipasi dari masyarakat penerima program, maka hasil pembangunan tersebut akan sesuai dengan aspirasi dan kebutuhan masyarakat itu sendiri.

Berikut kami urutkan para pemimpin pemerintahan/kepala wilayah kecamatan semenjak kemerdekaan republik Indonesia tahun 1945 sampai sekarang (dari masa kecamatan Barus Hulu dan kecamatan Pakkat) yaitu:

TABEL 1. 1

NAMA PEMIMPIN CAMAT DARI TAHUN 1945 – SEKARANG

No	Nama Pejabat	Masa Bhakti (Tahun)	Ket
1	Paulus Lumbantoruan	1945 – 1946	
2	Pipin Panjaitan	1946 – 1947	
3	Gayus Purba (Pj)	1947 – 1948	
4	Kristian Nainggolan	1948 – 1951	

(Bersambung)

(Tabel 1.1 Sambungan)

5	Maningan Sianipar	1951 – 1952	
6	Laurensius Pasaribu	1952 – 1953	
7	Mula Bakkara	1953 – 1959	
8	Josua Manalu	1959 – 1964	
9	Pakkat Halomoan Siambaton	1964 – 1965	
10	Tarianus Pangaribuan	1965	
11	Israel Simamora	1965 – 1968	
12	Bonifasius Simangunsong	1968-1969	
13	Todoan Hutasoit (Pjs)	1969	
14	Nicanor Elkan Nainggolan	Agustus 1969 – Juni 1978	
15	Salomo Banjarnahor	Juni 1978 – Januari 1980	
16	Daulat Sianturi, Ba	Januari 1980 – Oktober 1980	
17	Asmar Sinaga	Oktober 1980 – September 1982	
18	Sopar M. Sitorus, Ba	September 1982 – Maret 1985	
19	Marison Napitupulu, Ba	Maret 1985 – Maret 1990	
20	Perdinan Gultom, Ba	Maret 1990 – Oktober 1992	
21	Drs T.P. Nainggolan	Oktober 1992 – Maret 1997	
22	Ganda Alim Siregar	April 1997 – Januari 1999	
23	Arusdin Sagala	Januari 1999 – April 1999	
24	Daendles Sihombing	Mei 1999 – Januari 2000	
25	Onggung Silaban	Februari 2000 – Desember 2002	
26	Erikson Siagian	Januari 2003 – April 2007	
27	Jawatin Sipayung	Mei 2007 – Januari 2008	
28	Radna Fride Marbun	Februari 2008 – Mei 2013	
29	Paiman Baniar Purba, S.Sos	Mei 2013 – Juli 2020	
30	Mangolo Tua Purba, S.Sos	Agustus 2020 – Juni 2022	
31	Ida Hayanti Marbun, S.Sos	Juli 2022 Sampai Sekarang	

Sumber: Data Internal Kantor Camat Pakkat (2024)

1.1.2 Visi, Misi dan Motto Kantor Camat Pakkat

Kantor Camat Pakkat memiliki Visi, Misi dan Motto sebagai berikut:

a. Visi

Mewujudkan pemberdayaan dan pelayanan prima kepada masyarakat menuju kecamatan yang mandiri dan sejahtera.

b. Misi

- 1) Meningkatkan iman dan taqwa masyarakat kecamatan Pakkat.
- 2) Meningkatkan profesionalisme dan produktifitas aparatur kecamatan Pakkat.
- 3) Mendorong lahirnya partisipasi dan pemberdayaan masyarakat dalam pembangunan.
- 4) Meningkatkan keamanan, ketentraman dan ketertiban masyarakat.

c. Motto

" Pakkat do hotang tudia mangalangka tusima sai dapoton", bermakna bahwa:

- 1) Masyarakat kecamatan Pakkat diidentikkan seperti "rotan" yang berarti mudah dibentuk dan diarahkan kepada hal - hal yang bermanfaat.
- 2) Masyarakat kecamatan Pakkat sangat menghargai kepemimpinan yang baik dan sebaliknya akan menentang kepemimpinan yang merusak nilai - nilai budaya.

1.1.3 Logo

Berikut adalah logo Humbang Hasundutan:



Gambar 1. 1 Logo Humbang Hasundutan

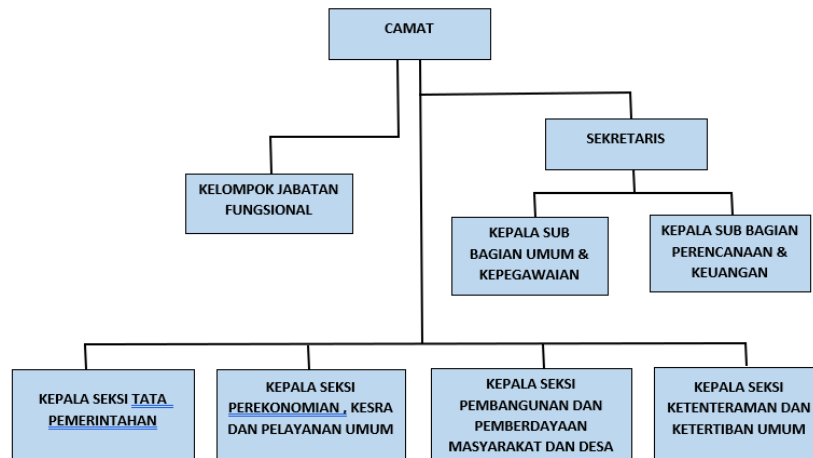
Sumber: Data Internal Kantor Camat Pakkat (2024)

Makna Logo:

- a. Padi dan kapas dalam komposisi lingkaran bulat dan nama kabupaten Humbang Hasundutan yang melambangkan masyarakat Humbang Hasundutan yang telah membulatkan tekad membangun menuju masyarakat sejahtera dan makmur.
- b. Bintang sudut lima berwarna kuning dengan latar belakang warna merah, melambangkan bahwa masyarakat Humbang Hasundutan menganut dan percaya kepada Tuhan Yang Maha Esa dan warna kuning sebagai lambang keagungan dan keemasan.
- c. Kopi, ternak, kuda melambangkan Humbang Hasundutan sebagai daerah pertanian dan perekonomian.
- d. Timbangan melambangkan bahwa masyarakat Humbang Hasundutan senantiasa taat kepada hukum dan aturan.
- e. Pisau, tunggal panaluan dan perangkatnya melambangkan warisan sejarah tempat lahirnya raja.
- f. Pohon beringin melambangkan perlindungan dan pengayoman masyarakat
- g. Buku melambangkan wujud dan kepedulian masyarakat Humbang Hasundutan dalam pendidikan dan berjuang menyekolahkan generasi muda.
- h. Gunung, tanah, pohon dan persawahan melambangkan bahwa masyarakat Humbang Hasundutan sebagai daerah pertanian, tanah kesejukan dan tanah pengharapan.
- i. Lipatan ulos warna merah, bertuliskan bona pasogit merupakan sarana kata untuk menggugah perasaan masyarakat Humbang Hasundutan di desa sampai perantauan agar selalu mengingat kampung halamannya.

1.1.4 Struktur Organisasi

Berikut adalah struktur organisasi dari Kantor Camat Pakkat:



Gambar 1. 2 Struktur Organisasi Kantor Camat

Sumber: Data Internal Kantor Camat Pakkat (2024)

Berdasarkan peraturan bupati Humbang Hasundutan nomor 59 tahun 2016 bahwa untuk menindaklanjuti ketentuan pasal 3 peraturan daerah nomor 6 tahun 2016 tentang pembentukan perangkat daerah kabupaten Humbang Hasundutan, perlu menetapkan peraturan bupati tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja kecamatan dan kelurahan kabupaten Humbang Hasundutan.

a. Camat mempunyai tugas:

- 1) Pengoordinasian pelaksanaan tugas dan fungsi kecamatan
- 2) Pengoordinasian pelaksanaan tugas dan fungsi sekretariat, seksi dan UPT pada kecamatan serta kelompok jabatan fungsional
- 3) Mengoordinasikan penyelenggaraan urusan pemerintahan umum di tingkat kecamatan
- 4) Mengoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat
- 5) Mengoordinasikan upaya penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum
- 6) Pengoordinasian penerapan dan penegakan perda dan peraturan bupati
- 7) Pengoordinasian pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum
- 8) Pengoordinasian penyelenggaraan kegiatan pemerintahan yang dilakukan oleh perangkat daerah di tingkat kecamatan
- 9) Pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan kegiatan desa dan/atau kelurahan

- 10) Pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja pemerintahan daerah yang ada di kecamatan
- 11) Pelaksanaan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah yang dilimpahkan oleh bupati
- 12) Pelaksanaan tugas lain yang diperintahkan oleh peraturan perundang-undangan
- 13) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh bupati dan
- 14) Pelaporan pertanggung jawaban pelaksanaan tugas dan fungsi kecamatan.

b. Sekretariat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas:

- 1) Mengoordinasikan penyusunan kebijakan, rencana strategis, program, kegiatan, dan anggaran serta pelimpahan wewenang oleh bupati
- 2) Melaksanakan pengelolaan kepegawaian kecamatan
- 3) Mengelola data dan informasi kecamatan
- 4) Melaksanakan dokumen pelaksanaan anggaran kecamatan sesuai dengan lingkup tugasnya
- 5) Mengoordinasikan penyusunan, LKPJ, LKPD, LAKIP, LPPD, laporan keuangan kecamatan
- 6) Menyelenggarakan ketatausahaan, rumah tangga dan serta hubungan masyarakat
- 7) Melaksanakan pengelolaan keuangan kecamatan
- 8) Mengoordinasikan pelaksanaan tindak lanjut atas laporan hasil pemeriksaan
- 9) Mengelola perlengkapan kecamatan diluar prasarana dan sarana pendidikan
- 10) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh camat dan
- 11) Menyusun laporan dan pertanggung jawaban pelaksanaan tugas sekretariat.

c. Sub bagian Umum dan Kepegawaian, mempunyai tugas melaksanakan ketatausahaan, rumah tangga, perlengkapan, arsip, dokumentasi, dan kepegawaian kecamatan. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), sub bagian umum dan kepegawaian melaksanakan uraian tugas sebagai berikut:

- 1) Menyusun bahan penyusunan rencana strategis, rencana kerja dan anggaran serta dokumen pelaksanaan anggaran kecamatan sesuai dengan lingkup tugasnya

- 2) Melaksanakan dokumen pelaksanaan anggaran kecamatan sesuai dengan lingkup tugasnya
 - 3) Melaksanakan kegiatan surat-menyurat, perlengkapan, kebersihan, keindahan, ketertiban, ketentraman, keamanan, kearsipan, dan dokumentasi serta keprotokoleran
 - 4) Melaksanakan kegiatan perencanaan, pengembangan, pembinaan, dan kesejahteraan kepegawaian
 - 5) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh sekretaris kecamatan dan
 - 6) Menyusun laporan dan pertanggung jawaban tugas sub bagian umum dan kepegawaian.
- d. Sub bagian Perencanaan dan Keuangan mempunyai tugas pelaksanaan dan pengordinasian penyusunan perencanaan dan pelaporan serta pengolahan keuangan kecamatan. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), sub bagian perencanaan dan keuangan melaksanakan rincian tugas sebagai berikut:
- 1) Menyusun bahan penyusunan renstra, renja, RKA, dan DPA kecamatan sesuai dengan lingkup tugasnya
 - 2) Menghimpun bahan penyusunan renstra, renja, RKA, dan DPA kecamatan
 - 3) Mengordinasikan penyusunan renstra, renja, RKA, dan DPA kecamatan
 - 4) Melaksanakan DPA kecamatan sesuai lingkup tugasnya
 - 5) Melaksanakan kegiatan monitoring, pengendalian dan evaluasi pelaksanaan DPA, tugas dan fungsi kecamatan
 - 6) Menghimpun bahan dan menyusun LAKIP, LPPD, IPPD dan bahan LKPJ kecamatan
 - 7) Menyusun anggaran kas kecamatan
 - 8) Memproses pengajuan SPD dan SPM kecamatan
 - 9) Mempersiapkan pengajuan surat permohonan membayar, surat permohonan penyediaan dana dan surat pencairan dana kecamatan
 - 10) Menghimpun bahan penyusunan laporan keuangan kecamatan
 - 11) Megkoordinasikan pelaksanaan tugas kecamatan
 - 12) Menghimpun bahan penyusunan laporan keuangan kecamatan
 - 13) Memproses penerbitan SKRD dan STRD dari sektor kecamatan

- 14) Melaksanakan pencatatan, pembukuan, dan pelaporan PAD dari sektor kecamatan
 - 15) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh sekretaris kecamatan dan
 - 16) Menyusun laporan dan pertanggung jawaban tugas sub bagian perencanaan dan keuangan.
- e. Seksi Tata Pemerintahan sebagaimana pada ayat (1) mempunyai uraian tugas:
- 1) Menyusun bahan renstra, renja, RKA, dan DPA kecamatan sesuai lingkup tugasnya
 - 2) Melaksanakan DPA kecamatan sesuai lingkup tugasnya
 - 3) Menyusun kebijakan bahan perumusan kebijakan operasional koordinasi pemerintahan kecamatan
 - 4) Menyelenggarakan pelayanan administrasi pemerintahan umum
 - 5) Melaksanakan kebijakan operasional dan koordinasi pemerintahan umum kecamatan
 - 6) Membina aparatur dan penyelenggaraan pemerintahan desa/kelurahan
 - 7) Mengawasi, mengendalikan dan mengevaluasi penyelenggaraan pemerintahan dan aparatur desa/kelurahan
 - 8) Melaksanakan koordinasi teknis operasional kegiatan UPT/instansi pemerintah di wilayah kecamatan
 - 9) Mengumpulkan, mengolah, menyediakan, menyajikan dan mensistematiskan data di bidang pemerintahan
 - 10) Mempersiapkan bahan dan menyusun monografi kecamatan dan memfasilitasi penyusunan monografi desa
 - 11) Menyusun laporan kependudukan
 - 12) Memfasilitasi perubahan status tanah kekayaan desa yang berubah menjadi kelurahan
 - 13) Menyiapkan bahan dan melaksanakan kegiatan lomba/penilaian desa/kelurahan tingkat kecamatan
 - 14) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh camat dan
 - 15) Menyusun laporan dan pertanggung jawaban tugas seksi tata pemerintahan.

- f. Seksi Perekonomian, Kesra dan Pelayanan Umum sebagaimana pada ayat (1) mempunyai uraian tugas:
- 1) Menyusun bahan renstra, renja, RKA, dan DPA kecamatan sesuai lingkup tugasnya
 - 2) Melaksanakan DPA kecamatan sesuai lingkup tugasnya penyiapan bahan perumusan upaya peningkatan perekonomian masyarakat
 - 3) Menyusun bahan dan merumuskan kebijakan operasional koordinasi dalam rangka peningkatan perekonomian, kesejahteraan masyarakat dan pelayanan umum tingkat kecamatan
 - 4) Melaksanakan koordinasi dan kerjasama dengan SKPD lainnya terkait upaya peningkatan perekonomian dan kesejahteraan masyarakat serta pelayanan umum tingkat kecamatan
 - 5) Melaksanakan kebijakan operasional dalam rangka upaya peningkatan perekonomian dan kesejahteraan masyarakat serta pelayanan umum tingkat kecamatan
 - 6) Melaksanakan pembinaan perekonomian dan kesejahteraan masyarakat tingkat kecamatan
 - 7) Melaksanakan pelayanan administrasi terpadu kecamatan
 - 8) Melaksanakan inventarisasi, pemantauan, pemrosesan dan penertiban pelaksanaan perijinan terhadap semua jenis usaha tingkat kecamatan yang dilimpahkan oleh bupati
 - 9) Melaksanakan pencatatan dan pelaporan harga sembilan bahan pokok kebutuhan rakyat
 - 10) Mengoordinasikan pengendalian dan pelaporan peredaran sarana produksi maupun obat-obatan pertanian dan peternakan
 - 11) Melaksanakan koordinasi, pembinaan, pengawasan dan pelaporan kegiatan perekonomian, pendidikan, kesehatan, dan tingkat kesejahteraan masyarakat
 - 12) Mengoordinasikan penyelenggaraan pembinaan, pengembangan dan pemantauan serta pelaporan kegiatan perindustrian, perdagangan, pertambangan, kepariwisataan, perkoperasian, Usaha kecil menengah, pertanian, perkebunan dan perikanan
 - 13) Melaksanakan kegiatan pembudayaan program wajib belajar

- 14) Mengoordinasikan pelaksanaan pembinaan dan rujukan anak dan remaja serta penyalahgunaan obat, narkotika, psikotropika, zat adiktif dan bahan berbahaya
 - 15) Memfasilitasi penyelenggaraan keluarga berencana dan perlindungan anak serta penyelesaian/penanggulangan kekerasan dalam rumah tangga dan perdagangan manusia
 - 16) Mengoordinasikan pelaksanaan pencegahan dan penanggulangan bencana alam dan pengungsi
 - 17) Mengoordinasikan pelaksanaan penanggulangan masalah-masalah sosial
 - 18) Menyusun program dan pengelolaan pasar kecamatan
 - 19) Melaksanakan pemungutan atas pajak dan retribusi daerah di wilayah kecamatan sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku
 - 20) Melaksanakan penyuluhan kepada masyarakat mengenai perijinan dan non perijinan di bidang perekonomian
 - 21) Mengoordinasikan dan mengawasi pemeliharaan sarana dan prasarana pelayanan umum
 - 22) Memfasilitasi penyelenggaraan pelayanan administrasi kependudukan meliputi rekomendasi penerbitan KTP, kartu keluarga, surat keterangan pindah dan lain-lain sebagai bagian dari pelayanan administrasi terpadu kecamatan
 - 23) Melaksanakan penerbitan rekomendasi terkait dengan perijinan dan non perijinan sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku
 - 24) Menyusun laporan kecamatan bidang perekonomian dan pelayanan umum
 - 25) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh camat dan
 - 26) Menyusun laporan dan pertanggung jawaban tugas seksi perekonomian, kesra dan pelayanan umum.
- g. Seksi Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa sebagaimana pada ayat (1) mempunyai uraian tugas:
- 1) Menyusun bahan renstra, renja, RKA, dan DPA kecamatan sesuai lingkup tugasnya
 - 2) Melaksanakan DPA kecamatan sesuai lingkup tugasnya
 - 3) Mengoordinasikan dan melaporkan kegiatan pembangunan di kecamatan
 - 4) Mengoordinasikan dan melaporkan upaya peningkatan pemberdayaan masyarakat dan desa

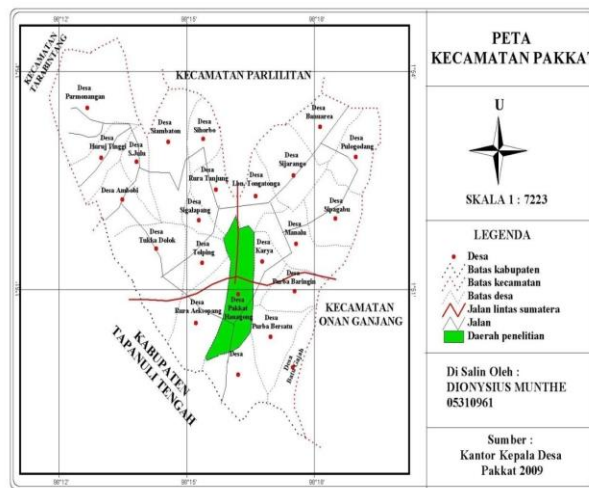
- 5) Melaksanakan pembinaan dan pengawasan generasi muda, keolahragaan, kebudayaan, kepramukaan
 - 6) Melaksanakan pembinaan kepada PAUD dan masyarakat lanjut usia tingkat kecamatan
 - 7) Menyusun program dan pengelolaan kebersihan kecamatan
 - 8) Mengoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat
 - 9) Menggerakkan masyarakat untuk meningkatkan kegiatan gotong-royong
 - 10) Membina kerjasama antar instansi yang terkait dalam pelaksanaan tugas pembangunan serta pemberdayaan masyarakat dan desa
 - 11) Memfasilitasi pelaksanaan musyawarah pembangunan desa
 - 12) Melaksanakan pembinaan pembangunan sarana dan prasarana desa
 - 13) Mengoordinasikan pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum
 - 14) Mempersiapkan bahan dan pedoman serta melaksanakan pembinaan dan pengendalian penanggulangan terjadinya pencemaran dan kerusakan lingkungan
 - 15) Mengoordinasikan pengendalian dan melaporkan eksploitasi berbagai sumber daya alam
 - 16) Melaksanakan koordinasi dengan instansi teknis dalam rangka pembinaan masyarakat petani pemakai air
 - 17) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh camat dan
 - 18) Menyusun laporan dan pertanggung jawaban tugas seksi pembangunan dan pemberdayaan masyarakat dan desa.
- h. Seksi Ketenteraman dan Ketertiban Umum sebagaimana pada ayat (1) mempunyai uraian tugas:
- 1) Menyusun bahan renstra, renja, RKA, dan DPA kecamatan sesuai lingkup tugasnya
 - 2) Melaksanakan DPA kecamatan sesuai lingkup tugasnya
 - 3) Menyusun peta kerawanan ketenteraman dan ketertiban umum tingkat kecamatan
 - 4) Menyelenggarakan pemeliharaan, peningkatan dan pembinaan ketenteraman dan ketertiban umum tingkat kecamatan

- 5) Melaksanakan koordinasi, kerjasama dan kemitraan dengan POLRI, TNI, tokoh masyarakat, pemuka agama, organisasi masyarakat dan kepemudaan dalam rangka menciptakan ketentraman dan ketertiban umum
- 6) Mempersiapkan dan perumusan bahan pelaksanaan pembinaan wawasan kebangsaan, ketahanan nasional, ideologi negara, kesatuan bangsa, kemasyarakatan dan perlindungan masyarakat
- 7) Melaksanakan pembinaan wawasan kebangsaan, ketahanan nasional, ideologi negara, kesatuan bangsa, kemasyarakatan dan perlindungan masyarakat
- 8) Mengoordinasikan penegakan pelaksanaan perda, peraturan bupati dan keputusan bupati serta peraturan perundang-undangan lainnya di tingkat kecamatan
- 9) Melaksanakan pembinaan kerukunan antar suku dan intra suku, umat beragama, ras, dan golongan lainnya guna mewujudkan stabilitas keamanan tingkat kecamatan
- 10) Melaksanakan penanganan dan pelaporan penyelesaian konflik sosial sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan
- 11) Melaksanakan pengembangan kehidupan demokrasi berdasarkan Pancasila
- 12) Menyiapkan, mengolah, mensistematisasikan serta menganalisa data di bidang sosial dan politik
- 13) Memfasilitasi kegiatan penyelenggaraan pemilu
- 14) Melaksanakan pengawasan atas kegiatan orang asing
- 15) Melaksanakan penegakan pelaksanaan perda, peraturan bupati dan keputusan bupati serta peraturan perundang-undangan lainnya
- 16) Memfasilitasi penyelesaian masalah/sengketa yang terjadi di desa/kelurahan dan antar desa/kelurahan
- 17) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Camat dan
- 18) Melaporkan dan mempertanggungjawabkan tugas.

1.1.5 Lokasi

Kecamatan Pakkat terletak di bagian Barat Kabupaten Humbang Hasundutan dan berbatasan dengan:

- Sebelah Utara : Kecamatan Tarabintang
- Sebelah Selatan : Kec. Andam Dewi, Kec. Barus Utara
Kabupaten Tapanuli Tengah
- Sebelah Barat : Kec. Sirandorung, Kec. Manduamas
Kabupaten Tapanuli Tengah
- Sebelah Timur : Kecamatan Onanganjang



Gambar 1. 3 Peta Kecamatan Pakkat

Sumber: Data Internal Kantor Camat Pakkat (2024)

1.2 Latar Belakang Penelitian

Di era modern sekarang ini banyak sekali organisasi yang bergerak dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Ada organisasi yang dapat bertahan dan ada pula organisasi yang mengalami suatu kemunduran. Hal ini dikarenakan organisasi tersebut tidak membaca situasi yang ada sekarang ini yang membutuhkan pelayanan yang ramah, cepat serta ditunjang dengan kemajuan teknologi. Setiap masyarakat tentunya sangat membutuhkan pelayanan yang maksimal dari pegawai dimana masyarakat membutuhkan pelayanan, karena masyarakat akan mudah berpaling apabila suatu organisasi kurang maksimal dalam memberikan pelayanan akan mencari organisasi lain yang sesuai dengan harapan mereka agar suatu organisasi dapat bertahan tentunya perlu adanya pegawai yang cekatan dan memiliki perilaku yang baik dalam melakukan pekerjaannya.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat terlepas dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada karyawan (Mangkunegara, 2011). Kualitas sumber daya manusia dapat diukur dari pencapaian kinerja dalam organisasi. Kinerja karyawan berfungsi sebagai tolak ukur dalam mengukur prestasi suatu organisasi. Menurut Dessler (2005), kinerja adalah perbandingan antara prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang diharapkan. Menurut Rosidah (2009) kinerja karyawan merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Menurut Organ yang dikutip dalam penelitian Djati dan Rini (2011:262), OCB merupakan perilaku yang tidak mudah dapat dilihat secara visual dan merupakan perilaku yang muncul dalam hati karyawan. Maka perlu bagi organisasi untuk dapat mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya OCB. Menurut Siders *et.al* yang dikutip dalam penelitian Djati dan Rini (2011:262) menjelaskan bahwa meningkatnya perilaku OCB dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan faktor yang berasal dari luar diri karyawan. Dari dalam diri karyawan dapat berupa moral dari karyawan itu sendiri, rasa puas

karyawan terhadap pekerjaan atau perusahaannya, dan pandangan karyawan apakah perusahaan tempatnya bekerja akan menjadi tempatnya selamanya. Menurut Organ yang dikutip dalam penelitian Ahdiyana (2010:5), salah satu faktor luar diri karyawan adalah budaya organisasi.

Budaya organisasi menurut Robbins & Judge (2008b:256) adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi membantu pengembangan pemberdayaan karyawan dan rasa percaya pada pihak manajemen sehingga berhubungan dengan kepuasan kerja yang tinggi dan besarnya komitmen organisasional. Budaya yang dibentuk oleh sebuah organisasi adalah sebagai aset *intangible* yang menjadi tuntunan anggota organisasi. Budaya adalah sebagai pengikat dalam bertindak dan sebagai pengatur orang-orang di dalam organisasi agar dapat mencapai visi, misi, dan tujuan yang di inginkan organisasi. Berikut adalah tabel budaya organisasi yang ada di Kantor Camat Pakkat:

TABEL 1. 2

BUDAYA ORGANISASI KANTOR CAMAT PAKKAT

Nilai-Nilai	Integritas
	Tepat Waktu
Sistem Kerja	Rincian hari dan jam kerja yaitu: Senin - Kamis, jam 07.30 – 16.00 WIB Jumat, jam 07.30 – 16.30 WIB
	Team Work
Ritual	Apel pagi bersama tiap jam 7.30 WIB
	Doa Bersama dipagi hari sebelum memulai pekerjaan
Simbol-Simbol Material	Senin & Selasa: Pakaian Dinas Pemda (Dinas Harian) Rabu: Pakaian Putih Hitam Kamis: Pakaian Batik Jumat: Pakaian Bebas Rapi

Sumber: Data Internal Kantor Camat Pakkat (2024)

Budaya organisasi yang semakin kuat akan membuat semakin besar pula pengaruhnya terhadap perilaku karyawan di dalam organisasi termasuk perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB). Sehingga karyawan yang sudah menyatu dengan budaya di dalam organisasi tempat ia bekerja akan cenderung mau untuk melakukan beberapa pekerjaan di luar deskripsi kerja formal yang diberikan oleh organisasi, atau dengan kata lain karyawan mau untuk menampilkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB). Budaya organisasi pada karyawan di Kantor Camat Pakkat masih perlu ditanamkan dan disosialisasikan lebih baik lagi pada karyawan karena beberapa karyawan yang bekerja secara individualis dan kurang detail dalam memberikan penjelasan mengenai informasi penting kepada masyarakat yang datang ke kantor.

Berdasarkan ciri-ciri budaya organisasi yang kuat menurut Deal dan Kennedy (Tika, 2006:110-111) menyebutkan bahwa budaya organisasi yang kuat mempunyai ciri-ciri, salah satunya adalah nilai-nilai yang dianut organisasi tidak hanya berhenti kepada slogan tetapi mampu dihayati dan juga adanya banyak ritual dalam organisasi tersebut. Jika melihat hasil wawancara yang dilakukan, budaya organisasi yang ada di Kantor Camat Pakkat tidak bisa dikatakan kuat karena dari indikasi yang ada menunjukkan ketidaksesuaian dengan teori yang ada berdasarkan wawancara dan pra kuesioner.

Menurut Robbins dan Judge dalam Soegandhi (2013) mengemukakan fakta yang menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang berperilaku OCB akan menunjukkan kinerja lebih baik dari organisasi lain. Banyak faktor yang dapat membentuk OCB, salah satunya adalah kepuasan kerja. Uhl-Bien *et al.* (2014:89) mengemukakan, "*Job satisfaction is also linked with organizational citizenship behaviors ... A person who is a good organizational citizen does extra things that help others, or advance the performance of the organization as a whole*" (Kepuasan kerja juga terkait dengan perilaku OCB ... Seorang yang berperilaku OCB yang baik akan melakukan hal-hal tambahan yang membantu orang lain atau memajukan kinerja organisasi secara keseluruhan).

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bersedia melakukan pekerjaan di luar

deskripsi kerja formal tanpa adanya paksaan karena karyawan merasa puas dan dihargai di tempat kerja (Darmawati dan Indartono, 2015). Dari segi kepuasan kerja, Kantor Camat Pakkat perlu adanya peningkatan karena pemimpin yang kurang memberikan arahan bagi para bawahannya dan peluang untuk promosi atau naik jabatan bagi karyawan terbilang cukup kecil.

Organisasi dapat dikatakan berhasil jika mereka telah mencapai target yang sudah organisasi tentukan. Tentunya tidak terlepas dari peranan pemimpin disuatu organisasi yang berhasil membimbing bawahannya untuk bekerja sama dalam mencapai target mereka. Pemimpin harus bisa membuat pekerja lainnya mampu bekerja sama dalam menyelesaikan tugasnya. Organisasi yang sukses membutuhkan pekerja yang melakukan lebih dari tanggung jawab mereka yang biasa, mereka yang akan memberikan kinerja di atas rata-rata (Robbins & Judge 2015:19). Maka muncullah pandangan baru terhadap keberhasilan sebuah organisasi, yaitu bagaimana para pemimpin maupun karyawan biasa, tidak hanya melakukan pekerjaan sesuai dengan tuntutan, namun juga sangat disarankan melakukan pekerjaan lebih dari tuntutan tugas yang disebut juga *organizational citizenship behavior* (OCB).

Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan salah satu elemen paling penting dalam organisasi karena dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja seperti malas, rajin, produktif dan hal-hal lain yang berhubungan dengan perilaku karyawan dalam organisasi. Terkait dengan kepuasan kerja karyawan Kantor Camat Pakkat, tingginya angka absensi dan keterlambatan karyawan, serta data performa karyawan diatas menunjukkan bahwa adanya indikasi masalah kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Newstrom (2011:229), "*Employees who have low job satisfaction tend to be absent (missing from work) more often*" (Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah cenderung lebih sering absen/ tidak masuk kerja). Begitu juga dengan pendapat Luthans (2011:144) bahwa dampak dari ketidakpuasan kerja adalah meningkatnya absensi karyawan dan menurunnya performa karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi naik turunnya perusahaan, dapat terlihat melalui kinerja karyawan. Setiap perusahaan memiliki metode yang berbeda-beda dalam menilai kinerja para karyawannya. Kantor Camat Pakkat melakukan penilaian kinerja para karyawannya dengan menggunakan nilai kerja individu (NKI). Penilaian kinerja ini pada dasarnya merupakan faktor kunci dalam pengembangan organisasi

yang efektif dan efisien. Penilaian kinerja perusahaan sangat diperlukan karena dapat menjadi tolak ukur bagi perusahaan untuk mencapai targetnya. Adapun nilai kerja individu (NKI) karyawan Kantor Camat Pakkat adalah sebagai berikut:

TABEL 1. 3

KRITERIA PENILAIAN KINERJA KARYAWAN

Indeks	Keterangan	Nilai
P1 (Prestasi 1)	Istimewa	>90%
P2 (Prestasi 2)	Baik	80% - 90%
P3 (Prestasi 3)	Cukup Baik	60% - 70%
P4 (Prestasi 4)	Buruk	50%
P5 (Prestasi 5)	Sangat Buruk	<50%

Sumber: Olahan Data Penulis (2024)

Terkait dengan kinerja karyawan, berikut ini adalah hasil rekapitulasi penilaian kinerja karyawan pada Kantor Camat Pakkat dari tahun 2021 – 2023.

TABEL 1. 4

**REKAPITULASI PENILAIAN KINERJA KARYAWAN KANTOR CAMAT
PAKKAT TAHUN 2021 – 2024**

Tahun	Jumlah Karyawan	Kriteria Penilaian NKI (Nilai Kinerja Individu)				
		P1	P2	P3	P4	P5
2021	40	7%	82%	11%	0	0
2022	40	14%	73%	9%	4%	0
2023	40	11%	87%	2%	0	0

Sumber: Data Internal Kantor Camat Pakkat (2024)

Dari hasil rekapitulasi kinerja karyawan di Kantor Camat Pakkat periode 2021 – 2023, selama tiga tahun terakhir sangat fluktuatif. Berikut ini adalah penjelasan dari tabel kriteria penilaian kinerja individu (NKI) di atas:

- a. P1 (Istimewa) pada tahun 2021 persentase kinerja karyawan Kantor Camat Pakkat sebesar 7% dan pada tahun 2022 persentase kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 14% dari tahun sebelumnya. Kemudian pada tahun 2023 presentasi P1 (Istimewa) mengalami penurunan sebesar 11%.

- b. P2 (Baik) pada tahun 2021 persentase kinerja karyawan Kantor Camat Pakkat sebesar 82% dan pada tahun 2022 persentase kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 73% dari tahun sebelumnya. Kemudian pada tahun 2023 presentasi P2 (Baik) mengalami kenaikan yang cukup signifikan yaitu sebesar 87%.
- c. P3 (Cukup Baik) pada tahun 2021 persentase kinerja karyawan Kantor Camat Pakkat sebesar 11% dan pada tahun 2022 persentase kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 9% dari tahun sebelumnya. Kemudian pada tahun 2023 presentasi P3 (Cukup Baik) mengalami penurunan kembali sebesar 2%.
- d. P4 (Buruk) pada tahun 2021 persentase kinerja karyawan Kantor Camat Pakkat sebesar 0%. Kemudian pada tahun 2022 persentase kinerja karyawan Kantor Camat Pakkat mengalami kenaikan sebesar 4%. Kemudian pada tahun 2023 mengalami penurunan hingga 0%.
- e. P5 (Sangat Buruk) selama 3 tahun terakhir tidak ada karyawan yang mendapat nilai tersebut.

Berdasarkan penjelasan diatas, penting bagi perusahaan atau organisasi untuk menyadari apa saja kebutuhan karyawan yang harus dipenuhi demi kesuksesan perusahaan atau organisasi. Kantor Camat Pakkat merupakan sebuah organisasi yang hidup dan melayani kehidupan masyarakat. Kinerja setiap karyawan perlu diperhatikan dan ditingkatkan agar perusahaan atau organisasi dapat mencapai setiap tujuan yang telah ditetapkan. Apabila Kantor Camat Pakkat mampu untuk meningkatkan kinerja karyawannya, tentunya akan membawa dampak positif untuk citra Kantor Camat Pakkat, karena bergerak di bidang pelayanan maka kepuasan setiap pemohon terhadap kinerja karyawan akan menjadi hal yang sangat penting. Kinerja karyawan Kantor Camat Pakkat setiap tahunnya masih sangat fluktuatif, akan lebih baik apabila Kantor Camat Pakkat mampu untuk menjaga stabilitas kinerja ataupun meningkatkan kinerja karyawan Kantor Camat Pakkat.

Berdasarkan dengan hasil *survey* yang dilakukan oleh Kantor Camat Pakkat, berikut merupakan hasil perhitungan nilai indeks yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kategori yang digunakan dalam menentukan kategori dari tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan:

TABEL 1. 5**INDEKS KEPUASAN KERJA KANTOR CAMAT PAKKAT**

No	Variabel	Tingkat Kepuasan	Catatan
1	<i>Alignment</i>	77,72%	Secara rata-rata berada di kategori memuaskan, namun untuk variabel <i>compensation</i> masih berada di angka 56,81%. Masih perlu ditingkatkan.
2	<i>Planning</i>	73,08%	
3	<i>Management</i>	68,78%	
4	<i>Supervisory</i>	75,63%	
5	<i>Performance</i>	78,29%	
6	<i>Career Development</i>	69,06%	
7	<i>Compensation</i>	56,81%	
8	<i>Working Condition</i>	72,97%	
9	Index Kepuasan (CSI)	71,54%	
		Grade	Memuaskan

Sumber: Data Internal Kantor Camat Pakkat (2024)

Untuk mengukur indeks kepuasan kerja yang ada di Kantor Camat Pakkat, maka terdapat kategori pengukuran *survey* kepuasan kerja yaitu dari sangat tidak memuaskan sampai sangat memuaskan. Berikut dipaparkan pada Tabel 1.6

TABEL 1. 6**KATEGORI PENGUKURAN SURVEY KEPUASAN KERJA KANTOR CAMAT PAKKAT**

Kategori	Grading
Sangat Tidak Memuaskan	0% - 20%
Tidak Memuaskan	>20% - 40%
Cukup Memuaskan	>40% - 60%
Memuaskan	>60% - 80%
Sangat Memuaskan	>80% - 100%

Sumber: Data Internal Kantor Camat Pakkat (2024)

Maka dari tabel di atas dapat dilihat bahwasanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan Kantor Camat Pakkat berada pada kategori memuaskan, dengan persentase variabel tertinggi yaitu kinerja yaitu 78,29% dan variabel dengan persentase terendah yaitu kompensasi sebesar 56,81%.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan 5 narasumber dari Kantor Camat Pakkat, 4 diantaranya mengakui bahwa kepuasan kerja yang mereka rasakan adalah disaat atasan pada perusahaannya memberikan pujian maupun pengakuan atas hasil kerja yang mereka kerjakan sesuai dengan target atau instruksi yang diberikan. Selain itu 4 narasumber tersebut juga mengakui bahwa pendapat yang mereka berikan selalu diperhitungkan secara bersama dengan atasannya. Dari pihak sekretariat yang juga merupakan salah satu narasumber, memberikan pemahamannya terhadap kepuasan kerja dengan memberikan keterangan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek menyenangkan maupun tidak mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Selain itu, pemahaman lainnya terkait dengan kepuasan kerja adalah tentang perlakuan perusahaan untuk meningkatkan kepuasan karyawan yaitu dengan adanya kesesuaian dan keselarasan pekerjaan dengan pencapaian karir, gaji, tunjangan, dan fasilitas.

Kantor Camat Pakkat merupakan salah satu instansi pemerintahan yang berhadapan langsung dengan masyarakat dan mempunyai tugas membina desa/kelurahan serta bertugas dalam pelayanan masyarakat. Berikut adalah data karyawan Kantor Camat Pakkat Kabupaten Humbang Hasundutan Sumatera Utara berdasarkan status dari bulan Juli 2023 – Desember 2023 pada Tabel 1.7:

TABEL 1. 7

DATA KARYAWAN BERDASARKAN STATUS KARYAWAN BULAN JULI 2023 – DESEMBER 2023

No	Bulan (2023)	Status Karyawan	Jumlah Karyawan	Total Karyawan
1	Juli	PNS	22	34
		Honorar Karyawan	12	
2	Agustus	PNS	22	34
		Honorar Karyawan	12	
3	September	PNS	25	40
		Honorar Karyawan	15	
4	Oktober	PNS	26	40
		Honorar Karyawan	14	

(Bersambung)

(Tabel 1.7 Sambungan)

5	November	PNS	26	40
		Honoror Karyawan	14	
6	Desember	PNS	26	40
		Honoror Karyawan	14	

Sumber: Data Internal Kantor Camat Pakkat (2024)

Dari Tabel 1.7 di atas dapat dilihat bahwa jumlah total karyawan pada bulan Juli - Agustus 2023 berjumlah 34 orang dengan jumlah karyawan yang berstatus PNS sebanyak 22 orang dan jumlah pegawai yang berstatus honorer sebanyak 12 orang. Pada bulan September 2023, karyawan yang memiliki status PNS bertambah 3 orang dan karyawan yang berstatus honorer bertambah menjadi 3 orang sehingga total seluruh karyawan berjumlah 40 orang. Kemudian pada bulan Oktober – Desember 2023, tidak terjadi penambahan maupun pengurangan karyawan sehingga total seluruh karyawan Kantor Camat Pakkat tetap berjumlah 40 orang.

TABEL 1. 8

PERSENSI KARYAWAN KANTOR CAMAT PAKKAT

Bulan	Izin	Sakit	Tanpa Keterangan	Jumlah Karyawan Hadir	Total Karyawan
Juli	0	2	0	32	34
Agustus	6	1	0	27	34
September	2	5	0	33	40
Oktober	5	0	0	35	40
November	5	9	0	26	40
Desember	6	1	0	33	40

Sumber: Data Internal Kantor Camat Pakkat (2024)

Berdasarkan Tabel 1.8 diatas terdapat absensi Kantor Camat Pakkat pada periode Juli 2023 sampai Desember 2023. Pada bulan November absensi karyawan yang paling tinggi 9 karyawan sakit dan 5 karyawan izin dengan total karyawan 40. Sedangkan untuk paling rendah di bulan Juli yaitu 2 karyawan sakit dan 0 karyawan izin. Pada Kantor Camat Pakkat terdapat cuti tahunan untuk karyawan yang sudah

bekerja selama satu tahun yang dapat diambil oleh karyawan, hal ini merupakan hak masing-masing pada setiap karyawan yang di berikan oleh perusahaan yaitu 12 kali cuti dalam satu tahun.

Berdasarkan wawancara dengan Ibu (Ida Hayanti Marbun, S.Sos) selaku Camat Pakkat, perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan masih perlu ditingkatkan karena beberapa karyawan masih terlambat datang ke kantor dan sesukanya sendiri, dan melakukan aktivitas di luar pekerjaan seperti makan pada saat jam kerja dan mengobrol dengan rekan kerja di luar masalah pekerjaan.

Sedangkan untuk mengidentifikasi fenomena budaya organisasi, kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan di Kantor Camat Pakkat, penulis melakukan *survey preliminary study* yang langsung disebarakan secara acak pada karyawan Kantor Camat Pakkat. Responden dari *preliminary study* ini berjumlah 30 orang karyawan.

Beberapa penyebab karyawan melakukan OCB adalah karena tercapainya budaya organisasi dan kepuasan kerja yang tinggi dikarenakan mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Budaya adalah sebagai pengikat dalam bertindak dan sebagai pengatur orang-orang di dalam organisasi agar dapat mencapai visi, misi, dan tujuan yang di inginkan organisasi.

TABEL 1. 9

PRELIMINARY BUDAYA ORGANISASI KARYAWAN KANTOR CAMAT PAKKAT

No	Pernyataan	Jumlah Responden					Skor Ideal	%	Keterangan
		1	2	3	4	5			
1	Saya memiliki orientasi tim yang baik di Kantor Camat Pakkat	0	2	3	17	8	121	81%	Baik
2	Saya menerapkan nilai dasar organisasi yang baik di Kantor Camat Pakkat	1	2	5	12	10	118	79%	Baik

(Bersambung)

(Tabel 1.9 Sambungan)

3	Saya memiliki komitmen yang tinggi dan fokus terhadap tanggung jawab yang diberikan	2	2	3	13	10	117	78%	Baik
4	Saya memiliki pemahaman dan usaha dalam mewujudkan visi perusahaan	1	3	2	15	9	118	79%	Baik
Total							474	79%	Baik

Sumber: Data yang diolah penulis, 2024

Pada Tabel 1.9 berdasarkan hasil data yang telah diolah oleh penulis dari *preliminary test* yang dilakukan pada karyawan Kantor Camat Pakkat, dapat diketahui bahwa dari 30 orang responden tingkat budaya organisasi yang di Kantor Camat Pakkat adalah 79% yang memiliki arti bahwa tingkat budaya organisasi yang diterapkan para karyawan di Kantor Camat Pakkat tergolong baik. Nilai tertinggi terdapat pada item pernyataan saya memiliki orientasi tim yang baik di Kantor Camat Pakkat, yaitu sebesar 81%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan di Kantor Camat Pakkat memiliki *teamwork* yang baik. Sementara nilai terendah terdapat pada item saya memiliki komitmen yang tinggi dan fokus terhadap tanggung jawab yang diberikan, yaitu sebesar 78%. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih ada beberapa karyawan kurang berkomitmen dan kurang fokus terhadap tanggung jawab yang diberikan.

Beberapa penyebab karyawan melakukan OCB adalah karena tercapainya budaya organisasi dan kepuasan kerja yang tinggi dikarenakan mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Menurut Priansa (2017) kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini juga disampaikan oleh Nurhayati *et al* (2016) yang menyebutkan

bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaannya.

TABEL 1. 10

**PRELIMINARY KEPUASAN KERJA KARYAWAN KANTOR CAMAT
PAKKAT**

No	Pernyataan	Jumlah Responden					Skor Ideal	%	Keterangan
		1	2	3	4	5			
1	Saya memiliki pencapaian kerja yang tinggi	0	4	3	13	10	119	79%	Baik
2	Ukuran gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tugas yang diberikan	2	3	3	14	8	113	75%	Baik
3	Saya mampu menjalankan dan memahami tugas yang diberikan atasan dengan baik	0	2	3	12	13	126	84%	Baik
4	Perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan	1	4	4	10	11	116	77%	Baik
5	Saya memiliki sikap saling membantu antar rekan kerja	0	3	3	15	9	120	80%	Baik
6	Kantor Camat Pakkat memiliki suasana kerja yang nyaman dan harmonis	0	2	4	13	11	123	82%	Baik
Total							717	80%	Baik

Sumber: Data yang diolah penulis, 2024

Pada Tabel 1.10 dapat diketahui bahwa dari 30 orang responden tingkat kepuasan kerja pada karyawan Kantor Camat Pakkat adalah 80% yang memiliki arti bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan di Kantor Camat Pakkat tergolong baik. Nilai tertinggi terdapat pada item pernyataan saya mampu menjalankan dan memahami tugas yang diberikan atasan dengan baik, yaitu sebesar 84%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan di Kantor Camat Pakkat memiliki sifat patuh kepada atasan dan menjalankan tugas yang diberikan atasan dengan baik dan sesuai prosedur. Sementara nilai terendah terdapat pada item ukuran gaji yang saya terima di Kantor Camat Pakkat sudah sesuai dengan tugas yang diberikan, yaitu sebesar 75%. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih ada beberapa karyawan yang tidak puas dengan ukuran gaji yang diterima di Kantor Camat Pakkat.

TABEL 1. 11

PRELIMINARY ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
KARYAWAN KANTOR CAMAT PAKKAT

No	Pernyataan	Jumlah Responden					Skor Ideal	%	Keterangan
		1	2	3	4	5			
1	Saya memiliki sifat datang ke kantor sebelum jam kerja	0	3	5	10	12	121	81%	Baik
2	Saya menyelesaikan tugas berdasarkan prosedur	0	2	2	15	11	125	83%	Baik
3	Saya memiliki kebijakan dalam membantu dan menghadapi permasalahan yang terjadi di kantor	0	1	2	17	10	126	84%	Baik
Total							372	83%	Baik

Sumber: Data yang diolah penulis, 2024

Pada Tabel 1.11 berdasarkan hasil data yang telah diolah oleh penulis dari *preliminary test* yang dilakukan pada karyawan Kantor Camat Pakkat, dapat diketahui bahwa dari 30 orang responden tingkat *organizational citizenship behavior* pada

karyawan Kantor Camat Pakkat adalah 83% yang memiliki arti bahwa tingkat *organizational citizenship behavior* karyawan di Kantor Camat Pakkat tergolong baik. Nilai tertinggi terdapat pada item pernyataan saya memiliki kebijakan dalam membantu dan menghadapi permasalahan yang terjadi di kantor, yaitu sebesar 84%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan di Kantor Camat Pakkat memiliki sifat *altruism* atau sikap membantu sesama yang tinggi. Sementara nilai terendah terdapat pada item saya memiliki sifat datang ke kantor sebelum jam kerja, yaitu sebesar 81%. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih ada beberapa karyawan kurang tepat waktu hadir ke kantor.

Perhitungan untuk menentukan keterangan pada tabel *preliminary study* menggunakan garis kontinum yang telah diolah oleh penulis, sangat tidak baik memiliki rentang nilai 20% - 36%, tidak baik memiliki rentang nilai >36% - 52%, cukup baik memiliki rentang nilai >52% - 68%, baik memiliki rentang nilai >68% - 84%, dan sangat baik memiliki rentang nilai >84% - 100%.

Hasil olahan data *preliminary test* yang telah diolah oleh penulis terkait dengan budaya organisasi, kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* menunjukkan bahwa budaya organisasi di Kantor Camat Pakkat adalah 79% yang artinya budaya organisasi yang diterapkan di Kantor Camat Pakkat tergolong baik. Selanjutnya hasil *preliminary* tingkat kepuasan kerja karyawan adalah 80% yang artinya kepuasan karyawan di Kantor Camat Pakkat tergolong baik. Sementara tingkat *organizational citizenship behavior* karyawan pada Kantor Camat Pakkat adalah 83% yang tergolong baik.

Berdasarkan fenomena, data-data yang sudah ada dan terdapat *research gap* dari temuan atau penelitian sebelumnya, maka penulis tertarik untuk meneliti faktor yang paling berpengaruh terhadap perilaku OCB, yaitu budaya organisasi dan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil pengolahan data *preliminary test* yang dilakukan penulis, fenomena dan penelitian terdahulu yang telah dibahas di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan di Kantor Camat Pakkat Kabupaten Humbang Hasundutan Provinsi Sumatera Utara”**.

1.3 Perumusan Masalah

Sumber daya manusia merupakan asset terpenting bagi perusahaan. Dengan begitu perlunya pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Dalam upaya meningkatkan *competitive advantage* pada perusahaan, kesediaan karyawan tidak hanya dalam menjalankan tugas pokoknya, tetapi juga melaksanakan hal yang lebih dari sekedar tugas pokoknya juga sangat penting. Salah satu faktor yang mendukung untuk terciptanya *organizational citizenship behavior* pada karyawan adalah budaya organisasi itu sendiri dan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan tersebut juga akan menumbuhkan keinginan karyawan untuk melakukan hal yang lebih untuk perusahaan yang disebut dengan *organizational citizenship behavior*. Dengan banyaknya karyawan yang memberikan kerja lebih untuk perusahaan secara suka rela, akan berdampak pada keberhasilan perusahaan atau organisasi tersebut.

Kantor Camat Pakkat merupakan instansi pemerintahan yang berhadapan langsung dengan masyarakat dan mempunyai tugas membina desa/kelurahan serta bertugas dalam pelayanan masyarakat. Hasil dari *preliminary test organizational citizenship behavior* pada karyawan Kantor Camat Pakkat tergolong baik, sementara budaya organisasi dan kepuasan kerja juga tergolong baik. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*, maka peneliti akan mengidentifikasi bagaimana pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan di Kantor Camat Pakkat Kabupaten Humbang Hasundutan Provinsi Sumatera Utara.

1.4 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan oleh penulis, maka didapatkan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- a. Bagaimana gambaran Budaya Organisasi Karyawan di Kantor Camat Pakkat?
- b. Bagaimana gambaran Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Camat Pakkat?
- c. Bagaimana gambaran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan di Kantor Camat Pakkat?
- d. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan di Kantor Camat Pakkat?

- e. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan di Kantor Camat Pakkat?
- f. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan di Kantor Camat Pakkat?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian pada pertanyaan penelitian di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

- a. Gambaran Budaya Organisasi karyawan di Kantor Camat Pakkat
- b. Gambaran Kepuasan Kerja karyawan di Kantor Camat Pakkat
- c. Gambaran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan di Kantor Camat Pakkat
- d. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada Kantor Camat Pakkat
- e. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan di Kantor Camat Pakkat
- f. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada Kantor Camat Pakkat.

1.6 Manfaat Penelitian

Peneliti sangat mengharapkan bahwa penelitian ini akan memberikan manfaat yang sangat besar dan berguna bagi pihak-pihak berikut:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat berupa pengembangan ilmu pengetahuan dan kemampuan bagi akademik tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) karyawan di Kantor Camat Pakkat dan bisa digunakan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya.

1.6.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan khususnya Kantor Camat Pakkat dalam mengelola sumber daya manusia perusahaan untuk mewujudkan perilaku OCB karyawan demi mendukung pencapaian tujuan organisasi.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

1.7.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi Penelitian : Penelitian ini bertempat di Kantor Camat Pakkat
Kabupaten Humbang Hasundutan Provinsi Sumatera Utara

Objek Penelitian : Karyawan Kantor Camat Pakkat
Kabupaten Humbang Hasundutan Provinsi Sumatera Utara

1.7.2 Waktu dan Pelaksanaan Penelitian

Waktu pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober 2023 sampai dengan Februari 2024.

1.8 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pemberian arah serta gambaran materi yang terkandung dalam penelitian ini, maka penulis menyusun sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi penjelasan secara umum dan ringkas mengenai isi penelitian yaitu Gambaran Umum Objek Penelitian, Latar Belakang Penelitian, Rumusan Masalah Penelitian, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Ruang Lingkup Penelitian dan Sistematika Penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Bab ini menguraikan Tinjauan Pustaka berisikan Teori tentang Sumber Daya Manusia, Perilaku Organisasi, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), Kerangka Pemikiran, Hipotesis Penelitian dan Ruang Lingkup Penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bagian ini dibahas tentang Jenis Penelitian, Operasionalisasi Variabel, Skala Pengukuran, Tahapan Penelitian, Populasi dan Sampel, Jenis dan Teknik Pengumpulan Data, Uji Validitas dan Reliabilitas, Teknik Analisis Data yang digunakan dan Hipotesis Penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan Hasil Penelitian dan Pembahasan secara sistematis dan sesuai dengan Rumusan Masalah dan Tujuan Penelitian. Hasil Penelitian dan Pembahasan tersebut meliputi Karakteristik Responden, Analisis Deskriptif, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Hipotesis dan Koefisien Determinasi yang diuraikan secara terperinci.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan tentang Kesimpulan dan Saran. Sementara itu Saran dibedakan menjadi dua, yaitu Saran Praktis dan Saran Teoretis. Saran tersebut dikemukakan untuk dipertimbangkan oleh Pihak Perusahaan dan Penelitian Selanjutnya.