

Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Muara Wahau Kabupaten Kutai Timur

Sub-district Head Leadership in Improving Employee Performance at Muara Wahau Sub-district Office, East Kutai Regency

Munawarah Qaullia¹, Adam Idris², Rita Kala Lingi³

^{1,2,3}Universitas Mulawarman, Samarinda, Indonesia

ARTICLE INFORMATION

Vol. 11, No. 04

Page : 129-134

Published : 2023

KEYWORDS

Leadership, Performance, Employee

CORRESPONDENCE

Phone: +6283896173234

E-mail: unaaqllia712@gmail.com

A B S T R A C T

This research is a descriptive qualitative research using the Miles and Huberman method, including data reduction, data presentation, and conclusion drawing. In this study the authors used observation, interview and document recording methods. Based on the results of the study, regional leaders in improving employee performance at the Muara Wahau District Office of East Kutai Regency have not been fully implemented. Decision making by the deputy regent goes well, with the participation of the apparatus so that in making decisions it is still taken into account, but only verbally, not in writing and not in the formulation of policies. In addition to flattery, the regent also pays more attention to the disbursement of compensation and salaries that should be paid because they come from the local government. Communication is also good, the deputy regent communicates in two directions and sometimes uses local language so that staff can understand and accept. However, the responsibility cannot be said to be good because of the lack of direct supervision from the deputy regent, so it is handed over to Secretary Camat and heads of departments and heads of offices despite coordination. However, when handling, regional leaders only give verbal warnings or do not impose sanctions. The inhibiting factor is the lack of responsibility of employees due to lack of understanding of using technology and frequent absences from work. Supporting factors are the availability of facilities to support work and work allowances as well as salaries as a form of appreciation.

INTRODUCTION

Pada era reformasi seperti sekarang ini pegawai pemerintah sering menjadi perhatian dari kebanyakan masyarakat yang dimana fakta dilapangan sering dijumpai keluhan dari masyarakat yang berhubungan dengan kinerja pegawai.

Kedudukan dan peranan aparatur sipil negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus mampu memberikan pelayanan secara adil kepada masyarakat yang dilandasi dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Untuk meningkatkan kualitas pegawai atau sumber daya manusia itu sendiri dalam melaksanakan tugas mereka maka

perlu dilakukan pembinaan yang berintikan pengabdian aparatur terkait, jujur dan tanggung jawab dalam bekerja

Pada kenyataannya ada banyak pegawai yang belum optimal melaksanakan tugas dan fungsinya. Sehingga menjadi tanggungan pemimpin yang mempunyai tugas menata system atau cara meningkatkan kinerja bawahannya agar tercipta pelayanan publik yang efektif, efisiensi, sesuai dalam peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan dan di jelaskan dalam Undang-Undang Kepegawaian No. 43 Tahun 1999 menyebutkan bahwa: "Dengan tidak mengurangi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan maka untuk menjaga tata tertib dan kelancaran tugas

diadakan peraturan disiplin kerja pegawai Negeri sipil". Namun dalam pelaksanaannya ada kecenderungan tingkat kinerja pegawai menurun dan sering dijumpai. Rasa tanggung jawab pegawai dianggap masih kurang dalam melaksanakan tugas yang diberikan sehingga tingkat kinerja pegawai khususnya di Kantor Kecamatan Muara Wahau dalam bekerja menjadi cenderung menurun.

Dalam Undang-Undang nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah dijelaskan bahwa Kecamatan dipimpin oleh seorang kepala kecamatan yang biasa disebut Camat yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati/wali kota melalui sekretaris Daerah. Maka Camat diharuskan dalam melaksanakan tugasnya untuk menggerakkan pegawainya agar kinerja pegawai meningkat seperti keinginan dan kesediaan pegawai dalam melaksanakan tugas dan mengerahkan seluruh kemampuan mereka sebagai perangkat kecamatan.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan bahwa masih terdapat pegawai yang dirasa kurang optimal melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai aparatur pemerintah dan abdi masyarakat terutama pelayanan khususnya kepada masyarakat, serta tidak banyak juga yang belum melaksanakan segala ketentuan pemerintah yang sudah ditentukan seperti melakukan apel pagi dan sore, tidak bekerja atau tanpa keterangan, bolos saat jam kerja dan tidak sedikit juga pegawai yang kurang pengetahuan terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi seperti ada beberapa pegawai yang belum bisa mengoperasikan peralatan seperti komputer yang ada padahal sarana yang disediakan sudah cukup mumpuni.

THEORETICAL FRAMEWORK

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin dengan mempengaruhi orang lain bertujuan agar mau diajak bekerjasama dalam mencapai hal yang sesuai dengan keinginan pemimpin (Winardi 2011:83).

Kepemimpinan Camat

Kepemimpinan seorang Camat sebagai pemimpin sangatlah berpengaruh terhadap segala urusan yang berlangsung di kantor yakni sifat kepemimpinan yang efektif menurut Gheselli yang dikutip dari Manning dan Curtis (2005:93) yaitu:

1. *Need for achievement* agar berhasil dalam pencapaiannya maka suatu keharusan bagi pemimpin untuk mampu bertanggung jawab dan bekerja keras. Bertanggung jawab terhadap keputusan yang dibuat dan bekerja keras terhadap segala fenomena yang terjadi.
2. *Intelligence* atau mampu mempertimbangkan dengan alasan yang logis dan bersifat berkelanjutan.
3. *Decisiveness* atau pentingnya kemampuan pemimpin dalam menentukan atau membuat keputusan itu tanpa meragukan masalah yang terjadi.
4. *Self Confidence* atau sebagai seseorang yang mempunyai kemampuan maka kesan positif yang diberikan mampu mengarahkan kewibawaan yang dimilikinya dihadapan pegawai lainnya.
5. *Initiative* Menjadi acuan dan teladan sebagai pemimpin dan melakukan pengawasan terhadap pekerjaan yang dijalankan pegawai.
6. *Supervisory Ability* Dapat mendelegasikan tugas pemimpin secara baik kepada bawahannya dengan melihat tugas pokok dan fungsinya.

Kinerja

Kinerja adalah pencapaian hasil kerja seseorang atau kelompok yang berada pada suatu perusahaan yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dan dalam pencapaian tersebut tidak melanggar hukum serta moral dan etika yang berlaku (Afandi, 2018:83).

Indikator Kinerja

Adapun indikator kinerja sebagai alat yang mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan menurut Robbins (2016:260). Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas kerja

2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas

METHOD

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif yang dilakukan secara langsung di lapangan. Sesuai dengan pendapat Creswell (Sugiyono, 2018:4) bahwa penelitian kualitatif yang berarti proses eksplorasi atau memperoleh data dalam penelitian dan memahami makna tiap tingkah laku individu atau kelompok, serta menggambarkan masalah sosial yang terjadi atau masalah kemanusiaan.

Tujuan penelitian pertama akan berfokus pada bagaimana Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Wahau Kabupaten Kutai Timur.

1. Adapun beberapa indikator yang digunakan dalam Kepemimpinan Camat adalah sebagai berikut:
 - 1) Pengambilan Keputusan
 - 2) Memotivasi
 - 3) Komunikasi
 - 4) Tanggung Jawab
2. Faktor penghambat dan faktor pendukung pada Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Wahau Kabupaten Kutai Timur

RESULT AND DISCUSSION

Pengambilan Keputusan Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Wahau Kabupaten Kutai Timur

Mengambil keputusan merupakan proses atau alternatif sebagai pemimpin ketika dihadapkan suatu masalah sehingga diperlukan keputusan yang tepat dengan melihat berbagai macam pandangan dan pendapat dan tentunya yang lebih penting adalah merupakan keputusan yang disetujui oleh semua pihak.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam pengambilan keputusan yang

dilaksanakan terkait perbaikan kinerja pegawai dilaksanakan dengan bentuk melibatkan pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Muara Wahau dan seringkali ini dilakukan ketika antara Camat dan pegawai melaksanakan rapat internal yang dilakukan 3 bulan sekali dengan tujuan mengevaluasi terkait kinerja mereka, adapun beberapa hal yang bisa di ambil keputusannya secara spontan dan mendesak apabila terdapat masalah yang sangat mendesak.

Camat memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berkontribusi dalam memberikan semua aspirasi baik berupa saran dan kritik yang dapat membangun serta meningkatkan kinerja pegawai yang masukkan tersebut menjadi pertimbangan bagi Camat untuk mengambil tindakan akan tetapi sejauh ini masih berupa lisan bukan secara tertulis atau dibuatnya suatu kebijakan sehingga tidak berjalan cukup baik bagi kepemimpinan Camat Muara Wahau dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan melihat indikator pengambilan keputusan.

Motivasi Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Wahau Kabupaten Kutai Timur

Motivasi adalah suatu daya pendorong bagi anggota organisasi dikarenakan motivasi yang diberikan mampu membuat anggota bergerak berdasarkan keahlian dan keterampilan masing-masing dan meluangkan waktu serta tenaganya dalam menunaikan tugasnya sebagai bentuk tanggung jawab dan kewajibannya.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa motivasi yang diberikan Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai dilihat dari tindakannya yang memberikan pujian atas prestasi kerja terutama pegawai yang rajin turun masuk kerja yang diberikan secara lisan atau langsung baik secara empat mata atau pada saat melaksanakan Apel pada Senin Pagi dimana diharapkan dengan memberikan motivasi seperti ini dapat menumbuhkan semangat diri dalam bekerja bagi pegawai walaupun masih ada beberapa pegawai yang melakukan pelanggaran dalam

bekerja setelah diberikan motivasi berupa pujian itu. Selain pujian yang diberikan juga Camat juga memberikan motivasi yang berbentuk motivasi ekstrinsik dimana bentuk motivasi ini berasal dari pengaruh luar atau dari pemimpin itu sendiri dan hal yang dapat memicu pegawai itu termotivasi bisa berupa tunjangan kerja, gaji namun motivasi ini memang semestinya diberikan oleh Camat sehingga sedikit mempengaruhi terhadap peningkatan kinerja yang mungkin seharusnya Camat bisa memberikan bonus diluar dari tunjangan dan gaji tersebut.

Komunikasi Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Wahau Kabupaten Kutai Timur

Komunikasi adalah kecakapan seorang pemimpin dalam menggerakkan pegawainya, cakap menyampaikan pesan, gagasan dan pikirannya kepada bawahan agar dapat dipahami tiap-tiap bawahan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Dalam menjalin komunikasi antara Camat dan pegawainya, Camat sendiri sering menggunakan bahasa daerah agar maksud dan tujuan mudah untuk dipahami dan diterima dengan baik oleh pegawai sehingga kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kinerja sudah cukup baik dengan melihat dari indikator komunikasi. Selain itu, komunikasi yang dilakukan Camat Muara Wahau juga merupakan komunikasi dua arah yang apabila ada anggota yang memiliki aspirasi, masukan, ataupun kritik, sangat diterima dengan baik agar menjadi masukan dalam memperbaiki kinerja pegawainya dan hal ini biasanya dilakukan pada saat rapat internal bahkan diluar jam rapat.

Tanggung Jawab Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Wahau Kabupaten Kutai Timur

Sebagai pemimpin harus mampu bertanggung jawab terhadap bawahannya yang

artinya wajib bagi Camat menanggung atas segala sesuatunya. Berdasarkan hasil penelitian, kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kinerja dengan melihat indikator tanggung jawab menunjukkan bahwa bentuk pertanggungjawaban masih belum terlaksana dimana Camat ketika terjadi suatu masalah di Kecamatan lebih melimpahkan kepada Sekcam dan para Kasubbag juga Kasi, hal ini dikarenakan Camat yang jarang berada di Kantor karena seringnya melaksanakan kegiatan diluar kantor atau Dinas Luar. Namun juga ada usaha yang dilakukan Camat dalam mengatasi hal tersebut dengan cara memanggil dan menanyakan Kasi atau Kasubbag yang mengawasi langsung dan kemudian nantinya pegawai yang bersangkutan diberikan teguran atau arahan secara lisan sebelum masalah yang lebih besar akan terjadi kedepannya. Namun, juga tidak bisa dipungkiri fakta bahwa masih ada yang perlu dipertanggungjawabkan Camat dimana masih ada beberapa pegawai yang acuh tak acuh terhadap pekerjaannya sehingga pekerjaan menjadi terhambat dan kadang pekerjaan yang semestinya dikerjakan menjadi dilempartugaskan dengan yang lain. Dari masalah tersebut dikarenakan kurangnya pemahaman atau penggunaan komputer sehingga melemparkan tugas ke pegawai yang lain sehingga Camat tidak hanya menegur secara namun bisa memberikan pelatihan berupa pengembangan *skill* yang berkaitan dengan teknologi.

Faktor Penghambat dan Pendukung Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Wahau Kabupaten Kutai Timur

1) Faktor Penghambat

Adapun faktor penghambat kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai:

- a) Kurangnya Rasa Tanggung Jawab Pegawai
Tidak sedikit pegawai yang melemparkan tugasnya dengan pegawai yang lain sehingga hal ini menjadi salah satu faktor penghambat bagi kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kinerja, selain rendahnya

kesadaran diri pegawai juga hal tersebut dilatar belakangi dengan kurangnya pemahaman atau *skill/kemampuan* menggunakan teknologi yang seharusnya Camat menyediakan wadah pelatihan sebagai bentuk kepemimpinan Camat Muara Wahau untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

b) Lemah Tingkat Disiplin Pegawai

Dalam menjalankan suatu kepemimpinan, sebagai pemimpin memerlukan pegawai yang mampu diajak bekerja sama dalam mencapai tujuan suatu organisasi begitu juga dalam lingkup Pemerintahan tingkat Kecamatan dimana dengan pegawai yang lebih bertanggung jawab dengan tugas dan fungsi sebagai penyelenggara pemerintah. Namun fakta dilapangan dengan melihat hasil penelitian pegawai tidak semuanya bertanggung jawab dengan tugasnya, masih ditemukannya pegawai yang sering terlambat masuk bahkan tidak masuk sama sekali meskipun adanya acaman gaji atau insentif yang ditahan karena dilihat dari absensi kehadiran mereka.

2) Faktor Pendukung

Adapun faktor pendukung kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai:

1) Sarana

Hal ini dilihat dari tersedianya sarana sebagai penunjang kebutuhan saat bekerja diantaranya tersedia komputer, pendingin ruangan atau AC tiap ruangan, tersedia jaringan *WIFI*. Sehingga para pegawai merasa nyaman dan senang dalam bekerja, walaupun tidak semua sarana bisa digunakan namun tidak memutuskan inisiatif mereka menyelesaikan pekerjaannya.

2) Apresiasi

Apresiasi yang dimaksud adalah diberinya tunjangan kerja dan gaji yang mana diberikan berdasarkan kehadiran dan jika hasil data absensi pegawai tidak dalam kategori baik atau sering tidak masuk maka

menjadi ancaman bagi pegawai yang diberikan Camat yaitu ditahan gajinya atau dipotong insentif sehingga menjadi motivasi bagi pegawai untuk lebih disiplin.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Muara Wahau dapat disimpulkan belum berjalan dengan baik dan dengan dipengaruhi oleh beberapa indikator yang dilihat dari Gaya Kepemimpinan menurut Kartono (2008:32) berupa: pengambilan keputusan, motivasi, komunikasi dan tanggung jawab dijelaskan secara mendalam dibawah ini:

1) Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan oleh Camat sudah cukup baik karena adanya keterlibatan anggota dalam pengambilan keputusan dengan diberikan kesempatan oleh Camat untuk memberikan masukan serta kritik dalam kegiatan rapat evaluasi dengan dibicarakan atau dimusyawarahkan bersama, sehingga masukan tersebut menjadi pertimbangan bagi Camat untuk mengambil tindakan akan tetapi sejauh ini masih berupa lisan bukan secara tertulis atau dibuatnya suatu kebijakan, adapun sebagian keputusan yang dapat langsung diambil keputusan oleh Camat ketika dalam keadaan darurat.

2) Memotivasi

Motivasi yang diberikan Camat berupa pujian belum optimal dalam meningkatkan kinerja pegawai karena masih terjadi pelanggaran yang dilakukan pegawai setelah diberi motivasi, meskipun ada faktor lain yakni dalam memotivasi pegawai dengan diberinya berupa tunjangan atau gaji akan tetapi hal tersebut memang semestinya diberikan mengingat sudah kewajiban Camat akan hal tersebut dan juga dana bersumber dari Pemerintah Daerah.

3) Komunikasi

Komunikasi sudah bisa dikatakan berjalan dengan baik karena adanya keterjalinan

komunikasi dua arah dan ada cara lain yang memudahkan Camat menyampaikan maksud dan tujuan dengan menggunakan bahasa daerah kepada pegawainya dan hal tersebut diterima dan dipahami dengan baik oleh pegawai.

- 4) Tanggung Jawab
Bentuk tanggung jawab Camat belum maksimal dikarenakan kurangnya pengawasan oleh Camat disebabkan sering tidak berada di Kantor atau Dinas Luar sehingga dilimpahkan kepada Sekcam dan Kasubbag juga Kasi sehingga saling berkoordinasi namun ketika dihadapkan pada suatu masalah Camat hanya menegur secara lisan atau tidak adanya sanksi.
- 5) Faktor penghambat dan pendukung
 1. Faktor penghambat:
 - a. Kurangnya rasa tanggung jawab pegawai
 - b. Lemah tingkat disiplin pegawai
 2. Faktor pendukung:
 - a. Tersedia sarana
 - b. Apresiasi kerja

REFERENSI

Buku :

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.

Gheselli. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Kartono, Kartini. 2003. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Persada.A.S
Moenir. 2002. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: BumiAksara.

Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. 2016. *Manajemen*. Jakarta: PT INDEKS Kelompok Gramedia.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Winardi. 2011. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Jurnal :

Maulana, Fakhrian Harza. (2015). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Kantor Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis* (22). Malang.

Prasetyo Utomo, Sigit. ((2019). Analisis Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda. *eJournal Ilmu Pemerintahan*. 7 (2). 811-822. Samarinda.

Riska, Nur. (2014). Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Samarinda Utara di Kota Samarinda. *eJournal Ilmu Pemerintahan*. 2 (3). 2224-2235. Samarinda.

Dokumen-dokumen:

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah