

PERANAN DAN KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK DI KECAMATAN PARINGIN SELATAN KABUPATEN BALANGAN

Rahmatul Jannah¹, Dr.Murdiansyah Herman, S.Sos., M.Ap², Fika Fibriyanita, S.Sos., M.AP.
1Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Uniska Banjarmasin

Rahmatul Jannah@gmail.com

ABSTRAK

PERANAN DAN KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK DI KECAMATAN PARINGIN SELATAN KABUPATEN BALANGAN (Oleh Rahmatul Jannah : pembimbing Dr. Murdiansyah Herman, S.Sos., M.Ap Fika Fibriyanita, S.Sos., M.AP. ; 2021)

Latar belakang penelitian ini dilakukan, dikarenakan dewasa ini pengaruh Peranan dan Kepemimpinan sangat dominan sekali dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Parangin Selatan Kabupaten Balangan. Tujuan penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana Peranan dan Kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik di Kantor Kecamatan Parangin Selatan Kabupaten Balangan . Manfaat penelitian diharapkan berguna untuk mengembangkan konsep Peranan dan Kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik di Kantor Kecamatan Parangin Selatan Kabupaten Balangan .

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif-korelasional. Penelitian deskriptif-korelasional artinya peneliti berusaha menggambarkan dan kemudian mencoba menghubungkan adanya kaitan antara variabel independen terhadap variabel dependen

Hasil penelitian, menunjukkan bahwa Peranan dan Kepemimpinan Camat dalam meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik, dirasakan sudah berjalan dengan baik dan demokratis, dimana setiap kebijakan dan keputusan dilakukan pimpinan, dari hasil angket atau tanggapan responden menunjukkan sebagian besar responden mengakui bahwa selalu melibatkan pegawainya dan ini dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam pelayanan publik nya.

Faktor penghambat Peranan dan Kepemimpinan Camat terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam pelayanan publik, adalah; masih kurangnya fasilitas sarana dan prasarana yang menunjang peningkatan kinerja pegawai dalam pelayanan publik; peranan dan kepemimpinan camat yang menerapkan komunikasi tertutup masih kurang efektif; masih adanya peraturan yang tidak ditaati pegawai; terhadap lingkungan kerja yang tidak mendukung kelancaran operasional; dan masih kurangnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan.Sedangkan upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan tersebut adalah. Fasilitas sarana dan prasarana harus selalu ditingkatkan; peranan dan kepemimpinan camat harus menerapkan komunikasi terbuka; Peraturan yang dibuat harus ditegakkan tanpa pandang bulu; harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang dapat mendukung kelancaran operasional; Peranan dan Kepemimpinan yang diterapkan harus dapat memberikan rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya.

Kata Kunci : Peranan, Kepemimpinan, Pelayanan Publik

ABSTRACT

THE ROLE AND LEADERSHIP OF THE CAMAT IN IMPROVING THE QUALITY OF PUBLIC SERVICES IN THE SUB-DISTRICT OF PARINGIN SELATAN, BALANGAN REGENCY (By Rahmatul Jannah : supervisor Dr. Murdiansyah Herman, S.Sos., M.Ap Fika Fibriyanita, S.Sos., M.AP. ; 2021)

The background of this research was done, because nowadays the influence of Role and Leadership is very dominant in Improving the Quality of Public Services at the Parangin Selatan District Office, Balangan Regency. The purpose of this study is to find out how the role and leadership of the sub-district head in improving the quality of public services at the Parangin Selatan District Office, Balangan Regency.

The benefits of the research are expected to be useful for developing the concept of the Camat's Role and Leadership in improving the quality of public services at the Parangin Selatan District Office, Balangan Regency.

The research method used in this research is descriptive-correlational research method. Descriptive-correlational research means that researchers try to describe and then try to connect the relationship between the independent variable and the dependent variable

The results showed that the role and leadership of the sub-district head in improving the quality of public services was felt to have been going well and democratically, where every policy and decision was made by the leadership. employee performance in public services.

The inhibiting factors for the role and leadership of the Camat towards improving employee performance in public services are; the lack of facilities and infrastructure that support the improvement of employee performance in public services; the role and leadership of the sub-district head that applies closed communication is still less effective; there are still regulations that are not obeyed by employees; to a work environment that does not support smooth operations; and there is still a lack of employee responsibility for the work given. Meanwhile, the efforts made in overcoming these obstacles are: Facilities and infrastructure must always be improved; the role and leadership of the sub-district head must apply open communication; The rules made must be enforced indiscriminately; must be able to create a work environment that can support smooth operations; The role and leadership applied must be able to give employees a sense of responsibility for their work.

Keywords: Role, Leadership, Public Service

PENDAHULUAN

Pemimpin sebaiknya mempunyai kemampuan mempengaruhi dalam menentukan cara yang digunakan pegawai dalam meningkatkan pencapaian hasil kerja. Hal ini didasari pada argument bahwa seorang pemimpin memiliki otoritas dalam merencanakan, mengarahkan, mengkoordinasikan, dan mengawasi perilaku pegawainya. Pemimpin organisasi dapat mempengaruhi perilaku dengan cara menciptakan sistem dan proses organisasi yang sesuai kebutuhan, baik kebutuhan individu, kebutuhan kelompok maupun kebutuhan organisasi. Dalam penelitiannya menelaah lima perilaku kepemimpinan (tantangan proses, inspirasi, visi bersama, memungkinkan orang lain untuk bertindak, percontohan cara, mendorong semangat). Penelitian ini kemudian mengidentifikasi hubungan (baik korelasional maupun prediktif) antara penggunaan perilaku kepemimpinan dengan kinerja pegawai dalam pelayanan publik, kepuasan kerja pegawai dan meningkatkan kualitas pelayanan publik . Penelitian ini mendukung adanya hubungan positif antara penggunaan perilaku kepemimpinan dengan kinerja pegawai dalam pelayanan publik, kepuasan kerja pegawai dan meningkatkan kualitas pelayanan publik .

Dengan demikian, baik buruknya kinerja pegawai dalam pelayanan publik dilihat dari kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Penilaian kinerja merupakan kegiatan mengukur atau menilai untuk menetapkan seorang pegawai atau karyawan sukses atau gagal dalam melaksanakan pekerjaannya dengan menggunakan standar pekerjaan sebagai tolok ukurnya. Penilaian kinerja di lingkungan pegawai negeri sipil (PNS) dikenal dengan sebutan penilaian pelaksanaan pekerjaan. Dimana dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Peranan dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif dalam meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik dengan dimoderasi oleh . Dalam penelitian ini motivasi dapat kita bagi dua yaitu, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik serta budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap meningkatkan kualitas pelayanan publik .

Dengan mengidentifikasi dan meneliti berbagai faktor, diharapkan diperoleh gambaran tentang hal-hal yang berhubungan dengan peningkatan kinerja pegawai dalam pelayanan publik . Penelitian ini mencoba melakukan kajian faktor-faktor tersebut yaitu pengaruh Peranan dan Kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam pelayanan publik pada Pemerintah Daerah. Oleh sebab itu penelitian ini mengambil judul: "Peranan dan Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik di Kecamatan Paringin Selatan Kabupaten Balangan".

Adapun rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : 1) Bagaimana Peranan dan Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik di Kecamatan Paringin Selatan Kabupaten Balangan.?, 2) Apa saja Faktor yang menjadi penghambat Peranan dan Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik di Kecamatan Paringin Selatan Kabupaten Balangan? Dan 3) Upaya-upaya apa saja yang dapat dilakukan terhadap Peranan Dan Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik di Kecamatan Paringin Selatan Kabupaten Balangan?

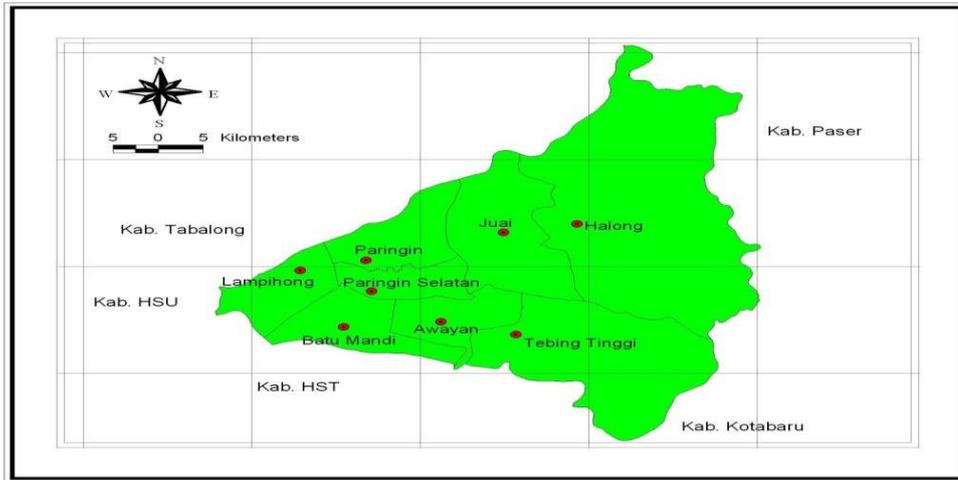
METODE

Penelitian ini merupakan penelitian Deskriptif Kualitatif, dengan jumlah sampel 40 orang dengan hasil wawancara sebagai pembanding, data primer dikumpulkan dengan lembar pertanyaan dan kuesioner yang dibagikan, adapun teknik analisis data adalah menggunakan prosentase yang kemudian dikategorikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Kecamatan Paringin Selatan merupakan salah satu kecamatan yang berada di Kabupaten Balangan. Kecamatan ini sendiri memiliki luas hanya mencapai 86,80 Km² atau sebesar 4,62 persen dari total wilayah. Paringin Selatan merupakan kecamatan yang memiliki 16 pembagian desa, yaitu Baruh Bahinu Dalam, Baruh Bahinu Luar, Batu Piring, Binjai, Bungin, Galumbang, Halubau, Halubau Utara, Inan, Lingsir, Maradap, Batu Piring, Murung Abuin, Murung Jambu, Panggung, Tarangan, Telaga Purun.



Gambar 4.1 Kecamatan Paringin Selatan



Gambar 4.2 Kantor Kecamatan Paringin Selatan

Kantor Camat Paringin adalah kantor pelayanan bagi warga masyarakat Paringin, khususnya dalam mengurus administrasi kependudukan. Kantor Camat Paringin berlokasi di Jalan A Yani, Kelurahan Paringin, Kabupaten Balangan, jam pelayanan pada tugas dan fungsi masing-masing. Kantor Camat Paringin membuka pelayanan setiap hari kerja. Senin sampai Kamis sejak pukul 08.00-16.00 Wita, kemudian Jumat sejak pukul 08.00-11.30 wita.

2. Pembahasan

Selanjutnya, untuk menganalisis data penelitian mengenai sejauhmana peranan dan Kepemimpinan Camat Hadi Suwito S.Pd. terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam pelayanan publik di Kantor Kecamatan Kabupaten Balangan, yang dikumpulkan dari kuesioner yang disebar di lapangan, sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditetapkan, maka data yang berhasil terkumpul untuk dijadikan sampel berjumlah 40 orang responden. Kemudian, dari jawaban 40 responden tersebut, dihitung, ditabulasi, dan kemudian dianalisis, yang hasilnya dapat digambarkan dalam beberapa tabel yang tersebut dibawah ini:

Tabel 4.1 Bagaimana cara pemimpin dalam pemecahan masalah berkaitan dengan kesejahteraan pegawai

Alternatif jawaban	F	%
Menerima Masukan Pegawai	30	75
Tidak Menerima Masukan Pegawai	6	15
Tidak Tahu	4	10
Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer 2021

Dari tabel 4.1 tersebut diatas, yang menyatakan bagaimana cara pemimpin dalam pemecahan masalah berkaitan dengan kesejahteraan pegawai? Ternyata ada sebanyak 75 % responden, yang menyatakan menerima masukan pegawai, kemudian ada 15 % responden yang menyatakan tidak menerima masukan pegawai dan sebanyak 10 % responden menyatakan tidak tahu. Dari analisis diatas ternyata lebih dari 50 % responden atau 75 % responden menyatakan bahwa pemimpin di Kantor Kecamatan Paringin Selatan Kabupaten Balangan dalam pemecahan masalah yang berkaitan dengan kesejahteraan pegawai selalu menerima masukan atau pendapat dari para pegawainya. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa pimpinan di Kantor Kecamatan Paringin Selatan Kabupaten Balangan selalu memikirkan kesejahteraan pegawainya, dan selalu mencari jalan keluarnya dengan duduk bersama-sama pegawainya pula.

Tabel 4.2 Bagaimana cara pemimpin anda, ketika anda memberikan saran atau masukan

Alternatif jawaban	F	%
Menerima Saran	28	70
Tidak Menerima Saran	7	17.5
Tidak Tahu	5	12.5
Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, 2021

Dari tabel 4.2 tersebut diatas, yang menyatakan bagaimana cara pemimpin anda dalam memberikan saran dan masukan? Ternyata ada sebanyak 70 % responden, yang menyatakan pimpinan menerima saran dari para pegawainya, kemudian ada 17.5 % responden yang menyatakan pimpinan tidak menerima saran dari pegawainya dan sebanyak 12.5 % responden menyatakan tidak tahu. Dari analisis diatas ternyata lebih dari 50 % responden tepatnya 70 % atau 28 responden menyatakan bahwa pemimpin di Kantor Kecamatan Paringin Selatan Kabupaten Balangan dalam kepemimpinannya selalu menerima saran atau masukan dari pegawainya, yang berarti kepemimpinan di Kantor Kecamatan Paringin Selatan Kabupaten Balangan telah menerapkan prinsip demokratis. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa pimpinan di Kantor Kecamatan Paringin Selatan Kabupaten Balangan kalo memecahkan masalah di Kantor selalu mengundang pegawainya untuk dapat menyumbangkan atau memberikan saran / masukan.

Tabel 4.3 Bagaimana cara pemimpin terhadap pengaturan dalam pemberian gaji atau upah terhadap pegawai

Alternatif jawaban	F	%
Sepenuhnya ditentukan oleh pimpinan	10	25
Tidak Tahu	14	35
Berdiskusi dengan bawahan	16	40
Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, 2021

Dari tabel 3 tersebut diatas, yang menyatakan bagaimana cara pemimpin terhadap pengaturan dalam pemberian gaji atau upah terhadap pegawai? Ternyata ada sebanyak 25 % responden, yang menyatakan pimpinan sepenuhnya yang menentukan, kemudian ada 40 % responden yang menyatakan bahwa pimpinan berdiskusi dengan bawahan dan sebanyak 35 % responden menyatakan tidak tahu. Dari analisis diatas ternyata yang paling tinggi memberikan tanggapan sekitar 40 % responden atau 16 responden dari jumlah 40 responden mengatakan bahwa cara pemimpin terhadap pengaturan dalam pemberian gaji atau upah terhadap pegawai, pimpinan berdiskusi dengan bawahannya. Sehingga boleh dikatakan dalam tanggapan ini pimpinan menggunakan Peranan dan Kepemimpinan yang demokratis.

Tabel 4.4 Bagaimana cara pemimpin ketika memperoleh tugas dari instansi pemerintah yang lebih tinggi

Alternatif jawaban	F	%
Berdiskusi dengan bawahan	25	62.5
Tidak Tahu	8	20.0
Pemimpin mengambil keputusan sendiri	7	17.5
Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, 2021

Dari tabel 4.4 tersebut diatas, yang menyatakan bagaimana cara pemimpin anda ketika memperoleh tugas dari instansi pemerintah yang lebih tinggi, seperti dari provinsi dalam memberikan saran dan masukan? Ternyata ada sebanyak 17.5 % responden, yang menyatakan pimpinan mengambil keputusan sendiri, kemudian ada 62.5 % responden yang menyatakan bahwa pimpinan berdiskusi dengan bawahan dan sebanyak 20 % responden menyatakan tidak tahu. Dari analisis diatas ternyata lebih dari 50 % responden tepatnya 62.5 % atau 25 responden dari 40 responden menyatakan bahwa pemimpin di kantor Kecamatan Kabupaten Balangan dalam memperoleh tugas dari instansi pemerintah yang lebih tinggi, seperti dari provinsi selalu berdiskusi dengan bawahannya. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa pimpinan di Kantor Kecamatan Paringin Selatan Kabupaten Balangan memecahkan masalah di kantor selalu mengundang pegawainya untuk dapat menyumbangkan atau memberikan saran / masukan, sehingga Peranan dan Kepemimpinan yang diterapkan dalam masalah seperti diatas menggunakan pola demokratis.

Tabel 4.5 Bagaimana perlakuan yang anda terima ketika sedang melaksanakan tugas pekerjaan dari pimpinan

Alternatif jawaban	F	%
Pemimpin mengawasi dengan ketat	26	65
Pemimpin tidak mengawasi dengan ketat	10	25
Tidak Tahu	4	10
Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, 2021

Dari tabel 4.5 tersebut diatas, yang menyatakan bagaimana perlakuan yang anda terima ketika sedang melaksanakan tugas pekerjaan dari pimpinan? Ternyata ada sebanyak 65 % responden, yang menyatakan pimpinan mengawasi dengan ketat, kemudian ada 25 % responden yang menyatakan pimpinan tidak mengawasi dengan ketat dan sebanyak 10 % responden menyatakan tidak tahu. Dari analisis diatas ternyata lebih dari 50 % responden tepatnya 65 % atau 26 responden menyatakan bahwa perlakuan yang anda terima ketika sedang melaksanakan tugas pekerjaan dari pimpinan, mengawasi dengan ketat, berarti pimpinan di Kantor Kecamatan Paringin Selatan Kabupaten Balangan telah menerapkan sifat amanah kepada pekerjaannya dengan mempunyai rasa tanggungjawab yang sangat besar. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa pimpinan di Kantor Kecamatan Paringin Selatan Kabupaten Balangan diberi tugas dan tanggung jawab beliau selalu menjalankan amanah tersebut dengan rasa tanggung jawab yang tinggi pula.

Tabel 4.6 Ketika anda mengerjakan tugas yang diberikan pemimpin, bagaimana tindakan pemimpin anda

Alternatif jawaban	F	%
Pemimpin mengawasi dengan ketat	27	67.5
Pemimpin tidak mengawasi dengan ketat	9	22.5
Tidak Tahu	4	10
Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, 2021

Dari tabel 6 tersebut diatas, yang menyatakan bagaimana perlakuan yang anda terima ketika sedang mengerjakan tugas yang diberikan pemimpin, bagaimana tindakan pemimpin anda? Ternyata ada sebanyak 67.5 % responden, yang menyatakan pimpinan mengawasi dengan ketat, kemudian ada 22.5 % responden yang menyatakan pimpinan tidak mengawasi dengan ketat dan sebanyak 10 % responden menyatakan tidak tahu. Dari analisis diatas ternyata lebih dari 50 % responden tepatnya 67.5 % atau 27 responden dari 40 responden menyatakan bahwa untuk mengerjakan tugas yang diberikan pemimpin, pemimpin selalu mengawasinya dengan ketat, berarti pimpinan di Kantor Kecamatan Paringin Selatan Kabupaten Balangan telah menerapkan sifat amanah kepada pekerjaannya dengan mempunyai rasa tanggungjawab yang sangat besar. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa pimpinan di Kantor Kecamatan Paringin Selatan Kabupaten Balangan diberi tugas dan tanggung jawab beliau selalu menjalankan amanah tersebut dengan rasa tanggung jawab yang tinggi pula.

Tabel 4.7 Bagaimana cara pemimpin dalam pengambilan keputusan pelaksanaan pekerjaan berkaitan dengan pelayanan kepada masyarakat

Alternatif jawaban	F	%
Keputusan melibatkan bawahan	23	57.5
Keputusan dilakukan pemimpin sendiri	11	27.5
Tidak Tahu	6	15
Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, 2021

Dari tabel 4.7 tersebut diatas, yang menyatakan bagaimana cara pemimpin dalam pengambilan keputusan pelaksanaan pekerjaan berkaitan dengan pelayanan kepada masyarakat? Ternyata ada sebanyak 27.5 % responden, yang menyatakan pimpinan melakukan keputusan sendiri, kemudian ada 57.5 % responden yang menyatakan pimpinan mengambil keputusan melibatkan bawahan dan sebanyak 15 % responden menyatakan tidak tahu. Dari analisis diatas ternyata lebih dari 50 % responden tepatnya 57.5 % atau 23 responden dari 40 responden menyatakan bahwa untuk cara pemimpin dalam pengambilan keputusan pelaksanaan pekerjaan berkaitan dengan pelayanan kepada masyarakat, pemimpin mengambil keputusan melibatkan bawahan, berarti pimpinan di Kantor Kecamatan Paringin Selatan Kabupaten Balangan telah menerapkan sistem yang bersifat demokratis dalam mengambil keputusan. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa pimpinan di Kantor Kecamatan Paringin Selatan Kabupaten Balangan selalu mendahulukan kepentingan bersama dalam menentukan kebijakannya.

Tabel 4.8 Bagaimana cara pemimpin ketika terjadi konflik diantara sesama pegawai

Alternatif jawaban	F	%
Berdiskusi dengan bawahan yang terkait	26	65
Mengambil tindakan sendiri	5	12.5
Tidak Tahu	9	22.5
Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, 2021

Dari tabel 4.8 tersebut diatas, yang menyatakan bagaimana cara pemimpin ketika terjadi konflik diantara sesama pegawai? Ternyata ada sebanyak 12.5 % responden, yang menyatakan pimpinan mengambil tindakan sendiri, kemudian ada 65 % responden yang menyatakan pimpinan berdiskusi dengan bawahan yang terkait dan sebanyak 22.5 % responden menyatakan tidak tahu. Dari analisis diatas ternyata lebih dari 50 % responden tepatnya 65 % atau 26 responden dari 40 responden menyatakan bahwa cara pemimpin ketika terjadi konflik diantara sesama pegawai, pemimpin selalu berdiskusi dengan bawahan yang terkait, berarti pimpinan di Kantor Kecamatan Paringin Selatan Kabupaten Balangan telah menerapkan sistem yang demokratis dalam mengambil keputusan. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa pimpinan di Kantor Kecamatan Paringin Selatan Kabupaten Balangan selalu mendahulukan pengambilan keputusan bersama dalam menentukan kebijakan yang akan diambil.

Tabel 4.9 Bagaimana cara pemimpin dalam pengambilan keputusan ketika terdapat musibah atau bencana yang terjadi dilingkungan

Alternatif jawaban	F	%
Bermusyawarah dengan bawahan	28	70.0
Tidak Tahu	7	17.5
Mengambil keputusan sendiri	5	12.5
Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, 2021

Dari tabel 4.9 tersebut diatas, yang menyatakan bagaimana cara pemimpin dalam pengambilan keputusan ketika terdapat musibah atau bencana yang terjadi dilingkungan? Ternyata ada sebanyak 12.5 % responden, yang menyatakan pimpinan mengambil keputusan sendiri, kemudian ada 70 % responden yang menyatakan pimpinan bermusyawarah dengan bawahan dan sebanyak 17.5 % responden menyatakan tidak tahu. Dari analisis diatas ternyata lebih dari 50 % responden tepatnya 70 % atau 28

responden dari 40 responden menyatakan bahwa cara pemimpin dalam pengambilan keputusan ketika terdapat musibah atau bencana yang terjadi dilingkungan, pemimpin selalu bermusyawarah dengan bawahan yang terkait, berarti pimpinan di Kantor Kecamatan Paringin Selatan Kabupaten Balangan telah menerapkan sistem kepemimpinan demokratis. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa pimpinan di Kantor Kecamatan Paringin Selatan Kabupaten Balangan selalu menginginkan kebersamaan dalam menangani masalah bencana dan musibah yang terjadi didaerah Kabupatenn Balangan.

Tabel 4.10 Bagaimana tindakan pemimpin ketika terdapat pegawai yang melakukan kesalahan kerja

Alternatif jawaban	F	%
Tida Tahu	20	50
Mengambil tindakan sendiri	10	25
Berdiskusi dengan bawahan yang terkait	10	25
Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, 2021

Dari tabel 4.10 tersebut diatas, yang menyatakan bagaimana tindakan pemimpin ketika terdapat pegawai yang melakukan kesalahan kerja? Ternyata ada sebanyak 25 % responden, yang menyatakan pimpinan mengambil tindakan sendiri, kemudian ada 25 % responden yang menyatakan pimpinan berdiskusi dengan bawahan yang terkait dan sebanyak 50 % responden menyatakan tidak tahu. Dari analisis diatas ternyata ada 50 % responden atau 20 responden dari 40 responden menyatakan bahwa cara tindakan pemimpin ketika terdapat pegawai yang melakukan kesalahan kerja, maka kebanyakan responden tidak mengetahui apa yang dikerjakan pimpinan. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa dalam hal ini pimpinan di Kantor Kecamatan Paringin Selatan Kabupaten Balangan masih tidak terbuka dan transparan dalam mengatasi tindakan yang dilakukan terhadap pegawai yang melakukan kesalahan kerja.

2. Faktor Yang Menjadi Penghambat Peranan dan Kepemimpinan Camat Terhadap Peningkatan Kinerja pegawai dalam pelayanan publik

Faktor-faktor yang menjadi hambatan dari Peranan dan Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Paringin Selatan Kabupaten Balangan, meliputi beberapa faktor berikut ini:

- a. Kurangnya fasilitas, sarana dan prasarana pelayanan, sehingga dapat menghambat pelayanan kepada masyarakat, namun pemberian motivasi dari pimpinan atau Peranan dan Kepemimpinan Camat yang diterapkan di Kantor Kecamatan Paringin Selatan Kabupaten Balangan sudah cukup bagus walaupun masih terkendala sarana dan pra sarana untuk pelayanan masyarakat.
- b. Peranan dan Kepemimpinan Camat yang diterapkan sudah menjalankan sistem komunikasi terbuka, sehingga tidak memberikan rasa curiga dari pegawainya, namun masih ada rasa ketidakpercayaan dan ketidakterbukaan kepada pimpinan pada beberapa orang karena adanya rasa sungkan.
- c. adanya Kurangnya ketaatan pegawai terhadap peraturan yang diterapkan pada Kantor Kecamatan Paringin Selatan Kabupaten Balangan dapat berimbas kepada kurangnya kepercayaan terhadap kebijakan pimpinan di kantor ini.
- d. Kurangnya lingkungan kerja yang mendukung kelancaran operasional, dapat menghambat pemberian motivasi pimpinan kepada bawahannya, sehingga bagaimanapun Peranan dan Kepemimpinan yang diterapkan di Kantor Kecamatan Paringin Selatan Kabupaten Balangan, selalu tidak berjalan mulus, malah selalu mendapat rintangan dan tantangan dari pegawainya.
- e. Kurangnya tanggung jawab yang diemban pegawai dalam menyelesaikan tugas, juga dianggap dapat penyebab hambatan Peranan dan Kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam pelayanan publik nya, bagaimana tidak tanggung jawab adalah sesuatu amanah yang diberikan organisasi atau perusahaan supaya organisasi dapat memberikan tujuan dan harapan yang diinginkan oleh organisasi tersebut.

3. Upaya yang Dilakukan Dalam Mengatasi Hambatan-hambatan

Kewajiban seorang pimpinan adalah memperhatikan pegawainya sebagai komitmen terhadap proses peningkatan kinerja pegawai dalam pelayanan publik tersebut. Pembinaan pegawai Kecamatan akan berdampak pada penyelesaian tugas dan tanggung jawab bawahan dalam bekerja dan menyelesaikan proses pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Sebagai keseluruhan dari organisasi maka harus saling bekerjasama dalam pencapaian tujuan yang baik, tujuan pribadi maupun tujuan organisasi.

Dalam hal ini pimpinan Kantor Kecamatan Paringin Selatan Kabupaten Balangan harus mampu mengerahkan segala kemampuannya untuk mempengaruhi pegawainya agar kinerja pegawai dalam pelayanan publik nya tersebut dapat ditingkatkan demi tercapainya tujuan dan Kewajiban yang harus juga dilaksanakan oleh kepemimpinan Camat Paringin selatan adalah memperhatikan bawahan sebagai komitmen terhadap proses peningkatan kinerja pegawai dalam pelayanan publik nya dalam pencapaian tujuan, baik tujuan pribadi maupun tujuan organisasi.

Upaya yang dapat dilakukan pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam pelayanan publik nya Kantor Kecamatan Paringin Selatan Kabupaten Balangan adalah sebagai berikut :

- a. Fasilitas sarana dan prasarana harus selalu ditingkatkan kalau perlu ditambah, karena fasilitas sekarang masih dirasakan kurang, sehingga sesuatu yang dapat menghambat kinerja pegawai dalam pelayanan publik akan berkurang, dan nantinya peran kepemimpinan yang diterapkan tentunya akan berjalan dengan baik dan lancar.
- b. Peranan dan Kepemimpinan Camat harus diubah, artinya Peranan dan Kepemimpinan yang dulu jarang menerapkan komunikasi terbuka harus saatnyalah Peranan dan Kepemimpinan menggunakan komunikasi lebih terbuka, guna menghindari saling curiga sesama pegawai dan agar terjaga Peranan dan Kepemimpinan yang bersifat akuntabilitas guna memberikan citra *good governance dan clean government* (keuangan yang sehat dan pemerintahah yang bersih).
- c. Peraturan harus tegas dilaksanakan, apabila ada pegawai yang melanggar harus ditindak tegas tidak pandang bulu, guna memberikan efek jera terhadap pegawai serta memberikan pengaruh dan wibawa terhadap peran kepemimpinan yang dilaksanakan di Kantor Kecamatan Paringin Selatan Kabupaten Balangan .
- d. Lingkungan kerja diciptakan supaya dapat mendukung kelancaran operasional, bukan sebaliknya, sehingga saatnyalah pengaruh dari Peranan dan Kepemimpinan harus dapat memberikan kenyamanan berkerja para pegawainya, sehingga dapat memberikan peningkatan kinerja pegawai dalam pelayanan publik nya dan selanjutnya akan memberikan banyak keuntungan pula terhadap organisasi atau kantornya, dalam hal ini memberikan kelancaran oprasional dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.
- e. Peranan dan Kepemimpinan Camat harus dapat memberikan rasa tanggung jawab terhadap pegawainya, terutama dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kantor, sehingga kinerja pegawai dalam pelayanan publik akan meningkat pula.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Terhadap Peranan dan Kepemimpinan Camat dalam peningkatan kinerja pegawai dalam pelayanan publik di Kantor Kecamatan Paringin Selatan Kabupaten Balangan Dari pengamatan penulis, bahwa Peranan dan Kepemimpinan Camat yang diterapkan dikantor Sekretaris Daerah Kabupaten Balangan, dirasakan sudah berjalan dengan baik dan demokratis, dimana setiap kebijakan dan keputusan dilakukan pimpinan dengan Peranan dan Kepemimpinan nya selalu dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam pelayanan publik nya, dari hasil angket atau tanggapan responden menunjukkan sebagian besar responden mengakui bahwa selalu melibatkan pegawainya dan ini dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam pelayanan publik nya, adapun yang menyatakan hal tersebut dapat dilihat dari kesimpulan seperti, yaitu : terhadap Peranan dan Kepemimpinan di kantor Kecamatan Kabupaten, terutama yang berkaitan dengan kesejahteraan pegawai selalu menerima masukan atau pendapat dari para pegawainya; Peranan dan Kepemimpinan selalu bermanfaat dalam menerima saran atau masukan dari pegawainya; Peranan dan Kepemimpinan dapat memberikan hubungan yang lebih baik, terutama antara pimpinan dengan bawahannya; Peranan dan Kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam pelayanan publik nya, terutama dalam mengawasi peningkatan kualitas kinerjanya, Peranan dan Kepemimpinan dapat mengawasinya pekerjaan pegawai dengan ketat; Peran kepemimpinan dapat mengambil keputusan yang objektif, karena dapat melibatkan bawahan; Peranan dan Kepemimpinan n dapat mempengaruhi konflik antar pegawai; Peranan dan Kepemimpinan sangat mempengaruhi pengambilan keputusan, ketika terdapat masalah yang besar, karena peran kepemimpinan yang diterapkan selalu mendahulukan bermusyawarah dan mufakat dalam mengambil keputusannya.
2. Untuk Faktor Penghambat Peranan dan Kepemimpinan Camat terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam pelayanan publik . Dapat penulis simpulkan bahwa, yaitu : Masih kurangnya fasilitas sarana dan prasarana yang menunjang peningkatan kinerja pegawai dalam pelayanan publik ; Kepemimpinan dengan peran nya telah menerapkan komunikasi tertutup; masih kurangnya ketaatan terhadap peraturan yang berlaku; lingkungan kerja yang tidak mendukung kelancaran operasional; dan masih kurangnya rasa tanggung jawab para pegawai terhadap pekerjaannya, dapat menghambat kinerja pegawai dalam pelayanan publik .

3. Kemudian upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan tersebut adalah. Fasilitasi sarana dan prasarana harus selalu ditingkatkan; Kepemimpinan dengan peran nya harus menerapkan komunikasi terbuka; Peraturan yang dibuat harus ditegakkan tanpa pandang bulu; harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang dapat mendukung kelancaran operasional; Peranan dan Kepemimpinan yang diterapkan harus dapat memberikan rasa tanggung jawab terhadap pegawai di Kantor Kecamatan Paringin Selatan Kabupaten Balangan .

Saran

1. Terhadap Peranan dan Kepemimpinan Camat yang diterapkan dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam pelayanan publik, perlu dipertahankan, kalo perlu ditingkatkan lagi, terutama yang menyangkut; tugas perintah dari pimpinan yang harus sesegera mungkin untuk dilaksanakan bawahannya; kemudian dalam pengambilan keputusan terhadap pelaksanaan kerja yang menyangkut kepentingan masyarakat, pimpinan dengan peran nya harus sesering mungkin melibatkan bawahannya; dan terhadap kesejahteraan pegawai, kepemimpinan dengan peran nya sudah seharusnya mendapat masukan dari pegawai itu sendiri dengan mengajak mereka berdiskusi untuk mencari jalan keluarnya.
2. Terhadap faktor penghambat, Peranan dan Kepemimpinan Camat harus benar-benar dituntut untuk melengkapi sarana dan prasana yang dianggap masih kurang, peran komunikasi pimpinan harus terbuka, Peranan dan Kepemimpinan harus benar-benar memberi contoh kepada bawahan untuk selalu mentaati peraturan yang telah dibuat, Peranan dan Kepemimpinan juga harus dapat memberikan lingkungan kerja yang kondusif, dan dengan Peranan dan Kepemimpinan harus dapat memberikan rasa tanggung jawab yang tinggi pada pekerjaan.
3. Sedangkan upaya yang dilakukan pimpinan dengan peran kepemimpinannya, serta yang diterapkannya. Sudah dirasakan dapat mengatasi hambatan yang terjadi, hanya saja yang perlu di diberi saran/masukan adalah ketegasan seorang pemimpin dalam mendukung peraturan yang diterapkan, siapa yang melanggar peraturan harus ditindak sesuai dengan peraturan yang berlaku, dan siapa yang tidak pernah melanggar peraturan harus diberi usulan percepatan kenaikan pangkat.

REFERENSI

Byars, 2004, dalam Suharto dan Cahyono, 2005 hal.54. Terhadap kegiatan kinerja pegawai dalam pelayanan publik, Jakarta, Penerbit Bumi Aksara.

Cokroaminoto.2007. Efektivitas Kinerja pegawai dalam pelayanan publik . Yogyakarta: BPEE-UGM

Dessler. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2. Jakarta: PT. Prenhallindo.

H. Hadari Nawawi, (2005). Alternatif bimbingan sosial, Jakarta, Penerbit Bumi Aksara.

Ranupandojo, H, Suad Husnan. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE-UGM.

Republik Indonesia, Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 13 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Bogor Tahun 2008 Nomor 3 Seri D).

Siagian, Sondang P. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2009. Metode Penelitian Survei. Jakarta:LP3ES.

Surakhmad, Winarno. 2009. Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar. Bandung: Alumi.

Susilo, Martoyo. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE-UGM.

Toha, Miftah. 2003. Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: Rajawali Pers.

Veithzal Rivai, 2005 hal.88, kinerja dalam harapan dan kenyataan: Bandung, Alumi.

Wahjosumidjo. 2004. Kepemimpinan Motivasi. Jakarta: Ghalia Indonesia.