

**KEPEMIMPINAN CAMAT TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA
PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN KAPUAS BARAT
KABUPATEN KAPUAS**

Oleh :

WIKA SAPUTRI

Dosen Pembimbing : 1. Drs. H. Deli Anhar, M.AP

2. Drs. H. Abdul Wahid, M.AP

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari

wikasaputri30@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui gambaran tentang kepemimpinan camat di Kantor Kecamatan Kapuas Barat Kabupaten Kapuas beserta upaya dan hambatan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Data dikumpulkan dengan observasi, dokumentasi dan wawancara mendalam (*deep interview*) kepada 5 informan. Analisis data menggunakan model Miles and Huberman yang meliputi komponen data reduction, data display, dan concluding drawing/verification.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan camat yang di analisis menggunakan 5 indikator yaitu kemampuan analitis, keterampilan berkomunikasi, keberanian, kemampuan mendengar, dan ketegasan. Kinerja pegawai memiliki 5 hambatan yaitu sarana dan prasarana yang belum memadai, adanya pegawai yang menunjukkan sikap indisipliner, kurangnya personil, inovasi dan kreativitas aparatur masih rendah, terbatasnya pengetahuan aparatur. Dengan upaya camat berupa pengusulan kepada Pem. Kabupaten Kapuas tentang kondisi sarana dan prasarana, mengikutsertakan pegawai dalam Bimbingan Teknis maupun kursus-kursus dan selalu menegakkan kedisiplinan pegawai.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Efektivitas

ABSTRACT

The purpose of this study was to find out the description of the leadership of the subdistrict in the Kapuas Barat District Office of Kapuas Regency and the efforts and obstacles of the camat in improving employee performance. The research method uses a qualitative approach to the type of descriptive qualitative research. Data were collected by observation, documentation and deep interviews with 5 informants. Data analysis used the Miles and Huberman model which included data reduction components, data display, and concluding drawing / verification.

The results showed that the subdistrict leadership analyzed using 5 indicators, namely analytical skills, communication skills, courage, listening skills, and firmness. Employee performance has 5 obstacles namely inadequate facilities and infrastructure, the presence of employees who show indisciplinary attitude, lack of personnel, innovation and creativity of the apparatus is still low, limited knowledge of the apparatus. With the efforts of the Camat in the form of proposals to Pem. Kapuas Regency regarding the condition of facilities and infrastructure, involving employees in Technical Guidance and courses and always enforcing employee discipline.

Keywords: Leadership, Effectiveness

1. Pendahuluan

Dalam kemajuan organisasi faktor utama ditentukan oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia tersebut adalah salah satunya seorang pemimpin yang berkualitas.

Seseorang pimpinan yang efektif tentunya adalah manakala mampu mensinergikan tujuan individu, kelompok dan organisasi. Model efektivitas pimpinan menurut Ivanceic et al.,

Keberhasilan dan kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak. Gaya bersikap dan bertindak akan tampak dari cara melakukan sesuatu pekerjaan, salah satunya adalah dengan cara mendorong para pegawai agar dapat bekerja dengan efektif sehingga tercapainya tujuan organisasi yang diinginkan. Dengan demikian dibutuhkan kerja samayang baik antar pemimpinda para pegawainya.

Oleh karena itu berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik meneliti dengan judul “Kepemimpinan Camat Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kapuas Barat Kabupaten Kapuas”.

Permasalahan ini dalam penelitian ini antara lain (a). Bagaimana Kepemimpinan Camat Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kapuas Barat Kabupaten Kuala Kapuas? (b). Apa saja yang menjadi hambatan Kepemimpinan Camat Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kapuas Barat Kabupaten Kuala Kapuas?

(c). Upaya apa saja untuk mengatasi hambatan Kepemimpinan Camat Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kapuas Barat Kabupaten Kuala Kapuas?

Tujuan Penelitian ini antara lain untuk : (a). Untuk Mengetahui Kepemimpinan Camat Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kapuas Barat Kabupaten Kuala Kapuas? (b). Untuk mengetahui faktor apa yang menjadi penghambat Kepemimpinan Camat Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kapuas Barat Kabupaten Kuala Kapuas?

(c). Untuk Mengetahui upaya apa saja yang dilakukan dalam mengatasi hambatan terhadap Kepemimpinan Camat Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kapuas Barat Kabupaten Kuala Kapuas.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Definisi Kepemimpinan Camat

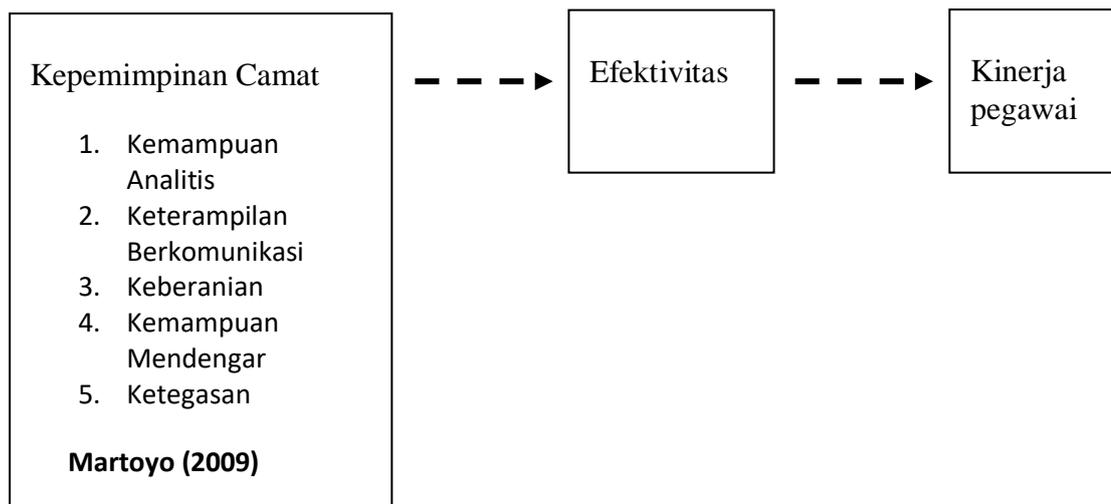
Menurut Nawasi dalam Pasolong (2011:111) Kepemimpinan adalah kemampuan atau kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua atau lebih) agar bekerja sama dalam

melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama. Camat dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh perangkat kecamatan dan bertanggung jawab kepada bupati/wali kota melalui sekretaris daerah kabupaten/kota. Pertanggungjawaban Camat kepada bupati/wali kota melalui sekretaris daerah adalah pertanggungjawaban administratif. Pengertian melalui bukan berarti Camat merupakan bawahan langsung Sekretaris Daerah, karena secara struktural Camat berada langsung di bawah bupati/wali kota.

2.2. Defenisi Kerja Pegawai

Pegawai merupakan ujung tombak yang menentukan berhasil atau tidaknya pelaksanaan kegiatan dalam organisasi (Mariana & Utari, 2018:1). Kinerja merupakan hasil dari kemampuan yang dicapai seorang tenaga kerja yang sesuai dengan peran dalam organisasi (Geryet al., 2015:1176). Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen memberikan kontribusi ekonomi (Bagus et al., 2107:905). Kinerja merupakan suatu kondisi untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan visi, misidan tujuan dari organisasi. Istilah berasal dari kata prestasi kerja (performance) atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang (Actual Performance).

Kerangka Berpikir



Jadi, $\text{---}\rightarrow$ variabel yang tidak dianalisis

Keterangan : Dari kerangka berpikir diatas dapat kita lihat bahwa kepemimpinan camat merupakan variabel yang digunakan dalam penelitian ini dimana penelitian ini menggunakan satu variabel yaitu kepemimpinan camat. Dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan camat pada penelitian ini merupakan variabel yang dianalisis. Kepemimpinan adalah salah satu fungsi Manajemen untuk mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengawasi orang lain agar dapat melakukan tugas-tugas yang telah direncanakan sehingga mencapai sasaran dan tujuan organisasinya. Kemampuan kepemimpinan atau Leadership seorang Manajer akan sangat mempengaruhi kinerja organisasi atau instansi terutama dalam hal pencapaian tujuan.

Pemimpin artinya seseorang yang mempunyai kemampuan dalam penyelenggaraan suatu kegiatan organisasi agar kegiatan tersebut dapat terselenggara

dengan efisien. Agar terjadi ketertiban dalam kegiatan organisasi diperlukan pengaturan mengenai pembagian tugas, cara kerja dan hubungan antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lain. Pemimpin dapat diartikan predikat yang disandang seseorang sebagai pemimpin yang memiliki kewenangan, maka pemimpin tersebut wajib melaksanakan fungsinya.

2. Metode Penelitian

Mengingat objek analisisnya adalah manusia dengan perilaku yang akan dikembangkan maka pendekatan penelitian ini lebih bersifat kualitatif.

Penelitian dilakukan di Kantor Kecamatan Kapuas Barat Kabupaten Kapuas yang berlokasi tepatnya di Jalan Pangkalima Kapang No. 12 Kode Pos 73552 Kalimantan Tengah.

Data primer diperoleh dari hasil wawancara mendalam (deep interview) yang dilakukan kepada pegawai di kantor Kecamatan Kapuas Barat. Data sekunder diperoleh dari arsip-arsip, dokumen-dokumen dan lainnya. Informan dalam penelitian ini yang berjumlah 5 informan (5 orang pegawai) yang diambil dari 15 pegawai di Kantor Kecamatan Kapuas Barat, yaitu : Sekcam, 1 orang pegawai kepala kepala subbagian , 1 orang pegawai kepala seksi dan 2 orang staf pegawai yang dilaksanakan dikantor

Kecamatan Kapuas Barat. Dalam metode pengumpulan data ini peneliti menggunakan wawancara mendalam (deep interview), observasi dan dokumentasi.

3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Kepemimpinan Camat Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kapuas Barat Kabupaten Kapuas

Untuk mengetahui kepemimpinan camat terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kapuas Barat peneliti menggunakan indikator kepemimpinan menurut Martoyo (2009) yaitu : Kemampuan Analitis, Keterampilan Berkomunikasi, Keberanian, Kemampuan Mendengar, Ketegasan.

Berikut berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti :

1. Peran yang bersifat interpersonal.

Peran yang bersifat interpersonal dalam instansi adalah bahwa seorang pemimpin dalam perusahaan atau organisasi merupakan simbol akan keberadaan organisasi, seorang pemimpin bertanggung jawab untuk memotivasi dan memberikan arahan kepada bawahan, dan seorang pemimpin mempunyai peran sebagai penghubung.

Camat di Kantor Kecamatan Kapuas Barat dalam memotivasi dan memberikan arahan kepada bawahan atau staff. Untuk pemberian arahan dan bimbingan yang baik kepada karyawan akan memberikan umpan balik yang positif kepada karyawan tentang bagaimana bekerja dengan baik yang akan membuat karyawan lebih mengerti dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, sehingga tujuan bersama dapat tercapai.

2. Peran yang bersifat informasional

Peran yang bersifat informasional mengandung arti bahwa seorang pemimpin dalam organisasi mempunyai peran sebagai pemberi, penerima dan penganalisa informasi. Informasi merupakan jantung kualitas perusahaan atau organisasi. Penyampaian atau penyebaran informasi harus dirancang

sedemikian rupa sehingga informasi benar-benar sampai kepada komunikan yang dituju dan memberikan manfaat yang diharapkan.

Kemudian camat dikantor Kecamatan Kapuas Barat dalam membuat keputusan mengumumkan kepada bawahan baik dalam bentuk lisan maupun tertulis dan baik secara formal dan informal. Dalam bentuk formal dan tertulis keputusan camat diumumkan melalui disposisi surat, keputusan tersebut dilakukan pada saat rapat intern yang diikuti oleh seluruh staff kantor Kecamatan Kapuas Barat, dan dalam bentuk informal keputusan yang diputuskan oleh camat dilakukan ketika camat sedang berada diluar kota karena ada tugas dinas atau hal lainnya sehingga keputusan diputuskan dan diumumkan melalui media sosial seperti whatsapp (WA) namun dalam mengumumkan melalui media sosial keputusan atau informasi tersebut harus ada dasar landasannya. Untuk waktu camat membuat keputusan tidak terbatas oleh waktu dan tempat bahkan dapat terjadi dalam kurun waktu 24 jam karena keputusan yang diambil oleh camat ada yang bersifat mendesak.

3. Peran pengambilan keputusan

Peran pemimpin dalam pengambilan keputusan mempunyai arti bahwa pemimpin mempunyai peran sebagai penentu kebijakan yang akan diambil berupa strategi-strategi bisnis yang mampu untuk mengembangkan inovasi, mengambil peluang atau kesempatan dan bernegosiasi dan menjalankan usaha dengan konsisten.

Bahwa camat dikantor Kecamatan Kapuas Barat tersebut dalam membuat keputusan berdasarkan aturan yang berlaku yang berkaitan dengan peraturan tentang camat yaitu TUPOKSI camat karena tugas dan jabatan camat sudah diatur atau ditetapkan dalam peraturan pemerintah sehingga kebijakan diambil harus melihat peraturan yang ada, namun tidak semua keputusan berdasarkan aturan yang berlaku ada sebagian keputusan yang tidak diputuskan berdasarkan musyawarah bersama dan ada sebagian keputusan yang diputuskan oleh camat.

4. Peran Pengawasan

Pengawasan merupakan salah satu fungsi dalam manajemen suatu organisasi Dimana memiliki arti suatu proses mengawasi dan mengevaluasi suatu kegiatan. Suatu pengawasan dikatakan penting karena tanpa adanya pengawasan yang baik tentunya akan menghasilkan tujuan yang kurang memuaskan, baik bagi organisasinya itu sendiri maupun bagi para pekerjanya.

Dari hasil wawancara (deep interview) Kepemimpinan Camat Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai menurut beberapa informan atau karyawan pada Kantor Kecamatan Kapuas Barat, Camat cukup baik dalam kemampuan analitis, keterampilan berkomunikasi, keberanian dalam memimpin, kemampuan mendengar kepada bawahan dan masyarakat, serta tegas dalam melakukan sesuatu baik dilingkungan kantor atau dilapangan.

Hambatan Kepemimpinan Camat Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kapuas Barat Kabupaten Kapuas

1. **Sarana dan prasarana yang belum memadai**, sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga pentingnya penyediaan sarana prasarana yang sesuai dengan standar kerja dan dapat berfungsi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan pegawai baik berupa gedung perkantoran maupun alat pekerjaan seperti komputer, alat tulis, jaringan internet dan lain-lainnya.
2. **Adanya pegawai yang menunjukkan sikap indisipliner**. Bekerja merupakan salah satu komponen penting dalam kehidupan manusia dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Pekerjaan juga

merupakan suatu tanggungjawab yang harus dilaksanakan sebaik-baiknya oleh karyawan, dimana karyawan harus bekerja dengan menjalankan kewajiban yang diberikan oleh instansi. Namun, instansi memiliki keterbatasan dalam waktu dan fasilitas dalam mengawasi karyawan, sehingga banyak ditemukan karyawan-karyawan yang melakukan perilaku indisipliner dalam bekerja.

3. **Kurangnya personil**, jumlah SDM (Sumber Daya Manusia) yang masih kurang yaitu pada jumlah pegawai dikantor Kecamatan Kapuas Barat yang masih membutuhkan beberapa staff dan untuk penambahan pegawai.

4. **Inovasi dan kreativitas aparatur masih rendah.** Inovasi dan kreativitas tidak cukup hanya diucapkan, namun butuh implementasi yang konkrit. Dalam kehidupan organisasi sehari-hari sering kita saksikan orang mejustifikasi dirinya sebagai pemimpin perubahan sementara yang dilakukan hanyalah sebuah kegiatan secara berulang-ulang. Inovasi dan kreativitas adalah pembaharuan secara berkesinambungan sehingga mau tidak mau, perubahan akan menghampiri kita semua. Tidak ada pilihan yang lebih bijaksana selain menjadi bagian dari angin perubahan itu. Sebab, menolak perubahan sama artinya membunuh diri secara perlahan.

5. **Terbatasnya pengetahuan aparatur.** Setiap organisasi, baik organisasi bisnis maupun organisasi pemerintahan, menginginkan sumber daya manusia yang dimilikinya dapat memberikan kontribusi sebesar-besarnya bagi organisasi atau instansi. Namun, dalam kenyataan seiring ditemui bahwa kemampuan sumber daya manusia belum dapat memenuhi harapan seorang pemimpin. Pengetahuan karyawan yang perlu pemutakhiran, kedaluwarsaan pengetahuan dan keterampilan pegawai, terjadi apabila pengetahuan dan keterampilan tersebut tidak lagi sesuai dengan tuntutan zaman, tidak dapat disangkal lagi bahwa di masyarakat selalu terjadi perubahan, tidak hanya karena perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, tetapi juga karena pergeseran nilai-nilai budaya.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui Kepemimpinan Camat Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kapuas Barat Kabupaten Kapuas menggunakan pendapat Siagian (2011:66) mengemukakan bahwa kepemimpinan dalam suatu instansi ada empat bentuk yaitu: 1) Peran yang bersifat interpersonal, 2) Peran yang bersifat informasional, 3) Peran pengambilan keputusan, 4) Peran pengawasan. Peran kepemimpinan camat disini sangatlah penting bagi suatu instansi, karena dapat meningkatkan suatu kinerja pegawainya, serta dapat membantu mencapai tujuan bersama.
2. Hambatan camat di kantor Kecamatan Kapuas Barat dalam meningkatkan kerja pegawai yaitu pada sarana dan prasarana yang kurang memadai, adanya pegawai yang menunjukkan sikap indisipliner, kurang personil, inovasi dan kreativitas aparatur masih rendah, dan terbatasnya pengetahuan aparatur.
3. Upaya camat di kantor Kecamatan Kapuas Barat dalam meningkatkan kerja pegawai yaitu berupa pengusulan dan pelaporan tentang kondisi sarana dan prasarana serta meminta penambahan personil kepada Pem. Kabupaten Kapuas. Camat selalu menegakkan PP No.53 Tahun 2010 tentang disiplin

Pegawai Negeri Sipil (PNS). Kemudian camat selalu mengikutsertakan pegawai dalam Bimbingan Teknis maupun kursus-kursus, agar peserta atau pegawai diberi pelatihan-pelatihan yang bermanfaat dalam meningkatkan kompetensi pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Atollah, M. (2014). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA*, ISSN: 2088-0944, 4(1), 1-18.
- Bagus, L., Utomo, H.Romat, & Saragih. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Cabang Bank BRI Perawang. *E-Proceeding of Management*, 4(1), 902-908.
- Fajrin I. Q., Susilo H. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Vol. 61 No. 4.
- Hajar S., Lubis A R., Lubis P H. 2018. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Dan Kepercayaan Terhadap Kinerja Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Magister Manajemen*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala. Vol. 2.
- Kartono, Kartini. (2002). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta. Rajawali.
- Kartono, Kartini. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Moleong, L.J. (2011). *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. PT.Remaja Rosdayakarya. Bandung.
- Rusmaini. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang. *Journal of Islamic Education Management*. Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
- Rusmawati., Hidayat N. 2015. Pendayagunaan Pegawai Dalam Upaya Meningkatkan Efektivitas Kerja Aparatur Negeri Sipil Pada Kantor Camat Babalan . *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*. Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area, Indonesia. Hal 75-.83.
- Sari R N I., Hadijah H S. 2016. Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia. Vol. 1. Hal. 204-214.
- Siagian, Sondang P. 1989. *Fungsi-fungsi Manajerial*, Jakarta, Bina Aksara.

Sugiyono. 1998. *Metode Penelitian Administrasi* . Bandung, Alfabeta.

Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RAD* Alfabeta. Bandung.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta cv. Bandung.

Terry, George R. 2000, *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta. Bumi Aksara.