

PERANAN KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN LIANG ANGGANG KOTA BANJARBARU

Khairunnisa¹, Murdiansyah Herman², Deli Anhar³

¹Ilmu Administrasi Publik63201, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Islam Kalimantan MAB, NPM. 16120073

²Ilmu Administrasi Publik63201, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Islam Kalimantan MAB, NIDN.1109127301

³Ilmu Administrasi Publik63201, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Islam Kalimantan MAB, NIDN. 0010106201

Email : khairnisa22.bl@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru, serta untuk mengetahui hambatan kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai yang terjadi di kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru dan upaya apa saja yang dilakukan pemimpin di kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru dalam mengatasi hambatan tersebut.

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan deskriptif kualitatif. Metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan riset kepustakaan. Data yang diperoleh selanjutnya diolah dengan analisis deskriptif kualitatif.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah camat telah menjalankan fungsi sesuai teori Hery Mitzberg yaitu peran melalui *Interpersonal Role* (peran interpersonal), *Decision Making* (Peran Pengambilan Keputusan), dan *Infomational Role* (peran informasional) terhadap Kinerja. Hambatan yang terjadi di kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru dapat diatasi dengan upaya-upaya dari pimpinan camat kecamatan Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru dengan beberapa upaya yang dilakukan

Kata kunci : kepemimpinan, kinerja pegawai

ABSTRACT

The purpose of this study is to study how the leadership of the sub-district in improving employee performance in the Liang Anggang sub-district of Banjarbaru City, as well as to find out the sub-district leadership planning in improving employee performance that occurs in the Liang Anggang sub-district of Banjarbaru City and do whatever is done in the Liang Anggang sub-district of Banjarbaru City in overcoming these obstacles.

This research uses qualitative descriptive types. Methods of data collection through observation, interviews, and library research. The data obtained were then processed using qualitative descriptive analysis.

The conclusion of this research is that the camat has been conducted in accordance with Hery Mitzberg's theory, namely the role through Interpersonal Role (interpersonal role), Decision Making (Role of Decision Making), and Infomational Role (informational role) on Performance. The obstacles that occur in Liang Anggang sub-district of Banjarbaru City can be overcome with the support from the leaders of the Liang Anggang sub-district of Banjarbaru City with various efforts made

Keywords: leadership, employee performance

PENDAHULUAN

Berdasarkan UU Nomor 32 Tahun 2004 dan PP Nomor 19 Tahun 2008 tentang Kecamatan pasal 14 ayat 1, maka camat dan organisasi kecamatan berfungsi sebagai pelaksana teknis dalam suatu wilayah kerja. Camat bukan lagi penguasa wilayah seperti yang diamanatkan dalam UU Nomor 5 Tahun 1974. Berikutnya peran dan fungsi camat pada masa sekarang menuntut pemerintah kabupaten/kota melakukan pemberdayaan terhadap camat yang di wilayahnya.

Peranan seorang camat selaku pimpinan organisasi pemerintah terhadap suatu keberhasilan pelaksanaan tugas setiap

bawahannya sangat penting. Figur kepala pimpinan dengan kepemimpinannya berupaya untuk menarik bawahannya untuk bisa bekerjasama dengan baik dan mengembangkan setiap bawahannya agar bisa bekerja sesuai sumber daya manusianya, selain meningkatkan keterampilan dan pengetahuannya, juga sangat penting seorang pemimpin dalam memimpin, menggerakkan mengajak, mengarahkan dan mengawasi bawahannya menerapkan gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kondisi lingkungan, bisa saja pada saat tertentu seorang pemimpin dibutuhkan menggunakan gaya kepemimpinan otoriter, pada saat lainnya dibutuhkan menggunakan gaya partisipatif.

Dalam hubungan kepemimpinan terdapat hubungan antara manusia, yaitu hubungan mempengaruhi (dari pemimpin) dan hubungan kepatuhan-ketaatan para pengikut (bawahan) karena dipengaruhi oleh kewibawaan pemimpin. Selanjutnya para pengikut terkena pengaruh kekuatan dari pimpinannya dan bangkitlah secara spontan rasa ketaatan pada pemimpin

Berdasarkan peraturan tersebut agar pemerintah dan pembangunan nasional dapat berjalan dengan baik dibutuhkan Aparatur Sipil Negara sebagai pelaksana kebijakan untuk menjalankan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan profesional, kompeten, sertra memiliki integritas sehingga akan terciptanya kinerja yang baik.

Maka dari itu kinerja Pegawai Negri Sipil (PNS) menjadi sangat penting dan perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan, selain itu juga kinerja pegawai yang baik akan bermuara pada lahirnya PNS yang memiliki tanggung jawab didalam menyelesaikan tugas-tugas rutin sesuai fungsinya masing-masing, namun pada kenyataannya tidak semua pegawai memiliki kinerja yang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Kinerja menurut (Moehariono, 2012:96) adalah hasil dari kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan wewenang dan tugas tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Namun pada kenyataan dilapangan menunjukan masih kurangnya komunikasi antara pemimpin dan bawahan didalam ruang lingkup organisasi pemerintahan. Implikasi yang ditimbulkan dari kurangnya komunikasi itu membuat tidak maksimalnya kinerja pegawai didalam penyelesaian tugas. Hal ini mengharuskan peran seorang camat dalam memperbaiki hubungan komunikasi dengan bawahan dengan cara selalu memberikan pembinaan kepada pegawai. Baik itu antara sub

bagian atau antar pegawai agar dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan baik.

Camat selaku pemimpin seharusnya secara rutin melakukan pembinaan kepada pegawai untuk mendorong kinerja pegawai menjadi lebih baik. Maka dari itu sebaiknya camat memberikan fasilitas yang memadai kepada pegawai sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kecamatan Liang Anggang merupakan salah satu instansi pemerintah di kota Banjarbaru yang berkewajiban melayani masyarakat. Dalam hal ini terdapat fenomena di kantor kecamatan Liang Anggang yaitu masih kurangnya komunikasi antara camat dengan pegawai sehingga berdampak kepada pendisiplinan dan tidak maksimalnya kinerja yang ada di kantor kecamatan Liang Anggang.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian tentang riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Proses dan makna (perspektif subjek) lebih ditonjolkan dalam penelitian kualitatif. Informan ini harus banyak pengalaman tentang penelitian, serta dapat memberikan pandangan tentang nilai-nilai, sikap, proses dan kebudayaan yang menjadi latar penelitian setempat. Adapun informan yang dimaksud adalah :Camat Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru, Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Kepala Seksi Pemerintahan dan Beberapa pegawai staf pelaksana

PEMBAHASAN

A. Peranan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kecamatan Liang Anggang

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan terhadap informan penelitian maka diperoleh gambaran tentang peranan kepemimpinan camat di Kecamatan Liang Anggang dalam

meningkatkan kinerja pegawai di kecamatan Liang Anggang. Dalam konteks ini camat telah menunjukkan peran melalui peran interpersonal (*Interpersonal Role*), peran pengambil keputusan (*Decision Making*) dan peran informasional (*Informational Role*) terhadap kinerja di Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru. Adapun peran kepemimpinan camat tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Peran pemimpin dalam *Interpersonal Role* (peranan pribadi)

Adapun peranan ini memiliki beberapa indikator agar memenuhi kriteria peranan tersebut.

Aktivitas -aktivitas yang sering dilakukan dalam peranan ini antara lain kegiatan-kegiatan seremonial sehubungan dengan jabatan yang melekat pada pemimpin. Status menghendaki pemimpin harus mau menerima undangan-undangan, mendatangi upacara-upacara, dan lain yang bersifat seremonial. Karena pemimpin mempunyai jabatan yang tinggi maka eksesnya pemimpin tersebut harus selalu mengadakan kontak tertentu pada pihak-pihak luar.

Pentingnya Peran *figurehead*, *leader*, dan *liasion* dikarenakan pemimpin harus menjadi *figure*, *leader*, dan *liasion* yang baik bagi bawahannya dalam menjalankan tugas serta melaksanakan kegiatan yang bersifat legal dan sosial. Seperti dalam menghadiri langsung tanpa diwakilkan undangan undangan publik yang mengundangnya serta

memimpin apel pagi bersama pegawai.

Wawancara tentang peran *Interpersonal Role* Menurut Dianissa Damayanti, SE sebagai kasubag umum dan kepegawaian mengatakan bahwa:

“Dalam hal memimpin, bapak sangat mencontohkan dan sangat memiliki jiwa pemimpin, beliau memimpin apel tiap pagi, bukan hanya senin saja, tetapi setiap hari, gunanya agar sebelum bekerja para pegawai diberikan suntikan semangat oleh beliau dan memberikan contoh sebagai pemimpin harus mendengar keluhan para pegawai. serta selain memimpin upacara, beliau juga tidak pernah melimpahkan wewenang menghadiri undangan undangan ,tergantung urgensi dan perihal, sifat dan kegiatan yang dilaksanakan dalam undangan” (wawancara pada tanggal 8 Juli 2020)

Dari kutipan tersebut memaparkan bahwa peran pimpinan camat kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru sebagai *figurehead* dijalankan dengan sangat baik. Dimana untuk meningkatkan kinerja pegawainya dia memberikan contoh langsung terhadap pegawainya dalam menjalankan organisasi dengan baik dan sungguh sungguh.

Temuan penelitian menunjukkan sebagai pemimpin camat menjadi teladan bagi

pegawai dengan adanya sikap disiplin yang ditunjukkan dalam bekerja. Dalam konteks ini camat sebagai pimpinan telah menunjukkan keteladanan dalam bentuk disiplin waktu, dan memberikan motivasi- motivasi dan arahan-arahan untuk selalu bekerja dengan seksama dalam mencapai kinerja yang diharapkan.

Hasil wawancara dengan salah seorang pegawai yang bernama Syafrullah, S.Sos sebagai Kepala Seksi Pemerintahan :

“Pak Camat kalau tidak ada tugas luar selalu datang ke kantor, setiap hari beliau keliling memantau jikalau ada yang kurang atau perlu diperbaiki”.(wawancara pada tanggal 8 Juli 2020)

Sejalan dengan hal tersebut hasil wawancara dengan Camat Liang Anggang:

“saya selalu usahakan untuk hadir di kantor tepat waktu jika tidak ada tugas luar”. (wawancara pada tanggal 8 Juli 2020)

Hasil penelitian lainnya menunjukkan bahwa camat sebagai pimpinan selalu memperbaiki hubungan dengan bawahan dengan cara selalu memberikan pembinaan kepada pegawai. Jika terdapat pekerjaan tertentu memiliki hubungan dengan seksi atau bidang lain, maka camat memfasilitasi terjalinnya hubungan antar instansi. Hal ini tentu memperbaiki dan meningkatkan

kinerja pegawai dan kinerja institusi.

Hasil wawancara dengan Syarullah, S.Sos selaku Kasi Pemerintahan :

“kami selalu diberikan arahan untuk selalu membangun kerjasama antar setiap unit, Pak Camat juga selalu melakukan koordinasi dan komunikasi jika ada hal-hal yang belum tepat yang misalnya pegawai-pegawai kerjakan”.(wawancara pada tanggal 8 Juli 2020)

Hasil penelitian lainnya jelas menunjukkan bahwa Camat selalu memberikan pembinaan dan bimbingan kepada pegawai untuk memperbaiki kualitas pekerjaan. Hal ini sangat membantu untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja. Pegawai dapat memahami tupoksinya dan sebagian besar pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Hasil wawancara dengan Camat LiangAnggang:

“saya melakukan kegiatan pembinaan kepada pegawai melalui pembinaan kepada setiap sub bagian atau setiap seksi yang ada di kantor guna menghindari terjadinya manajemen konflik. Dalam hal pembinaan saya menggunakan pendekatan birokrasi, tidak serta merta, semua bentuk tergunan, pembagian tugas, pengambila keputusan

dilakukan secara persuasive, semua pasti dilakukan secara berjenjang.”
(wawancara pada tanggal 8 Juli 2020)

Berdasarkan temuan di atas menunjukkan bahwa camat telah melakukan perannya dengan baik dalam melakukan hubungan *interpersonal role* dengan pegawai.

Tetapi pada satu sisi Dianissa Damayanti, SE sebagai kasubag umum dan kepegawaian mengatakan bahwa:

“Bapak camat itu bertutur kata dengan sangat baik, malah hampir tidak pernah terlihat bapak sedang marah atau kecewa kepada pegawainya. Dengan sifat bapak yang demikian juga bisa memudahkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap tupoksinya karena menganggap mempunyai pimpinan yang tidak pemaarah.” (wawancara pada tanggal 8 Juli 2020)

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pentingnya sikap tegas dari pimpinan guna menumbuhkan rasa tanggung jawab pada diri pegawai.

2. Peran pemimpin dalam *Decision Making* (Pengambil Keputusan)

Adapun peranan ini memiliki beberapa indikator agar memenuhi kriteria peranan tersebut.

Peranan ini membuat pemimpin harus terlibat dalam suatu proses pembuatan strategi di dalam organisasi yang dipimpinnya. Proses pembuatan strategi ini secara sederhana dinamakan sebagai suatu proses yang menjadikan keputusan-keputusan organisasi dibuat

secara signifikan dan berhubungan. Peranan pembuatan keputusan oleh pemimpin merupakan peranan yang tidak boleh tidak harus dijalankan, lagi pula peranan ini yang dapat membedakan antara pemimpin dengan pelaksana. Menurut sebagian orang pemimpin justru dibayar mahal adalah untuk membuat keputusan ini

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengambilan keputusan yang dilaksanakan terkait perbaikan kinerja pegawai dilaksanakan dengan melibatkan partisipasi segenap stakeholder yang ada di kantor camat. Camat memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berkontribusi dalam memberikan sumbang saran dan pendapat, sehingga keputusan yang diambil merupakan gambaran dari aspirasi segenap pegawai yang ada di kantor.

Menurut Ahmad Humaidi, SE sebagai Staff pengelola mengatakan bahwa:

“Dalam suatu rapat kerja, beliau selalu meminta kami untuk aktif berpartisipasi menyuarakan pendapat, bapak selalu menerima dan mendengarkan semua masukan dan saran dari kami untuk nanti dipertimbangkan. Bapak bukan mengembalikan maunya (kehendak staff) apa, tetapi yang terbaik bagi kami seperti apa.” (Wawancara pada tanggal 8 Juni 2020)

Beliau juga menambahkan :

“Pak Camat selalu berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan kami dan bernegosiasi kepada kami mengenai masalah kinerja kami”.(Wawancara pada tanggal 8 Juli 2020)

Dari kutipan wawancara tersebut bisa diketahui bahwa Camat Liang Anggang Kota Banjarbaru menjalankan peran *negotiator* yang dimana Camat Liang Anggang Kota Banjarbaru berpartisipasi langsung dalam kegiatan negosiasi dengan organisasi lain dan individu.

Hal ini pula yang menjadi acuan bagi mereka dalam pengembangan kinerja pegawai. Sebagaimana hasil wawancara dengan Ksubbag Umum dan Kepegawaian Dianissa Damayanti, SE:

“Pak Camat tidak berkeberatan jika diberikan masukan, bahkan beliau yang meminta kepada kami untuk mengatakan apa kiranya yang dapat diperbaiki demi kelangsungan organisasi”.(wawancara pada tanggal 8 Juli 2020)

Temuan penelitian menunjukkan bahwa Camat konsisten dalam melaksanakan hasil pengambilan keputusan untuk memperbaiki kinerja pegawai. Hasil wawancara dengan Camat Liang Anggang:

“jika ada perubahan terhadap penerapan keputusan biasanya didiskusikan bersama dengan semua pegawai sehingga dapat dipahami mekanisme

yang dilakukan, dalam konteks yang bersamaan bahwa setiap keputusan yang dihasilkan di kantor melalui proses analisis bersama, hal ini menurut saya sangat membantu untuk meningkatkan kinerja pegawai disini”.(wawancara pada tanggal 8 Juli 2020)

Berdasarkan temuan di atas menunjukkan bahwa camat menunjukkan peran yang baik dalam pengambilan keputusan. Terkait hal tersebut maka camat dapat terus memperbaiki dan meningkatkan kualitas dari proses pengambilan keputusan yang dilakukan di kantor camat dengan memberikan kesempatan kepada semua pegawai untuk terlibat dan berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan.

3. Peran pemimpin dalam *Informational Role* (Perasas Sumer Informasi)

Adapun peranan ini memiliki beberapa indikator agar memenuhi kriteria peranan tersebut.

Peranan interpersonal meletakkan pemimpin pada posisi yang unik dalam hal mendapatkan informasi. Hubungan-hubungan keluar membawa padanya mendapatkan informasi yang spesial dari lingkungan luarnya, dan kegiatan-kegiatan kepemimpinan membuat pemimpin sebagai pusat informasi bagi organisasinya. Oleh karena itu sebagai kelanjutan dari peranan interpersonal.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa Camat lebih banyak memberikan informasi apalagi untuk meningkatkan kinerja. Informasi yang diberikan seputar pekerjaan yang harus segera dituntaskan secara cara penyelesaiannya tepat waktu tanpa mengurangi kualitas dari pekerjaan yang dilakukan. Berbagai informasi penting tentang cara bekerja dan penyelesaian pekerjaan tepat waktu selalu diinformasikan oleh Camat atau unsur pimpinan Kecamatan sehingga pegawai menjadi tahu dan paham tentang informasi yang dapat mendukung peningkatan kinerjanya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa setiap pegawai untuk bekerja serta melakukan analisis terhadap informasi yang diperlukan untuk memperbaiki kinerja pegawai. Hasil analisis terhadap informasi tersebut sangat bermanfaat dalam memperbaiki kinerja pegawai. Dalam konteks ini Camat selalu melibatkan semua pegawai dalam proses rapat untuk melakukan analisis terhadap informasi yang diperlukan untuk memperbaiki kinerja pegawai. Hal ini yang menjadikan pegawai semakin memahami tupokasinya dan berupaya untuk bekerja sesuai dengan optimal sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Temuan penelitian jelas menunjukkan bahwa Camat sering melibatkan pegawai dan meminta masukan yang nanti akan menjadi kebijakan bersama. Biasanya kebijakan

yang diminta masukan adalah kebijakan yang terkait dengan kinerja pegawai. Camat membuka transparansi di kantor dan menimbulkan antusias positif dari pegawai dalam bekerja untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas kinerjanya masing-masing.

Hasil wawancara dengan Syafrullah S, Sos selaku Kasi Pemerintahan:

“Pak Camat itu orangnya sangat terbuka jika ada yang beliau rasa tidak sesuai beliau pasti menegur, secara berjenjang tentunya tanpa melewati garis borikrasi disini, namun itu bagus untuk kami agar dapat lebih giat dalam bekerja, tapi beliau juga selalu menerima masukan dan saran jika seandainya beliau meminta masukan dan saran itu”.(wawancara pada tanggal 8 Juli 2020)

Berdasarkan temuan penelitian bahwa Camat menunjukkan peran informasional yang baik dalam kepemimpinannya. Terkait temuan tersebut maka Camat perlu terus mempertahankan dan meningkatkan kualitas perannya sebagai pemberi informasi dan penerima informasi dari semua pihak. Hasil wawancara dengan Camat Liang Anggang:

“saya sebagai pimpinan selalu bersifat terbuka dalam segala hal dengan staf-staf di sini, saya juga selalu memantau, mengadakan rapat untuk berkoordinasi dengan

para pegawai mengenai isu-isu apa yang ada pada bidang mereka masing-masing, sehingga antara pegawai juga bisa saling memahami".(wawancara pada tanggal 8 Juli 2020)

Transparansi yang telah ditunjukkan camat perlu terus dikembangkan sehingga lebih mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik. Dari kutipan wawancara tersebut bisa diketahui bahwa dengan menjalankan peran *Informational Role* Camat Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru dapat mengetahui keadaan instansi dengan baik dan bisa mengetahui langsung masalah-masalah internal dalam pegawai sehingga bermanfaat bagi kinerja pegawainya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran pemimpin bersifat informasional yang diukur berdasarkan peran pemimpin sebagai pemantau sudah cukup baik.

Terbukti Camat Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru mampu menjalankan peran sebagai pemantau pada setiap aktifitas. Dari peran pemimpin bersifat informasional yang diukur berdasarkan peran pemimpin sebagai pemberi informasi dapat dikatakan sudah cukup baik. Hal ini terlihat dalam melakukan penyampaian informasi dari luar ke dalam organisasinya, dan informasi yang berasal dari bawahan atau

stafnya ke bawahan atau staf lainnya.

4. Kinerja Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru

Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Dengan demikian kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok, bagaimana mutu kerja, ketelitian dan kerapian kerja, penugasan dan bidang kerja, penggunaan dan pemeliharaan peralatan, inisiatif dan kreativitas, disiplin, dan semangat kerja. Kinerja pegawai juga dapat diwujudkan melalui beberapa faktor, yaitu : kerjasama, inisiatif, tanggung jawab, kedisiplinan, mutu pekerjaan hasil.

Dalam hal kualitas pekerjaan atau layanan yang dihasilkan oleh pegawai Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru kualitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai terbilang cukup bagus, tetapi perbaikan harus selalu ditingkatkan guna meningkatkan kualitas pekerjaan meningkat, peningkatan kualitas pekerjaan pegawai secara otomatis akan menambah kepuasan masyarakat penerima layanan serta lebih meningkatkan lagi etos kerja yang ada.

Wawancara tentang hasil kerja yang dihasilkan:

Menurut Ahmad Humaidi, SE sebagai pengolahan data seksi Pemerintahan mengatakan bahwa :

*“Dalam hal pelayan publik terbilang lancar karena kecamatan cuma sebagai terusan, 70% pelayanan sudah terselesaikan di Kelurahan.”
(wawancara pada tanggal 8 Juli 2020)*

Berdasarkan informasi di atas hasil kerja yang di hasilkan pegawai sudah baik, akan tetapi masih perlu terus di perhatikan dan di tingkatkan kinerjanya, karena pelayan di kecamatan terbilang tidak rumit hal itu tidak boleh membuat para staf menjadi menyepelkan mutu hasil pekerjaan.

Dari temuan di lapangan menunjukkan bahwa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang sudah dibebankan kepada pegawai dengan penuh kesadaran sesuai aturan yang telah ditetapkan dan tepat pada waktunya, dengan kata lain tanggung jawab adalah siap menerima dan melaksanakan kewajiban atau tugas, arti tanggung jawab diatas semestinya sangat mudah dimengerti oleh setiap orang. Tetapi jika diminta untuk melakukannya sesuai dengan tanggung jawab tadi, maka sering sekali merasa sulit, merasa keberatan, bahkan ada orang yang merasa tidak sanggup jika diberikan kepadanya suatu tanggung jawab. Dalam hal ini tanggung jawab yang dimaksud adalah tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas yang diberikan kepadanya.

Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan

merupakan hal yang harus diemban oleh pegawai, karena ketepatan waktu merupakan penilaian kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Apabila setiap pemerintah tidak tepat waktu menyelesaikan pekerjaannya maka pekerjaan yang lainnya atau yang menunggu akan menumpuk dan akan tidak dilaksanakan dengan maksimal.

Berdasarkan data yang di peroleh di lapangan dan hasil wawancara, Camat Kecamatan Liang Anggang menambahkan:

”Pegawai kantor Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru memiliki kinerja dan tanggung jawab yang cukup baik, mereka paham dan mengerti dengan tupoksinya masing-masing, meski terkadang ada beberapa yang tidak maksimal dalam menjalankan tanggung jawabnya.”(wawancara pada tanggal 8 Juli 2020)

Dari hasil penelitian ditemukan bahwa kinerja pegawai Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru dapat di katakan cukup baik dilaksanakan oleh para pegawai meski masih belum sempurna. Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas instansi atau organisasi. Sehubungan dengan itu maka upaya untuk mengadakan penilaian kinerja merupakan hal yang sangat penting. Memang diakui bahwa banyak orang mampu tetapi

tidak mau, sehingga tetap tidak menghasilkan kinerja yang optimal. Demikian pula halnya banyak orang mau tetapi tidak mampu juga tetap tidak menghasilkan kinerja apa-apa.

B. Hambatan Yang Terdapat Dalam Peranan Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru

Dalam suatu organisasi khususnya organisasi pemerintahan pemberian suatu dorongan atau motivasi kepada para bawahan atau pegawai merupakan suatu kebijakan yang harus dilaksanakan oleh pemimpin dalam mendukung keberhasilan suatu instansi dalam menjalankan pelayanan terhadap masyarakat. Namun untuk mencapai hal tersebut tidaklah mudah, karena terdapat berbagai macam hambatan-hambatan yang muncul yang dihadapi pimpinan untuk dicari pemecahan masalahnya.

Untuk mengetahui hambatan apa saja yang ada di kantor kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru hal ini bisa dilihat dari hasil wawancara dengan camat kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru :

“kalau masalah hambatan dalam meningkatkan kinerja itu selalu ada, tak terkecuali dikecamatan Liang Anggang ini, salah satu faktor penghambat yang terjadi disini berkaitan latar belakang karakteristik dan SDM”.(wawancara tanggal 8 Juli 2020)

Dalam meningkatkan kinerja agar lebih baik sebuah instansi harus memiliki SDM yang berkualitas dan sesuai dibidangnya agar

meningkatkan kinerja pelayanan terhadap masyarakat. Hal ini juga bisa menjadi penghambat kinerja karena kinerja yang terdapat disuatu instansi SDM nya kurang kualitasnya.

C. Upaya Yang Dilakukan Pimpinan Dalam Mengatasi Hambatan Guna Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kecamatan Liang Anggang

Untuk meningkatkan kinerja terhadap pelayanan publik dikecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru maka perlu adanya upaya-upaya dalam menyelesaikan hambatan-hambatan yang terjadi. Adapun dalam mengurangi bahkan menghilangkan hambatan itu camat sangat berperan dalam hal tersebut karena perannya sangat berpengaruh.

Dilihat dari wawancara yang dilakukan penulis pada camat Liang Anggang Kota Banjarbaru yaitu:

“kalau masalah, kerjaan, selalu ditumpuk/ditunda maka pekerjaan sangat terganggu dan tidak efisien. Maka dari itu saya mengingatkan para pegawai untuk kembali lagi bertanggung jawab terhadap tupoksi nya masing-masing.”(Wawancara dilakukan pada tanggal 8 Juli 2020)

Berdasarkan hasil wawancara diatas camat Liang Anggang Kota Banjarbaru sangat peduli dalam memotivasi dan mengatasi permasalahan yang bisa menghambat kinerja para pegawai kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru.

Hasil penelitian lain menunjukkan bahwa strategi yang dilakukan camat yaitu kunjungan langsung setiap sub bagian atau setiap seksi untuk mengetahui proses

perkembangan atau tugas mereka. Dari hasil wawancara dengan Camat Liang Anggang:

“saya melakukan pengawasan dengan melakukan kunjungan, dari kunjungan tersebut maka saya dapat mengetahui perkembangan tugas pegawai sehingga dapat memberikan masukan yang sifatnya objektif.”.
(wawancara pada tanggal 8 Juli 2020)

Kegiatan tindak lanjut dalam evaluasi kinerja pegawai dilakukan camat dengan cara memberikan penghargaan terhadap pegawai yang berkinerja baik dan pembinaan terhadap pegawai yang berkinerja kurang baik. Hal ini menjadikan pegawai semakin bersemangat untuk memperbaiki kinerja para pegawai yang ada di Kantor Camat Liang Anggang Kota Banjarbaru.

Berdasarkan temuan di atas menunjukkan bahwa camat telah menunjukkan upaya yang cukup baik terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kemampuan camat yang baik tersebut perlu terus ditingkatkan dengan cara melakukan pengawasan dan pembinaan kepada pegawai untuk tidak selalu inisiatif dalam bekerja, serta berupaya bekerja dengan baik meskipun tanpa diawasi oleh pimpinan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat dikemukakan kesimpulan bahwa:

1. Peranan Kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Liang Anggang menunjukkan indikasi yang cukup baik. Hal tersebut dapat dilihat dari

tindakan yang dilakukan camat dalam melaksanakan perannya untuk mempengaruhi bawahan. Meski dalam menjalankan perannya sebagai pimpinan instansi kecamatan masih sedikit kurang optimal.

2. Faktor-faktor yang menghambat peran kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu karakteristik pegawai yang berbeda-beda, dan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki Kantor Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru masih perlu ditingkatkan
3. Upaya yang dilakukan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di yaitu dengan melakukan evaluasi terhadap kinerja pegawai, dan memberikan apresiasi kepada pegawai yang telah bekerja dengan penuh tanggung jawab dan menjalankan tupoksinya dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- H. Nurcholis, (2007), *Teori dan Praktek Pemerintahan dan Otonomi Daerah*. PT. Grafindo, Jakarta.
- Haryadi Hendi, 2009, *Administrasi Perkantoran Untuk manajemen & staf*, Visimedia, Jakarta.
- Ibnu Syamsi. 2001. *Pengambilan Keputusan dan Sistem Informasi* . Jakarta: Bumi Aksara
- Jaishartine, Charolena. 2016. “Peran Kepala Inspektorat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupateb Malinau”. Universitas Mulawarman, Volume 4 No. 2
- Keban, T. Yeremias. (2008), *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik (Konsep, Teoridan Isu)*; Edisi Kedua, Cetakan Pertama 2008. Penerbit: GAVA MEDIA. Yogyakarta.
- Kaelola. A. (2009), *Kamus Istilah Politik Kontemporer*; Cakrawala Yogyakarta.
- Masengi. E. Evi.(2008), *Manajemen Pelayanan Publik*; Cetakan Pertama Maret 2008.Penerbit : WINEKA MEDIA. Malang.

- Mintzberg, Henry. 1973. *The Nature of Managerial Work*. New York: Harper and Row Publisher
- Moleong, L., 2002, *Metode Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya Bandung .
- Nawawi Ismail, 2009, *Perilaku Administrasi Kajian, Teori Dan Pengantar, Praktik*, Itspress, Surabaya.
- Pasolong, Harbani. 2013. *Metode Penelitian Administrasi Public*. Bandung: Alfabeta.
- Pasolong Harbani, 2010, *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung.
- Pedoman Penelitian Skripsi. 2020 *Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Islam Kalimantan. Banjarmasin*.

Perundang-Undangan :

- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2008 Tentang Kecamatan*
- Undang – Undang Nomor 32. Tahun 2004, tentang Pemerintahan Daerah*

Skripsi dan Jurnal :

- Rachmawati Rizki, 2018, *Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan Bank Panin Cabang Kota Banjarmasin*. Pascasarjana STIA Bina Banua. Banjarmasin
- Robiansyah, Erwin. 2014. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung*. Bandung : Universitas Pasundan Bandung
- Sedarmayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.
- Sujak, Abi. 2000. *Manajemen Personalia*, Edisi Kelima, Cetakan Pertama, Yogyakarta. BPFE
- T. Hani Handoko, 1998. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: BPFE.
- Wirjana R. Bernardine dan Supardo Susilo, 2005, *Kepemimpinan Dasar-Dasar Dan Pengembangannya*, Andi, Yogyakarta.