

# **1. KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI TERHADAP PELAYANAN PUBLIK DI KANTOR KECAMATAN KAHAYAN HILIR KABUPATEN PULANG PISAU**

**Nama** : Widya Sari, Npm 16 12 0016  
**Pembimbing 1** : H. Abdul Wahid NIDN 111 503 6001  
**Pembimbing 2** : Murdiansyah Herman NIDN 110 912 7301  
**Program Studi** : Ilmu Administrasi Publik  
**Kode Prodi** : 63201  
**Fakultas** : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
**Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) Muhammad Arsyad Al Banjari**  
**Email** : [wsari8049@gmail.com](mailto:wsari8049@gmail.com)

## **2. ABSTRAK**

**WIDYA SARI , NPM. 16120014** *“KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI TERHADAP PELAYANAN PUBLIK DI KANTOR KECAMATAN KAHAYAN HILIR KABUPATEN PULANG PISAU”.*

Bimbingan Bapak H. Abdul Wahid sebagai Pembimbing Utama dan Bapak Murdiansyah Herman sebagai Co Pembimbing.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui gambaran kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai terhadap pelayanan publik di kantor Kecamatan Kahayan Hilir Kabupaten Pulang Pisau, untuk mengetahui apa saja yang menjadi hambatan kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai terhadap pelayanan publik di kantor Kecamatan Kahayan Hilir Kabupaten Pulang Pisau dan mengetahui upaya apa saja untuk mengatasi hambatan kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai terhadap pelayanan publik di kantor Kecamatan Kahayan Hilir Kabupaten Pulang Pisau.

Metode penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Data dikumpulkan dengan teknik observasi dan wawancara kepada informan. Analisis data menggunakan teknik pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam meningkatkan kinerja pegawai pemimpin lebih menerapkan teori kepemimpinan situasional.

*Kata Kunci : Kepemimpinan, kinerja pegawai*

### **3. PENDAHULUAN**

#### **Latar Belakang**

Untuk mencapai Pemerintahan sempurna serta untuk mencapai kesejahteraan masyarakat sesuai dengan tujuan Nasional dibutuhkan peran serta dari aparatur pemerintah baik pusat ataupun daerah. Salah satu dorongan besar yang dihadapi oleh pemerintah daerah adalah bagaimana menunjukkan aparatur pemerintah yang fungsinya untuk memenuhi aspirasi masyarakat. Peran dari aparat pemerintah sangatlah penting karena terlaksananya roda pemerintahan yang baik serta pelayanan kepada masyarakat dibutuhkan sikap profesional dari setiap aparat pemerintah baik pimpinan sampai bawahan. Sikap profesional yang melekat pada setiap aparat pemerintah maka tentunya akan dapat meningkatkan produktifitas kerja dan terwujudnya kesejahteraan masyarakat lewat pelayanan publik yang baik. Profesionalis merupakan suatu hal yang mutlak dan harus dimiliki oleh setiap apratur pemerintah.

Kecamatan sebagai bagian dari struktur dan sistem penyelenggaraan pemerintahan tingkat daerah, merupakan lapis kedua unit pelayanan masyarakat setelah kelurahan dalam mengurus berbagai kepentingan publik.

Dalam menjalankan tugasnya Camat Kahayan Hilir Kabupaten Pulang Pisau harus menjadi panutan bagi para bawahan. Jika Camat tidak sesuai dalam memimpin bawahannya maka proses pelayanan publik tidak akan berjalan maksimal. Maka itu juga akan mempengaruhi kualitas pelayanan bagi masyarakat yang memerlukan.

Melihat betapa berpengaruh peran seorang Camat didalam meningkatkan kinerja pegawainya, maka seorang Camat harus sangat berperan penting supaya dapat memimpin bawahannya dengan bagus sehingga produktivitas dan tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien. dengan demikian penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian di Kantor Kecamatan Kahayan Hilir Kabupaten Pulang Pisau dengan Judul **“KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI TERHADAP PELAYANAN PUBLIK DI KANTOR KECAMATAN KAHAYAN HILIR KABUPATEN PULANG PISAU”**

#### **4. Alat dan metode**

Dalam penelitian ini penulis memakai metode deskriptif kualitatif artinya pada pemecahan masalahnya dengan jalan mengumpulkan data, mengolah data, menganalisa dan kemudian menginterpretasi data tersebut. Metode ini digunakan

karena orientasi penelitian adalah meneliti status manusia , suatu obyek , suatu kondisi, suatu sistem pemikiran dan suatu peristiwa yang terjadi pada saat ini .

## **5. Hasil dan pembahasan**

### **Hasil Penelitian**

Data penelitian tentang kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor kecamatan Kahayan Hilir, akan disampaikan dalam bentuk kualitatif yaitu dalam bentuk observasi dan wawancara.

Dari observasi selama penulis cermati di Kantor Kecamatan Kahayan Hilir terkait kinerja pegawai sangat bagus itu sesuai dengan pelayanan yang diberikan oleh pegawai nya terhadap masyarakat yang mana hampir dari awal saya datang berkunjung sampai melakukan penelitian disana tidak terdapat masalah ataupun ucapan tidak puas dari masyarakat. Selain itu untuk absensi kehadiran pegawainya pun tergolong baik yang mana kehadiran pegawai selalu tepat waktu. Untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan camat dalam memimpin maka penulis sajikan dalam beberapa sesi wawancara terhadap para pegawai Kantor Kecamatan Kahayan Hilir yang mana penyajian data dapat disampaikan dalam bentuk 3 data, yakni :

1. Kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kahayan Hilir

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dari para pegawai, Kinerja Camat sangat bagus dari beberapa informan banyak mengatakan kinerja camat

sangat membantu mereka ketika ada kerjaan yang mereka tidak paham beliau langsung memberikan arahan yang baik, tidak hanya itu beliau juga mampu menjadi sosok pemimpin yang tegas berwibawa dalam memimpin dan juga menjadi teladan para pegawainya. Untuk pekerjaan beliau sangat bertanggung jawab, serta beliau menerapkan disiplin dalam bekerja sehingga para pegawai yang lain pun secara tidak langsung mengikuti kedisiplinan beliau.

Adapun cara Camat meningkatkan kinerja para pegawai kantor Kecamatan Kahayan Hilir yaitu dengan berbagai cara diantaranya adalah :

- Dari segi pelayanan beliau memfasilitasi para pegawainya harus bisa menggunakan komputer sehingga mempermudah terjadi pelayanan yang memuaskan masyarakat. Beliau sesekali melihat langsung bagaimana para pegawainya memberikan pelayanan, dari ruangan yang terdapat di Kantor Kecamatan pun dibuat senyaman mungkin sehingga masyarakat merasa betah saat mengantri.
- Dari segi bimbingan terhadap para pegawai pada saat ada pekerjaan baru, camat menugaskan kepada bawahannya untuk rapat dan memberikan bimbingan ataupun arahan dalam melakukan pekerjaan tersebut agar pekerjaan itu cepat di pahami atau lebih cepat dikerjakan dan pekerjaan terlaksana dengan baik.
- Dari segi absensi kehadiran para pegawai, beliau cenderung tegas dalam memimpin, apabila ada pegawainya tidak masuk jam kerja beliau langsung mencari informasi penyebab pegawainya tidak masuk kerja, dalam hal ini

beliau tegas memperlakukan pegawainya, beliau tidak segan-segan memberikan sanksi bila beliau mengetahui pegawainya kedapatan bolos kerja, dan menegur langsung kepada pegawai yang selalu tidak masuk kerja. Sehingga dengan adanya sanksi dan teguran langsung tersebut membuat para pegawainya jera dan takut untuk mengulangi kembali. Jadi secara otomatis sanksi dan teguran itu berpengaruh dalam meningkatkan kualitas kinerja para pegawainya.

2. Yang menjadi hambatan Kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kahayan Hilir Kabupaten Pulang Pisau.

Dari wawancara yang penulis ajukan mengenai hambatan kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor Kecamatan Kahayan Hilir Kabupaten Pulang Pisau diantaranya adalah sebagai berikut :

- a. Faktor Internal

Yaitu perbedaan latar belakang pendidikan pegawai. Latar belakang pendidikan diakui oleh Pak Camat ini salah satu penghambatnya, dalam meningkatkan kinerja pegawai. Di contohkan oleh beliau ketika ada suatu pelayanan yang mengharuskan pegawainya menggunakan aplikasi di dalam sebuah komputer beberapa pegawai ada yang tidak mampu mengaplikasikan dikarenakan faktor latar belakang pendidikan dia punya.

- b. Faktor Eksternal

- Masalah Pribadi Pegawai, Menurut Pak Camat masalah pribadi pegawai berdampak dengan kinerja mereka. Saya paham sekali apabila pegawai mengalami masalah pribadi mereka cenderung tidak fokus terhadap pekerjaan.
- Kedisiplinan Pegawai, beberapa pegawai mengalami masalah dalam kedisiplinan di kantor yaitu sering tidak masuk bekerja pada hari-hari tertentu dengan berbagai alasan.

### 3. Upaya Untuk Mengatasi Hambatan Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Dari hasil wawancara yang penulis lakukan mengenai upaya untuk mengatasi hambatan kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu ada beberapa upaya diantaranya :

#### a. Faktor Internal

Usaha yang dilakukan Pak Camat mengetahui perbedaan latar belakang pegawainya, beliau mengatakan menempatkan posisi jabatan pegawainya sesuai kemampuannya. Dan untuk masalah kurangnya kemampuan pegawai dalam mengaplikasikan komputer beliau bantu dengan meminta tolong kepada pegawai lain ( yang mampu mengaplikasikan nya).

#### b. Faktor Eksternal

- Masalah Pribadi Pegawai, Pak Camat mengatakan kepada para pegawainya bahwa keprofesionalan bekerja sangat di butuhkan saat bekerja. Berulang kali Pak Camat menegur pegawainya

untuk masalah pribadi jangan dibawa di kantor tidak jarang Pak Camat memberikan sanksi kepada pegawainya apabila terjadi kesalahan.

- **Kedisiplinan Pegawai**, Dulu ketika saya baru menjabat sebagai camat banyak para pegawai yang tidak masuk kerja bahkan mengarang-ngarang kehadirannya. Di awal kepemimpinan saya, saya melakukan pengawasan kerja terhadap bawahan di mana saya sendiri yang turun tangan untuk mengawas, sehingga dengan itu perlahan-lahan mereka menjadi lebih disiplin dan selalu hadir bekerja.

## **Pembahasan**

Dari observasi dan wawancara yang penulis ajukan terkait Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kahayan Hilir saya bagi hasilnya menjadi beberapa point

### **1. Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai**

#### **a. Keikutsertaan pengambilan keputusan dalam bekerja**

Pengambilan keputusan oleh pemimpin menyertakan bawahan atau tidak .Sebagai seorang pimpinan partisipasi pengambilan keputusan yang dilakukan oleh Camat kahayan Hilir, memang terkadang menyertakan bawahan untuk ikut serta didalamnya baik itu berupa ide atau gagasan selama itu berkaitan dengan kepentingan kecamatan, namun ikut serta tersebut juga tidak selalu menyertakan



pegawai di mana dalam kondisi tertentu dan terdapat kepentingan yang sifatnya diluar kecamatan sebagian besar ikut serta tertuju situasi pekerjaan tertentu.

b. Pendelegasian wewenang yaitu pelimpahan wewenang sepenuhnya dari pimpinan ke bawahan Sehingga dapat di tarik kesimpulan bahwa dengan adanya proses pendelegasian tugas antara pimpinan dan bawahan memiliki sinergi yang dapat menciptakan kualitas pekerjaan yang lebih baik dan peran camat sebagai pemimpin juga telah dapat dirasakan oleh pegawainya.

c. Pengawasan kerja

Kegiatan pengawasan kerja yang dilakukan oleh Camat terhadap bawahanya Ini terlihat dari pernyataan camat yang menyatakan bahwa dalam seminggu mereka mengadakan rapat staff sebagai evaluasi dan kunjungan ke ruangan-ruangan sebagai kontrol kerja langsung. Di Kecamatan Kahayan Hilir ini sendiri, masyarakat juga dapat memberikan pengawasan terhadap kinerja pegawai kantor melalui saran atau kritik yang dapat di sampaikan secara langsung pada waktu melakukan pelayanan. Namun apabila dalam proses pengawasan ini terjadi penyimpangan atau sesuatu yang melanggar aturan, maka pegawai juga bisa diberikan sanksi.

d. Komunikasi yang dilakukan camat terhadap bawahanya

Dari hasil wawancara lakukan kepada pegawai yang bekerja di kantor kecamatan tersebut dia menerangkan bahwa komunikasi yang terjalin antara pegawai dengan Pak camat sangatlah bagus, Setiap waktu luang pak camat suka berkomunikasi

kepada bawahan baik itu yang menyangkut urusan pekerjaan atau hanya komunikasi biasa.

## **2. Yang menjadi hambatan kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai**

Dalam hal ini penulis membagi kendala yang terjadi di Kantor Kecamatan Kahayan Hilir ada 2 ( Dua ) yakni :

### **a. Internal**

- latar belakang pendidikan pada pegawai.

Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja para pegawai, Camat Kahayan Hilir mengalami hambatan yang bersifat internal, dimana hambatan tersebut muncul dari perbedaan pendidikan masing-masing pegawai yang . Maka dari itu menurut penuturan dari Pak camat sendiri bahwa dari perbedaan latar belakang pendidikan ini menjadi pengaruh yang cukup sulit dalam memberikan pemahaman kinerja pada masing-masing pegawai.

### **b. Eksternal**

- Masalah pribadi pegawai

Selain kendala yang muncul dari faktor internal, kendala lain juga ada yaitu secara eksternal. kendala ini terjadi dikarenakan masalah pribadi yang terjadi diluar kantor oleh para pegawai, masalah seperti ini juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di kantor.

- **Kedisiplinan Pegawai**

Selain masalah pribadi disini juga di bahas mengenai kedisiplinan para pegawai kantor yang mana beberapa dari pegawai ada yang sering tidak masuk kerja dengan berbagai alasan .

### **3. Upaya untuk mengatasi hambatan kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai**

#### **a. Internal**

Sedangkan terkait kendala Internal camat seharusnya memberikan kesempatan bagi pegawai yang masih berpendidikan rendah untuk melanjutkan pendidikan ke tahap yang lebih tinggi atau memberikan promosi pendidikan atas hasil prestasi kinerja yang di capai.

#### **b. Eksternal**

- **Masalah Pribadi Pegawai**, mengenai masalah pribadi pegawai, camat telah sering memberikan teguran dan sanksi kepada pegawai yang masih melibatkan masalah pribadi agar tidak dibawa di area kantor.
- **Kedisiplinan Pegawai**, untuk Kepemimpinan Camat saat ini dikatakan sangat baik karena Camat sekarang mampu lebih meningkatkan kedisiplinan para pegawainya yang dulu masih ada yang sering tidak masuk kerja.

## **7. Kesimpulan**

1. **Kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai**

- a. Berdasarkan permasalahan, dalam pelaksanaannya kepemimpinan Camat di kecamatan Kahayan Hilir sudah bagus, dimana dalam melakukan pengambilan keputusan semua pegawai terlibat .
- b. Sedangkan untuk pendelegasian wewenang, pada kantor Kecamatan Kahayan Hilir juga telah menerapkan tentang kepemimpinan situasional dimana adanya pelimpahan tugas dan wewenang yang luas kepada pegawai, dan hal ini juga sudah berjalan dengan baik.
- c. Komunikasi yang baik juga merupakan langkah dari seorang pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawainya, ini terlihat dari aktivitas komunikasi camat cenderung lebih akrab kepada pegawai dan telah menganggap pegawai kantor sudah menjadi bagian yang penting.

## 2. Hambatan kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai

### a. Internal

Dalam hal ini Pendidikan merupakan hal yang sangat berpengaruh bagi kehidupan seseorang, omaka dari itu camat selaku pemimpin telah menyadari dengan adanya masalah ini, juga terdapat perbedaan pemahaman dalam pendelegasian tugas antara camat dengan pegawai.

### b. Eksternal

- Masalah Pribadi Pegawai, Camat Kahayan Hilir lebih memberikan tindakan yang tegas untuk mengatasi masalah yang terjadi pada pegawainya dan mampu memulihkan kondisi yang dapat menghambat kinerja pegawai.
- Kedisiplinan Pegawai, Camatsudah mampu mengatasi kedisiplinan pegawainya untuk saat ini, dimana pada masa awal beliau menjadi camat banyak pegawai yang sering tidak masuk kerja di karenakan kurang nya disiplin kerja pada masa kepemimpinan camat terdahulu sebelumbeliau.

4. Upaya untuk mengatasi hambatan kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai. Camat sebaiknya lebih meningkatkan pembinaan terhadap para pegawainya, sehingga kedepannya tidak ada lagi muncul hambatan ataupun masalah baru di kantor Kecamatan Kahayan Hilir Kabupaten Pulang Pisau. Perlunya pembinaan juga bisa membuat kinerja pegawai menjadi lebih baik.

## 8. DAFTAR PUSTAKA

Amanda, dan Setiawan (2014) *“Analisis Gaya Kepemimpinan Perempuan pada Pt. Seni Optima Pratama Surabaya”* Vol. 2 No. 2 Tahun 2010.

Arifin, syamsul. (2012) *LEADERSHIP Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Fauzen, A., Al Musadieq, M., & Mukzam, M., D. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 9 No. 2 April 2014.

Ikbal, Rino dan M. Husni Thamrin Nasution. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Terhadap Kinerja Pegawai* (Studi Pada Kantor Camat Medan Selayang).

Kartini, Kartono. 2005. *Pemimpinan dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Moleong, Lexy J. (2007). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Rosda Karya.

Rivai, Veithzal. 2003 “*Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*” PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Sarwono, Jonathan. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Siagian, Sondang P. 2010 “*Teori dan Praktek Kepemimpinan*” Rineka Cipta, Jakarta.

Sinambela Poltak Lijan (2012). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono. 2010 “*Metode Penelitian Administrasi*” Alfabeta, Bandung.

Sugiyono. 2016. “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.

Susanto A.B. Koesnadi Kardi, 2003. *Pemimpinan dan Kepemimpinan*. Raja Grafindo Persada: Jakarta.

Susilo, Suko. (2005). *Memahami Kepemimpinan*. Surabaya: Jengala Pustaka Utama.

Nurfasari Ipnika. (2017). *Gaya Kepemimpinan Camat Perempuan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai.*( Studi kasus Kecamatan Metro Pusat Kota Metro)

Rozanna Vinka. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Pulau Rakyat Kabupaten Asahan*.

Masalah Pribadi Pegawai, mengenai masalah pribadi pegawai, camat telah sering memberikan teguran dan sanksi kepada pegawai yang masih melibatkan masalah pribadi agar tidak dibawa di area kantor.

Kedisiplinan Pegawai, untuk Kepemimpinan Camat saat ini dikatakan sangat baik karena Camat sekarang mampu lebih meningkatkan kedisiplinan para pegawainya yang dulu masih ada yang sering tidak masuk kerja.