

ANALISIS PERAN KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN KENDARI BARAT

¹Desriani Safitri, ²Samdin, ³Hastuti, ⁴La Hatani, ⁵La Ode Bahana Adam, ⁶Aidin Hudani
Awasinombu

¹⁻⁶Jurusan Manajemen, Universitas Halu Oleo, Kendari, Indonesia
email koresponden: desrianisafitri@gmail.com

Abstract

This research aims to find out and analyze the role of the sub-district head's leadership in improving employee performance at the West Kendari sub-district office. The study involved five informants working at the West Kendari Sub-district Office. The research indicators used include: The Interpersonal Role: Figurehead, Leader, Liasion. The Informational Role: Monitor and Dessiminator, Spokes Person. The Decision Making Role: Entrepreneur, Distrubance Handler, Resource Allocation, Negotiator. Additionally, nine questions related to the sub-district head's leadership role in enchancing employee performance were examined. The analysis employed is Deskriptif Qualitative, utilizing data sourced from informants and documentation from the WestKendari Sub-district Office. The results of this study indicate that the role of the sub-district head's leadership in improving employee performance, according to Henry Mintzberg's theory is quite effective. The interpersonal role involves providing direction, motivation, and training to employees. The informational role is executed with openness in listening to employees opinions. Lastly, The decision making role involves engaging employees before making policy decisions.

Keywords: Leadership Role; Sub-district Head; Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana peran kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kendari Barat. Informan dalam penelitian ini sebanyak 5 informan yang bekerja di Kantor Kecamatan Kendari Barat. Indikator penelitian yang digunakan yaitu: Peranan Pribadi (The Interpersonal Role): Figurehead, Leader, Liasion. Peranan Sumber Informasi (The Informational Role): Monitor and Dessiminator, Spoke Person. Peranan Pembuat Keputusan (The Decision Making Role): Entrepreneur, Distrubance Handler, Resource Allocation, Negotiator. Serta 9 pertanyaan yang berhubungan dengan peran kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai. Analisis yang digunakan adalah Deskriptif Kualitatif dan menggunakan data yang bersumber dari informan dan dokumentasi Kantor Kecamatan Kendari Barat. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa peran kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai memakai teori menurut Henry Mintzberg sudah cukup baik seperti peran interpersonal dengan memberikan pengarahan, motivasi dan pembinaan kepada pegawai, lalu peran informational dilakukan terbuka dalam mendengarkan pendapat para pegawai, selanjutnya peran decision making yang dilakukan dengan melibatkan pegawai sebelum mengambil kebijakan.

Kata kunci: Peran Kepemimpinan; Camat; Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang semakin maju dan era globalisasi menegaskan pentingnya sumber daya manusia (SDM) untuk mencapai tujuan organisasi yang semakin profesional. Kemajuan perekonomian dan organisasi pemerintah menjadikan SDM, seperti ketaatan kerja, efektivitas, dan disiplin, sebagai faktor krusial untuk kemajuan organisasi. Investasi terpenting dalam organisasi adalah di bidang SDM, karena SDM merupakan aset paling berharga yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya (Handoko, 2012). SDM berkualitas dengan keterampilan, kemampuan, dan etos

kerja tinggi sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi. Setiap lembaga atau instansi memerlukan pegawai yang memiliki kepribadian tinggi, kemampuan, dan kecakapan dalam mengambil keputusan. Organisasi mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, terampil, serta mau bekerja giat untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Untuk mencapai kinerja yang baik, diperlukan pegawai dengan daya kerja tinggi untuk mengantisipasi peluang dan tantangan bisnis yang semakin kompetitif dalam pencapaian tujuan organisasi (Hadiyanto, 2009).

Pentingnya peran SDM tidak dapat dipisahkan dari tujuan organisasi, baik pemerintah maupun swasta. Salah satu bentuk optimalisasi pengelolaan SDM adalah peran kepemimpinan. Kepemimpinan yang efektif mampu mempengaruhi perilaku pegawai dan mengarahkan mereka menuju pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mengubah sikap anggota organisasi sesuai dengan keinginan pemimpin. Dalam kondisi ini, terdapat kesukarelaan atau induksi pemenuhan-kerelaan (Compliance Induction) bawahan terhadap pimpinan, khususnya dalam usaha mencapai tujuan bersama melalui pemecahan masalah-masalah secara kolektif (Thoha, 2015).

Peningkatan kinerja pegawai memerlukan pemimpin yang mampu memberi motivasi kerja dan moral tinggi agar pegawai dapat melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab. Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku untuk mentaati segala peraturan organisasi berdasarkan kesadaran diri. Pentingnya disiplin kerja menciptakan semangat kerja tinggi dan meningkatkan kinerja organisasi (Nur et al., 2020). Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja akan berdampak pada rendahnya mutu dan kualitas kinerja pegawai, yang mengakibatkan pekerjaan terbengkalai dan tujuan organisasi tidak tercapai. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, pemimpin harus memahami faktor-faktor perilaku manusia dan menegakkan disiplin kerja dengan memberikan sanksi atau hukuman, serta memperhatikan kesejahteraan pegawai (Arianto, 2013).

Camat sebagai kepala atau pemimpin sektor publik di tingkat kecamatan memiliki peran penting dalam mengkoordinasikan kegiatan pemerintahan dan pelayanan publik. Peran camat diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018, yang menyebutkan bahwa camat bertugas menyelenggarakan urusan pemerintahan umum, mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat, penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum, serta penerapan dan penegakan peraturan daerah. Camat juga berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan mendayagunakan, mengarahkan, dan memotivasi pegawai untuk aktif dalam mencapai tujuan organisasi kecamatan.

Keberhasilan suatu instansi sangat ditentukan oleh pemimpin dan gaya kepemimpinannya. Kepemimpinan yang baik mampu meningkatkan kesadaran bawahan dengan memberikan dorongan cita-cita dan nilai-nilai moral yang lebih tinggi, serta mengembangkan potensi SDM dan kinerja pegawai. Faktor internal dan eksternal mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor internal berkaitan dengan sifat-sifat individu, seperti sikap, kepribadian, motivasi, dan pendidikan. Faktor eksternal mencakup lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi. Sebagai pemimpin, camat harus memberikan arahan dan instruksi kepada pegawai untuk mewujudkan pelayanan yang baik.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Kendari Barat, yang memiliki tugas melaksanakan kewenangan pemerintah yang dilimpahkan oleh bupati, menangani urusan otonomi daerah, dan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan. Kantor Kecamatan Kendari Barat harus mampu mengembangkan potensi dalam organisasi, terutama SDM yang siap menjalankan tugas sebagai aparatur negara. Observasi awal menunjukkan bahwa peran camat dalam memotivasi dan mengkoordinasikan pegawai berjalan baik, namun masih terdapat kendala seperti kurangnya disiplin pegawai dan

minimnya fasilitas pendukung. Hal ini mempengaruhi mutu dan kualitas kinerja pegawai, yang akhirnya menyebabkan tujuan organisasi tidak tercapai (Wasistiono, 2006).

TINJAUAN LITERATUR

Peran Kepemimpinan

Terkait dengan pengertian peran terdapat beberapa pendapat diantaranya, Soekanto dalam Slamet (2014) mengemukakan bahwa peran merupakan aspek yang dinamis dari kedudukan (status). Nadler (2013:) mengemukakan bahwa peran adalah serangkaian perilaku yang diharapkan pada seseorang sesuai dengan posisi sosial yang diberikan baik secara formal maupun secara informal. Peran didasarkan pada preskripsi (ketentuan) dan harapan peran yang menerangkan apa yang individu-individu harus lakukan dalam suatu situasi tertentu agar dapat memenuhi harapan-harapan mereka sendiri atau harapan orang lain menyangkut peran-peran tersebut. Dubrin (2005:3) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Kartono (2005) kepemimpinan dapat dilihat sebagai suatu instrument dalam suatu organisasi yang memiliki kekuatan dan kekuasaan tertentu untuk melancarkan kegiatan organisasi dalam mengejar tujuan bersama.

Camat

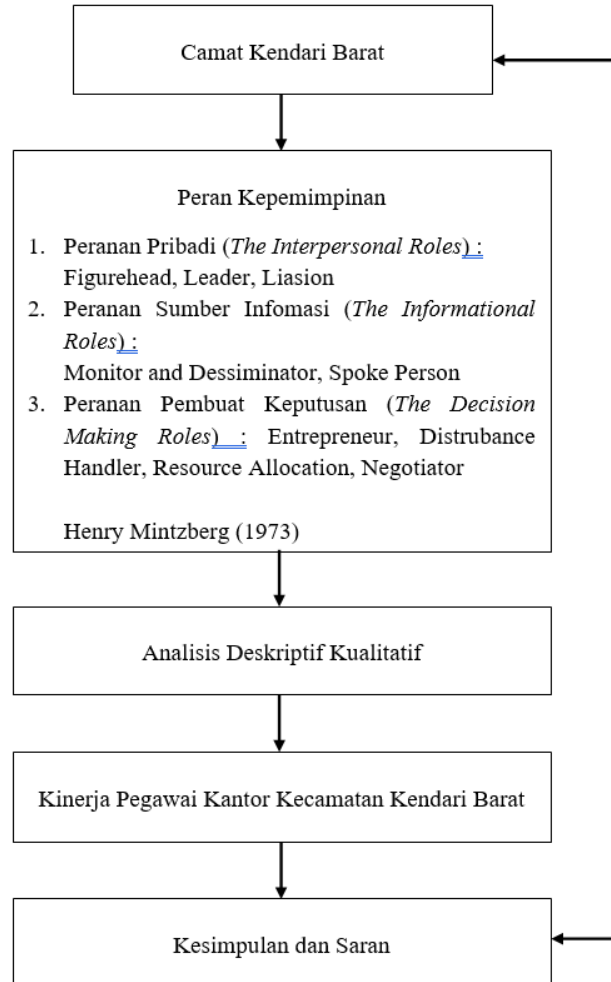
Menurut, Bayu Suryaningrat (1981) Camat adalah seseorang yang mengepalai dan membina suatu wilayah yang biasanya terdiri dari beberapa pemerintah kelurahan. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor, 158 Tahun 2004 tentang pedoman organisasi kecamatan menyebutkan bahwa camat mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati/Walikota sesuai karakteristik wilayah kebutuhan daerah dan tugas pemerintahan lainnya berdasarkan peraturan perundang-undangan. Seorang Camat adalah pemimpin kecamatan sebagai perangkat daerah kabupaten/kota, Camat berkedudukan sebagai koordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kecamatan berada dibawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah kabupaten/kota dan Camat diangkat oleh bupati/walikota kabupaten.

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Kinerja merupakan prestasi yang dapat dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu (Bastian, 2006:274). Pengertian kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya (Mangkunegara, 2005:67). Lebih lanjut lagi, Mangkunegara menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi, kinerja individu adalah hasil kinerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok (Mangkunegara, 2005). Hal ini seiring dengan yang dikemukakan oleh Sarita dalam Prawirosentono (1999:2), yang menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab

masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etikaberdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi.

Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian



METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan metode kualitatif. Penelitian deskriptif menggambarkan karakteristik populasi atau fenomena yang diteliti, dengan fokus utama menjelaskan objek penelitian. Menurut Sugiyono (2012), penelitian deskriptif menggambarkan hasil penelitian tanpa menyusun kesimpulan secara umum. Metode kualitatif digunakan untuk meneliti objek dalam kondisi alamiah, di mana peneliti menjadi instrumen kunci. Peneliti harus memiliki bekal teori dan wawasan luas untuk menganalisis dan mengkonstruksikan objek penelitian secara jelas dan bermakna. Pengumpulan data dalam penelitian kualitatif dipandu oleh fakta yang ditemukan di lapangan (Sugiyono, 2012).

Menurut Gamanno (2017), lokasi penelitian adalah tempat yang akan diteliti. Ini ditandai dengan elemen yang dapat mencakup peserta, tempat, dan kegiatan yang akan diamati. Lokasi Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Kendari Barat, yang berlokasi di Jl. Pembangunan, Provinsi Sulawesi Tenggara.

Dalam melakukan pengumpulan data pada penelitian ini, digunakan metode pengumpulan data *Observasi* (Pengamatan). Peneliti melakukan pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung ke lokasi penelitian yaitu pada instansi terkait dalam objek penelitian lainnya dengan maksud untuk memperoleh gambaran nyata tentang kemudian data tersebut bahan analisis masalah yang diteliti. *In-depth Interview* (Wawancara Mendalam) Peneliti melakukan wawancara secara mendalam dan terarah kepada setiap informan kunci secara langsung yang dianggap perlu sampai diperoleh informasi yang lengkap.

Adapun yang menjadi subjek atau informan kunci penelitian yang digunakan adalah pegawai yang mengerti dan tahu persis tentang kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kendari Barat. Pegawai yang menjadi informan dalam penelitian ini terdiri dari 5 orang pegawai Kantor Camat Kendari Barat yang terdiri kepala camat, sekretaris camat, kasubag umum dan kepegawaian, kasi pemerintahan, dan staf.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peranan Pribadi (The Interpersonal Role) Kepemimpinan Camat Kendari Barat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Dalam peran ini Camat Kendari Barat menjalankan perannya sebagai *figurehead* dimana Camat Kendari Barat rajin dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang bersifat administrasi seperti upacara bertindak sebagai pemimpin upacara bersama pegawai-pegawai Kantor Camat Kendari Barat setiap hari senin dan menghadiri undangan-undangan dari organasasi-organisasi publik yang mengundangnya sebagai pembicara, pemateri atau tamu undangan.

Peneliti mengajukan pertanyaan kepada informan sebagai berikut :

Bagaimana peran dari pemimpin (Camat) dalam menjalankan sejumlah kegiatan yang bersifat administratif?

Hasil wawancara tentang peran *figurehead* Camat Kendari Barat Bersama Sekretaris Camat dimana beliau mengatakan bahwa :

“Setiap hari senin itu pasti pak camat usahakan untuk menghadiri upacara bersama hari senin selama beliau memimpin, beliau tidak pernah tidak menghadiri upacara dan terkait dengan undangan-undangan dari luar ataupun dari dalam beliau juga pasti menghadirinya namun terkadang undangan beliau sebagai pengamat rapat dalam tingkat kelurahan biasanya ada yang bertabrakan jadi beliau yang memilih undangan salah satunya. (Wawancara pada tanggal 22 Januari 2024)

Dalam peran yang bertanggung jawab untuk memotivasi dan mengarahkan bawahan, peran Camat Kendari Barat menjalankan perannya sebagai *Leader* yang dimana Camat Kendari Barat terus melakukan motivasi terhadap pegawai-pegawai yang ditemuinya dan mengawasi kemajuan pegawainya serta memberikan pengarahan yang efektif bagi pegawainya.

Peneliti mengajukan pertanyaan kepada informan sebagai berikut :

Bagaimana peran dari pemimpin (Camat) dalam memotivasi dan mengarahkan bawahan?

Hasil wawancara mengenai peran *leader* dari Camat Kendari Barat bersama Kasubag Umum dan Kepegawaian, dimana beliau mengatakan bahwa :

“Kami disini setiap ketemu dengan beliau pasti selalu mengatakan kepada kami kerja yang ikhlas dan kerja profesional, selalu memberikan inovasi dalam menjalankan tugas pokok masing-masing (tupoksi) dan itulah yang beliau berikan kepada kami untuk memotivasi diri kami sebagai bawahannya untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan kinerja kami secara profesional.”(Wawancara pada tanggal 22 Januari 2024)

Liasion merupakan peran yang memelihara jaringan kontak luar yang memberikan informasi dan dukungan, dalam peran ini Camat Kendari Barat menjalankan perannya *liasion* yang artinya Camat Kendari Barat selalu menjaga komunikasi dengan organisasi-organisasi yang lain.

Peneliti mengajukan pertanyaan kepada informan sebagai berikut :

Seperti apa peran dari pemimpin (Camat) dalam memelihara jaringan kontak luar yang memberikan informasi dan dukungan?

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara bersama Kasubag Umum dan Kepegawaian, dimana beliau mengatakan :

“Beliau melakukan peran tersebut dengan melakukan interaksi dengan teman sejawat, staf dan orang-orang lain yang berada di luar kantor ini, untuk mendapatkan informasi, karena dalam kantor ini tidak berdiri sendiri atau cuman beliau seorang diri maka pasti beliau banyak berhubungan dengan sejumlah individu atau kelompok-kelompok tertentu yang berada diluar.”(Wawancara pada tanggal 22 Januari 2024)

Peranan Sumber Informasi (The Informational Role) Kepemimpinan Camat Kendari Barat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Monitor and dessinator merupakan peran yang menerima informasi sangat beraneka, berfungsi sebagai pusat saraf informasi luar dalam organisasi dan meneruskan informasi yang diterima dari luar atau dari bawahan lain kepada anggota organisasi. Dalam peran ini Camat Kendari Barat menjalankan perannya sebagai *monitor and dessinator* dimana Camat Kendari Barat memilah informasi dari luar organisasi dan memberikan informasi yang dapat berguna bagi organisasi untuk disampaikan kepada pegawainya.

Peneliti mengajukan pertanyaan kepada informan sebagai berikut :

Bagaimana Camat menerima informasi sangat beraneka, berfungsi sebagai pusat saraf informasi luar dalam organisasi dan meneruskan informasi yang diterima dari luar atau dari bawahan lain kepada anggota organisasi?

Hasil wawancara bersama Camat Kendari Barat, dimana beliau mengatakan bahwa :

“Saya selaku pemimpin dalam organisasi ini memang perlu untuk mencari informasi diluar organisasi, baik penilaian masyarakat terhadap kinerja saya sendiri dan pegawai saya, hal-hal apa yg perlu dibenahi untuk menambah kinerja terbaik yang dapat kami berikan kepada masyarakat”(Wawancara pada tanggal 22 Januari 2024)

Peran sumber informasi merupakan peran yang meneruskan informasi kepada luar mengenai rencana, kebijakan, tindakan, dan hasil organisasi ; berfungsi sebagai

pakar mengenai kinerja organisasi. Dalam peran *spoke person* Camat Kendari Barat diharapkan bisa menyampaikan informasi organisasinya kepada organisasi diluar. Peneliti mengajukan pertanyaan kepada informan sebagai berikut :

Bagaimana Camat meneruskan informasi kepada luar mengenai rencana, kebijakan, tindakan, dan hasil organisasi; berfungsi sebagai pakar mengenai kinerja organisasi?

Berdasarkan hasil wawancara bersama selaku Sekretaris Camat, mengatakan bahwa :

“Beliau biasanya menyampaikan ke organisasi lain tentang Kantor Camat Kendari Barat ketika beliau diundang sebagai pembicara atau pemateri di organisasi tersebut beliau pasti menyampaikan rencana, kebijakan, dan kinerja organisasi.”(Wawancara pada tanggal 22 Januari 2024) .

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat dipastikan bahwa Camat Kendari Barat menjalankan peran *spoke person* dalam peran ini juga pegawai bisa mengetahui sebagaimana kinerja pegawai tersebut dalam organisasi sehingga pegawai tersebut bisa meningkatkan kinerjanya.

Peranan Pembuat Keputusan (The Decision Making Role) Kepemimpinan Camat Kendari Barat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Entrepreneur merupakan peran yang mencari pembaharuan kesempatan dalam organisasi dan lingkungan serta memprakarsai proyek-proyek yang menimbulkan perubahan Dalam peran ini Camat Kendari Barat diharapkan menjalankan perannya seperti mengidentifikasi ide-ide pembaruan yang berfungsi untuk lembaga dan menerapkannya sehingga muncul inovasi-inovasi dalam Kantor Kecamatan Kendari Barat.

Peneliti mengajukan pertanyaan kepada informan sebagai berikut :

Seperti apa peran Camat dalam mencari pembaharuan kesempatan dalam organisasi dan lingkungan serta memprakarsai proyek-proyek yang menimbulkan perubahan?

Berdasarkan hasil wawancara tentang peran entrepreneur Camat Kendari Barat, menurut Kasi Pemerintahan mengatakan bahwa :

“Beliau selalu mendorong para rekan-rekan pegawai untuk membuat inovasi-inovasi dan beliau juga turut mengeluarkan ide-idenya dan langsung dikatakan kepada kami apabila beliau menganggap itu penting untuk langsung dilaksanakan seperti membuat lingkungan kerja kami nyaman dan santai apabila beliau melihat pegawainya saat bekerja terlihat kaku beliau pasti biasanya membuat semacam pengumuman bahwa hari minggu nanti akan ada lomba-lomba tiap bidang untuk membuat kami lebih bersemangat lagi. Terkadang juga beliau sering mengadakan acara makan bersama setelah kegiatan jumat bersih”(Wawancara pada tanggal 22 Januari 2024)

Disturbance handler merupakan peran yang bertanggung jawab atas tindakan korektif bila organisasi menghadapi gangguan mendadak dan penting. Dalam peran ini camat Kendari Barat menjalankan perannya sebagai *disturbance handler* yang dimana

camat Kendari Barat langsung berkaitan bila ada gangguan-gangguan yang muncul yang bisa berakibat langsung pada organisasi.

Peneliti mengajukan pertanyaan kepada informan sebagai berikut :

Bagaimana Camat mengambil tindakan bila organisasi menghadapi gangguan mendadak dan penting?

Hasil wawancara tentang peran disturbance handler bersama Kasubag Umum dan Kepegawaian mengatakan bahwa :

“Setiap ada masalah-masalah lembaga pasti beliau sangat bertanggung jawab untuk menyelesaikan masalah-masalah tersebut. Biasanya masalah yang terjadi apabila ada pegawai yang berkonflik sesama pegawai beliau pasti mencari jalan keluar yang strategis.”(Wawancara pada tanggal 22 Januari 2024)

Resource allocation merupakan peran yang bertujuan mengambil atau menyetujui keputusan organisasi yang penting. Dalam peran ini camat Kendari Barat menjalankan sebagai peran *resource allocation* yang dimana peran ini bertujuan untuk mengambil suatu tindakan yang penting untuk organisasi dan memiliki kewenangan dalam mengendalikan penggunaan sumber daya organisasi.

Peneliti mengajukan pertanyaan kepada informan sebagai berikut :

Bagaimana cara Camat dalam mengambil atau menyetujui keputusan organisasi yang penting?

Berdasarkan hasil wawancara bersama Kasi Pemerintahan beliau mengatakan bahwa :

“Menurut saya beliau (Camat Kendari Barat) bertanggung jawab untuk memutuskan siapa mendapat apa dalam organisasi ini, sumber daya yang penting ialah waktu menurut beliau seperti bagaimana beliau bisa membagi waktunya dalam mengelola organisasi ini untuk mendesain struktur organisasi dan pola hubungan yang bisa menentukan bagaimana pekerjaan dibagi dan dikordinasikan” (Wawancara pada tanggal 22 Januari 2024)

Negotiator merupakan peran yang bertanggung jawab mewakili organisasi pada perundingan utama. Dalam peran ini Camat Kendari Barat diharapkan bisa menjadi peran yang menghubungkan suatu organisasi dengan organisasi lainnya apabila lembaga ini membutuhkan informasi dari organisasi-organisasi yang lain.

Peneliti mengajukan pertanyaan kepada informan sebagai berikut :

Seperti apa peran Camat dalam mewakili organisasi pada perundingan utama?

Berdasarkan hasil wawancara bersama Staf dimana beliau mengatakan bahwa :

“Beliau selalu menyuruh kami untuk aktif berpartisipasi dalam suatu rapat kerja, karena menurut saya beliau dalam keadaan seperti itu akan bertindak sebagai pemimpin untuk membicarakan segala hal perkara yang diagendakan dalam rapat tersebut, proses seperti inilah yang biasa terjadi pada saat kami rapat dengan pimpinan kami yaitu Bapak camat”(Wawancara pada tanggal 22 Januari 2024)

Hal ini sependapat dengan hasil wawancara bersama Sekretaris Camat, beliau mengatakan bahwa :

“Saya melihat beliau selalu berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan kami dan bernegosiasi kepada kami tentang masalah kinerja kami. Selain itu beliau sering mempertanyakan kendala yang kami alami dalam bekerja dan berusaha untuk mencari solusi yang terbaik tetapi tetap memperhatikan pendapat kami ketika kami sedang melakukan rapat”(Wawancara pada tanggal 22 Januari 2024)

Pembahasan

Peran Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kendari Barat

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, Tanggungjawab, Kedisiplinan, mutu pekerjaan /hasil. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai Kantor Camat Kendari Barat sudah meningkat dan cukup baik dilaksanakan oleh para pegawai. Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas lembaga atau organisasi.

Peranan Pribadi (The Interpersonal Role)

Peran interpersonal seorang pemimpin, seperti camat, sangat penting dalam organisasi sebagai simbol keberadaan dan teladan bagi pegawai melalui disiplin waktu dan motivasi kerja. Berdasarkan wawancara, camat di Kantor Camat Kendari Barat menunjukkan kedisiplinan dengan datang lebih awal dan selalu hadir dalam kegiatan penting, yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Camat juga memotivasi pegawai dengan menjaga hubungan baik, mendengarkan ide-ide, serta melakukan kontrol dan pembinaan rutin. Hubungan yang baik antar sub bagian dan antar seksi difasilitasi melalui koordinasi efektif dan penyelesaian miss komunikasi dengan rapat. Bimbingan yang diberikan, baik secara individual maupun kelompok, meningkatkan kualitas dan kedisiplinan pegawai secara berkelanjutan (Sugiyono, 2012).

Peranan Sumber Infomasi (The Informational Role)

Peran informasional camat dalam organisasi sangat penting, karena camat bertindak sebagai pemberi, penerima, dan penganalisa informasi. Efektivitas komunikasi camat dengan pegawai di Kantor Camat Kendari Barat berpengaruh besar terhadap peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil wawancara, camat memberikan kebebasan dalam menerima dan menyebarkan informasi yang relevan, dan pegawai lebih cenderung menerima informasi langsung dari camat. Camat juga menyampaikan informasi dalam rapat dengan cara yang santai dan terstruktur, serta melibatkan semua pegawai dalam analisis informasi untuk meningkatkan kinerja. Transparansi yang ditunjukkan camat perlu terus dikembangkan untuk mendorong pegawai bekerja lebih baik (Sugiyono, 2012).

Peranan Pembuat Keputusan (The Decision Making Role)

Pengambilan keputusan oleh camat di Kantor Camat Kendari Barat dilakukan dengan melibatkan partisipasi semua pegawai, memberikan mereka kesempatan untuk menyumbangkan saran dan pendapat. Hal ini bertujuan agar keputusan yang diambil

mencerminkan aspirasi seluruh pegawai. Camat memberikan teguran langsung jika ada pelanggaran aturan dan menilai kinerja pegawai untuk memastikan mereka melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh. Proses pengambilan keputusan diawali dengan diskusi bersama pegawai terkait, sehingga keputusan yang diambil telah melalui analisis bersama.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dikemukakan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dalam penelitian ini yaitu (1) Peranan Pribadi bersifat interpersonal camat sudah melakukan tugas dan fungsinya dengan melakukan pengarahan, motivasi, dan pembinaan kepada pegawai pada saat apel, rapat, kepada seluruh pegawai untuk mengevaluasi kinerja yang telah dilakukan, serta selalu hadir dalam upacara setiap senin dan menghadiri undangan yang diterima. (2) Peranan Sumber Informasi bersifat informational yang dilakukan camat sudah baik, dimana camat bersifat terbuka dalam segala hal baik dalam mendengarkan pendapat, ide dan saran menginformasikan tugas sampai menganalisis informasi yang diterima dari pegawai dan mampu mengelola sumber daya yang ada secara efektif dan efisien dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. (3) Peranan Pembuat Keputusan bersifat decision making yang dilakukan camat sudah cukup baik, dimana camat sering melibatkan pegawai dan meminta masukan yang nanti akan menimbulkan antusias dari pegawai dalam bekerja dengan bertanggung jawab agar dapat memperbaiki dan meningkatkan kualitas kinerjanya masing-masing yang akan dilakukan adalah mediasi, menjembatani antara kepentingan yang berbeda untuk menyatukan kinerja yang baik dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrida, W., & Husna, C. A. (2022). *Peran kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat*. Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial, 3(1), 442950.
- Anthony, William. P., Kacmar, K.M., and Parrewe, P.L. 2002. *Human Resources. Management. A Strategic Approach. 4 th edition*. Orlando: Harcourt.
- Arianto, D.A.N. 2013. *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya. Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*. Jurnal Economia, Volume 9.
- Asri Laksmi Riani. 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia Masa Kini*. Graha. Ilmu. Yogyakarta.
- Hadiyanto. 2009. *Era Baru Kebijakan Fiskal, Pemikiran, Konsep dan Implementasi*. ("Strategic Asset Management).
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Kartini, Kartono. 1983. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, CV Rajawali. Jakarta.
- Kartono, Kartini. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

- Mangkuprawira, Sjafriz. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (edisi kedua)*. Ghalia Indonesia: Bogor.
- Mink. (1993). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia (Kinerja/Performance)*. Jakarta: PT Elexmedia Komputindo.
- Mintzberg, Henry. 1973. *The Nature of Managerial Work*. New York: Harper and Row Publisher.
- Moleong, (2000). *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja.
- Nur, Z. A., Hastuti, & Isalman. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Kendari. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 12(2), 80–93.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta, Bandung.
- Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Prawirosentono, 2010. *Manajemen*, Jakarta : Salemba Empat.
- Rachmawati, S. 2008. *Pengaruh Faktor Internal dan Eksternal Perusahaan terhadap Audit Delay dan Timeliness*. *Jurnal akuntansi dan keuangan*, Vol.10, No. 1.
- Riani. 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia Masa Kini*. Graha. Ilmu. Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saebani and Sumantri, 2014. *Kepemimpinan*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Saragi, M. (2022). *Peran Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Medan Timur Kota Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Sudarmanto, SIP, Msi (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syahyuni, Dedy. 2018. *Hubungan Antara Kinerja Karyawan. Dengan Promosi Jabatan Pada Unit Taman Marga*. Satwa Ragunan Dinas Kehutanan Provinsi DKI Jakarta.
- Thoha, Miftah, 2015. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta: PT. Raja Grafindo. Persada.
- Wasistiono & Irwan Tahir, 2006: *Prospek Pengembangan Desa*, Bandung: CV. Fokusmedia.
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 17 Tahun 2018 tentang Kecamatan. T.E.U. Indonesia.
- Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2008. Tentang Surat Berharga Syariah Negara. Pemerintah Republik Indonesia.
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah. Daerah.

