

Analisis Peran Kepemimpinan Camat Di Kantor Kecamatan Bongomeme Kabupaten Gorontalo

Muh. Firyal Akbar

Program Studi Administrasi Publik Universitas Muhammadiyah Gorontalo
Provinsi Gorontalo, Indonesia
firyalakbar@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran seorang Camat dalam memimpin para pegawai di Kantor Camat Kecamatan Bongomeme, adapun metode penelitian menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa camat telah menunjukkan peran dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui peran interpersonal, peran informasional, peran pengambil keputusan dan peran pengawasan. Peran tersebut dapat diuraikan sebagai berikut: 1) peran interpersonal ditunjukkan dengan kemampuan camat menjadi figur teladan menjadi penghubung antar pegawai, sertakemampuan Camat dalam membina pegawai untuk memiliki kinerja yang baik, 2) tupoksi yang harus dilaksanakan serta kemampuan camat dalam melibatkan semua pegawai dalam proses analisis informasi untuk perbaikan kinerja pegawai, 3) peran pengambil keputusan ditunjukkan dengan kemampuan camat melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan terkait perbaikan kinerja pegawai, konsistensi camat dalam melaksanakan hasil pengambilan keputusan untuk memperbaiki kinerja pegawai, serta adanya proses analisis untuk meningkatkan kinerja pegawai, dan 4) peran pengawasan ditunjukkan camat dalam menyelesaikan mekanisme pengawasan, melakukan pengawasan selama berlangsung proses pekerjaan serta melakukan umpan balik terhadap hasil pengawasan untuk perbaikan kinerja pegawai.

Kata kunci: Peran, Kepemimpinan, Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine the role of a district head in leading employees in the Head Office of the District Bongomeme, while the method of research using qualitative descriptive study. The results showed that the district head has demonstrated a role in improving employee performance through interpersonal role, informational role, the role of decision-makers and supervisory role. The role can be described as follows: 1) the role of interpersonal indicated by the ability of leader be an exemplary figure, became a liaison between employees, as well as the ability of leader in fostering employee to have a good performance, 2) the informational role of leader indicated by the ability to provide information to employees about duties that must be carried out as well as the ability of leader in involving all employees in the process of analyzing the information to improve employee performance, 3) the role of decision makers indicated by the ability of leader involving employees in decision making related to employee performance improvement, he leader consistency in implementing the outcomes of the decision making to improve the performance of employees, as well as the analysis process to improve employee performance, and 4) indicated of leader supervisory role in design supervision mechanism, monitoring during the ongoing process of job and perform feedback on the results of monitoring to improve employee performance.

Keywords: Role, Leader, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Dalam konteks otonomi daerah pemerintah di daerah memiliki peluang yang lebih besar untuk membantu meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Kondisi ini terjadi karena otonomi daerah memberikan kesempatan kepada pemerintah daerah untuk berkreasi dan berinovasi dalam rangka menciptakan tatanan masyarakat yang dinamis dan sejahtera.

Daryanto (2011:3) mengemukakan bahwa terdapat beberapa hal yang sangat penting untuk ditunjukkan dalam implementasi peran kepemimpinan adalah kemampuan pimpinan dalam mengimplementasikan 5 aspek keterampilan sebagai berikut: (1) *skill in leadership* (keterampilan di dalam kepemimpinan) yang merupakan kemampuan pimpinan dalam mengorganisir unit-unit maupun personil institusi melalui pengaplikasian fungsi fungsi pemimpin; (2) *skill in human relationship* (keterampilan dalam hubungan manusiawi) yang mengacu pada kemampuan pimpinan untuk membina hubungan baik dengan segenap personil institusi melalui usaha membangun rasa persaudaraan, harga menghargai, menghilangkan rasa curiga serta meningkatkan sikap profesionalisme dalam suasana kebersamaan; (3) *skill in group process* (keterampilan dalam proses kelompok). Keterampilan ini sebagai konsekuensi logis dari kemampuan pimpinan dalam menggalang kerjasama yang harmonis di tengah-tengah anggota kelompok dengan menerapkan sikap yang demokratis terutama dalam analisis masalah dan pengambilan keputusan; (4) *skill in personal administration* (keterampilan dan administrasi personil). Hal ini mengarah pada keterampilan pimpinan dalam mengelola kegiatan kepegawaian sehingga optimalisasi peran dan fungsi serta penggunaan tenaga manusia dalam organisasi berjalan secara efektif; 5) *skill in evaluation* (keterampilan dalam penilaian), keterampilan ini identik dengan kecakapan pimpinan dalam menilai diri sendiri, orang lain, maupun program yang telah diselenggarakan. Tingkat keterampilan dalam menilai ini sangat diperlukan dalam mencari bahan pertimbangan untuk

memodifikasi program dan penyempurnaan langkah-langkah kegiatan demi terwujudnya tujuan organisasi.

Wahyosumidjo (2012:31) mengemukakan bahwa unsur-unsur kinerja yang dibina dan dikembangkan: a) kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab, b) kedisiplinan; merupakan peraturan-peraturan yang harus dipatuhi dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya, c) kreativitas; dapat ditunjukkan jika karyawan mampu dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna, d) kerjasama; kerjasama adalah kesediaan karyawan berprestasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya secara vertikal maupun horizontal di dalam dan di luar pekerjaannya sehingga pekerjaan akan semakin baik, e) tanggung jawab; dapat dilihat dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerja, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.

Camat merupakan simbol kepemimpinan yang ada pada tingkat Kecamatan, dan sudah pasti Camat yang baik adalah yang mampu menjadi pengayom bagi seluruh yang dipimpinnya, baik itu yang ada di Kantor Camat maupun yang ada di Lingkungan Kecamatan yaitu masyarakatnya.

Kecamatan Bongomeme merupakan wilayah yang ada di Kabupaten Gorontalo Provinsi Gorontalo. secara umum kepemimpinan Camat yang ada pada wilayah ini sudah menunjukkan hasil yang positif, namun dari wawancara lepas yang dilakukan kepada beberapa aparat yang ada, menurut mereka bahwa kepemimpinan Camat belum maksimal, dimana dapat dilihat dari peran camat dalam melaksanakan tugasnya. Gambaran ini menunjukkan bahwa ada fenomena yang kontra terhadap kepemimpinan Camat yang ada di Kecamatan Bongomeme, olehnya itu untuk melihat lebih mendalam dan mengkaji lebih jauh tentang masalah ini penulis melakukan penelitian

tentang kepemimpinan Camat di Kecamatan Bongomeme dengan menggunakan teori dalam menilai peran kepemimpinan.

Pernyataan permasalahan dalam penelitian ini ialah bagaimana peran kepemimpinan seorang Camat di Kecamatan Bongomeme khususnya kepemimpinannya di dalam memimpin para pegawai-pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Bongomeme. Adapun tujuan dalam penelitian ini ialah untuk mengetahui bagaimana peran kepemimpinan Camat di Kantor Kecamatan Bongomeme.

II. TINJAUAN TEORI

Pengertian Peran

Terkait dengan pengertian peran terdapat beberapa pendapat diantaranya, Soekanto (dalam Slamet 2014:2) mengemukakan bahwa peran merupakan aspek yang dinamis dari kedudukan (status). Nadler (2013:2) 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.

Apabila seseorang yang melakukan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka dia menjalankan suatu. Nadler (2013:5) mengemukakan bahwa analisis terhadap perilaku peran dapat dilakukan melalui tiga pendekatan: (1) ketentuan peran, (2) gambaran peran, dan (3) harapan peran. Ketentuan peran adalah pernyataan formal dan terbuka tentang perilaku yang harus ditampilkan oleh seseorang dalam membawa perannya. Gambaran peran adalah suatu gambaran tentang perilaku yang secara aktual ditampilkan seseorang dalam membawakan perannya, sedangkan harapan peran adalah harapan orang-orang terhadap perilaku yang ditampilkan seseorang dalam membawakan perannya.

Dalam penelitian ini tiga pendekatan ini digunakan untuk melihat bagaimana seorang Camat Bongomeme menggunakan peran kepemimpinannya.

Pengertian Kepemimpinan

Pemimpin merupakan kekuatan sentral yang menjadi penggerak kehidupan organisasi. Oleh karenanya eksistensi pemimpin dalam suatu organisasi memuduhai peran Vital dan sangat strategis dalam mengendalikan sistem yang ada dalam organisasi. Terkait dengan pengertian kepemimpinan banyak para ahli pendidikan dan psikologi memberikan batasan sebagai berikut diantaranya pakar psikologi banyak memberikan batasan atau konsep dasar kepemimpinan. Danial (2013 : 17) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Senada dengan pendapat tersebut Tead (dalam Daryanto,2014 : 18) mengemukakan bahwa kepemimpinan sebagai perpaduan peragai yang memungkinkan seseorang mampu mendorong pihak lain menyelesaikan tugasnya.

Overton (dalam Syafarudin, 2012:47) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memperoleh tindakan dengan dan melalui orang lain dengan kepercayaan dan kerjasama. Pendapat ini menunjukkan bahwa kepemimpinan pada dasarnya pendapat ini menunjukkan bahwa kepemimpinan sebagai pengaruh, seni atau proses mempengaruhi orang-orang, sehingga mereka mau berjuang bekerja secara sukarela dan penuh antusias ke arah pencapaian tujuan kelompok atau tujuan bersama atau dasar kepercayaan dan kerjasama.

Pendapat ini mengimplisitkan bahwa di dalam kepemimpinan terjadi proses kerjasama yang disertai dengan semangat sukarela dan kepercayaan yang tinggi kepada orang lain sehingga mempermudah pencapaian tujuan. Dimana hal ini dapat terjadi karena adanya kemampuan pimpinan untuk mempengaruhi dalam mencapai tujuan tertentu.

Tipe-tipe Kepemimpinan

Setiap pemimpin mempunyai tipe yang berbeda dalam mengimplementasikan setiap kebijakan organisasi. Terkait dengan tipe kepemimpinan ini Robbins (2011: 16) mengemukakan bahwa membagi tipe kepemimpinan menjadi delapan bagian yaitu; 1) tipe kharismatis, 2) tipe paternalistis dan materialistis, 3) tipe militeristis, 4) tipe otokratis, 5) tipe *laissez faire*, 6) tipe populistis, 7) tipe administratif dan 8) tipe demokratis.

Fungsi-Fungsi Kepemimpinan

Wahyosumidjo (2012:38) mengemukakan bahwa fungsi kepemimpinan adalah bagian dari tugas utama yang harus dilaksanakan oleh seorang pemimpin. Hal tersebut mengisyaratkan bahwa fungsi kepemimpinan memegang peran yang cukup signifikan untuk melahirkan berbagai ide dan gagasan yang positif guna kelangsungan organisasi.

Suatu kepemimpinan akan efektif jika dilaksanakan sesuai dengan fungsinya. Secara umum fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dan kehidupan kelompok organisasi masing-masing. Hal ini mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada didalam dan diluar situasi tersebut. Dengan demikian terbuka kesempatan bagi pimpinan untuk mewujudkan kepemimpinan sesuai dengan situasi sosial yang dikembangkannya.

Terkait dengan fungsi kepemimpinan, Stoner (dalam Wahyosumidjo 2012: 41) mengemukakan bahwa ada dua fungsi kepemimpinan meliputi; 1) *task oriented* atau *problem solving function*, berupa fungsi pemimpin memberikan saran dalam pemecahan masalah serta memberikan sumbangan informasi dan pendapat, 2) *Groupmaintenance function* atau *social function*, berupa fungsi kepemimpinan yang membantu kelompok beroperasi lebih lancar, serta memberikan persetujuan atau melengkapi anggota kelompok yang lain misalnya menjembatani kelompok yang

sedang berselisih pendapat, memperhatikan diskusi-diskusi kelompok.

Konsep Peran Kepemimpinan

Siagian (2011:66) mengemukakan bahwa peran pemimpin atau kepemimpinan dalam organisasi atau perusahaan ada 4 (empat) bentuk yaitu:

1. Peran yang bersifat interpersonal.
Peran yang bersifat interpersonal dalam organisasi 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.
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.
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.
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.

Peran Kepemimpinan Camat

Peran pemimpin merupakan salah satu kunci sukses bagi keberhasilan seluruh organisasi. Dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat menentukan dalam mengarahkan sikap dan perilaku pribadi seseorang untuk dapat bersikap dan berperilaku sesuai dengan aturan yang ditentukan dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi. Suatu ungkapan betapapun canggih suatu peralatan kerja, tersedianya biaya serta prosedur kerja namun jika anggota organisasi berperilaku tidak sesuai misi organisasi maka akan berakibat pada gagalnya pencapaian tujuan organisasi. Disinilah letak pentingnya faktor manusia dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Oleh sebab itu pegawai sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus di bina, di arahkan serta di tingkatkan kemampuannya untuk memperlancar tugas dan pekerjaannya sebagai pegawai negeri.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi. Keberadaan pimpinan sangat berpengaruh pada kemajuan dan perkembangan suatu organisasi yang dipimpinnya (Surya 2013 : 12). Pimpinan merupakan seseorang yang mengarahkan suatu aktifitas yang ada di sebuah organisasi dan mempunyai tanggung jawab yang besar atas bawahan dan sumber daya organisasi lainnya untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Selain itu, seorang pimpinan juga merupakan orang yang harus berani mengambil keputusan terhadap suatu masalah yang dihadapi organisasi. Pimpinan suatu organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya, haruslah memahami arti dan sasaran yang hendak dicapai agar dapat memajukan serta meningkatkan kinerja dari organisasi yang dipimpinnya. Seorang pemimpin juga dituntut agar selalu dapat menjalankan tugas ataupun kewajibannya dengan baik.

Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian sebelumnya mengenai “Peranan Pimpinan Terhadap Tingkat Kinerja Aparatur Pemerintah Kabupaten Bone Bolango-pada tahun 2014. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran pimpinan pada Bagian Kesejahteraan (Kesra) Sekretariat Daerah Kabupaten Bone Bolango dalam menjalankan perannya belum dapat mewujudkan apa yang menjadi kebutuhan staf/bawahan maupun organisasinya, fenomena atau kejadian yang ditemukan adalah:

- a. Seorang pimpinan sebagai inovator belum dapat membuat staf/bawahannya mampu menelaah apa yang dimaksud oleh pimpinan.
- b. Pimpinan sebagai motivator, dalam hal ini belum sepenuhnya memberikan motivasi yang membangkitkan gairah kerja staf/bawahannya.
- c. Pimpinan sebagai fasilitator sesuai hasil wawancara pula sebagian mengatakan belum dapat mewujudkan apa yang menjadi kebutuhan baik terhadap staf/bawahannya maupun organisasi, dan
- d. Pimpinan dikatakan sebagai mobilisator, dalam hal ini pimpinan yang ada belum dapat mengarahkan dan menggerakkan apa yang menjadi tugas pokok dan fungsinya, sehingga kualitas kinerja yang dihasilkan sangat aparturnya belum dapat mewujudkan apa yang menjadi kebutuhan organisasinya.

III. METODE PENELITIAN

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dengan pendekatan deskriptif, karena tujuannya adalah untuk mendeskripsikan dan menggambarkan apa adanya mengenai suatu variabel, gejala, keadaan atau fenomena sosial tertentu. Dalam hal ini guna menganalisis data yang diperoleh secara mendalam dan menyeluruh, dengan harapan dapat diketahui mengenai peran kepemimpinan Camat di Kator Kecamatan Bongomeme.

Metode penelitian kualitatif ini sering disebut metode penelitian naturalistik karena

penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (natural setting); disebut juga sebagai metode ethnographi, karena pada awalnya metode ini banyak digunakan untuk penelitian bidang antropologi budaya; disebut sebagai metode kualitatif, karena data terkumpul dan analisisnya lebih bersifat kualitatif. (Sugiyono, 2010:1).

Adapun jenis penelitian dalam penelitian ini ialah menggunakan studi kasus. Penelitian studi kasus merupakan studi mendalam mengenai unit social tertentu dan hasil penelitian tersebut memberikan gambaran luas serta mendalam mengenai unit social tertentu.

Data yang dihimpun sesuai fokus penelitian berupa kata-kata, tindakan, situasi, dokumentasi dan peristiwa yang diobservasi. Pengumpulan data/informasi ini peneliti sekaligus sebagai instrumen yang dilakukan dengan kegiatan wawancara (*Indepth interview*), oleh karenanya Peneliti mencatat, serta menggunakan dukungan alat perekam atau tape recorder, dan mengamati perilaku orang yang diwawancarai.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Kantor Camat Kecamatan Bongomeme. Penetapan lokasi penelitian dilakukan dengan pertimbangan bahwa Kecamatan Bongomeme merupakan salah satu kecamatan yang memiliki komitmen untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas pemerintahan kecamatan, yang ditandai dengan kedisiplinan untuk ikut berpartisipasi dalam program-program yang diadakan oleh Kabupaten Gorontalo seperti yang data dari bagian Humas Sekretariat daerah Kabupaten Gorontalo dan wilayah Kecamatan Bongomeme juga merupakan wilayah yang agak mudah dijangkau/diakses oleh peneliti.

Sumber Data

Untuk mendapatkan data yang akurat dari hasil penelitian maka ditetapkan sumber data. Sumber data dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan data atau informasi yang jelas tentang substansi masalah yang diteliti. Nasution (2006:32)

mengemukakan bahwa sumber data dapat berupa orang (informan) yang diwawancarai, peristiwa, hal atau situasi yang diobservasi.

Ditetapkannya sebagai informan penelitian, karena dipandang memahami secara keseluruhan dan mendalam tentang pokok permasalahan dan kondisi dari apa yang diteliti.

Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini ialah :

- Camat Bongomeme
- Sekertaris Camat Bongomeme
- Kasubag Umum
- Kasubag Kepegawaian
- Kasubag Keuangan
- Staf/pegawai di Kantor Camat
- Beberapa Warga sekitar

Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang di gunakan untuk mengumpulkan data yaitu :

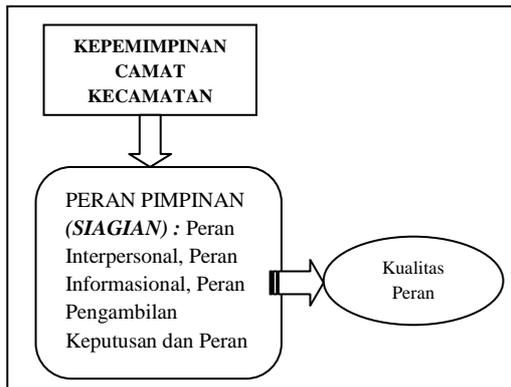
1. Teknik Observasi
Observasi dilaksanakan dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian, yakni di Kantor Kecamatan Bongomeme.
2. Teknik wawancara
Teknik wawancara merupakan usaha mengumpulkan data dan informasi dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan kepada informan yang telah ditetapkan sebelumnya dalam penelitian ini.
3. Teknik Dokumentasi
Selain melalui observasi dan wawancara, informasi juga bisa diperoleh lewat fakta yang tersimpan dalam bentuk surat, catatan harian, arsip foto, di objek penelitian di Kantor Kecamatan Bongomeme.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini untuk melihat bagaimana peran kepemimpinan oleh seorang Camat yang ada di Wilayah Kecamatan Bongomeme, adapun teori yang digunakan untuk melihat peran seorang Camat ialah dengan menggunakan teori yang dikemukakan oleh Siagian, dimana untuk

melihat peran dari seorang pimpinan dapat diukur dengan menggunakan empat indikator, yakni peran interpersonal, peran informasional, peran pengambilan keputusan dan peran pengawasan. Untuk melihat lebih jelas alur pemikiran dalam penelitian ini berikut ditampilkan bagan kerangka fikir penelitian seperti di bawah ini :

Kerangka Pemikiran Penelitian



Wilayah Kecamatan Bongomeme, adalah wilayah yang berjarak ± 15 Km, dari Ibu Kota Kabupaten Gorontalo. Wilayah Kecamatan Bongomeme dapat dikatakan berada di tengah-tengah wilayah Kabupaten Gorontalo, karena dari arah utara, selatan, barat, dan timur semuanya berbatasan dengan Kecamatan-kecamatan lain yang ada di Wilayah Kabupaten Gorontalo, seperti Kecamatan Pulubala, Tibawa, Tabongo, Biluhu dan Kecamatan Bilato.

Luas Wilayah Kecamatan Bongo-meme adalah 144,16 Km², dengan jumlah populasi penduduk sebesar 19.388 Jiwa yang terdiri dari jumlah penduduk laki-laki sebesar 9.807 Jiwa sedangkan perempuan sebesar 19.581 Jiwa.

Kantor Kecamatan Bongomeme berada di wilayah Ibu Kota Kecamatan yakni di Dulamayo, Kecamatan Bongomeme sendiri terdiri dari 15 Desa dan 56 Dusun. Jumlah Pegawai di Kantor Camat Bongomeme sebanyak 24 Orang terdiri dari pegawai laki-laki 13 orang dan 11 orang perempuan.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan terhadap informan penelitian maka diperoleh gambaran tentang peran kepemimpinan camat di kecamatan Bongomeme. Dalam konteks ini camat telah

menunjukkan peran melalui peran interpersonal, peran informasional, peran pengambil keputusan dan peran pengawasan. Adapun peran kepemimpinan camat tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Peran Interpersonal

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 berinisial NR :

“ Pak Camat kalau tidak ada tugas luar selalu datang ke Kantor, bahkan beliau sudah ada duluan dari pada pegawai-pegawai lain”.

Sejalan dengan hal tersebut hasil wawancara dengan Camat Bongomeme :

“saya usahakan selalu hadir di Kantor jika tidak ada tugas luar dan tidak datang terlambat”

Hasil penelitian lainnya menunjukkan bahwa camat sebagai pimpinan selalu memperbaiki hubungan dengan bawahan dengan cara selalu memberikan pembinaan kepada pegawai. Hubungan antara sub bagian atau antar seksi dalam bekerja sangat baik. Setiap pegawai bekerja dengan difasilitasi camat. Camat secara rutin melakukan pembinaan kepada pegawai untuk bekerja dengan baik. Jika terdapat pekerjaan tertentu memiliki hubungan dengan seksi atau bidang lain, maka camat memfasilitasi terjalinnya hubungan antar instansi sehingga pekerjaan dapat diselaikan tepat waktu. Hal ini tentu memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja institusi.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa camat sebagai pimpinan selalu melakukankoordinasi antara sub bagian atau antar seksi. Jika terdapat missskomunikasi, maka camat melakukan rapat untuk meminta setiap sub bagian atau antar seksi dapat menjelaskan masalah yang dihadapi. Dengan

demikian maka masalah dapat diselesaikan dan setiap seksi atau setiap bagian dapat bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan.

Hasil wawancara dengan salah seorang Kepala Sub Bidang berinisial *ST* : *“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”*.

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 Bongomeme : *“saya melakukan kegiatan pembinaan kepada pegawai melalui pembinaan kepada setiap sub bagian atau setiap seksi yang ada di kantor. Pembinaan juga sering dilakukan secara individual. Dalam konteks ini Jika kinerja yang akan ditingkatkan sifatnya individual, maka saya selaku camat akan melakukan pembinaan secara individual, sebaliknya jika kinerja pegawai terkait dengan masalah kelompok, maka proses pembinaan juga dilakukan secara kelompok”*

Berdasarkan temuan di atas menunjukkan bahwa camat telah melakukan perannya dengan baik dalam melakukan hubungan interpersonal dengan pegawai. Terkait temuan ini maka camat perlu terus mempertahankan kualitas hubungan interpersonal yang terjalin selama ini dengan pegawai, bahkan dapat melakukan silaturahmi ke rumah pegawai untuk lebih mempererat hubungan dan mengembangkan suasana kekeluargaan dalam bekerja. Hal ini diharapkan dapat berimplikasi pada peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

2. Peran Informasional

Temuan penelitian menunjukkan bahwa camat lebih banyak memberikan

informasi apalagi untuk meningkatkan kinerja kita. 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 dimintai 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 salah seorang pegawai berinisial *M* : *“Pak Camat itu orangnya sangat terbuka jika ada yang beliau tidak senang beliau pasti menegur, namun itu bagus untuk kami agar dapat lebih bagus dalam bekerja, tapi beliau juga selalu menerima masukan dan saran jika seandainya beliau meminta masukan dan saran itu”*

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 Bongomeme: *“saya sebagai pimpinan selalu bersifat terbuka dalam segala hal dengan staf-staf di sini baik itu masalah kerja maupun misalnya anggaran yang telah digunakan, saya juga selalu mengadakan rapat untuk berkoordinasi dengan para pegawai mengenai masalah-masalah apa yang ada pada bidang mereka masing-masing, sehingga antara pegawai juga bisa saling memahami”*.

Transparansi yang telah ditunjukkan camat perlu terus dikembangkan sehingga lebih mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik.

3. Peran pengambil keputusan

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. Hal ini pula yang menjadi acuan bagi mereka dalam pengembangan kinerja pegawai. Sebagaimana hasil wawancara dengan salah seorang pegawai berinisial RD : *“Pak Camat tidak keberatan jika diberikan masukan, bahkan beliau yang meminta kepada kami untuk diberi masukan”*

Temuan penelitian menunjukkan bahwa Camat konsisten dalam melaksanakan hasil pengambilan keputusan untuk memperbaiki kinerja pegawai. Hasil Wawancara dengan Camat Bongomeme : *“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 di sini”*.

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.

4. Peran Pengawasan

Hasil penelitian 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 Bongomeme: *“saya melakukan pengawasan dengan melakukan kunjungan, dari kunjungan tersebut maka saya dapat mengetahui perkembangan tugas pegawai sehingga dapat memberikan masukan yang sifatnya objektif”*

Temuan lainnya bahwa camat melakukan evaluasi biasanya melakukan inspeksi yang mendadak untuk mengetahui proses perkembangan kinerja setiap pegawai. Hasil wawancara dengan pegawai berinisial NR : *“biasanya beliau langsung melakukan kunjungan langsung setiap sub bagian atau setiap seksi untuk memantau langsung kinerja pegawai”*

Hasil penelitian lainnya jelas menunjukkan bahwa camat melakukan kegiatan tindak lanjut untuk memperbaiki kinerja pegawai. 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 Bongomeme.

Berdasarkan temuan di atas menunjukkan bahwa camat telah menunjukkan peran yang baik dalam pengawasan kinerja pegawai. Kemampuan camat dalam menunjukkan peran pengawasan yang baik tersebut perlu terus ditingkatkan dengan cara melakukan pengawasan dan

pembinaan kepada pegawai untuk tidak merasa diawasi dalam bekerja, serta berupaya bekerja dengan baik meskipun tanpa diawasi oleh pimpinan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat dikemukakan kesimpulan bahwa Camat telah menunjukkan peran melalui peran interpersonal, peran informasional, peran pengambil keputusan dan peran pengawasan. Peran tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Peran interpersonal ditunjukkan dengan kemampuan camat menjadi figur teladan, menjadi penghubung antar pegawai, serta kemampuan camat dalam membina pegawai untuk memiliki kinerja yang baik.
2. Peran informasional ditunjukkan dengan kemampuan camat untuk memberikan informasi kepada pegawai tentang tupoksi yang harus dilaksanakan serta kemampuan camat dalam melibatkan semua pegawai dalam proses analisis informasi untuk perbaikan kinerja pegawai
3. Peran pengambil keputusan ditunjukkan dengan kemampuan camat melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan terkait perbaikan kinerja pegawai, konsistensi camat dalam melaksanakan hasil pengambilan keputusan untuk memperbaiki kinerja pegawai, serta adanya proses analisis untuk meningkatkan kinerja pegawai
4. Peran pengawasan ditunjukkan camat dalam mendesaikan mekanisme pengawasan, melakukan pengawasan selama berlangsung proses pekerjaan serta melakukan umpan balik terhadap hasil pengawasan untuk perbaikan kinerja pegawai.

Saran

Berdasarkan simpulan di atas maka dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Camat perlu mempertahankan kualitas peran dalam membina dan memfasilitasi pegawai agar berkinerja maksimal dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
2. Camat perlu memberikan reward dan punishment yang berimbang terhadap pegawai yang berprestasi maupun pegawai yang bermasalah sehingga dapat membantu dalam memperbaiki kualitas kerja pegawai.
3. Perlu adanya petunjuk teknis tentang mekanisme kerja yang ada di Kantor Camat sehingga pegawai dapat mengikuti pola tersebut untuk senantiasa meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Danial. 2013. *Kepemimpinan Temporer*. Jakarta: Rineka Cipta
- Daryanto. 2014. *Teori Kepemimpinan*. Bandung: Alfabeta
- Dharma. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Remaja Rosda Karya.
- Fahmi. 2012. *Pedoman Umum Alat Penilaian Kemampuan Pegawai*. Jakarta: Dirjen Pendidikan Tinggi Depdikbud
- Karmanis. 2010. *Kinerja Birokrasi dalam Pelayanan Sertifikasi Tanah Pola Adjudikasi*. Malang: Program Doktor Ilmu Administrasi Minat Administrasi Publik.
- Mahsun, Mohamad. 2010. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Penerbit : BPFE-Yogyakarta
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Kinerja*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Marzuki Muhamad Ervan. 2010. *Analisis Kinerja organisasi pemerintahan Daerah*. Malang: Universitas Brawijaya Malang
- Moleong, 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Cet XIII. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nadler. 2013. *Dinamika Kepemimpinan*. (Tinjauan Analitis Masalah Kepemimpinan) Jakarta: Pabelan
- Robbins, Stephen P. 2011. *Organizational Behavior*, New Jersey: Pearson Education
- Rohmat. 2012. *Kepemimpinan dan perilaku Organisasi*. Jakarta: Citra Persad
- Slamet. 2014. *Kinerja Pemimpin Perusahaan*. Jakarta: Grasind
- Soekanto. 2011. *Kepemimpinan dan Birokrasi*. Bandung: Naimulla
- Syafarudin. 2012. *Kepemimpinan Berbasis Kinerja*. Jakarta; Rineka Cipta
- Suprihanto, . 2012, *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Karyawan*. Jogjakarta : BPPG
- Wirawan. 2011. *Profesi dan Standar Evaluasi*. Jakarta: Yayasan Bangun Indonesia & UHAMKA Press
- Winardi. 2012. *Kinerja dan Manajemen*. (Jakarta:PT Radja Grafindo Persada
- Wordpress, 2010. *Kinerja Pegawai*. (Online) tersedia di [http://www. Wordpress.kinerjapegawai. et.id](http://www.Wordpress.kinerjapegawai.et.id)