

HUBUNGAN KEPEMIMPINAN CAMAT DENGAN EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI

Alfan, Oberlin Silalahi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta

Korespondensi penulis: alatudju@gmail.com, oberlin_up45@yahoo.com

Abstrak

Penelitian deskriptif kualitatif ini bertujuan untuk mendeskripsikan hubungan kepemimpinan Camat dengan efektivitas kerja pegawai (studi di kantor Kecamatan Banggai Kabupaten Banggai Laut Provinsi Sulawesi Tengah).

Subyek dalam penelitian ini adalah pihak-pihak yang berwenang di Kecamatan Banggai Kabupaten Banggai Laut untuk memperoleh keterangan, informasi dan penjelasan dari narasumber di Kecamatan Banggai Kabupaten Banggai Laut tentang hubungan kepemimpinan Camat dengan efektivitas kerja pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode wawancara, metode dokumentasi kepustakaan dan metode pengamatan/observasi.

Berdasarkan penelitian menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif mengenai hubungan kepemimpinan Camat dengan efektivitas kerja pegawai (studi di kantor Kecamatan Banggai Kabupaten Banggai Laut Provinsi Sulawesi Tengah) diperoleh hasil penelitian sebagai berikut: 1) Kepemimpinan Camat adalah jabatan dari pekerjaan yang dilakukan oleh kepemimpinan seorang pemimpin yaitu Camat yang berlangsung secara efektif bilamana mampu memenuhi fungsinya dalam menganalisa situasi sosial kelompok organisasinya, yang dapat dimanfaatkan dalam mewujudkan kepemimpinannya itu dengan cara kerjasama yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada dalam situasi social tersebut dengan meyakinkan bawahannya agar bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi. 2) Efektivitas kerja pegawai adalah suatu usaha pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang sesuai dengan standar organisasi. Efektivitas pegawai sangat tergantung pada sumberdaya manusianya, karena pada hakekatnya keberhasilan organisasi/instansi merupakan keberhasilan yang dicapai oleh perorangan dalam organisasi tersebut, meliputi dimensi kerja pegawai dan akuntabilitas.

Kata Kunci: Kepemimpinan Camat, Efektivitas Kerja Pegawai

Abstract

This qualitative descriptive research aims to describe the leadership relationship of Camat with the effectiveness of personnel work (study at Banggai Subdistrict district office).

The subject of the research is the authorities in banggai district banggai, sea to obtain information and explanation of informant in banggai district about the relationship between the leadership with effectiveness of employee work. The technique of the collection of the data used was interview, a method of literature available documentation and methods of observation.

Based on research using the kind of research deskriptif qualitative leadership on the district work with the effectiveness of employees (study in the district office banggai district the central sulawesi) the results: 1) leadership that we are doing as well as sub district is an apparent demotion from the work done by the leadership of a leader promised to supply the Camat who is himself taken place a effective to die and it is been able to meet the their function in analyze the situation social a grup of his organization did, that can be used in realizing the creation of leadership it in the manner of a cooperative agreement that what it suggests that each leader not cease to be in a situation called social here on Wednesday and thusday on these big inferiors in working order may go well with me to accomplish a purpose of the organization. 2) the effectiveness of civil servants at the office subsidiary was an attempt civil servants that employ to accomplish a purpose an organization that started as conforming to the standards organization. The effectiveness of civil servants that they employ it is highly dependent on human resources, if you obey the commandments to evaluate the their conduct belies the genuiness of the Jeddah based organization/and agencies administering the program was the success of reached by an individual of these organization, covering as many dimensions of civil servants at the office and accountability.

Keywords: Leadership, The Effectiveness Of Work Employess

A. Latar Belakang

Seiring adanya keleluasaan kewenangan yang diberikan kepada Daerah otonom, maka format dan isi otonomi Daerah akan berbeda antara satu sama lain. Keleluasaan kewenangan menuntut perlunya penataan kembali kelembagaan Pemerintahan, termasuk kelembagaan Pemerintahan Kecamatan. Karena peran Camat tetap saja mengalami pergeseran status dari lingkungan administrasi Pemerintahan menjadi wilayah kerja Camat sebagai perangkat Daerah Kabupaten/Kota, dan perubahan fungsi utama Pemerintahan daerah sebagai yang semula sebagai pelaku utama pembangunan menjadi fasilitator dan pelayanan masyarakat.

Berdasarkan teori di dalam penerapan otonomi Daerah, maka ketentuan dengan pertimbangan untuk melaksanakan ketentuan Pasal 228 dan Pasal 230 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, pada 3 Mei 2018, Presiden Joko Widodo telah menandatangani Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 17 Tahun 2018 tentang Kecamatan (tautan : PP Nomor 17 Tahun 2018).

Dalam Peraturan Pemerintah ini disebutkan, Kecamatan atau yang disebut dengan nama lain adalah bagian wilayah dari Daerah Kabupaten/Kota yang dipimpin oleh Camat. Pembentukan Kecamatan, menurut Peraturan Pemerintah, dilakukan melalui : a. pemekaran 1 (satu) Kecamatan menjadi 2 (dua) Kecamatan atau lebih. b. penggabungan bagian Kecamatan dari Kecamatan lainnya yang bersandingan dalam satu Daerah Kabupaten/Kota

menjadi Kecamatan baru.

Kecamatan dibentuk dengan Peraturan Daerah Kabupaten/Kota sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, bunyi Pasal 3 ayat (3) Peraturan Pemerintah. Untuk kepentingan strategis nasional, menurut Peraturan Pemerintah, Pemerintah Pusat dapat menugaskan kepada Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota tertentu melalui Gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat untuk membentuk Kecamatan.

Pembentukan Kecamatan sebagaimana dimaksud meliputi : a. Kecamatan di kepulauan terpencil dan terluar. b. Kecamatan di kawasan perbatasan darat. dan c. Kecamatan dalam rangka kepentingan strategis nasional sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Adapun penggabungan Kecamatan, menurut Peraturan Pemerintah, dapat dilakukan berupa penggabungan 2 (dua) Kecamatan atau lebih yang bersandingan dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota. Penggabungan Kecamatan sebagaimana dimaksud dapat dilakukan apabila : a. terjadi bencana yang mengakibatkan fungsi penyelenggaraan Pemerintahan tidak dapat dilaksanakan : b. terdapat kepentingan strategis nasional. c. tercapai kesepakatan antara Kepala Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten/Kota berdasarkan hasil kesepakatan antara seluruh Desa/Kelurahan yang akan bergabung. Kecamatan yang digabung sebagaimana dimaksud dapat menggunakan nama salah satu Kecamatan yang tergabung atau

menggunakan nama baru, bunyi Pasal 8 ayat (3) Peraturan Pemerintah.

Mengenai Camat dalam memimpin Kecamatan, menurut Peraturan Pemerintah ini, bertugas di antaranya : a. menyelenggarakan urusan Pemerintahan umum di tingkat Kecamatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur pelaksanaan urusan Pemerintahan umum. b. mengoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat. c. mengoordinasikan upaya penyelegaraan ketentraman dan ketertiban umum. d. mengoordinasikan penerapan dan penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah.

Selain melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, menurut Peraturan Pemerintah ini, Camat mendapatkan pelimpahan sebagian kewenangan Bupati/Wali Kota, yaitu : a. untuk melaksanakan sebagian urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Kabupaten/Kota. b. untuk melaksanakan tugas pembantuan. Sebagian urusan Pemerintahan yang dilimpahkan sebagaimana dimaksud terdiri atas pelayanan perizinan dan non perizinan. Pelayanan perizinan sebagaimana dimaksud dilaksanakan dengan kriteria: a. proses sederhana. b. objek perizinan berskala kecil. c. tidak memerlukan kajian teknis yang kompleks. d. tidak memerlukan teknologi tinggi, bunyi Pasal 11 ayat (3) Peraturan Pemerintah.

Khusus untuk Camat di kawasan perbatasan Negara yang wilayahnya di luar pos batas lintas Negara, menurut Peraturan Pemerintah, dapat membantu pengawasan di bidang keimigrasian, kepabeanan, dan perkarantinaan yang ditugaskan Kementerian/Lembaga

Pemerintah non Kementerian terkait kepada Bupati/Wali Kota. Selain itu, Camat di kawasan perbatasan Negara dapat diberikan kewenangan tertentu sesuai penugasan dari Pemerintah Pusat secara berjenjang dalam pengelolaan dan pemanfaatan kawasan perbatasan Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Peraturan Pemerintah ini juga mengatur mengenai masalah Kelurahan, dari pembentukan hingga kedudukan Kelurahan dan tugas Lurah, termasuk juga masalah pendanaan, dan pakaian dinas Camat dan Lurah. Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan, bunyi Pasal 37 Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018, yang telah diundangkan oleh Menteri Hukum dan HAM Yasonna H. Laoly pada 8 Mei 2018 itu. (Pusdatin/ES).

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam instansi/organisasi. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, instansi harus memiliki pimpinan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola instansi seoptimal mungkin sehingga kerja pegawai meningkat. Kerja pegawai yang menurun akan mengakibatkan kerugian pada instansi. Pekerjaan dapat lebih cepat dan tepat diselesaikan tanpa mengurangi kedisiplinan yang ada jika didukung oleh peran serta seorang pimpinan. Dalam hal ini pimpinan harus selalu memberikan arahan, membina dan memotivasi bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan instansi. Hal tersebut selalu diupayakan oleh pimpinan dengan memberikan motivasi dan keseimbangan upah atas hasil pekerjaan pegawai

(Mangkunegara, 2012:67).

Kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Fungsi kepemimpinan ini dapat diambil manfaatnya untuk digunakan bagi pemimpin dimana seseorang dapat menjadi pemimpin (*leader*) melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya (*followers*) dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Hubungan antara seorang pemimpin maupun yang dipimpin merupakan suatu proses kepemimpinan karena *leader needs followers and followers needs leader*. Meskipun *leader* dan *followers* saling terkait, namun para pemimpin seharusnya yang seringkali berinisiatif menjalin hubungan, komunikasi dan memelihara hubungan sehingga tujuan instansi sebagaimana yang telah dirumuskan dalam visi, misi, rencana dan strategi perusahaan dapat tercapai (Thoha, 2015:122).

Keberhasilan suatu instansi sangat ditentukan oleh pemimpin dan gaya kepemimpinannya dalam instansi. Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama mencapai sasaran tertentu. Fungsi Kepemimpinan adalah pola perilaku yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi orang lain atau bawahannya dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh instansi. Setiap pemimpin mempunyai Kepemimpinan yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lain dan setiap Kepemimpinan tentu memiliki kelebihan masing-masing yang akan membedakannya dengan Kepemimpinan

yang lain. Pemimpin yang melaksanakan kepemimpinannya secara efektif, dapat menggerakkan orang atau pegawainya kearah tujuan yang dicita-citakan, akan menjadi panutan dan teladan. Sebaliknya pemimpin yang keberadaannya hanya sebagai figur dan tidak memiliki pengaruh serta kemampuan Kepemimpinan, akan mengakibatkan kinerja perusahaan menjadi lambat, karena pemimpin tersebut tidak memiliki kapabilitas dan kecakapan untuk menghasilkan kinerja terbaik.

Nasrudin (2010:67) mengemukakan bahwa “suatu instansi/organisasi akan mampu sebagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu sangat bergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam perusahaan yang bersangkutan”. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa mutu Kepemimpinan yang terdapat pada suatu perusahaan tersebut memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan perusahaan tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya. Fungsi kepemimpinannya dapat diterima oleh pegawai maka pegawai akan termotivasi untuk bekerja ke arah pencapaian tujuan instansi.

Walaupun peran dan fungsi Camat tetap mengalami pergeseran seperti diuraikan di atas, namun Kecamatan mendapat posisi yang lebih baik dan strategis dibandingkan dengan ketentuan dalam UU No. 22 1999. Karena dalam Pasal 126 ayat (3) UU No. 32/2004 secara eksplisit disebutkan bahwa Camat mendapat tugas umum Pemerintahan, yakni mengkoordinasi berbagai kegiatan di tingkat Kecamatan ke arah peningkatan kesejahteraan masyarakat dan pembinaan penyelenggaraan Pemerintahan Desa atau

Kelurahan dalam bentuk fasilitas pembuatan peraturan Desa, terwujudnya administrasi Pemerintahan Desa yang baik.

Adanya pemberian peran lebih besar kepada Camat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018 tentang Kecamatan dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 nampaknya merupakan upaya mengoreksi pendekatan pembangunan yang terlalu berorientasi “sektoral” kepada penempatan Kecamatan sebagai ujung tombak kembar strategis Pemerintahan dan mendekati pelayanan masyarakat kepada jajaran yang paling dekat.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 kewenangan daerah sudah ditentukan urusan yang meliputi urusan Pemerintahan baik secara nyata dan berpotensi untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat sesuai dengan kondisi, kekhasan, dan potensi unggulan daerah yang bersangkutan serta mekanisme

akuntabilitas Pemerintah daerah atas kerja- kerja yang sudah dilakukan dalam rangka mewujudkan tata Pemerintahan yang efektif dengan pola *Local responsiveness*, yang mencakup bagaimana desentralisasi memberi tanggapan dan kontribusi terhadap pemenuhan kualitas pelayanan publik untuk mewujudkan *local accountability* (pemerintah.net 13/1/2015-19.54).

Pengembangan kualitas pelayanan publik pada pelayanan khususnya instansi Pemerintah daerah dengan melihat praktek yang dilakukan oleh Pemerintah Kecamatan Banggai, merupakan suatu alternatif yang patut dipertimbangkan. Permasalahan umum dalam implementasi pelayanan publik

berkaitan erat dengan keengganan individu-individu yang ada untuk mentransformasikan nilai-nilai dasar budaya organisasinya dalam praktek sehari-hari. Dalam kinerjanya, Pemerintah Kecamatan Banggai yang dilakukan tentunya akan sangat membantu pemenuhan kebutuhan masyarakat dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan.

Menurut Mangkunegara (2012:9), “Efektivitas kerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, Kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan, kompensasi dan lingkungan sosial”.

Kecamatan Banggai Kabupaten Banggai Laut merupakan salah satu daerah kepulauan yang ada di Provinsi Sulawesi Tengah. Letaknya yang berada di kepulauan juga menjadi salah satu indikasinya. Disinilah dibutuhkan sosok seorang pemimpin dalam hal ini seorang Camat agar memiliki Kepemimpinan yang unggul sehingga mampu mencuri perhatian pemerintah melalui segala macam prestasi yang dimilikinya.

Berdasarkan survey pendahuluan yang telah dilakukan peneliti di Kecamatan Banggai Kabupaten Banggai Laut diperoleh data bahwa, di Kecamatan Banggai Kabupaten Banggai Laut Camat lebih banyak bekerja sendiri dan kurang dalam menjalin hubungan kerja dengan para pegawainya. Oleh sebab itu hubungan Camat dengan para pegawainya menjadi kurang optimal sehingga Camat belum mampu

membangun motivasi para pegawainya untuk bekerja secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan instansi. Hal tersebut dapat terlihat dari semangat kerja para pegawai yang masih sangat kurang yaitu pada saat jam kerja, masih banyak pegawai yang melakukan aktivitas lain di luar kegiatan instansi, para pegawai merasa masih enggan untuk menyumbangkan ide pikirannya dalam menunjang kelancaran kegiatan Pemerintahan di Kecamatan, serta pada jam masuk dan pulang kerja pegawai tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Sedangkan contoh kasusnya yaitu masih adanya pegawai yang terlambat masuk kantor, masih ada pegawai yang pulang lebih cepat, masih ada pegawai yang meninggalkan tugas selama jam kerja tanpa izin dan masih ada pegawai tidak mengikuti kegiatan upacara peringatan hari-hari besar nasional. Hal ini memicu munculnya perasaan tidak puas terhadap pekerjaan sehingga apabila hal ini terjadi secara terus menerus maka akan berakibat pada pelayanan kepada masyarakat sebagai pengguna layanan tersebut.

Peningkatan efektivitas kerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis kerja. Oleh

karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai merupakan tantangan pimpinan yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup instansi/organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2012:67).

B. Bahan Tinjauan Pustaka

B.1 Tinjauan Tentang Kepemimpinan Camat

Daerah Kecamatan merupakan pembagian wilayah administratif di bawah daerah Kabupaten/Kota yang dipimpin oleh seorang Camat. Dalam menjalankan tugasnya, Camat dibantu oleh pegawai perangkat Kecamatan dan bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota melalui sekretaris daerah Kabupaten/Kota. Oleh karena memiliki kedudukan tertinggi di kantor Kecamatan, Camat merupakan pemimpin dalam organisasi Pemerintah Kecamatan. Dengan demikian, seorang Camat dituntut memiliki fungsi Kepemimpinan dalam membawa dan mempengaruhi bawahannya agar mampu bekerja sama demi mencapai tujuan instansi/organisasi.

Menurut Robbins (2013:332), *“Leadership as the ability to influence a group toward the achievement of goal.”* Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan. Jadi, Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain demi mencapai

suatu tujuan yang diinginkan. sedangkan menurut Thoha (2015:122) Kepemimpinan diartikan sebagai suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Berdasarkan Pasal 224 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, dan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018, memerintahkan pengaturan lebih lanjut tentang pendelegasian kewenangan dan penyelenggaraan tugas umum Pemerintah kepada Camat ditetapkan dengan Peraturan Bupati atau Walikota dengan berpedoman pada Peraturan Pemerintah. Adanya intervensi Pemerintah pusat melalui payung hukum Peraturan Pemerintah akan memaksa Pemerintah Daerah untuk memberi peran kepada Camat sehingga tidak semata-mata tergantung pada *political will* elite Pemerintah Daerah, dan serta menyebutkan inti pengaturan fungsi Camat adalah:

- a. Menyelenggarakan urusan Pemerintahan umum.
- b. Mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat.
- c. Mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum.
- d. Mengkoordinasikan penerapan dan penegakan Perda dan Perkada.
- e. Mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum.
- f. Mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan Pemerintahan yang dilakukan oleh perangkat daerah di Kecamatan.
- g. Membina dan mengawasi penyelenggaraan kegiatan Desa dan atau Kelurahan.
- h. Melaksanakan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah Kabupaten/Kota yang tidak

dilaksanakan oleh unit kerja perangkat daerah Kabupaten/Kota yang ada di Kecamatan

- i. Melaksanakan tugas atau fungsi lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

B.2 Tinjauan Tentang Efektivitas Kerja Pegawai

Efektivitas sering digunakan sebagai konsep tentang efektif dimana sebuah organisasi bertujuan untuk menghasilkan. Efektivitas organisasi dapat dilakukan dengan memperhatikan kepuasan, pencapaian visi organisasi, pemenuhan aspirasi, pengembangan sumber daya manusia organisasi dan aspirasi yang dimiliki serta memberikan dampak positif bagi masyarakat. Hal ini sesuai dengan pendapat Gibson (1987:25) yang mengatakan bahwa keefektifan adalah penilaian yang dibuat sehubungan dengan prestasi individu, kelompok dan organisasi.

Kinerja organisasi/instansi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya, karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari pegawainya. Terdapat beberapa pengertian dari kerja pegawai yang diungkapkan oleh beberapa. Menurut Mangkunegara (2011:67-68) untuk mengukur kerja pegawai terdapat dua faktor yang mempengaruhi pencapaian efektivitas kerja pegawai, yaitu:

- a. Faktor Kemampuan

Faktor kemampuan secara psikologis terdiri atas kemampuan potensi, yang disebut *Intelligent Quotient* (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge + skill*). Artinya pegawai dengan IQ

tinggi dan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam melakukan pekerjaan sehari-hari, lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Manusia pada dasarnya memiliki dua kemampuan yaitu kemampuan potensi dan kemampuan *reality*. Kemampuan *reality* merupakan penggabungan antara pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*). Dalam dunia kerja, untuk dapat mencapai kinerja yang baik, pegawai, karyawan atau pekerja harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya.

b. Faktor Motivasi

Faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Setiap pegawai atau karyawan memiliki motivasi di dalam dirinya untuk bekerja dalam mencapai tujuannya. Motivasi merupakan sebuah dorongan untuk melakukan aktivitas guna memperoleh atau mencapai tujuan. Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja yang menggerakkan dirinya secara terarah untuk mencapai tujuan kerjanya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Motivasi karyawan untuk bekerja biasanya terbentuk karena adanya alasan-alasan tertentu, misalnya untuk memperoleh gaji, hadiah, dan lain sebagainya.

Menurut Zainun (2007:46) “Peningkatan efektivitas kerja pada hakekatnya merupakan upaya mempengaruhi kekuatan dan kelemahan yang melekat pada setiap diri manusia serta faktor-faktor luar yang dapat membantu

atau menghambat

kinerjanya. Mempertahankan atau meningkatkan kekuatan dengan pemanfaatan yang tepat akan meningkatkan kinerja pada diri manusia, demikian pula upaya menghilangkan setidaknya mengurangi kelemahan pada diri manusia juga dapat meningkatkan kinerjanya”. Berkenaan dengan hal tersebut diperlukan peningkatan mutu sumber daya manusia yang diistilahkan bermacam-macam seperti pengembangan, pendidikan, pelatihan, penataran dan lain sebagainya.

B.3 Hubungan Kepemimpinan Camat dengan Efektivitas Kerja Pegawai

Kepemimpinan Camat merupakan suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin (Camat) dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Dari Kepemimpinan ini dapat diambil manfaatnya untuk digunakan sebagai pedoman bagi pemimpin dalam memimpin bawahan atau para pegawainya. Seorang Camat melakukan hubungan interpersonal dengan yang dipimpin yaitu dengan melakukan fungsi-fungsi pokoknya diantaranya memimpin, memotivasi, mengembangkan dan mengendalikan (Thoha, 2015:13).

Tugas seorang Camat tidaklah mudah, untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai yang tinggi ada beberapa faktor yang harus diperhatikan, salah satunya adalah dalam memotivasi individu yang bekerja atau pegawainya agar menghasilkan efektivitas kerja yang diharapkan. Pegawai dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang/barang atau keinginan akan kepuasan saja tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti. Pegawai cenderung memperoleh kepuasan bukan hanya dari

prestasi kerjanya yang baik melainkan termotivasi oleh rasa tanggung jawab yang lebih luas untuk membuat keputusan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan melakukan komunikasi yang baik dan efektif dengan pimpinannya (camat). Seorang Camat dalam memotivasi harus menciptakan *team work* yang terkoordinasi baik yang bisa mencapai tujuan instansi serta hendaknya dilakukan dengan memenuhi keinginan dan kebutuhan akan materiil dan non materiil dengan memberikan fasilitas kepada karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan misalnya memberikan motivasi kerja bagi pegawainya. Karena dengan motivasi ini akan mendorong gairah kerja pegawainya agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan instansi.

Siagian (2010) menyatakan bahwa “Pelaksanaan Kepemimpinan bermuara pada ketiga aspek kerja yang dapat dan harus dijadikan sasaran efektivitas kerja pegawai yaitu, pertama, kemampuan sumber daya manusia memainkan perannya; kedua, ketangguhan sumber daya manusia menyelenggarakan berbagai aktivitasnya; ketiga, keterampilan pimpinan yang dihadapkan kepada berbagai tantangan, baik yang sifatnya eksternal maupun internal”.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa dengan melaksanakan fungsi Kepemimpinan seorang Camat dalam suatu instansi, maka akan memberikan *feed back* kepada instansi untuk kemudian digunakan dalam mengukur tingkat efektivitas kerja masing-masing sumber daya manusia dan selanjutnya dicari solusi untuk meningkatkan efektivitas kerja sumber daya

manusia tersebut.

B.4 Metode Penelitian

Moleong (2015:5) menyatakan bahwa metode kualitatif digunakan karena pertimbangan sebagai berikut:

- a. Menyesuaikan metode kualitatif lebih mudah apabila berhadapan dengan kenyataan ganda.
- b. Metode ini menyajikan secara langsung hakekat hubungan antara peneliti dan responden.
- c. Metode ini peka dan lebih cepat menyesuaikan diri dengan banyak penajaman pengaruh bersama terhadap pola-pola nilai yang dihadapi.

Menurut Sugiyono (2013:224) menggunakan metode kualitatif dengan menggunakan metode sebagai berikut :

- a. Metode wawancara, menurut Esterberg dalam Sugiyono (2013:231) wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topic tertentu.
- b. Teknik pengamatan/*observasi*, Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2013:145) mengemukakan bahwa, *observasi* merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses pengamatan dan ingatan.
- c. Teknik dokumentasi, menurut Sugiyono (2013:240) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bias berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life*

histories), cerita, biografi, peraturan kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film dan lain-lain. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.

- d. Triangulasi, dalam teknik pengumpulan data, triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang ada.

C. Hasil Penelitian

C.1 Regulasi Camat

Berdasarkan Pasal 224 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, dan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018, memerintahkan pengaturan lebih lanjut tentang pendelegasian kewenangan dan penyelenggaraan tugas umum Pemerintah kepada Camat ditetapkan dengan Peraturan Bupati atau Walikota dengan berpedoman pada Peraturan Pemerintah. Adanya intervensi Pemerintah pusat melalui payung hukum Peraturan Pemerintah akan memaksa Pemerintah Daerah untuk memberi peran kepada Camat sehingga tidak semata-mata tergantung pada political will elite Pemerintah Daerah, dan serta menyebutkan inti pengaturan fungsi Camat adalah:

- a. Menyelenggarakan urusan Pemerintahan umum.
- b. Mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat.

- c. Mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum.
- d. Mengkoordinasikan penerapan dan penegakan Perda dan Perkada.
- e. Mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum.
- f. Mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan Pemerintahan yang dilakukan oleh perangkat daerah di Kecamatan.
- g. Membina dan mengawasi penyelenggaraan kegiatan Desa dan atau Kelurahan.
- h. Melaksanakan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah Kabupaten/Kota yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja perangkat daerah Kabupaten/Kota yang ada di Kecamatan.
- i. Melaksanakan tugas atau fungsi lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

C.2 Tipe Kepemimpinan Camat

Kepemimpinan Camat dalam penelitian ini akan diukur berdasarkan beberapa indikator yang mengacu pada pendapat Evans dan House dalam Thoha (2015:42) yaitu Kepemimpinan direktif, Kepemimpinan yang mendukung (*supportive leadership*), Kepemimpinan partisipatif dan Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi. Adapun yang dimaksud dengan pengertian masing-masing tipe Kepemimpinan tersebut adalah sebagai berikut :

a. Kepemimpinan Direktif

Kepemimpinan tipe ini sama dengan model Kepemimpinan yang otokratis dari Lippitt dan White. Bawahan tahu dengan pasti apa yang diharapkan darinya dan pengarahan yang khusus diberikan oleh

pemimpin. Dalam model ini tidak ada partisipasi dari bawahan.

b. Kepemimpinan yang Mendukung (supportive leadership)

Kepemimpinan tipe ini mempunyai kesediaan untuk menjelaskan sendiri, bersahabat, mudah didekati dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap para bawahannya.

c. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan tipe ini pemimpin berusaha meminta dan menggunakan saran-saran dari para bawahannya namun pengambilan keputusan masih tetap berada padanya.

C.3 Hubungan Kepemimpinan Camat dengan Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Banggai Kabupaten Banggai Laut Provinsi Sulawesi Tengah.

Camat sebagai pimpinan adalah sebuah tanggungjawab. Jika Camat menjalankan fungsi Kepemimpinannya dengan baik, maka akan mempengaruhi kerja pegawai Kantor Camat pada umumnya, sebaliknya jika Camat kurang menampilkan kerja yang baik dalam hal menjalankan fungsi Kepemimpinannya, maka akan memberikan dampak negative bagi kerja pegawai di Kantor Camat. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dan juga hasil analisis yang dilakukan terhadap kerja pegawai yang dipengaruhi oleh Kepemimpinan Camat di Kecamatan Banggai Kabupaten Banggai Provinsi Sulawesi Tengah. Berdasarkan hasil tersebut itu, dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan Camat sangat memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kerja pegawai dia baik maka diikuti, namun jika yang dilakukan adalah hal

yang tidak baik maka jangan diikuti karena pegawai maka jangan diikuti karena pegawaipun juga adalah wakil pemerintah yang menjalankan tugas melayani masyarakat.

Semangat dan jiwa kepemimpinan merupakan faktor yang penting dimiliki oleh suatu pimpinan, baik terhadap kepemimpinan untuk diri sendiri maupun kepemimpinan yang menyangkut masalah bagaimana tugas sesuai dengan apa yang diharapkan. Pemimpin yang baik dan efektif akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman bagi pegawai. Kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi akan mampu menciptakan suasana kerja yang baik dalam instansi sehingga akan memberikan pengaruh yang positif terhadap efektivitas kerja pegawai.

Apabila kepemimpinan yang diterapkan dapat dengan tepat mengarahkan tujuan organisasi dengan aspek-aspek atau tujuan yang diharapkan individu atas pekerjaannya, mampu menciptakan kondisi atau lingkungan kerja yang kondusif bagi pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai tersebut. Pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja tanpa adanya

tekanan baik dari rekan kerja ataupun dari pimpinan unit kerja. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi perilaku kerja seperti kinerja pegawai. Kepemimpinan memberikan pengaruh secara langsung terhadap efektivitas kerja pegawai melalui kecermatannya dalam menciptakan pekerjaan dan lingkungan kerja yang menarik, pelimpahan tanggung jawab serta penerapan peraturan dengan

baik. Semakin baik kepemimpinan yang diterapkan maka semakin baik efektivitas kerja pegawai.

Setelah penyusun melakukan wawancara dengan Bapak Maks Y. Puahadi, SH., selaku Kepala Kantor Kecamatan Banggai, pada hari Rabu tanggal 10 April 2019 (pukul : 08.30 WIB – 10.00 WIB) penyusun memperoleh informasi tentang adanya kepemimpinan Camat. Berikut disajikan hasil tanggapan responden mengenai kepemimpinan:

“Jiwa kepemimpinan dan semangat pada bagian pelayanan di Kantor Kecamatan Banggai secara umum dikategorikan sedang, sebab masih ditemui masalah seperti pegawai yang kurang mengerti tentang apa yang dimaksud pimpinan, masih adanya anggapan bahwa semua orang tua dijadikan pemimpin tetapi sulit untuk dapat dikatakan sebagai pemimpin yang baik”.

Penyusun melakukan wawancara dengan Bapak Feriyanto, SH, selaku Kepala Seksi Trantib Kecamatan Banggai, pada hari Rabu tanggal 10 April 2019 (pukul : 08.30 WIB – 10.00 WIB) penyusun memperoleh informasi tentang adanya kepemimpinan Camat. Berikut disajikan hasil tanggapan responden mengenai kepemimpinan:

“Pimpinan memberikan pengarahan yang jelas dan dapat imengerti oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan serta pimpinan memberikan pengarahan yang khusus kepada bawahan untuk mencapai target dalam pekerjaan”.

Kepemimpinan dan inisiatif terhadap bawahannya harus dimiliki oleh seorang pimpinan. Pimpinan harus aktif

dan mempunyai ide-ide yang cemerlang demi kebaikan suatu pekerjaan yaitu dengan cara mendorong bawahannya untuk meningkatkan presentasi biaya kerjanya, memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan karir dengan cara memberikan semangat melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi, memberikan dan menjadi contoh serta teladan yang baik kepada bawahan, membimbing serta membina bawahannya dalam melaksanakan tugasnya serta selalu bertindak bersikap tegas, tetapi adil dan bijaksana terhadap bawahannya.

Penyusun melakukan wawancara dengan Ibu Erma Ade Laloe, S.Sos., selaku Kepala Seksi Pelayanan Umum Kantor Kecamatan Banggai, pada hari Selasa tanggal 9 April 2019 (pukul : 10.00 WIB – 10.30 WIB) penyusun memperoleh informasi tentang adanya kepemimpinan Camat. Berikut disajikan hasil tanggapan responden mengenai kepemimpinan:

“Pimpinan memberi wewenang kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, pimpinan memberi bimbingan dalam pelaksanaan pekerjaan, pimpinan menjaga situasi kerja yang baik dengan menjalin hubungan baik antara pimpinan dan pegawai”.

Untuk mencapai standarisasi pekerjaan yang ingin dicapai dalam hal ini para pegawai telah melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai sesuai dengan peraturan yang ada dengan standar atau prosedur yang telah ditetapkan. Dan apabila terjadi kesalahan dan kekurangan dalam hal pelaksanaan dalam pekerjaan ini para pegawai selalu dapat mencari solusi dan menangani setiap masalah yang terjadi. Selain itu pimpinan dan kepala seksi bagian selalu

memberikan pengawasan agar semua pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan sebagaimana mestinya.

D. Penutup

Dari hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dan saran sebagai berikut:

D.1 Kesimpulan

1. Fungsi Kepemimpinan Camat

Berdasarkan adanya pemberian peran lebih besar kepada Camat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018 tentang Kecamatan dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014. Kepemimpinan Camat di Kantor Kecamatan Banggai Kabupaten Banggai Laut Provinsi Sulawesi Tengah berdasarkan 3 (tiga) pendekatan variabel yang telah digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut : a)

Kepemimpinan direktif, b) Kepemimpinan yang mendukung (*supportive leadership*), c) Kepemimpinan partisipatif, sehingga tugas dan fungsi seorang pimpinan (Camat) dapat berjalan dengan semestinya dan memberikan pengarahan yang jelas dan dapat dimengerti oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan pimpinan memberikan pengarahan yang khusus kepada bawahan untuk mencapai target dalam pekerjaan, selain itu pimpinan memberi wewenang kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, pimpinan memberi bimbingan dalam pelaksanaan pekerjaan, pimpinan menjaga situasi kerja yang baik dengan menjalin hubungan baik antara pimpinan dan pegawai.

2. Efektivitas Kerja Pegawai

Efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Banggai Kabupaten Banggai Laut Provinsi Sulawesi Tengah

berdasarkan 3 (tiga) pendekatan variabel yang telah digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut : a) Kualitas, b) Kuantitas, c) Ketetapan Waktu, dan pegawai dapat menerima tugas-tugas baru yang dibebankan sesuai dengan perintah atasan. Oleh sebab itu sesuai dengan hasil data yang diteliti hasil yang didapat menunjukkan semua pekerjaan telah diselesaikan dengan tepat

waktu dan teliti serta tersusun rapi dan pegawai juga dapat menerima berbagai tugas dan kewajiban yang baru yang dibebankan oleh atasan. Dalam hal penyelesaian pekerjaan biasanya pimpinan memberikan kebebasan terhadap pegawainya agar setiap pegawai dapat mengembangkan kreatifitas dan memberikan inovasi terhadap pengembangan cara kerja di Kantor Kecamatan Banggai untuk penilaian yang dilakukan oleh atasan mengacu pada penyelesaian semua tugas yang telah diberikan dan apakah sesuai dengan standard dan prosedur yang telah ditetapkan.

D.2 Saran

Dengan melihat hasil dalam penelitian tentang hubungan fungsi Kepemimpinan Camat dengan efektivitas kerja pegawai (studi di kantor Kecamatan Banggai Kabupaten Banggai Laut Provinsi Sulawesi Tengah), maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Diharapkan hubungan kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai di kantor Kecamatan Banggai, sebaiknya pihak pimpinan memberikan saran dan mengarahkan bawahan agar bawahan bersedia untuk memberi saran/pendapat kepada atasan dalam membuat keputusan.

2. Sebaiknya instansi lebih memperhatikan efektivitas kerja berupa aturan yang ada dalam instansi mendorong pegawai menjaga kedisiplinan dalam bekerja, apabila pegawai disiplin maka dengan sendirinya efektivitas kerja pegawai juga akan meningkat.
3. Walaupun produk sudah baik, namun pegawai harus dapat lebih cermat dalam menjalankan perintah pimpinan supaya tidak terjadi kesalahan pada setiap bentuk pelayanan yang ada di instansi.

E. Daftar Pustaka

BUKU

- Hasibuan. H. Malayu. 2015. Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas. Bumi Aksara: Jakarta.
- Labolo, Muhadam. 2012. Memperkuat Pemerintahan Mencegah Negara Gagal (Sebuah Ikhtiar Mewujudkan Good Governance dan Negara Kesejahteraan. Kubah Ilmu: Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar P, 2012. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mangkuprawira, Syafri. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Ghalia Indonesia: Bogor.
- Moleong, Lexy J., 2015. Metodologi Penelitian Kualitatif. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Nasution. (2003). Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif. Bandung: Tristo.
- Nasrudin, Endin. 2010. Psikologi Manajemen. Pustaka Setya: Bandung.
- Nawawi, U. Ismail. 2015. Budaya Organisasi kepemimpinan Dan Kinerja, Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika dan Kinerja Organisasi. Prenada Media Group: Jakarta.
- Priansa, Donni, J., 2017. Manajemen Kinerja Kepegawaian: dalam Pengelolaan SDM Perusahaan. Pustaka Setia: Bandung.
- Robbins. 2013. Perilaku Organisasi. Edisi Dua Belas. Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Sirajuddin, Anis Ibrahim, Shinta Hadiyantina dan Catur Wido Haruni, 2016. Hukum Administrasi Pemerintahan Daerah: Sejarah, Asas, Kewenangan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah. Setara Press: Malang.
- Siagian, P., Sondang. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, B., Sastrohadiwiryo. 2015. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Bumi Aksara: Jakarta.
- Sugiyono, 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D, (Metode Penelitian dan Pengembangan). Bandung: Alfabeta.
- Thoha, Miftah. 2015. Kepemimpinan Dalam Manajemen. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Zainun, Bukhori. 2007. Manajemen dan Motivasi. Bumi Aksara: Jakarta.
- Zuriah, Nuzul. 2009. Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan, Teori dan Aplikasi. Bumi Aksara: Jakarta.

UNDANG-UNDANG

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004
Tentang Pemerintah Daerah.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014
Tentang Pemerintah Daerah.

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999
Tentang Pemerintahan Daerah.

https://www.lhokseumawekota.go.id/aturan/PP.Nomor_17_2018.pdf.

https://pih.kemlu.go.id/Files/UU_23_2014.pdf.

<https://id.m.wikipedia.org>.

<https://setkab.go.id> oleh:Humas diposkan pada Mey 2018:78109 views. Kategori berita.