

PERAN KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI
KANTOR CAMAT KECAMATAN SEMATANG BORANG KOTA PALEMBANG

Oleh :

Mutia Zahra ; Nim : 21.11.033
Program Studi : Administrasi Publik

ABSTRACT

MUTIA ZAHRA, NIM 21.11.033. 2025. "The Role of Subdistrict Head Leadership in Improving Employee Performance at the Subdistrict Office of Sematang Borang Subdistrict, Palembang City" Department of State Administration at the Satya Negara College of Administrative Sciences (STIA) Palembang. Main Supervisor (I) Hendriyenti, S.Ag., M.Pd.I and Assistant Supervisor (II) Antartila Rezki Aziz, S.H., M.Si

One of the keys to the success of an agency in achieving its goals is largely determined by the abilities and skills of its leaders in addition to the ability to mobilize and direct subordinates or employees of the agency's sub-district head. Performance is the work result that can be achieved by a person or group of people in an agency in accordance with their respective authority and responsibilities in an effort to achieve organizational goals illegally, does not violate the law and does not conflict with morals and ethics.

This research aims to find out the role of the sub-district head's leadership in improving employee performance at the Sematang Borang Sub-district Head's Office, Palembang City. The research method used in this research is a qualitative method. Meanwhile, data collection uses observation, interviews, literature study and documentation methods. Data analysis uses data reduction steps, data presentation and drawing conclusions. Activities in qualitative data analysis are carried out interactively and continue continuously until completion, so that the data is saturated.

The research results indicate that the sub-district head's leadership role is effective. This is evident in his implementation of his leadership role by establishing policies, namely Sub-district Head Decree No. 022 of 2022 concerning Service Standards in Sematang Borang District. Furthermore, in providing direction, the sub-district head has carried out his role of providing guidance and communicating effectively. Furthermore, the sub-district head also conducts direct and indirect supervision of employees. This has impacted employee performance, as seen from the quantity and quality of employee work, time, and costs, all of which have been achieved effectively.

Keywords: Leadership and Employee Performance

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Peran seorang Camat atau Pemimpin dalam sebuah instansi tentunya sangatlah penting, mengingat bahwa seorang pemimpin dalam sebuah instansi dituntut agar dapat mengelola instansi yang dipimpinnya untuk keselamatan orang banyak, oleh karena itu seseorang kepala/pemimpin dalam sebuah instansi memiliki tanggung jawab yang sangat besar untuk dapat meningkatkan kinerja para bawahannya sehingga pada akhirnya bawahan tersebut dapat meningkatkan prestasi kerja secara baik dan profesional agar nantinya dapat memberikan pelayanan yang prima pada masyarakat pada umumnya.

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang menguji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan

perintah yang direncanakan, Fahmi (2017:15). Kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, aktivitas mempengaruhi orang-orang untuk bekerja sama secara sadar dalam hubungan tugas, berusaha untuk mencapai tujuan kelompok secara sukarela, George R. Terry (2018:57). Kepemimpinan adalah upaya untuk mempengaruhi orang lain dengan memberikan dorongan dan bimbingan dalam bekerja sama untuk mengejar tujuan yang telah disepakati bersama, Djafri (2017:33).

Kepemimpinan merupakan salah satu isu dalam manajemen yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan hingga dewasa ini. Media masa, baik elektronik maupun cetak, seringkali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan. Peran pemimpin yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu instansi, merupakan salah satu motif yang mendorong

manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan.

Dengan terbentuknya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, maka Camat dalam melaksanakan tugas guna efektifitas otonomi daerah sehingga dapat diatur melalui perundang-undangan tentang Pemerintah Daerah yang menjelaskan bahwa otonomi diletakkan pada daerah Kabupaten dan Kota serta Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, dengan tegas menjelaskan bahwa, Kecamatan merupakan wilayah kerja Camat sebagai perangkat daerah kabupaten dan di daerah kota. Camat sebagai pimpinan yang berada di daerah kecamatan mempunyai peranan besar yang mewujudkan pembangunan dalam bidang pelayanan kepada masyarakat sebagai suatu tuntutan pembangunan daerah baik daerah Kecamatan maupun daerah Kabupaten pada umumnya. Kecamatan merupakan salah satu dipimpin oleh seorang Camat dan dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh sebagian urusan otonomi daerah.

Penghambat penerapan *Good Governance* yang paling banyak bukan pada sistem yang kurang mendukung, bukan pula pada undang-undang yang tidak memadai, tetapi pola manajemen yang lemah, struktur dan mekanisme kerja yang sangat formalitas dan kaku. Istilah atasan dan bawahan sering kali mendorong timbulnya loyalitas yang berlebihan. Cara kerja pegawai bukan pada apa yang seharusnya mereka kerjakan, tetapi berdasarkan perintah atasan dan petunjuk kerja yang tidak memiliki ikatan pertanggungjawaban sehingga sangat mudah bagi mereka untuk melalaikan pekerjaan (Pramusinto & dkk, 2009:275). Kinerja dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh pegawai dalam kerjanya. Dengan kata lain, kinerja individu adalah bagaimana seseorang pegawai melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika, Afandi (2018:83). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung-jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2009:67). Kinerja adalah implementasi dari

rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja, Wibowo (2010:4)

Kantor Camat Sematang Borang merupakan salah satu instansi pemerintah dan memiliki letak strategis yang berada di tengah-tengah kota dimana masyarakatnya cenderung modern dan mempunyai tingkat kesibukan yang tinggi sehingga dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat aparatur pemerintah hal ini tidak terwujud jika peran camat dalam meningkatkan kinerja pegawainya rendah. Camat diharapkan memberikan contoh tauladan dan juga kebijaksanaan kepada bawahannya sehingga dengan demikian akan dapat memberikan pandangan bagi bawahannya tentang penyelesaian tugas didalam instansi tersebut. Dalam hal ini selaku Camat Sematang Borang harus dapat mendorong kinerja para pegawai dengan memberikan dorongan, mengarahkan, dan memotivasi para pegawai untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi, misi dan nilai instansi Kantor Camat Sematang Borang tersebut.

Berdasarkan hasil observasi penulis pada bulan Oktober 2024 ditemukan adanya indikasi masalah yaitu :

1. Camat tidak bekerja dengan baik dalam hal kedisiplinan terutama pada saat waktu datang dan pulang dari kantor
2. Camat tidak melakukan kegiatan *briefing* setiap pagi dan jarang berkomunikasi dengan pegawainya sehingga pegawai jarang mendapatkan arahan setiap hari dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Peran Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Sematang Borang Kota Palembang.”**

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah yaitu bagaimanakah kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Sematang Borang Kota Palembang?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan

menganalisis peran kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Sematang Borang Kota Palembang.

B. LANDASAN TEORI

Peran Kepemimpinan Camat

Pengertian Peran

Soekanto (2002:243) menyatakan bahwa “Peran merupakan aspek dinamis kedudukan (status), apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu peranan. Sedangkan status merupakan sekumpulan hak dan kewajiban yang dimiliki seseorang apabila seseorang melakukan hak-hak dan kewajiban-kewajiban sesuai kedudukannya, maka ia menjalankan suatu fungsi.

Adapun syarat-syarat peran dalam Soekanto (2002:243) mencakup tiga hal penting, yaitu :

1. Peran meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat. Peranan dalam arti ini merupakan rangkaian peraturan-peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan kemasyarakatan.
2. Peran adalah suatu konsep perilaku apa yang dapat dilaksanakan oleh individu-individu dalam masyarakat sebagai organisasi.
3. Peran juga dapat dikatakan sebagai perilaku individu, yang penting bagi struktur sosial masyarakat.

Menurut Rivai (2004:148), “Peranan diartikan sebagai perilaku yang diatur dan diharapkan seseorang dalam posisi tertentu”. Thoah (2005:10), Peranan sebagai suatu rangkaian perilaku yang timbul karena suatu jabatan. Jadi, peran adalah suatu rangkaian kegiatan yang teratur yang ditimbulkan karena suatu jabatan.” Manusia sebagai makhluk sosial memiliki kecenderungan untuk hidup berkelompok.

Menurut Narwoko dan Suyanto (2010:160) peranan dapat membimbing seseorang dalam berperilaku, karena fungsi peran sendiri adalah sebagai berikut:

1. Memberi arah pada proses sosialisasi;
2. Pewarisan tradisi, kepercayaan, nilai-nilai, norma-norma dan pengetahuan;
3. Dapat mempersatukan kelompok atau masyarakat;
4. Menghidupkan sistem pengendalian dan kontrol, sehingga dapat melestarikan kehidupan masyarakat.

Pengertian peran itu sendiri adalah perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam

posisi tertentu. Jadi dari keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa peran kepemimpinan adalah seperangkat perilaku yang diharapkan dilakukan oleh seseorang sesuai kedudukannya sebagai seorang pemimpin.

Pengertian Kepemimpinan

Dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu instansi untuk mencapai semua itu seorang pemimpin harus mempunyai kepada bawahannya untuk mencapai tujuan suatu instansi.

Menurut Siagian (2015:66) mengemukakan bahwa peranan pemimpin dalam instansi ada tiga bentuk sebagai berikut.

1. Peran personal

Peran personal dalam instansi adalah bahwa seorang pemimpin dalam dalam perusahaan atau instansi merupakan simbol akan keberadaan instansi, seorang pemimpin bertanggung jawab atas motivasi dan memberikan arahan kepada bawahan dan seorang pemimpin mempunyai peran sebagai penghubung.

2. Peran informasi

Peran yang bersifat informasi mengandung arti bahwa seorang pemimpin dalam instansi mempunyai peran sebagai pemberi, penerima dan penganalisis informasi.

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.

Pemimpin mempunyai macam-macam pengertian dari para ahli. Berikut ini terdapat beberapa definisi tentang pemimpin yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya menurut Hasibuan (2011:157), “Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan pimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan seseorang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan instansi.

Pemimpin sebagai suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang agar bekerja sama-sama menuju suatu tujuan tertentu yang mereka ingin kan bersama, dengan kata lain, pemimpin adalah kemampuan mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan kelompok tersebut. Dari berbagai pendapat yang dirumuskan para ahli dapat diketahui bahwa konsep pemimpin itu sendiri hampir sebanyak dengan jumlah orang yang ingin mendefinisikannya, sehingga hal itu lebih merupakan konsep berdasarkan pengalaman.

Berdasarkan uraian tentang definisi kepemimpinan diatas terlihat bahwa unsur kunci kepemimpinan adalah pengaruh yang dimiliki seseorang daripada penting dalam kepemimpinan adalah upaya seseorang yang memainkan peran sebagai pemimpin guna mempengaruhi orang lain dalam organisasi atau lembaga tertentu untuk mencapai tujuan.

Prinsip-Prinsip Kepemimpinan

Menurut Wibowo (2013:323), prinsip-prinsip kepemimpinan yang benar adalah sebagai berikut.

1. *Decision making* (pengambilan keputusan)
Pemimpin berbicara pada saat yang tepat, terinformasi kepada yang memerlukan, keputusan berbasis kriteria sejalan dengan tujuan bisnis, keputusan pemimpin dibuat dengan komitmen pribadi, merasakan kepemilikan dan akuntabilitas.
2. *Leadership* (kepemimpinan)
Kepemimpinan bukan hanya satu orang dipuncak, tetapi kepemimpinan terdapat disemua tingkat. Instansi mengembangkan pemimpin yang menunjukkan tingkat kompetensi tinggi, membangkitkan kepercayaan dan membaw yang terbaik dalam dirinya dan sekitar mereka.
3. *Communication* (Komunikasi)
Komunikasi didalam organisasi dilakukan dengan dialog terbuka. Dalam instansi yang tumbuh subur dan sehat, segenap sumber daya manusia di dalamnya berbagai informasi, gagasan dan keberhasilan.
4. *Appreciating differences* (keunggulan personal)
Pemimpin menghargai perbedaan antara atasan dan bawahan atau diantara bawahan serta dapat menemukan peluang dalam konflik. Peluang akan datang dengan menyambut perbedaan pendapat dan gagasan dengan cara saling menghargai.
5. *Personal excellence* (keunggulan personal)
Instansi yang kuat menguntungkan diri pada individu yang bkuat dan mempunyai pribadi

yang unggul. Setiap orang bertanggung jawab secara dan perusahaan. Keunggulan pribadi dibangun pada tingkat keterampilan tinggi, pengetahuan, kepedulian diri, motivasi diri.

6. *Continuous learning* (pembelajaran berkelanjutan)

Pemimpin melaksanakan pembelajaran kelanjutan untuk sekarang dan masa yang akan datang. Kekuatan kompetitif organisasi terletak pada perbaikan terus menerus atas apa yang dilakukan. Pemimpin secara aktif mencari dan menjalankan perkatik terbaik.

7. *Vibrant workplace* (tempat kerja bersemangat)

Merupakan suatu tempat bekerja dimana kita dapat membuat perbedaan. Kita menciptakan dan memelihara budaya yang memperkuat teamwork, kegembiraan, perkembangan pribadi, karier, penghargaan finansial dan keseimbangan kehidupan kerja.

Menurut Tambunan (2015, p. hal. 181).

Mengemukakan prinsip-prinsip kepemimpinan yaitu:

1. Melayani Prinsip pertama yang paling penting harus diketahui oleh seorang pemimpin adalah memberikan pelayanan yang baik sebagai tujuan utama.
2. Membuat keputusan Pembuat keputusan merupakan tugas paling utama yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin. Keberhasilan seorang pemimpin untuk menentukan kebijakan yang ingin dibuat atau ditetapkannya, diawali dengan sebuah keputusan strategis yang diambil pemimpin tersebut.
3. Keteladanan Pemimpin dinilai dari apa yang telah dilakukan atau diberikannya kepada organisasi dan orang-orang yang dipimpinnya.
4. Bertanggung Jawab Menjadi pemimpin merupakan tanggung jawab besar yang harus diemban sebagai bentuk dari amanah, dukungan atau kepercayaan orang lain yang memiliki harapan kepada seorang pemimpin tersebut untuk melakukan perubahan yang lebih baik dari keadaan sebelumnya.
5. Bekerjasama Pemimpin yang efektif akan mampu menciptakan budaya kerjasama tim yang baik di antara anggota organisasi, melakukan komunikasi yang efektif dengan para bawahan, serta menciptakan lingkungan kerja yang baik.
6. Menciptakan Perubahan Pemimpin harus mampu membuat terobosan-terobosan baru, sehingga tercipta suatu pembaharuan fundamental baik di tubuh organisasi, produk

atau jasa, maupun bagi orang-orang yang dipimpinya.

Teori Kepemimpinan

Menurut Vietzal Rivai (2005:2) mengatakan ada beberapa teori yang mendukung diri dari seseorang pemimpin teori tersebut antara lain:

1. Teori sifat

Teori sifat merupakan teori yang menjelaskan sifat-sifat yang melekat dalam diri seseorang pemimpin yang akan mewarnai tingkah laku perbuatan, tindakan dan keputusan-keputusan yang diambilnya.

2. Teori Perilaku

Di akhir tahun 1990-an para peneliti mulai mengeksplorasi pemikiran bahwa kegiatan bagaimana perilaku seseorang dapat menentukan keefektifan kepemimpinan seseorang dan mereka menemukan sifat-sifat mereka meneliti pengaruhnya pada prestasi dan kepuasan dari pengikut.

Menurut Panudji (2004:1-2) terdapat lima teori kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Teori Sifat (*Traits Theory*)

Berdasarkan teori ini, asumsi dasar yang dimunculkan adalah seorang pemimpin harus memiliki sifat-sifat kepemimpinan yang sudah diwariskan dalam dirinya. Teori sifat mengidentifikasi kepribadian tertentu atau karakteristik perilaku yang sama pada umumnya pemimpin.

2. Teori Lingkungan

Teori ini beranggapan bahwa munculnya seorang pemimpin adalah hasil dari waktu, tempat dan keadaan.

3. Teori Pribadi dan Situasi

Teori ini merupakan gabungan dari teori sifat dan teori lingkungan. Seseorang tidak dapat dikatakan seorang pemimpin hanya dengan sifat-sifat yang dimilikinya.

4. Teori interaksi dan harapan (*interaction expectation theory*)

Teori interaksi dan harapan berasumsi bahwa semakin sering terjadi interaksi dan partisipasi dalam kegiatan bersama. Semakin meningkat pula perasaan saling menyenangkan antara pemimpin dan anak buah.

5. Teori pertukaran (*exchange theory*)

Teori ini mengindikasikan adanya interaksi sosial antara pemimpin dan anggotanya, seperti adanya tukar menukar antara seorang pemimpin dan anak buahnya.

Peran Kepemimpinan

Adapun peran kepemimpinan menurut Wahjosumidjo (2011:88) adalah sebagai berikut.

1. Membuat kebijakan

Membuat kebijakan dapat diartikan sebagai suatu proses pengambilan keputusan yang dilakukan oleh individu atau kelompok yang memiliki otoritas tertentu dalam organisasi untuk mencapai tujuan tertentu.

2. Pemberi kewenangan

Pemberi kewenangan adalah individu atau pihak yang memiliki otoritas formal untuk mendelegasikan atau memberikan wewenang kepada orang lain dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawab tertentu.

3. Memberikan arahan maupun komunikasi

Memberikan arahan maupun komunikasi adalah proses penyampaian petunjuk, panduan, atau instruksi oleh pemimpin kepada bawahannya untuk memastikan bahwa mereka memahami apa yang harus dilakukan guna mencapai tujuan organisasi.

4. Melakukan pengawasan

Melakukan pengawasan adalah proses pengamatan, evaluasi, dan pengendalian yang dilakukan oleh seorang pemimpin atau pihak yang berwenang untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan yang dilakukan oleh anggota organisasi sesuai dengan rencana, aturan, dan standar yang telah ditetapkan.

Menurut Hadari Nawawi (2018:95), Kepemimpinan memiliki peran yang dapat dijabarkan sebagai berikut

1. Instrukturif, adalah komunikasi bersifat satu arah, dengan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar mau mengikuti pemimpin dan tergantung kepada pemimpinnya.

2. Konsultatif, Dalam konsultatif kepemimpinan bersifat dua arah meskipun pelaksana bergantung kepada pemimpinnya.

3. Partisipatif. Berwujud hubungan pelaksanaan hubungan manusia yang efektif antara pemimpin dan orang yang dipimpinya.

4. Pengendalian. fungsinya berupa komunikasi satu arah dimana pemimpin berhak mengendalikan bawahannya sesuai dengan intruksinya.

Menurut Sutrisno (2014: 219) ada 3 bentuk peran kepemimpinan yakni yang bersifat interpersonal, informasional dan pengambilan keputusan.

1. Peran yang bersifat interpersonal, keterampilan dari diri seorang pemimpin untuk mengendalikan diri sendiri dalam berinteraksi

oleh pihak lain dan seorang pemimpin mempunyai peran sebagai penghubung. .

2. Peran yang bersifat informasional, dalam peran ini maka pemimpin berhak untuk melakukan pemantauan arus informasi yang terjadi di sebuah organisasi. Peran sebagai pemberi informasi, dimana pemimpin akan memberikan informasi penting terkait dengan tujuan organisasi yang berguna bagi pegawainya.
3. Peran sebagai pengambil keputusan (decision maker) terbagi dalam 3 kategori
 - a. Entrepreneur, pemimpin mampu mengkaji segala situasi yang dihadapi oleh organisasi dan berusaha mencari peluang serta solusi
 - b. Peredam gangguan mengambil keputusan apabila organisasi mengalami gangguan yang harus segera ditangani.
 - c. Pembagi sumber dana dan daya, wewenang dan kekuasaan dibagi menjadi rata berdasarkan kedudukan yang dimiliki oleh setiap pegawai yang berada di sebuah organisasi.

Sedangkan menurut Kartono 2005 kepemimpinan memiliki peran sebagai penuntun, pembimbing, pengarah, dan pembangun motivasi-motivasi kerja, mengendalikan sebuah organisasi, membangun jaringan komunikasi yang baik, dan memberikan pengawasan kepada bawahan sesuai dengan tujuan yang ingin direalisasikan.

Indikator Kepemimpinan

Menurut Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 1998 tentang Kecamatan, Camat atau sebutan lain adalah pemimpin dan koordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kerja kecamatan yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan kewenangan pemerintahan dari Bupati/Walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah dan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan.

Di samping itu juga Camat menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 19 tahun 2008 tentang Kecamatan dalam Bab IV menyebutkan bahwa:

1. Kecamatan dibentuk di Wilayah Kabupaten/Kota dengan Perda berpedoman pada Peraturan Pemerintah.
2. Kecamatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipimpin oleh Camat yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan sebagian wewenang Bupati atau Walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah.
3. Selain tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Camat juga menyelenggarakan tugas umum

pemerintah meliputi:

- a. Mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat;
 - b. Mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum;
 - c. Mengkoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan;
 - d. Mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum;
 - e. Mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintah di tingkat Kecamatan;
 - f. Membina penyelenggaraan pemerintah Desa dan/atau Kelurahan.
 - g. Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan/atau yang belum dapat dilaksanakan Pemerintah Desa atau Kelurahan.
4. Kepala kecamatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diangkat oleh Bupati/Walikota atau usul Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota dari Pegawai Negeri Sipil yang menguasai pengetahuan teknis pemerintahan dan memenuhi persyaratan sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
 5. Camat dalam hal menjalankan tugas-tugasnya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan (3) di bantu oleh perangkat Kecamatan dan bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota melalui sekretaris Daerah Kabupaten atau Kota;
 6. Perangkat Kecamatan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) bertanggung jawab kepada Camat;
 7. Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) ditetapkan dengan peraturan Bupati atau Walikota dengan berpedoman pada undang-undang.

Kinerja Pegawai

Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja dalam instansi merupakan jawaban dari hasil atau tindakanya tujuan instansi yang telah diterapkan pemimpin sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering pimpinan tidak mengetahui betapa buruknya kinerja merosot sehingga instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk instansi yang mendalam berakibat dan mengakibatkan tanda-tanda peringatan kinerja yang merosot.

Berdasarkan uraian di atas, terdapat beberapa fungsi kinerja pegawai adalah:

1. Kapasitas untuk melakukan yang berkaitan dengan derajat hubungan proses dalam individu

antara tugas dengan keahlian, kemampuan, pengetahuan dan pengalaman.

2. Kesempatan melakukan yang berkaitan dengan ketersediaan teknologi.
3. Kerelaan untuk melakukan yang berhubungan dengan hasrat dan kerelaan untuk menggunakan usaha mencapai kinerja.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengembang- kan tugas dan pekerjaannya yang berasal dari instansi. Kinerja juga instansi yang dapat diukur secara kongkrit dan dibandingkan melalui standar yang telah ditentukan oleh instansi tersebut.

Tujuan Kinerja Pegawai

Menurut Rivai (2010: 311) tujuan kinerja pada dasarnya meliputi :

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai.
- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang.
- c. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
- d. Meningkatkan motivasi kerja.
- e. Meningkatkan etos kerja.
- f. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.
- g. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- h. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.
- i. Membantu menempatkan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.
- j. Sebagai alat untuk tingkatan kinerja.

Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja pegawai secara umum memberikan berbagai mnfaat bagi kedua pihak yaitu instansi maupun pegawai. Berikut penilaian kinerja pegawai menurut Moehariono (2012:72) yang perlu diketahui:

1. Memberikan informasi mengenai hasil-hasil yang diinginkan dari suatu pekerjaan
2. Mencegah adanya miskomunikasi terkait kualitas kerja yang diharapkan.
3. Menciptakan peningkatan produktivitas pegawai dikarenakan adanya *feedback/ reward* bagi pegawai yang berprestasi.
4. Menghargai setiap kontribusi.

Pencapaian suatu instansi perlu diukur, karena pengukuran merupakan aspek kunci manajemen kinerja oleh karena itu pengukuran kinerja perlu ditetapkan pengukuran kinerja sangat bergantung dengan indikator kinerja yang digunakan

pengukuran kinerja menurut dalam Moehariono (2012:72) “Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas, serta untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran (*goals and objective*).”

Beberapa pengertian tentang pengukuran kinerja maka dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk membantu pemimpin menilai pencapaian suatu tujuan melalui alat ukur.

Indikator Kinerja Pegawai

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 6 Tahun 2022 tentang pengelolaan kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN), penilaian kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau instansi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS.

Pasal 25 Ayat 1 dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) berbunyi perilaku kerja meliputi aspek:

1. Orientasi pelayanan
Orientasi pelayanan adalah salah satu aspek perilaku kerja yang mencerminkan kemampuan, kemauan, dan tindakan PNS untuk memberikan pelayanan prima kepada masyarakat, atasan, rekan kerja, unit kerja, atau instansi lain.
2. Komitmen
Komitmen adalah salah satu aspek perilaku kerja yang menunjukkan kesediaan, kesungguhan, dan konsistensi PNS dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tujuan organisasi.
3. Inisiatif kerja
Inisiatif kerja adalah salah satu aspek perilaku kerja yang mencerminkan kemampuan dan kemauan seorang PNS untuk secara proaktif mengambil tindakan atau menyelesaikan tugas tanpa menunggu perintah dari atasan.
4. Kerja sama
Kerja sama adalah salah satu aspek perilaku kerja yang mencerminkan kemampuan dan kesediaan seorang PNS untuk bekerja sama dengan rekan kerja, atasan, bawahan, maupun pihak lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi.
5. Kepemimpinan
Kepemimpinan adalah salah satu aspek perilaku

kerja yang mencerminkan kemampuan seorang PNS, terutama yang memiliki jabatan atau posisi tertentu, untuk memengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengkoordinasikan orang lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Pengelolaan kinerja pegawai sebagaimana dimaksud Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 6 Tahun 2022 tentang pengelolaan kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN), dilaksanakan dalam suatu sistem manajemen kinerja PNS yang tercantum pada pasal 9 ayat 2 yaitu aspek :

- a. Kuantitas;
- b. Kualitas;
- c. Waktu; dan/atau
- d. Biaya.

Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015: 131), "Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Terdapat berbagai teori mengenai indikator kinerja pegawai. Salah satunya indikator kinerja pegawai Fadel (2009:195) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengatur kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Pemahaman atas tupoksi dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang terjadi tanggung jawabnya.
2. Inovasi memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan.
3. Kecepatan kerja dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.
4. Keakuratan kerja tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas pegawai juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang.
5. Kerja sama kemampuan dalam bekerja sama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

Berdasarkan yang diatas bahwa kinerja pegawai kegiatan orang yang bekerja dan menyelesaikan tugas yang telah diberikan oleh pemerintah dan bertanggung jawab dengan tugas yang agar tercapainya tujuan instansi dan sasaran kinerja pegawai adalah rencana dan target kinerja

yang dicapai oleh pegawai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur serta disepakati pegawai dan atasan.

Menurut Prawirosentono (2018:32) standar pegawai adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas
Bila suatu tujuan tertentu akhirnya dapat dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif. Apabila akibat-akibat yang dicari dari kegiatan mempunyai nilai yang lebih penting dibandingkan hasil yang dicapai, sehingga mengakibatkan ketidak puasan walaupun efektif, hal ini disebut tidak efisien.
2. Tanggung jawab
Wewenang adalah hak orang untuk memberikan perintah (kepada bawahan), sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut.
3. Disiplin
Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar.
4. Inisiatif
Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan instansi.

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pegawai dalam melaksanakan suatu kegiatan dalam dalam sebuah instansi. Kinerja seorang pegawai tidak selalu berada kondisi yang baik, kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Hasibuan yang dikutip dalam Nawawi (2010:64) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yang terdiri dari sebagai berikut:

1. Minat dalam bekerja
2. Penerimaan delegasi tugas
3. Peran dan tingkat motivasi

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya, kinerja dapat dipengaruhi faktor internal dan faktor eksternal. Menurut Soesilo dalam Nogi (2012:180), kinerja suatu instansi dipengaruhi adanya faktor-faktor berikut:

1. Struktur instansi sebagai hubungan internal yang berkaitan dengan fungsi yang menjalankan aktivitas instansi.



2. Kebijakan pengelolaan, berupa visi dan misi instansi.
3. Sumber daya manusia, yang berhubungan dengan kualitas pegawai untuk bekerja dan berkarya secara optimal.
4. Sistem informasi manajemen, yang berhubungan dengan pengelolaan data base untuk digunakan dalam mempertinggi kinerja instansi.
5. Sarana dan prasarana yang dimiliki, yang berhubungan dengan penggunaan teknologi bagi penyelenggaraan instansi pada setiap aktivitas instansi.

Dalam suatu organisasi antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain mempunyai kinerja yang berbeda-beda perbedaan kinerja antara satu pegawai dengan pegawai yang lain tentu ada faktor penyebabnya. Pimpinan instansi sangat menyadari adanya perbedaan prestasi kerja antara satu pegawai dengan pegawai yang lain berbeda dibawah pengawasannya..

Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir ialah penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi objek permasalahan. Kriteria utama agar suatu kerangka pemikiran dapat meyakinkan ilmuan adalah alur-alur pemikirannya harus logis dalam membangun suatu pemikiran agar dapat membuahkan kesimpulan hipotesis.

C. PROSEDUR PENELITIAN

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendeskripsikan permasalahan dan fokus penelitian. Metode kualitatif adalah langkah-langkah penelitian sosial untuk mendapatkan data deskriptif berupa kata-kata dan gambar. Hal tersebut sesuai dengan yang diungkapkan oleh Moleong (2007:6) bahwa data yang dikumpulkan dalam penelitian kualitatif adalah berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka. Pendekatan penelitian kualitatif adalah pendekatan yang tidak menggunakan dasar kerja statistik, tetapi berdasarkan bukti-bukti kualitatif.

Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat pospositifisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek ilmiah (sebagai lawan eksperimen). Dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan triangulasi (gabungan). Analisis data bersifat induktif atau

kualitatif dan hasil kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi Sugiyono (2014:9).

Definisi Konsep

Definisi konsep adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial (Singarimbun dan Efendi, 2011:185).

Berdasarkan pengertian definisi konsep diatas maka definisi konsep dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Kepemimpinan Camat adalah tindakan yang dilakukan pemimpin untuk memengaruhi pengikut secara langsung dan tidak langsung dalam mencapai tujuan bersama, baik melalui komunikasi, motivasi, maupun pemberian arahan strategis, (Northouse, 2016:89)
2. Kinerja Pegawai adalah tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka yang dievaluasi melalui standar kerja yang telah ditentukan, (Simamora, 2015:339)

Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjelasan rinci mengenai bagaimana suatu konsep dipahami dan diukur dalam penelitian, (Sugiyono, 2016:79). Definisi ini penting untuk memastikan kejelasan dan kesepakatan mengenai indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur variabel dalam studi. Adapun operasionalisasi konsep dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini.

Informan Penelitian

Informan penelitian sebagai orang yang memberikan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti. Informan ini bisa berasal dari berbagai latar belakang yang memiliki keterkaitan langsung dengan topik atau masalah penelitian, (Sugiyono, 2016:79). Pemilihan informan dilakukan dengan mempertimbangkan kriteria tertentu agar informasi yang diberikan valid dan representatif. Adapun informan dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel Informan Penelitian

No.	Informan	Jumlah
1.	Plt. Camat	1 Orang
2.	Subbag Umum dan Kepegawaian	1 Orang
3.	Kasi Kesejahteraan Sosial	1 Orang
4.	Staff Pegawai Kantor Camat Sematangborang	2 Orang
Jumlah		5 Orang

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian. Teknik ini bisa dilakukan dengan menggunakan berbagai metode, baik kualitatif maupun kuantitatif, yang meliputi wawancara, observasi, angket, dan studi dokumentasi (Sugiyono, 2016:78). Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Teknik Observasi

Observasi adalah kondisi dimana dilakukannya pengamatan secara langsung oleh peneliti agar lebih mampu memahami konteks data dalam keseluruhan situasi sosial sehingga dapat diperoleh pandangan yang holistik (menyeluruh), (Nasution dalam Sugiyono, 2020:109).

2. Teknik Wawancara

Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu, (Esterberg dalam Sugiyono, 2020:114).

3. Teknik Studi Pustaka

Studi kepustakaan merupakan kajian teoritis, referensi serta literatur ilmiah lainnya yang berkaitan dengan budaya, nilai dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, (Sugiyono, 2012:36).

4. Teknik Dokumentasi

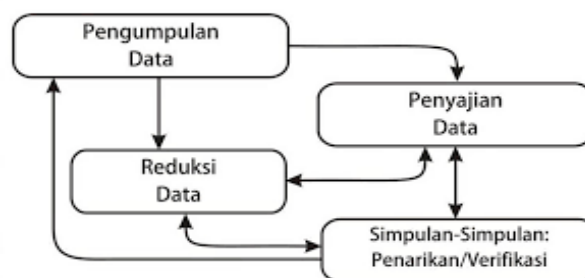
Dokumentasi merupakan pengumpulan dari catatan peristiwa yang sudah berlaku baik berbentuk tulisan, gambar/foto atau karya-karya monumental dari seseorang/instansi, (Sugiyono, 2020:124).

Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data, menurut Moleong (2017:280-281).

Teknik analisis data yang digunakan oleh penelitian menggunakan model Miles and Huberman. Menurut Miles dan Huberman dalam (Sugiyono, 2020:124) analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Miles dan Huberman menawarkan pola umum analisis dengan mengikuti model interaktif yang dapat dilihat pada gambar berikut.

Gambar Teknik Analisis Data



Sumber : Miles dan Huberman dalam buku Sugiyono (2020:124)

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Reduksi data adalah merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting yang sesuai dengan topik penelitian, mencari tema dan polanya, pada akhirnya memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.

2. Penyajian Data (*Data Display*).

Setelah mereduksi data, maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk tabel, grafik, flowchart, pictogram dan sejenisnya.

Penarikan Kesimpulan

Langkah terakhir dalam menganalisis penelitian kualitatif adalah penarikan kesimpulan. kesimpulan dalam penelitian kualitatif dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, karena seperti telah dikemukakan bahwa masalah dan perumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada di lapangan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan yang telah ditemukan pada bab terdahulu untuk memperoleh data tentang Peran Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Sematang Borang Kota Palembang, data yang digunakan peneliti di lapangan menggunakan teknik wawancara, teknik pengamatan/observasi, teknik dokumentasi, dan studi pustaka. Setelah data dikumpulkan oleh peneliti maka data tersebut dapat disajikan dalam bentuk uraian sehingga pada akhirnya dapat diperoleh kesimpulan.

Pada bab ini akan diuraikan hasil penelitian yang diperoleh penulis dari lapangan dan akan

menjawab masalah tentang “Peran Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang”

Peran Kepemimpinan Camat

Kepemimpinan camat memiliki peran sentral dalam menjalankan tugas- tugas pemerintahan dan pembangunan di wilayah kecamatan. Peran ini mencakup aspek kepemimpinan formal dan informal, serta melibatkan berbagai fungsi manajerial dan kepemimpinan dalam konteks pemerintahan daerah Wahjosumidjo (2011:88).

Peran kepemimpinan Camat di Kantor Camat Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah sebagai berikut.

Membuat Kebijakan

Membuat kebijakan adalah proses merumuskan dan menetapkan keputusan atau tindakan strategis dalam lingkup pemerintahan kecamatan yang bertujuan untuk menyelesaikan permasalahan, meningkatkan pelayanan publik, serta mengatur pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Camat. Hasil ini mencerminkan sejauh mana kebijakan tersebut efektif, efisien, dan memberikan manfaat bagi masyarakat.

Pemberian Wewenang

Pemberian wewenang adalah proses pelimpahan sebagian tugas dan tanggung jawab dari pimpinan (dalam hal ini Camat) kepada bawahannya (staf pegawai) agar mereka dapat mengambil keputusan atau melakukan tindakan dalam batas-batas tertentu yang telah ditetapkan. Dalam konteks pemerintahan kecamatan, pemberian wewenang oleh Camat kepada staf pegawainya merupakan bagian dari mekanisme administrasi pemerintahan untuk memperlancar pelaksanaan tugas dan pelayanan kepada masyarakat.

Gambar Pak Camat memberikan wewenang kepada Kasi Pelayanan



Sumber : https://www.instagram.com/p/DMB9YgnPfyp/?img_index=1

Berdasarkan hasil penelitian dapat dikatakan bahwa pelimpahan wewenang sudah berjalan dengan baik dilaksanakan oleh Camat Sematang Borang dengan setiap pekerjaan selalu dipantau oleh Camat agar seluruh pekerjaan yang semestinya sudah menjadi tanggung jawab para pegawai dapat berjalan dengan baik.

Memberikan Arahan Maupun Komunikasi

Memberikan arahan dan komunikasi kepada staf pegawai kecamatan adalah tindakan yang dilakukan oleh pimpinan kecamatan (Camat) untuk menyampaikan informasi, instruksi, kebijakan, maupun petunjuk kerja kepada bawahan secara langsung maupun tidak langsung. Tujuan utamanya adalah agar pelaksanaan tugas dan fungsi pegawai sesuai dengan visi, misi, dan program kerja pemerintahan di tingkat kecamatan. Arahan bersifat instruktif atau petunjuk teknis, sedangkan komunikasi mencakup pertukaran informasi, ide, pendapat, dan umpan balik antara pimpinan dan pegawai secara dua arah.

Gambar Camat sedang mengadakan Rapat Koordinasi Bersama Seluruh Kasi dan Kasubbag Kecamatan Sematangborang di Ruang Camat Sematangborang.



Sumber : https://www.instagram.com/p/DMB9YgnPfyp/?img_index=1

Hasil wawancara terlihat bahwa Plt Camat Sematang Borang Kota Palembang melakukan arahan dan komunikasi dalam memimpin yang dimana peran membangun dan memelihara kontak dalam dan diluar untuk melakukan komunikasi kepada pegawai-pegawainya sehingga menjalankan tupoksi sebagai pegawai sehingga meningkatkan pegawai.

Melakukan Pengawasan

Pengawasan adalah proses pemantauan, evaluasi, dan pengendalian terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang dilakukan oleh staf pegawai, guna memastikan bahwa pekerjaan

berjalan sesuai dengan rencana, kebijakan, serta ketentuan yang berlaku. Dalam konteks kecamatan, Camat bertanggung jawab untuk mengawasi seluruh pegawai di bawah struktur organisasinya.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai menurut Camat dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar, target, dan ketentuan yang telah ditetapkan di lingkungan kantor kecamatan. Kinerja pegawai adalah ukuran sejauh mana seorang pegawai mampu melaksanakan tugas-tugas pelayanan publik, administrasi pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan secara efektif, disiplin, dan bertanggung jawab demi mendukung kelancaran fungsi kecamatan sebagai perpanjangan tangan pemerintah kabupaten/kota.

Peran Kepemimpinan Camat Sematang Borang Kota Palembang dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah sebagai berikut.

Orientasi Pelayanan

Orientasi pelayanan adalah sikap dan pandangan yang menempatkan kepuasan dan kebutuhan masyarakat sebagai prioritas utama dalam melaksanakan tugas. Orientasi ini mence...

perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Orientasi ini mence... instansi tepat, ramah, dan... mata... Secara...

1. Fokus (focus): Pel... arapan dan...
2. Pelayanan prima (service excellence): Memberikan pelayanan terbaik dengan etika, empati, dan tanggung jawab.
3. Responsif dan akuntabel: Cepat tanggap terhadap keluhan atau permintaan serta dapat dipertanggungjawabkan.

Sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan kerja, unit kerja terkait, atau instansi lain.

Gambar Pelayanan yang dilakukan oleh Staf pegawai Kecamatan Sematang Borang



Sumber : https://www.instagram.com/p/DMJ4a9BvoQ7/?img_index=6

Dari kutipan wawancara tersebut bahwa Plt. Camat Sematang Borang Kota Palembang menjalankan orientasi pelayanan dengan baik sehingga pelayanan yang diberikan berjalan dengan sesuai yang diinginkan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dikatan bahwa orientasi pelayanan sudah berjalan dengan baik dilaksanakan oleh Plt. Camat Sematang Borang Kota Palembang dengan setiap rapat selalu diingatkan kepada bawahannya agar selalu menerapkan SOP dalam memberikan pelayanan agar mendapatkan hasil yang baik.

A. Komitmen

Komitmen pegawai kecamatan merupakan bentuk nyata dari tanggung jawab moral dan profesional terhadap tugas dan pelayanan publik. Komitmen ini menjadi fondasi penting bagi terciptanya pelayanan yang efektif, efisien, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat.

Gambar Salah Satu Bentuk Komitmen Staf Pegawai Kecamatan Sematang Borang

Sumber : https://www.instagram.com/p/DLjMsrqvDvV/?img_index=1

Wawancara tersebut, penelitian dapat menganalisis bahwa komitmen pegawai pada Kantor Camat Sematang Borang Kota Palembang sudah berjalan dengan baik dapat menciptakan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat sehingga masyarakat senang dengan pelayanan yang ada di kantor camat.

Inisiatif Kerja

Inisiatif kerja merupakan kemampuan pegawai untuk bertindak atau mengambil langkah kerja tanpa harus menunggu perintah langsung dari atasan. Ini mencerminkan sikap proaktif, tanggap terhadap situasi, serta kemampuan untuk menyelesaikan masalah atau mempercepat penyelesaian tugas secara mandiri. Di lingkungan

Kantor Camat, inisiatif kerja menjadi salah satu indikator penting dalam menilai profesionalisme dan etos kerja pegawai.

Gambar Kegiatan yang Bersifat Inisiatif Kerja



Sumber: https://www.instagram.com/p/DKkgCCJOiBZ/?img_index=1
 Katakan diberikan Kota tinggi

Kerjasama antar pegawai di Kantor Camat adalah bentuk kolaborasi dan saling mendukung antar individu atau antar seksi/unit kerja dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pelayanan publik di tingkat kecamatan. Kerjasama ini menjadi landasan penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang sinergis, efektif, dan efisien.

Gambar Kegiatan Gotong Royong yang Dilakukan oleh Camat beserta Staf Pegawai Kecamatan dan Warga Masyarakat



Sumber : https://www.instagram.com/p/DMPF7kWPYJf/?img_index=1

Dari kutipan wawancara tersebut membuktikan kerja sama di Camat Sematang Borang Kota Palembang dengan baik sehingga pelayanan yang diberikan berjalan dengan sesuai yang diinginkan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dikatakan bahwa kerja sama di Camat Sematang Borang Kota Palembang cukup baik sehingga pelayanan di camat sematang borang kota palembang. Namun ada pula yang lain tidak mau berkerja sama itu hanya orang tertentu.

B. Kepemimpinan

Dalam sebuah organisasi mempunyai pemimpin dalam menjalankan dalam sebuah organisasi tersebut dalam menjalankan kepemimpinan dimana rajin bersikap sebagai pegawai Palembang.



Gambar

Sumber: https://www.instagram.com/p/DKkgCCJOiBZ/?img_index=1

Kutipan wawancara tersebut memaparkan bahwa kepemimpinan Plt. Camat Sematang Borang sebagai pemimpin dijalankan dengan sangat baik dimana untuk meningkatkan kinerja pegawainya dia harus memberi contoh kepada pegawainya untuk menjalankan organisasi dengan sungguh-sungguh.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Plt. Camat Sematang Borang dalam menjalankan kepemimpinan dengan baik yang diukur berdasarkan figur sudah cukup baik, yakni kepemimpinan yang dilakukan mewakili organisasi yang dipimpinnya didalam setiap kesempatan dan persoalan yang timbul secara formal.

Pembahasan

Hasil penelitian diatas penulis akan membahas peran kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor Camat Sematang Borang dengan pembahasan sebagai berikut.

Peran Kepemimpinan Camat

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunya seseorang untuk mempengaruhi orang-orang agar bekerja guna mencapai tujuan dan sasaran. Teori kepemimpinan menjelaskan berbagai hal mulai dari cara menjadi pemimpin sampai hal-hal mendetail seperti bagai mana cara menjadi pemimpin yang efektif sesuai dengan organisasi yang dipimpinnya seorang pemimpin

atau leader memiliki peran dan fungsi kepemimpinan dalam organisasi. Adapun peran dan fungsi.

Membuat Kebijakan

Berdasarkan teori Wahjosumidjo (2011:88), membuat kebijakan adalah bagian dari fungsi manajemen dan kepemimpinan dalam organisasi yang bertujuan untuk mengarahkan, mengatur, dan menentukan langkah-langkah strategis demi tercapainya tujuan organisasi. Teori Wahjosumidjo menegaskan bahwa kebijakan adalah alat kontrol dan pengarah dalam organisasi yang dikeluarkan oleh pimpinan untuk mencapai tujuan bersama

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa dalam struktur pemerintahan tingkat kecamatan, Camat memiliki peran strategis sebagai pimpinan tertinggi yang bertanggung jawab atas pelaksanaan urusan pemerintahan umum, pembangunan, dan pelayanan masyarakat. Untuk memastikan kelancaran pelaksanaan tugas-tugas tersebut, Camat berwenang membuat kebijakan yang berlaku di lingkungan kerja kecamatan.

Pemberian Wewenang

Berdasarkan teori Wahjosumidjo (2011:88), pemberian wewenang merupakan proses pelimpahan sebagian kekuasaan atau hak dari atasan kepada bawahan dalam rangka menjalankan tugas tertentu, agar organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa dalam pelaksanaan tugas pemerintahan di tingkat kecamatan, Camat memegang peranan penting sebagai pimpinan wilayah administratif. Namun, mengingat luasnya cakupan tugas dan kompleksitas permasalahan yang dihadapi, Camat tidak dapat melaksanakan seluruh pekerjaan secara langsung.

Memberikan Arahan Maupun Komunikasi

Berdasarkan teori Wahjosumidjo (2011:88) memberikan arahan yang bertujuan agar terlaksananya suatu organisasi dengan tujuan yang telah ditetapkan dan agar mendapatkan hasil yang diinginkan.

Komunikasi yang sudah berlangsung di Camat Sematang Borang, hasil wawancara dari pegawai yang bekerja di kecamatan tersebut menjelaskan bahwa arahan dan komunikasi yang terjalin antara pegawai dengan pak camat sendiri sudah berjalan dengan baik, bahkan dalam kesehariannya baik itu yang menyangkut urusan pekerjaan atau hanya komunikasi biasa, pak camat sudah menciptakan suasana keakraban terhadap

pegawai kantor.

Dengan komunikasi yang baik juga akan mendorong motivasi pegawai karena secara tidak langsung kebiasaan-kebiasaan komunikasi yang lancar akan memberikan rasa yang nyaman bagi pegawai sehingga mereka akan merasa senang dan lebih bersemangat dalam bekerja. Dalam menjalankan komunikasi itu sendiri camat camat juga sering kali terjun keruangan meskipun hanya sekedar berkeliling untuk berkomunikasi yang mungkin tidak ada kaitannya dengan kepentingan pekerjaan.

Melakukan Pengawasan

Berdasarkan teori Wahjosumidjo (2011:88) pengawasan ialah suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, kebijakan yang telah ditentukan.

Seorang pimpinan tentunya harus melakukan pengawasan yang ketat pada bawahan atau ada sesuatu yang dibawahnya, dengan demikian dapat ditarik kesimpulan dalam pengawasan oleh Camat Sematang Borang bahwa sudah melakukan pengawasan sebaik mungkin sehingga pelayanan di Camat Sematang Borang sudah berjalan sesuai yang diinginkan. Pimpinan adalah jabatan atau posisi seseorang didalam sebuah organisasi baik organisasi formal maupun organisasi non formal yang telah diangkat dan ditetapkan berdasarkan surat keputusan dan harus melakukan pengawasan yang baik.

Kinerja Pegawai

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan. Kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang sesuai tugas dan perannya sesuai dengan tujuan organisasi yang dihubungkan dengan standar kinerja tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja.

Orentasi Pelayanan

Orientasi pelayanan adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka memenuhi kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, atau pelayanan.

Merupakan sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan sudah dikatakan pak camat sikap dan perilaku kerja semuanya sudah memberikan pelayanan yang terbaik untuk masyarakat dari segi pelayanan apapun namun ada yang sering terlambat terutama PNS nya sehingga pelayanan terhambat, yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan kerja, unit kerja terkait, atau instansi lain. Integritas merupakan kemampuan seorang PNS untuk bertindak sesuai nilai, norma dan etika dalam organisasi.

Komitmen

Komitmen adalah setiap orang yang berkerja di suatu perusahaan atau disuatu organisasi harus mempunyai komitmen dalam bekerja karena apabila suatu organisasi tidak mempunyai suatu komitmen dalam bekerja maka tujuan dari organisasi tersebut tidak akan tercapai.

Untuk di Camat Sematang Borang Kota Palembang sudah menjalankan komitmen yang baik seperti yang dikatakan Ibu Liani Septiana, SE yang mengatakan bahwa kami selalu komitmen yang baik selalu meningkatkan kehadiran dan kami bekerja dengan sepenuh hati untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Inisiatif

Inisiatif adalah ide untuk melakukan tindakan yang baru atau tindakan yang berbeda, namun dengan tujuan yang sama, yaitu untuk menyelesaikan pekerjaan atau untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus-menerus kepada atasan.

Kerjasama

Kerjasama adalah sebuah sikap mau melakukan suatu pekerjaan secara bersama-sama tanpa melihat latar belakang orang yang diajak kerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan.

Merupakan kemauan dan kemampuan seorang PNS untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan baik dalam unit kerjanya maupun instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan

tanggung jawab yang diambil.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian suatu visi atau tujuan kepemimpinan merupakan salah satu dari tiga aktivitas dalam tindakan supervisi.

Supervisi merupakan salah satu unsur pengendalian mutu. Supervisi terdapat dalam setandar pekerjaan lapangan point pertama yang pertama yang berbunyi pekerjaan harus direncanakan dengan sebaik-baiknya dan juga digunakan asisten harus disupervisi dengan semestinya dan kemauan PNS untuk motivasi dan pengaruh bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapai tujuan organisasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat simpulkan bahwa peran kepemimpinan camat sudah baik, hal tersebut terbukti bahwa camat sudah melaksanakan peran kepemimpinan dengan membuat kebijakan yaitu Keputusan Camat No. 022 Tahun 2022 tentang Standar Pelayanan pada Kecamatan Sematang Borang. Kemudian dalam memberikan arahan Camat sudah menjalankan perannya untuk memberikan arahan dan komunikasi dengan baik. Selanjutnya Camat juga melakukan pengawasan secara langsung maupun tidak langsung kepada pegawai. Hal tersebut berdampak pada baiknya kinerja pegawai, karena dilihat dari kuantitas, kualitas kerja pegawai, waktu dan biaya sudah tercapai dengan baik.

Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan kepada Camat Sematang Borang diharapkan melaksanakan perannya lebih baik lagi supaya pegawai dapat meningkatkan kinerjanya dari sebelumnya dan sehingga dapat melakukan pelayanan lebih baik lagi.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Gibson Kasmir 2015, *kinerja individu dasr kinerja organisasi yang sangat di pengaruhi oleh karakteristik bandung*: Tarsito.
- Hasibuan, 2011. *Manajemen sumber daya manusia* jakarta PT. Bumi aksara.
- Iskandar.2010, *metode penelitian pendidikan dan sosial*.jakarta: Gaung Persada Press.

- Jerome, Want Widodo 2013, *prinsip-prinsip kepemimpinan yang benar jakarta*: Walhi.
- Kartono, 2011. *Pemimpin dan kepemimpinan jakarta*: PT Raja grafindo persada.
- Mamat 2011, *peran kinerja kepada camat terhadap kedisiplinan di kantor kecamatan sematang borong kota Palembang* : universitas stisipol candadimuka.
- Moehariono, 2012. *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Jakarta raja grafindo persada.
- Pamudji 2013, *Kepemimpinan Pemerintah di Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siswanto 2015, *meningkatkan kinerja karyawan yogyakarta*.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Pendidikan kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumiati 2007, *Efektifitas kepemimpinan camat dalam meningkatkan kedisiplinan di kantor kecamatan sematang borong kota Palembang* : Universitas Sriwijaya Palembang.
- Supardi ,dkk 2020, *buku pedoman penyusunan proposal tahun 2020 Stia Styta Negara Palembang*.
- Terry 2014, *teori-teori kepemimpinan Bandung* : aksara
- Thoha, Mifta 2010, *Kinerja dan perkembangan kompetensi sumber daya manusia manusia yogyakarta*, pustaka pelajar.
- Widodo 2011, *pendekatan manusia dan organisasi terhadap kepegawaian jakarta*: gunung agung
- Wibowo, 2013. *Prilaku dalam organisasi*. Jakarta: PT. Raja grafindo persada.
- Wahjosumidjo 2013. *Kepemimpinan dan tinjauan teori dan permasalahannya*. Jakarta.
- Wirandi 2010, *dasar-dasar kepemimpinan administrasi* Jakarta: Bumi Aksara.
- Yuli astati 2014 *peran gaya kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja terhadap pegawai PT. Sinar sentosa perkasa banjar negara* : universitas tanjung pura.

Sumber-Sumber Peraturan

- Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintah daerah
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintah daerah maka camat dalam melaksanakan tugas guna efektivitas otonomi daerah
- Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 Revisi dari Undang-Undang tentang Kecamatan peraturan pemerintah Nomor 19 Tahun 2008 tentang kecamatan