

# KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN SAMARINDA UTARA KOTA SAMARINDA

Aulia Nur Rahmadani<sup>1</sup>

## *Abstrak*

*Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai serta mengetahui Faktor Penghambat dan Pendukung Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda.*

*Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan dengan menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis data model interaktif yang dikembangkan oleh Milles dan Huberman (dalam Sugiyono 2013).*

*Hasil penelitian menunjukkan Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda dikatakan berhasil dalam hal Meningkatkan Kinerja Pegawai. Hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator kepemimpinan yang telah terealisasikan di bawah kepemimpinan Camat saat ini, dalam hal tersebut tak lepas dari terlaksananya indikator dari kepemimpinan yang diterapkan Camat Samarinda Utara yaitu, Direktif, Supportive, Partipatif, Prestasi, sehingga mampu bekerja sama dengan staf pemerintahan dan lembaga pemerintahan, Akan tetapi, ada hambatan yang dihadapi Camat yaitu kurangnya pegawai dan staff yang ada di Kantor Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda.*

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan Camat, direktif, supportiv, partipatif, prestasi.*

## **Pendahuluan**

Negara Kesatuan Republik Indonesia dalam penyelenggaraan pemerintahannya menganut asas desentralisasi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan. Prinsip penyelenggaraan desentralisasi adalah otonomi seluas-luasnya dalam arti daerah diberikan kewenangan mengatur dan mengurus semua urusan pemerintahan di luar yang menjadi urusan pemerintah.

Pengaturan penyelenggaraan kecamatan baik dari sisi pembentukan, kedudukan, tugas dan fungsinya secara legalistik diatur dengan Peraturan Pemerintah. Sebagai perangkat daerah, Camat mendapatkan pelimpahan kewenangan yang bermakna urusan pelayanan masyarakat. Selain itu kecamatan juga akan mengemban penyelenggaraan tugas-tugas umum pemerintahan. Camat

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program S1 Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: auliarmdniii22@gmail.com

dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh perangkat kecamatan dan bertanggung jawab kepada bupati/wali kota melalui sekretaris daerah kabupaten/kota. Pertanggungjawaban Camat kepada bupati/wali kota melalui sekretaris daerah adalah pertanggung jawaban administratif.

Camat juga berperan sebagai kepala wilayah (wilayah kerja, namun tidak memiliki daerah dalam arti daerah kewenangan), karena melaksanakan tugas umum pemerintahan di wilayah kecamatan, khususnya tugas-tugas atributif dalam bidang koordinasi pemerintahan terhadap seluruh instansi pemerintah di wilayah kecamatan, penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban, penegakan peraturan perundang - undangan, pembinaan penyelenggaraan pemerintahan desa dan/atau kelurahan, serta pelaksanaan tugas pemerintahan lainnya yang belum dilaksanakan oleh pemerintahan desa/kelurahan dan/atau instansi pemerintah lainnya di wilayah kecamatan.

Oleh karena itu, kedudukan camat berbeda dengan kepala instansi pemerintahan lainnya di kecamatan, karena penyelenggaraan tugas instansi pemerintahan lainnya di kecamatan harus berada dalam koordinasi Camat. Camat sebagai perangkat daerah juga mempunyai kekhususan dibandingkan dengan perangkat daerah lainnya dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya untuk mendukung pelaksanaan asas desentralisasi. Kekhususan tersebut yaitu adanya suatu kewajiban mengintegrasikan nilai-nilai sosio kultural, menciptakan stabilitas dalam dinamika politik, ekonomi dan budaya, mengupayakan terwujudnya ketenteraman dan ketertiban wilayah sebagai perwujudan kesejahteraan rakyat serta masyarakat dalam kerangka membangun integritas kesatuan wilayah. Dalam hal ini, fungsi utama camat selain memberikan pelayanan kepada masyarakat, juga melakukan tugas-tugas pembinaan wilayah.

Dengan demikian, peran Camat dalam penyelenggaraan pemerintahan lebih sebagai pemberi makna pemerintahan di wilayah kecamatan, atas dasar pertimbangan demikian, maka Camat secara filosofis pemerintahan dipandang masih relevan untuk menggunakan tanda jabatan khusus sebagai perpanjangan tangan dari bupati/wali kota di wilayah kerjanya (Penjelasan Umum PP. 19 Tahun 2008).

Sama halnya dengan Kantor Kecamatan Samarinda Utara yang membutuhkan pemimpin untuk dapat memberikan pelayanan yang baik dengan daerah kecamatan samarinda utara yang Samarinda Utara adalah sebuah Kecamatan di Kota Samarinda, Kalimantan Timur, Indonesia. Kecamatan Samarinda Utara berdiri sejak tahun 1997 Umumnya yang mendiami kecamatan Samarinda Utara adalah transmigran dari Jawa, merupakan kecamatan dengan wilayah paling luas di Samarinda. Kecamatan Samarinda Utara merupakan satu dari 10 (sepuluh) Kecamatan yang ada di Kota Samarinda. Kecamatan Samarinda Utara hasil pemekaran dari Kecamatan Samarinda Ilir didasarkan pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 1996 yang terdiri dari: Kelurahan Sungai Pinang, Kelurahan Temindung Permai, Kelurahan Bandara,

Kelurahan Pelita, Kelurahan Mugirejo, Kelurahan Gunung Lingai, Kelurahan Lempake, Kelurahan Sempaja Selatan, Kelurahan Sempaja Utara, Kelurahan Tanah Merah, Kelurahan Sungai Siring.

Pada tahun 2010 Kecamatan Samarinda Utara terdiri dari: Kelurahan Lempake, Kelurahan Sempaja Selatan, Kelurahan Sempaja Utara, Kelurahan Tanah Merah, dan Kelurahan Sungai Siring. Kemudian Berdasarkan Peraturan Kota Samarinda No. 01 Tahun 2006 tentang Pembentukan Kelurahan Dalam Wilayah Kota Samarinda.

Kelurahan yang ada dibawah lingkungan Kecamatan Samarinda Utara sejak Tahun 2014 dipecah lagi menjadi 8 (Delapan ) Kelurahan: Kelurahan Lempake, Kelurahan Tanah Merah, Kelurahan Budaya Pampang, Kelurahan Sungai Siring, Kelurahan Sempaja Selatan, Kelurahan Sempaja Timur, Kelurahan Sempaja Barat, Kelurahan Sempaja Utara. Dengan jumlah penduduk 24.119 terdiri dari laki-laki 21.303 orang dan perempuan 2.816 orang yang tentunya semua masyarakat pasti mengurus segala keperluan administrasi ke kantor kecamatan samarinda utara.

Berdasarkan hasil observasi di Kantor Kecamatan Samarinda Utara peneliti melihat fenomena kerja pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Samarinda Utara yaitu kinerja pegawai yang rendah dilihat dari pegawai ketika memberikan pelayanan kepada masyarakat yang datang terlihat acuh tak acuh baik itu mereka ketika ada pekerjaan maupun tidak masyarakat cenderung dibiarkan menunggu sedangkan masyarakat yang datang dan ingin mengurus keperluan seperti mengurus KK (Kartu Keluarga) KTP (Kartu Tanda Penduduk), Akte kelahiran, banyak sehingga sering terlihat antrian masyarakat yang ingin melakukan pengurusan. Minimnya inisiatif kerja pegawai sehingga berdampak pada kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya pegawai tidak memiliki rasa untuk meningkatkan kinerjanya yang dapat memberikan dampak yang efektif dalam bekerja. Kinerja pegawai yang rendah perlu adanya peningkatan kinerja guna menunjang pelayanan kepada masyarakat agar bisa lebih baik, disinilah dibutuhkan sosok pemimpin untuk bisa meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan permasalahan di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda”

## **Kerangka Dasar Teori**

### ***Kepemimpinan***

Menurut Kartono (2000) kepemimpinan adalah penggeneralisasian satu seri perilaku pemimpin dan konsep-konsep kepemimpinannya dengan menonjolkan latar belakang historis, sebab musabab timbulnya kepemimpinannya, persyaratan menjadi pemimpin sifat-sifat utama pemimpin, tugas pokok dan fungsinya, serta etika profesi kepemimpinan. Sementara Hemphill (dalam M. Thoha, 2004) mengatakan kepemimpinan adalah suatu inisiatif untuk bertindak yang

mengasilkan suatu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama.

Siagian (2005), berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya untuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dari definisi kepemimpinan tersebut diatas dapat diartikan bahwa kepemimpinan menyangkut sebuah proses pengaruh sosial yang dalam hal ini pengaruh yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas serta hubungan-hubungan didalam sebuah kelompok atau organisasi.

### ***Tugas dan Fungsi Kepemimpinan***

Charles J. Keating (dalam Pasolong, 2007), mengatakan bahwa tugas kepemimpinan yang berhubungan dengan kelompok yaitu : (1) Memulai (*initiating*) yaitu usaha agar kelompok mulai kegiatan atau gerakan tertentu, (2) Mengatur (*regulating*), yaitu tindakan untuk mengatur arah dan langkah kegiatan kelompok, (3) Memberitahu (*informating*), yaitu kegiatan member informasi, data, fakta dan pendapat yang diperlukan, (4) Mendukung (*supporting*), yaitu usaha untuk menerima gagasan, pendapat, usul dari bawah dan menyempurnakannya dengan menambah atau mengurangi untuk digunakan dalam rangka penyelesaian tugas bersama. (5) Menilai (*evaluating*), yaitu tindakan untuk menguji gagasan yang muncul atau cara kerja yang diambil dengan menunjukkan konsekuensinya dan untung ruginya. (6) Menyimpulkan (*summrizing*), yaitu kegiatan untuk mengumpulkan dan merumuskan gagasan, pendapat dan usul yang muncul, menyingkat lalu menyimpulkannya sebagai landasan untuk memikirkan lebih lanjut.

### ***Gaya Kepemimpinan***

Berkenaan dengan masalah kepemimpinan, orang sering menghubungkan antara kesuksesan dan kegagalan seorang pemimpin dengan cara atau gaya kepemimpinannya. Masing-masing pemimpin memiliki gaya tertentu dalam menjalankan kepemimpinannya agar dapat mencapai tujuan organisasi tersebut.

Adapun gaya kepemimpinan (tipologi kepemimpinan) menurut Siagian (2005), yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan Otokratik dalam hal pengambilan keputusan, seseorang manajer yang otokratik akan bertindak sendiri, sedangkan bawahan hanya berperan sebagai pelaksana karena mereka tidak dilibatkan sama sekali dalam proses pengambilannya.

2. Gaya Kepemimpinan Paternalistik tipe pemimpin yang paternalistik banyak terdapat di lingkungan masyarakat yang masih bersifat tradisional, umumnya di masyarakat yang agraris.
3. Gaya Kepemimpinan Kharismatik seorang pemimpin yang kharismatik memiliki daya pikat yang tinggi Sehingga kepemimpinannya diterima dan diakui oleh para pengikutnya, tanpa selalu mampu menjelaskan mengapa mereka menerima dan mengakui kepemimpinan orang yang bersangkutan.
4. Gaya kepemimpinan *laissez faire* karakteristiknya terlihat pada gayanya yang santai dalam memimpin organisasi. Dalam pengambilan keputusan, pemimpin akan mendelegasikan seluruh tugas itu kepada bawahannya, dengan pengarahan yang minimal, dan tidak hanya menyangkut keputusan yang sifatnya rutin dalam memecahkan berbagai masalah teknis, tetapi juga menyangkut hal yang sifatnya fundamental.
5. Gaya kepemimpinan demokratis dalam hal pengambilan keputusan, pemimpin yang demokratis mengikutsertakan bawahannya dalam seluruh proses pengambilan keputusan.

Dari kelima gaya kepemimpinan diatas, terlihat bahwa setiap gaya memiliki kelebihan dan kekurangan tertentu. Gaya yang demokratis dipandang sebagai gaya yang paling didambakan oleh semua pihak dalam pencapaian tujuan organisasi. Namun, gaya kepemimpinan seperti tersebut di atas hanya bersifat analitis dan teoritis.

#### ***Indikator Kepemimpinan***

Menurut Wahjosumidjo (Wijayanti, 2012), secara garis besar indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Bersifat adil dalam kegiatan suatu organisasi.
2. Memberi sugesti biasanya disebut sebagai saran atau anjuran.
3. Mendukung tujuan tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan.
4. Katalisator seorang pemimpin dikatakan berperan sebagai katalisator.
5. Menciptakan rasa aman setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya.
6. Sebagai wakil organisasi setiap bawahan yang bekerja pada unit organisasi apapun.
7. Sumber inspirasi seorang pemimpin pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya.
8. Bersikap menghargai setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan diri pada orang lain.

#### ***Kinerja Pegawai***

Kinerja menurut Mangkunegara (dalam Sam, 2010) 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.

Menurut Wibowo (2007), ada 3 (tiga) jenis kinerja meliputi atas :

1. Kinerja organisasi, yaitu hasil kerja konkrit yang dapat diukur dari organisasi dan dapat dipengaruhi oleh kinerja proses atau kinerja individu, yang membutuhkan standar kinerja sebagai alat ukur, sehingga ukuran kinerja tersebut dapat bersifat kuantitatif dan tidak selalu mencerminkan potensi organisasi.
2. Kinerja Proses, yaitu hasil kerja konkrit dan dapat diukur dan bekerjanya mekanisme, kerja organisasi, dipengaruhi oleh kinerja individu dan membutuhkan standar kinerja sebagai alat ukur sehingga ukuran kinerja bersifat kualitatif dan tidak selalu mencerminkan potensi organisasi.
3. Kinerja Individu, yaitu hasil kerja konkrit dan dapat diukur dari kerja individu (produktivitas kerja), dipengaruhi dari berbagai faktor dan diri individu yang membutuhkan standar kerja sebagai alat ukur sehingga ukuran kerja bersifat kualitatif dan tidak selalu mencerminkan potensi individu.

### ***Pengukuran Kinerja***

Pengukuran kinerja pada dasarnya digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan, program dan atau kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi instansi pemerintah. Pengukuran kinerja mencakup penetapan capaian indikator kinerja. Menurut Dharma (2003) mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan

Dalam Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil di Indonesia, dilakukan berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang- Undang Nomor 8 Tahun 1974 jo. PP 10 Tahun 1979 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS.

Penilaian tersebut tertuang dalam suatu daftar yang lazim disebut DP-3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan), yang berarti suatu daftar yang memuat hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan seorang PNS dalam jangka waktu 1 (satu) tahun dan dibuat oleh penilai (Pasal 1 huruf a PP tersebut). Sedangkan pejabat

penilai adalah atasan langsung PNS yang dinilai, dengan ketentuan serendah-rendahnya.

Sedarmayanti (2000), mengatakan bahwa pengukuran kinerja yang dilakukan terus menerus dan berkesinambungan dapat member umpan balik yang penting artinya bagi upaya perbaikan guna mencapai keberhasilan dimasa yang akan datang.

### **Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah, jenis penelitian deskriptif kualitatif dengan fokus penelitian sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda
  - 1.1. Direktif
  - 1.2. *Supportive*
  - 1.3. Partipatif
  - 1.4. Prestasi
2. Faktor penghambat dan pendukung Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda.

### **Hasil Penelitian**

#### ***Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Direktif***

Kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda, Camat memberikan arahan kepada pegawai dan staff, dalam memberikan arahan kepada pegawai Camat sudah memberikan arahan secara baik dan menggunakan bahasa yang sopan sesuai dengan apa yang diharapkan nya. Dalam observasi yang peneliti lakukan di Kecamatan Samarinda Utara Ketika Camat memberikan arahan kepada pegawai maupun kepada cleaning service di Kecamatan Samarinda Utara Camat memberikan arahan menggunakan bahasa yang bisa dipahami terkadang Camat juga memakai bahasa daerah sehingga apa yang disampaikan Camat kepada pegawai dan staff-staffnya dapat dipahami dengan baik.

Pegawai Kecamatan Samarinda Utara dalam menjalankan arahan yang diberikan oleh Camat kepada staff dan pegawai sudah bisa dikatakan produktif sehingga apa yang diarahkan oleh Camat kepada staff dan pegawai sudah terealisasi sesuai apa yang diharapkan oleh Camat Samarinda Utara. Sehingga apa yang diarahkan Camat kepada pegawai dan staff di Kecamatan Samarinda Utara dapat dikerjakan sesuai aturan yang menjadi tanggung jawab semua pegawai dan staff pada Kecamatan Samarinda Utara.

Jadi pada Kecamatan Samarinda Utara Camat dalam hal pemberian arahan kepada pegawai dan staffnya dalam menjalankan pelayanan ataupun

pembangunan di Kecamatan Samarinda Utara sudah didasari oleh Keputusan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia No. 138-270 Th. 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan dan Peraturan Walikota Samarinda No. 32 Th. 2011 tentang pelimpahan sebagian urusan walikota kepada Camat dan Lurah, Kecamatan Samarinda Utara telah menyelenggarakan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan mengajak masyarakat untuk ikut serta berpartisipasi dalam penyelenggaraan PATEN tersebut dengan mengadakan musyawarah pada pegawai dan masyarakat Kecamatan Samarinda Utara.

Dalam hal memberikan arahan kepada para pegawai dan staff Kecamatan Camat Samarinda Utara sudah mampu dalam memberikan arahan dengan demikian pegawai dan staff Kecamatan juga akan berhasil dalam menjalankan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab setiap pegawai sehingga dapat mencapai suatu tujuan organisasi tanpa adanya hambatan yang terjadi pada Kantor Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda. Dengan demikian Camat Samarinda Utara sudah mampu membuat pegawai dan staffnya mengerti apa yang diharapkan pemimpin dan mengerti secara khusus arahan dari pemimpin dalam suatu lembaga organisasi pemerintahan.

### ***Supportive (Mendukung)***

Camat Samarinda Utara dalam hal menciptakan suasana yang kondusif di Kecamatan dan memperhatikan Kesejahteraan pegawai di Kecamatan Samarinda Utara sudah dilaksanakan oleh Camat Samarinda Utara, hasil pengamatan penulis selama penelitian di Kecamatan Samarinda Utara penulis melihat adanya suasana kerja yang kondusif dimana maksud dari kata kondusif tersebut dalam lingkungan Kantor Kecamatan Samarinda Utara adalah keadaan yang aman, tenang dan mendukung pelaksanaan program kerja Kecamatan yang telah diatur bersama dengan Camat sehingga dalam hal menciptakan suasana yang kondusif Camat Samarinda Utara selalu memberi dukungan dan pengawasan terhadap pegawai dan staff untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara penelitian, Camat mampu menciptakan suasana yang kondusif dan memperhatikan kesejahteraan pegawai dapat diketahui bahwa di Kecamatan Samarinda Utara khususnya Camat Samarinda Utara telah memperhatikan kesejahteraan pegawainya dan mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik yaitu membina kerjasama dan hubungan baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing, kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya. Menciptakan suasana kerja yang kondusif juga merupakan perihal yang penting dan perlu mendapat perhatian yang cukup dalam rangka untuk peningkatan dan perbaikan kualitas kinerja.

Camat Samarinda Utara Kota Samarinda sudah menjalankan tugasnya sesuai dengan Tupoksi dari Camat Mengenai. Camat dalam memimpin

Kecamatan bertugas di antaranya menyelenggarakan urusan pemerintahan umum di tingkat Kecamatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur pelaksanaan urusan pemerintahan umum, mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat, mengkoordinasikan upaya penyelegaraan ketentraman dan ketertiban umum, mengkoordinasikan penerapan dan penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah. Selain melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Camat mendapatkan pelimpahan sebagian kewenangan bupati/wali kota, yaitu untuk melaksanakan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah kabupaten/kota, untuk melaksanakan tugas pembantuan.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan penulis pada saat penelitian di Kantor Kecamatan Samarinda Utara dalam *supportive* (mendukung) dapat disimpulkan bahwa Camat mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan memperhatikan kesejahteraan pegawai yang ingin melakukan pengurusan di Kecamatan Samarinda Utara dalam hal menciptakan suasana yang kondusif didalam lingkungan kerja pada Kecamatan Samarinda Utara Camat sudah memberikan dan menciptakan suasana tersebut seperti halnya dengan menjaga dan menjalin hubungan yang harmonis kepada setiap pegawai dan staff Kecamatan, selalu mendukung segala aktivitas yang berhubungan dengan kinerja yang mengarah pada pencapaian tujuan organisasi serta ramah kepada setiap masyarakat yang ingin melakukan pengurusan di Kecamatan Samarinda Utara. Jadi di Kecamatan Samarinda Utara, Camat mampu menciptakan suasana yang kondusif dan memperhatikan kesejahteraan pegawai. Camat juga akan dilimpahi kewenangan untuk menggerakkan dan mengendalikan orang-orang di sekitarnya untuk mencapai tujuan tertentu. Maka dengan kekuasaan yang diberikan pada seorang pemimpin menjadi sangat penting. Seorang pemimpin sebagai individu akan berhadapan dengan sejumlah individu lain yang berbeda-beda kepribadian, watak, dan karakternya. Dalam keadaan yang demikian itu, maka pemimpin harus memahami, menghargai, dan berusaha untuk menyatukan kepribadian yang berbeda-beda, termasuk juga kepribadian yang dimiliki untuk bisa berada dalam satu usaha bersama demi tercapainya tujuan yang diinginkan. Maka sebenarnya kepemimpinan menunjukkan keadaan yang sangat kompleks karena kepemimpinan tidak hanya berkenaan urusan individu saja tetapi berkenaan pula dengan urusan orang banyak (sosial).

### ***Partipatif***

Berdasarkan hasil wawancara penelitian dapat disimpulkan bahwa Camat Samarinda Utara mampu memberikan kebebasan berpendapat dan mempertimbangkan saran-saran para pegawai dan staff pada Kecamatan Samarinda Utara. Kepemimpinan juga kedewasaan dan keleluasaan hubungan sosial kepemimpinan cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil, serta mempunyai perhatian yang luas terhadap aktifitas-aktifitas sosial.

Kedewasaan seorang pemimpin, tidak hanya semata-mata diukur dari pemahamannya, akan tetapi lebih dari itu, pemimpin yang dewasa juga tercermin dari prilaku serta pola tindakan yang diperlihatkan sehari-hari terhadap lingkungan sosial, khususnya di dalam ruang lingkup organisasinya sendiri. Seorang pemimpin yang memiliki sikap dewasa, akan mampu mengontrol tindakannya dengan baik, tidak terburu-buru dalam mengambil keputusan, serta bijak dalam menempatkan sesuatu dalam bingkai logika kebenaran.

Berdasarkan pengamatan penulis di Kecamatan Samairnda Utara dalam Partipatif yang merupakan pemimpin mampu memberikan kebebasan berpendapat kepada pegawai Kecamatan Samarinda Utara dan mempertimbangkan saran-saran yang diberikan pegawai dan staff Kecamatan Samarinda Utara. Camat Samarinda Utara memiliki gaya Kepemimpinan yang demokratik dimana dalam pengambilan keputusan pemimpin mengikutsertakan pegawai dalam seluruh proses pengambilan keputusan dengan melakukan musyawarah dan evaluasi yang diadakan seminggu sekali.

Dalam teori menurut Siagian (2005) Masing-masing pemimpin memiliki gaya tertentu dalam menjalankan kepemimpinannya agar dapat mencapai tujuan organisasi tersebut. Gaya kepemimpinan demokratik dalam hal pengambilan keputusan, pemimpin yang demokratik mengikutsertakan bawahannya dalam seluruh proses pengambilan keputusan. Dalam pemeliharaan hubungan dengan bawahan biasanya memberikan penekanan kuat pada adanya hubungan yang serasi antara hubungan formal dan informal meskipun tidak mudah mewujudkan keseimbangan tersebut dalam praktek. Pemimpin yang demokratik biasanya memandang peranannya selaku koordinator dan integrator dari berbagai unsur dan komponen organisasi sehingga bergerak sebagai suatu totalitas dan juga berusaha agar terjaga keseimbangan antara orientasi penyelesaian tugas dan orientasi hubungan yang sifatnya relasional.

Jadi, Seorang pemimpin yang demokratik dihormati dan disegani dan bukan ditakuti karena perilakunya dalam kehidupan organisasional. Perilakunya mendorong bawahannya menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasi dan kreativitasnya. Dengan sungguh-sungguh ia mendengarkan pendapat, saran dan bahkan kritik dari orang lain, terutama dari bawahannya.

### ***Prestasi***

Berdasarkan hasil wawancara penelitian maka dapat disimpulkan bahwa Camat mampu menetapkan tujuan dan memperlihatkan kepercayaan bahwa karyawan dapat mencapai kinerja dengan standar tinggi, dalam wilayah Kantor Kecamatan Samarinda Utara Camat dalam hal menetapkan tujuan untuk mencapai sasaran kinerja yang sesuai dengan aturan kinerja pegawai pada Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN-RI) merumuskan kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi

organisasi Kecamatan Samarinda Utara mampu menciptakan dan mencapai kinerja dengan standar tinggi sesuai dengan aturan yang berlaku. Camat sudah bisa dikatakan berhasil dalam menetapkan suatu tujuan dan memberikan kepercayaannya kepada pegawai dan staff di Kecamatan Samarinda Utara bahwa mereka mampu mencapai kinerja dalam standar tinggi. Teori kepemimpinan mengatakan bahwa Stoner (dalam Pasolong, 2007), mengatakan fungsi kepemimpinan adalah agar seseorang beroperasi secara efektif kelompok memerlukan seseorang untuk melakukan dua hal fungsi utama, (1) Berhubungan dengan tugas atau memecahkan masalah, (2) Memelihara kelompok atau sosial, yaitu tindakan seperti menyelesaikan perselisihan dan memastikan bahwa individu merasa dihargai oleh kelompok. Sumber inspirasi seorang pemimpin pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya.

Kinerja pegawai merupakan perihal yang penting dan perlu mendapat perhatian yang cukup dalam rangka untuk peningkatan dan perbaikan kualitas pelayanan publik. Penilaian terhadap kinerja pegawai akan sangat berguna untuk melihat atau menilai kuantitas, kualitas, dan efisiensi pelayanan; mendorong aparatur untuk lebih memahami kebutuhan masyarakat yang dilayani serta untuk melakukan perbaikan pelayanan publik.

Berdasarkan Wawancara dengan beberapa narasumber kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian dalam bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh semangat kerjanya.

### ***Faktor Penghambat dan Pendukung Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kecamatan Samarinda Utara***

Berdasarkan wawancara hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi hambatan bagi Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Utara adalah Kurang stabilnya jaringan internet sehingga mengganggu pekerjaan yang bersistemkan online jadi pegawai hanya bisa melayani masyarakat yang ingin melakukan pengurusan melalui system offline. Di Kecamatan Samarinda Utara yang menjadi hambatan kedua bagi Kantor tersebut adalah Kurangnya pegawai pada bidang-bidang tertentu dikarenakan memiliki beberapa faktor yang menjadi alasan kuat untuk itu pada Kantor Kecamatan Samarinda Utara memiliki hambatan yang cukup membuat produktifitas kinerja pegawai terganggu. Pada pengamatan yang dilakukan penulis terkait dengan masalah faktor penghambat Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan kinerja pegawai adalah Jaringan internet yang terkadang lambat serta Kurangnya pegawai dibidang-bidang seperti pada bidang umum dan kepegawaian dalam bidang tersebut seharusnya jumlah pegawai yang dipekerjakan pada bidang tersebut ada 6 sedangkan yang penulis temukan pada

faktanya dilapangan pegawai pada bidang umum dan kepegawaian hanya berjumlah 3 orang jadi hambatan kurangnya pegawai pada bidang umum dan kepegawaian membuat Camat Samarinda Utara terhambat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Utara.

Berdasarkan wawancara hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi factor pendukung untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Utara adalah semangat dari pemimpin lembaga pemerintahan itu sendiri, sehingga akan membuat pegawai dan staff Kecamatan Samarinda Utara semangat dalam mengerjakan ataupun melaksanakan tugas dan program kerja sesuai apa yang sudah diarahkan oleh Camat. Sudah seharusnya pemimpin mampu memberikan dorongan terhadap pegawainya sendiri karena jika pemimpinnya saja malas-malasan dan lalai dalam bekerja bagaimana hal itu bisa dijadikan contoh pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka kalau pemimpinnya saja tidak semangat dalam menjalankan kewajiban yang seharusnya dia jalani. Camat juga selalu memberikan motivasi-motivasi kerja di dalam lingkungan Kantor Kecamatan Samarinda Utara untuk mencapai suatu tujuan yang ditetapkan bersama dalam mencapai tujuan organisasi pemerintahan.

## **Kesimpulan dan Saran**

### ***Kesimpulan***

1. Kepemimpinan Camat dalam direktif yaitu memberikan arahan dan pegawai paham apa yang diharapkan Camat Samarinda Utara dapat disimpulkan bahwa Camat Samarinda Utara sudah memberikan arahan secara baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan nya. Sesuai dengan kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Pegawai Kecamatan Samarinda Utara dalam menjalankan arahan yang diberikan oleh Camat kepada staff dan pegawai sudah bisa dikatakan produktif sehingga apa yang diarahkan oleh Camat kepada staff dan pegawai sudah terlealisasi sesuai apa yang diharapkan oleh Camat Samarinda Utara.
2. Kepemimpinan Camat dalam supportive yaitu menciptakan suasana yang kondusif dan memperhatikan kesejahteraan pegawai dapat disimpulkan bahwa Camat Samarinda Utara Kota Samarinda sudah menjalankan tugasnya sesuai dengan Tupoksi dari Camat mengenai menyelenggarakan urusan pemerintahan umum di tingkat Kecamatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur pelaksanaan urusan pemerintahan umum, mengoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat, mengoordinasikan upaya penyelegaraan ketentraman dan ketertiban umum, mengoordinasikan penerapan dan penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah. Selain melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Camat mendapatkan pelimpahan sebagian kewenangan bupati/wali kota, yaitu untuk melaksanakan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan

daerah kabupaten/kota untuk melaksanakan tugas pembantuan Camat juga akan dilimpahi kewenangan untuk menggerakkan dan mengendalikan orang-orang di sekitarnya untuk mencapai tujuan tertentu.

3. Kepemimpinan Camat dalam partipatif yaitu memberikan kebebasan berpendapat dan mempertimbangkan saran dapat disimpulkan bahwa Camat Samarinda Utara memiliki gaya kepemimpinan yang demokratik. Seorang pemimpin yang demokratik dihormati dan disegani dan bukan ditakuti karena perilakunya dalam kehidupan organisasional. Perilakunya mendorong bawahannya menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasi dan kreativitasnya. Dengan sungguh-sungguh ia mendengarkan pendapat, saran dan bahkan kritik dari orang lain, terutama dari bawahannya.
4. Kepemimpinan Camat dalam prestasi yaitu menetapkan tujuan dan memperlihatkan kepercayaan kepada pegawai dan staffnya dapat disimpulkan bahwa Camat Samarinda Utara dalam menetapkan tujuan sudah bekerja secara efektif ke arah tercapainya tujuan lembaga organisasi, dalam memperlihatkan kepercayaan kepada para pegawai dan staff Camat Samarinda Utara memberikan pemahaman tentang kinerja pegawai yang erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian dalam bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh semangat kerjanya.
5. Adapun kesimpulan daripada Faktor Penghambat dan Pendukung pada Kepemimpinan Camat dalam meningkatkan Kinerja pegawai yaitu yang merupakan Faktor penghambat dalam Camat untuk meningkatkan kinerja para pegawainya adalah minimnya fasilitas yang ada sehingga mengganggu pelayanan pada system online pada Kecamatan Samarinda Utara, Kurangnya pegawai juga menjadi hambatan bagi Camat untuk meningkatkan kinerja pegawai karena untuk beberapa seksi masih kurang pegawai sehingga pekerjaan jadi kurang efektif jika minimnya pegawai yang ada di seksi tersebut. Sedangkan Faktor Pendukung pada Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Samarinda Utara yaitu adalah semangat pemimpin, sarana dan prasarana yang memadai, ruang kerja nyaman, dari semangat pemimpin bisa membuat para pegawai pada kantor Kecamatan Samarinda Utara juga semangat dalam melakukan pekerjaan untuk tercapainya suatu tujuan organisasi yaitu visi dan misi kecamatan samarinda utara.

### ***Saran***

1. Dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat maka harus diimbangi dengan pemberian fasilitas yang memadai seperti sarana prasarana, yaitu keterangan loket pengurusan pembuatan KTP dimana loket pendaftaran, pemrosesan berkas dan tempat penyerahan dokumen.

2. Ketepatan waktu dalam penyelesaian juga perlu ditingkatkan sehingga tidak hanya nyaman dengan pelayanan yang sudah dinilai baik tetapi masyarakat juga mendapatkan kepastian dalam penyelesaian berkas.
3. Perbaiki jaringan internet pada Kantor Kecamatan Samarinda Utara sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan.

#### **Daftar Pustaka**

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2005. Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia, Refika Aditama, Bandung.
- Dharma, Surya. 2003. Manajemen Kinerja. Edisi ketiga. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Kartono Kartini Dr. 2000. Pemimpin dan Kepemimpinan. PT. Raja Grafindo Perkasa: Jakarta.
- Keating, Charles J. 1986. Kepemimpinan, Teori dan Pengembangannya. Kanisius: Yogyakarta.
- Miftah thoha, 2004, Kepemimpinan dalam Manajemen, Suatu Pendekatan Perilaku, Rajawali: Jakarta.
- Sedarmayanti. (2000) Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja. Bandung, Mundar Maju.
- Siagian, Sondang P., 2005. Teori dan Praktek Kepemimpinan. Rineka Cipta: Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2008. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Wahjosumidjo. 1999. Kepemimpinan Pendidika. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta.

#### **Sumber lain:**

- Keputusan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia No. 138-270 Th. 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan. Peraturan Pemerintah. 19 Tahun 2008.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 1996.
- Peraturan Kota Samarinda No. 01 Tahun 2006 tentang Pembentukan Kelurahan dalam Wilayah Kota Samarinda.
- Peraturan Walikota Samarinda No. 32 Th. 2011 tentang pelimpahan sebagian urusan walikota kepada Camat dan Lurah.
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang- Undang Nomor 8 Tahun 1974 jo. PP 10 Tahun 1979 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS.