

ANALISIS KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT SAMBUTAN KOTA SAMARINDA

Syamsu Alam¹

¹Mahasiswa Program Studi Magister Ilmu Administrasi Negara FISIP Unmul
Alamat Korespondensi : syamsu.alam39@yahoo.com

Abstract

This article aim is to describe and analyze Head Leadership Role In Improving Employee Performance. Sources of data taken from the informant and key informants and supported by secondary data. Analysis of the data used is a model developed Flow Milles, Huberman and Saldana through stages. The results showed that the leadership role of Head Message from Samarinda applicative able to improve employee performance.

Keyword : Employee Performance, Leadership

Abstrak

Tulisan ini berusaha untuk mendeskripsikan dan menganalisis Peranan Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. Sumber data diambil dari informan dan key informan serta didukung data sekunder. Analisis data yang digunakan adalah model alir yang dikembangkan Milles, Huberman dan Saldana melalui tahapan-tahapan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Peranan kepemimpinan Camat Sambutan Kota Samarinda secara aplikatif mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci : Kinerja Pegawai, Kepemimpinan

Pendahuluan

Pada era reformasi masalah kinerja menjadi isu penting yang sering di perbincangkan dikalangan civitas akademika maupun lembaga birokrasi, karena konsekuensi logis dari kinerja, bukan hanya berdampak pada hasil kerja yang dicapai, tetapi juga visi dan misi yang dicapai, oleh sebab itu perlu ditingkatkan.

Berbicara mengenai peningkatan kinerja tentunya tidak terlepas dari berbagai faktor yang mempengaruhi, baik faktor kompetensi pegawai dan juga faktor penunjang. Tetapi yang tidak mau kalah pentingnya adalah faktor Kepemimpinan. Pentingnya faktor kepemimpinan karena peranannya, bukan hanya sebagai penentu arah, pengantur dan pengendali tetapi juga sebagai motivator maupun inovator. Sesuai hasil observasi di objek penelitian (Camat Sambutan) menunjukkan bahwa ketika melaksanakan tugas dan fungsinya kurang optimal, terindikasi oleh kurang efektifnya dalam memberikan pengarahannya, 2) kurang efektifnya dalam memberikan faktor pemacu (motivator), 3) kurang optimalnya dalam mengendalikan pembaharuan, 4) kurang optimalnya dalam meningkatkan kompetensi pegawai, dan 5) kurang optimalnya dalam melakukan perannya sebagai motivator.

Berdasarkan fenomena tersebut mendorong penulis untuk mengkaji lebih mendalam sehingga dapat diketahui lebih jelas mengenai sejauhmana peranan Camat dalam meningkatkan kinerja, dan sekaligus untuk mengetahui faktor-faktor yang mendukung dan menghambat peranan camat.

Kerangka Teori Otonomi Daerah

Otonomi Daerah adalah hak, wewenang dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengawasi sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Secara historis otonomi daerah lahir sejak adanya Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1945 sampai lahirnya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 sebagai dampak dari reformasi konstitusi (*Constitutional Reform*) yang terjadi di Indonesia. Otonomi daerah dan daerah otonom. Keduanya mengandung elemen wewenang mengatur dan mengawasi rumah tangganya sendiri.

Diharapkan dengan berlakunya otonomi daerah yang luas, dinamis dan bertanggungjawab maka akselerasi pembangunan dapat diwujudkan. Kewenangan luas dimaksud secara tegas diletakkan pada prinsip penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, yaitu "Penyelenggaraan azas desentralisasi secara utuh dan bulat yang dilaksanakan di Daerah Kabupaten/Kota". Hal ini dimaksudkan agar dalam mengimplementasikan kewenangan tersebut, daerah Kabupaten/Kota dapat meningkatkan kemandirian, kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan secara adil dan merata.

Menurut Kaho (2005:79) otonomi berarti mempunyai peraturan sendiri atau mempunyai hak/kekuasaan/kewenangan untuk membuat peraturan sendiri (sering kali disebut juga hak/kekuasaan/kewenangan pengaturan legislatif sendiri). Kemudian istilah otonomi nampak berkembang diartikan sebagai pemerintah sendiri.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan, bahwa desentralisasi merupakan sistem pemerintahan dimana urusan-urusan pemerintah pusat diserahkan penyelenggaraannya kepada satuan-satuan organisasi pemerintah di daerah-daerah yang disebut pemerintahan Daerah Otonomi, yaitu daerah yang berhak mengatur dan mengawasi rumah tangganya sendiri.

Manajemen Sumberdaya Manusia

Menurut Simamora (2004:4) manajemen sumberdaya manusia adalah sesuatu kegiatan yang berkenaan dengan pemanfaatan, pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Manajemen sumberdaya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan yang dilakukan seorang pimpinan dalam penyusunan, pengembangan, pengelolaan, evaluasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Manajemen sumberdaya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumberdaya

manusianya, orang-orang yang bekerja bagi organisasi. Manajemen sumberdaya manusia terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan ketenaga kerjaan yang mempengaruhi efektifitas karyawan dan organisasi.

Disisi lain makna manajemen sumberdaya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia didalam organi-sasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan. Konsekuensinya, pimpinan disemua lapisan harus menaruh perhatian pada pengelolaan sumberdaya manusia. Jika tujuan tidak dicapai secara berkesinambungan, maka keberadaan organisasi akan berakhir.

Kepemimpinan dan Gaya Kepemimpinan

Studi kepemimpinan selanjutnya berfokus pada tingkah laku yang diperagakan oleh para pemimpin yang efektif. Untuk memahami faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi tingkah laku para pemimpin yang efektif, para peneliti menggunakan model kontingensi (*contingency model*). Dengan model kontingensi tersebut para peneliti menguji keterkaitan antara watak pribadi, variabel-variabel situasi dan keefektifan pemimpin. Studi-studi tentang kepemimpinan pada tahun 1970-an dan 1980-an, sekali lagi memfokuskan perhatiannya kepada karakteristik individual para pemimpin yang mempengaruhi keefektifan mereka dan keberhasilan organisasi yang mereka pimpin. Hasil-hasil penelitian pada periode tahun 1970-an dan 1980-an mengarah kepada kesimpulan bahwa pemimpin dan kepemimpinan adalah persoalan yang sangat penting untuk dipelajari (*crucial*), namun kedua hal tersebut disadari sebagai komponen organisasi yang sangat komplek. Menurut Ruky (dalam Pumudi, 2002 :109), kepemimpinan adalah suatu usaha atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dalam hubungan antar manusia untuk mempengaruhi orang lain dan diarahkan melalui proses komunikasi dengan tujuan agar orang lain tersebut (mungkin seorang atau sekelompok orang) mau melakukan sesuatu dalam usaha untuk mencapai apa yang diinginkan oleh orang yang mempengaruhi atau oleh mereka semua.

Berdasarkan pendapat diatas diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, mendorong dan mengajak orang lain untuk melakukan sesuatu guna pencapaian tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan muncul bersama-sama adanya peradaban manusia, yaitu sejak zaman nabi-nabi dan nenek moyang manusia yang berkumpul bersama, lalu bekerja bersama-sama untuk mempertahankan eksistensi hidupnya menantang kebuasan binatang dan alam sekitarnya. Sejak itulah terjadi kerjasama antar manusia, dan ada unsur kepemimpin-an. Pada saat itu pribadi yang ditunjuk sebagai pemimpin ialah orang-orang yang paling kuat, paling cerdas dan paling berani (Manullang, 2001 : 164). Lebih lanjut dikatakan bahwa kedudukan pemimpin dalam suatu organisasi amat penting dalam usaha mencapai tujuan. Sebab berhasil atau gagalnya suatu organisasi dalam mengemban visi dan misi, sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Istilah gaya atau tipe kepemimpinan adalah sama dengan cara yang dipergunakan seseorang untuk mempengaruhi para pengikutnya. Apabila gaya atau tipe yang digunakan seorang pemimpin tersebut tepat dan baik, maka para bawahan atau pengikutnya akan dengan suka rela mengikuti kemauan pemimpin. Oleh karena itu gaya kepemimpinan memiliki urgensi dalam menggerakkan bawahan agar berperilaku sesuai yang diharapkan.

Menurut Hersey & Blanchard (2008 : 178) bahwa dalam menggunakan gaya kepemimpinan akan ditentukan oleh kemauan dan kemampuan anggota organisasi. Karena itu seorang pemimpin yang berhasil harus mengenal situasi dan kondisi organisasi, terutama melihat kemauan dan kemampuan anggota organisasi dalam melaksanakan tugasnya, maka akan menentukan pilihan gaya kepemimpinan yang mana yang akan digunakan.

Pemahaman mengenai tipe/gaya kepemimpinan yang berkembang selama ini, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Tipe Paternalistis
2. Tipe otokratis
3. Tipe Kepemimpinan Demokratis
4. Kepemimpinan Transaksional
5. Kepemimpinan Transformasional

Peranan Kepemimpinan

Menurut Suryanto, (2004:138-139) peranan (*role*) merupakan aspek dinamis dari kedudukan (status). Artinya seseorang telah hak-hak dan kewajiban-kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka orang itu telah menjalankan peranannya. Paling sedikit peranan mencakup 3 hak, yaitu

1. Meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat;
2. Suatu konsep ihwal apa yang dapat dilakukan oleh individu dalam masyarakat; dan
3. Peranan dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat.

Dari paparan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa peranan merupakan suatu perilaku atau sikap yang dilakukan oleh seseorang yang memiliki kedudukan dalam suatu organisasi. Dalam konteks tulisan ini maka arti peranan kepemimpinan, penulis akan mengkaitkan dengan tindakan yang dilakukan Camat Kecamatan Sambutan dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Hersey dkk (2003 : 112) menyatakan bahwa dalam rangka pelaksanaan tugas-tugas kepemimpinan paling tidak diperlukan tiga macam bidang keterampilan yaitu : *technical, human and conceptual*. Ketiga keterampilan manajerial tersebut berbeda-beda sesuai dengan tingkat kedudukan manajer dalam organisasi.

Menurut Robbins (2003:6) bahwa keterampilan konseptual merupakan "kemampuan mental untuk menganalisis dan mendiagnosis situasi yang rumit". Hal ini diperjelas oleh Wahjosumidjo (2003 : 101) bahwa

keterampilan konseptual kepala sekolah meliputi : (1) Kemampuan analisis; (2) Kemampuan berfikir rasional; (3) Ahli atau cakap dalam berbagai macam konsepsi; (4) Mampu menganalisis berbagai kejadian, serta mampu memahami berbagai kejadian; (5) Mampu mengantisipasi perintah; dan (6) Mampu menganalisis problem-problem sosial.

Kinerja Pegawai

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perorangan dalam suatu organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan oleh pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Atmosudirdjo (1997:11), mengemukakan bahwa kinerja organisasi adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif. Nasuha (dalam Keban, 2004:107), mengemukakan bahwa kinerja organisasi adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif.

Kinerja (*performance*) merupakan suatu konsep umum yang digunakan untuk mengetahui efektifitas pelaksanaan kerja pegawai sehingga dapat diaplikasikan dalam beragam setting organisasi, termasuk pendidikan/sekolah. Gibson (1999:118) mengartikan kinerja sebagai tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Sedarmayanti (2001:21) kinerja aparatur erat kaitannya dengan efektivitas kerja. Kinerja aparatur sebagaimana dimaksud menunjukkan adanya pencapaian terhadap hasil melalui adanya kebijakan, prosedur dan kondisi lingkungan organisasi. Kriteria dari kinerja aparatur dimaksud menyangkut permasalahan pilihan personal yang dikaitkan dengan nilai-nilai pemerintahan (*government values*), aparatur memiliki *customer aware*, menerapkan nilai-nilai *the manager faces the consumer* yang pada akhirnya akan membawa implikasi pada efektivitas organisasi.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam tulisan ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan analisis data model interaktif seperti yang dikembangkan oleh Miles, Huberman dan Saldana, (2014:33), melalui tahapan-tahapan yaitu Kondensasi Data (*Data Condensation*), Penyajian

Data (*Data Display*), Pengambilan kesimpulan atau verifikasi (*Drawing and Verifying Conclusion*). Untuk maksud tersebut peneliti menyederhanakan data yang diperoleh ke dalam bentuk yang mudah dibaca, dipahami dan diinterpretasi. Data yang diperoleh di lapangan selanjutnya dianalisis dengan melakukan pemaparan serta interpretasi secara mendalam.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan parameter yang ditetapkan dan didukung dengan data primer dan sekunder serta hasil observasi maka secara substantif dapat dideskripsikan sebagai berikut.

Sebagai Pengaruh

Peranannya sebagai pengarah dimaksud suatu kemampuan dalam mengarahkan para pegawai yang dipimpinnya, agar mereka dapat melaksanakan sesuai sasaran dan tujuan yang ditetapkan sehingga tidak terjadi distorsi pekerjaan. Karena itu sebagai pimpinan organisasi tentunya harus didukung dengan kemampuan dan kompetensi yang memadai sehingga mampu mengarahkan semua sumberdaya organisasi secara efektif dan efisien. Fakta menunjukkan bahwa peranan kepemimpinan Camat sebagai pengarah di lembaga yang dipimpinnya termasuk baik. Hal tersebut dapat diketahui tindakan yang dilakukan Camat dalam memberikan arahan-arahan pada pegawai di lingkungan kerja kecamatan sebelum kegiatan berlangsung. Nampaknya arahan yang dilakukan tersebut mendapat apresiasi di kalangan pegawai di lembaga tersebut.

Dari hasil penelitian yang dilakukan penulis dan didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Erni Kusumawati (2012) bahwa pengarahan pada bawahan sangat diperlukan, apalagi dalam menghadapi bawahan punya kemauan kerja tetapi tidak mempunyai kemampuan kerja justru perlu pengarahan. Dengan pengarahan itulah bawahan akan mengerti dan memahami terhadap pekerjaan yang dilakukan. Karena itu pengarahan sangat dibutuhkan agar dapat bekerja sesuai yang diharapkan dan di sisi lain dengan pengarahan itulah dapat menghindari kesalahan.

Suatu hal yang menarik dari peranannya sebagai pengarah, bahwa pengarahan yang dilakukan Camat Sambutan bukan hanya melalui pertemuan formal tetapi dilakukan secara non formal, sehingga apresiasi bawahan yang begitu besar untuk meningkatkan dedikasinya dalam menghadapi pekerja. Dengan pengarahan-pengarahan yang dilakukan Camat dapat mendorong motivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja. Di sisi lain dengan dilakukan pengarahan tersebut, maka para pegawai dapat bekerja sesuai uraian pekerjaan dan disamping para pegawai dapat menghindarkan diri kesalahan. Artinya makna yang tersirat dibalik pengarahan, terdapat nilai manfaat yang berarti bagi pegawai.

Sebagai Motivator

Dari hasil temuan di objek penelitian menunjukkan bahwa peranan Kepemimpinan Camat sebagai motivator dinilai cukup efektif, hal tersebut dapat diketahui dari kemampuan Camat dalam memenuhi kebutuhan pegawai. Misalnya kebutuhan terhadap lingkungan kerja yang kondusif dan suasana kerja yang lebih nyaman belum sepenuhnya sesuai yang diharapkan. Demikian halnya soal pemberian insentif, nampaknya kurang memenuhi harapan pegawai. Kurang optimalnya dalam melaksanakan peranan sebagai motivator disebabkan oleh terbatasnya kewenangan Camat dalam menentukan kebijakan, terutama untuk kepentingan lingkungan kerja dan suasana kerja. Tetapi soal insentif, memang sulit untuk diperjuangkan karena hal tersebut sudah menjadi kewenangan pimpinan vertikal, sehingga Camat tidak dapat berbuat banyak. Tetapi secara akumulatif peranan kepemimpinan Camat sebagai motivator masih dihadapkan oleh persoalan yang disebutkan diatas.

Nampaknya tindakan yang dilakukan Camat mendapat apresiasi para pegawai sehingga secara aplikatif peran tersebut dapat dilaksanakan sebagaimana yang diharapkan. Bahkan para pegawai merasa senang karena dengan lingkungan dan suasana kerja yang baik merupakan harapan mereka. Dengan demikian para pegawai merasa aman dan nyaman ketika melaksanakan tugas rutin, sehingga dapat mendorong motivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja. Mencermati deskripsi yang disampaikan tersebut menandakan bahwa peranan kepemimpinan Camat sebagai motivator dapat dilaksanakan dengan baik. Tindakan-tindakan yang dilakukan Camat bukan hanya memacu motivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai, tetapi dapat mendorong pegawai untuk mengembangkan kapasitas dan kompetensi sehingga dapat berpikir kritis, kreatif dan mampu mengikuti perubahan yang terus berkembang.

Sebagai Inovator

Berdasarkan fenomena yang terjadi di objek penelitian menunjukkan bahwa Camat, dalam menjalankan peranannya sebagai inovator dapat dikategorikan cukup efektif. Hal tersebut dapat diketahui dari kemampuan Camat dalam melakukan perubahan, baik yang menyangkut perubahan kapasitas dan kompetensi pegawai dan juga keterampilan pegawai. Hal tersebut disebabkan terbatasnya kewenangan Camat dalam menentukan kebijakan pengembangan pegawai.

Padahal peningkatan kapasitas dan kompetensi pegawai penting untuk meningkatkan wawasan dan pola pikir, agar dapat berpikir kritis dan kreatif, sehingga mampu mengikuti perkembangan teknologi yang terus berkembang. Kalau dilihat jumlah pegawai yang ditingkatkan kompetensinya tidak sebanding dengan yang dibutuhkan. Meskipun peranannya sebagai inovator tetapi tindakan yang dilakukan mampu menunjukkan perubahan terhadap kinerja pegawai.

Sebagai Fasilitator

Dalam rangka peningkatan kinerja pegawai diperlukan sosok pemimpin yang dapat memfasilitasi segala kepentingan yang dibutuhkan pegawai. Misalnya penyiapan sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk menunjang kelancaran tugas. Seperti yang dikemukakan Pamudji, (1999:122) mengatakan bahwa fasilitas kerja sangat dibutuhkan untuk menunjang kelancaran tugas, karena itu harus dipersiapkan sesuai yang dibutuhkan, para pegawai termotivasi untuk melaksanakan tugasnya.

Demikian halnya peranan Camat sebagai fasilitator, menunjukkan indikasi kurang dapat dilaksanakan secara optimal. Tetapi tindakan yang dilakukan Camat dalam memfasilitasi kebutuhan kerja baik fasilitas alat kerja dan fasilitas perlengkapan kerja cukup baik. Kurang optimalnya peranan Camat sebagai fasilitator disebabkan oleh terbatasnya alokasi anggaran yang diberikan sehingga tidak semua fasilitas kerja yang dibutuhkan dapat terpenuhi.

Sebagai Pelayanan Masyarakat

Dambaan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan yang baik dan memuaskan suatu hal yang logis karena konsekuensinya bukan hanya terhadap pengorbanan tenaga dan waktu tetapi juga biaya. Oleh karena itu perhatian lebih besar agar dambaan masyarakat dapat terealisasikan. Untuk memenuhi harapan tersebut tidak terlepas dari kemampuan Camat dalam menjalankan peranannya sebagai pelayan masyarakat.

Berdasarkan hasil temuan diobjek penelitian menunjukkan bahwa soal pelayanan publik memang sudah menjadi agenda Camat untuk ditingkatkan karena itu dalam tindakannya untuk meningkatkan mutu pelayanan terus dilakukan. Misalnya pembenahan terhadap tatalaksana organisasi, sistem dan prosedur dan penataan ulang terhadap komposisi dan formasi aparaturnya. Dari tindakan yang dilakukan Camat tersebut sebagai bentuk untuk mewujudkan peranan Camat sebagai pelayanan publik. Seperti yang disampaikan oleh informan bahwa "Soal pelayanan yang saya ketahui di Kecamatan Sambutan ini menurut saya sudah baik. Kepentingan masyarakat dapat terlayani dengan baik, bukan hanya menyangkut perijinan tetapi juga non perijinan.

Dari tindakan tersebut merupakan manifestasi dari komitmen Camat untuk menjalankan perannya sebagai pelayanan masyarakat. Ini berarti secara faktual mengenai peranan Camat sebagai pelayanan publik didukung dengan pendapat Marzuki (2009) bahwa peranannya sebagai pelayanan publik ada hubungannya dengan kepuasan masyarakat, karena perlu ditingkatkan agar kepentingan masyarakat dapat terlayani secara efektif dan efisien.

Peranan Sebagai Koordinator

Koordinasi merupakan salah satu fungsi manajemen, dan sekaligus sebagai determinan penting dalam mencapai tujuan. Dengan koordinasi

itulah kegiatan dapat dilaksanakan dengan baik dan hasilnya lebih efektif. Apalagi untuk suatu kegiatan yang melibatkan banyak orang maka koordinasi perlu dilakukan dalam rangka keselarasan dan keserasian tugas. Seperti halnya kegiatan pelayanan perijinan dan non perijinan yang melibatkan banyak orang sudah barang tentu dibutuhkan koordinasi yang baik.

Dari hasil observasi di objek penelitian menunjukkan bahwa Camat dalam menjalankan peranannya sebagai koordinator sudah sesuai yang diharapkan, baik yang dilakukan secara internal maupun eksternal. Secara aplikatif koordinasi yang dilakukan Camat Sambutan kepada pimpinan unit kerja (secara internal) dapat dikatakan efektif. Hal tersebut dapat diketahui dari koordinasi yang dilakukan melalui pertemuan/rapat maupun pertemuan non formal. Sebagaimana yang disampaikan Sub Bagian Perencanaan Program mengatakan bahwa : “soal koordinasi dengan para unsur pelaksana selama ini sudah berjalan baik, bukan hanya dilakukan secara formal tetapi juga dilakukan di luar kedinasan, terutama dalam menghadapi permasalahan yang urgen sifatnya maka dapat dibicarakan bersama sehingga dapat diketahui secara langsung permasalahan yang terjadi.

Dengan demikian peranan kepemimpinan Camat sebagai koordinator sudah dilakukan sepanjang kegiatan berlangsung, baik yang berkenaan dengan pelayanan perijinan dan non perijinan maupun dalam bentuk program-program yang dilakukan pemerintah kecamatan. Semuanya itu tidak terlepas dari kemampuan Camat dan melaksanakan peranannya sebagai koordinator.

Dari tindakan yang dilakukan Camat Sambutan tentunya sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dalam hal koordinasi memang menjadi agenda Camat apalagi seiring dengan banyaknya urusan yang dilimpahkan padanya dan kompleksitas permasalahan yang dihadapi maka koordinasi menjadi agenda penting dalam rangka pencapaian visi dan misi yang ditetapkan. Dalam menggalang terciptanya koordinasi yang efektif maka Camat telah menghimbau kepada semua unsur pelaksana, untuk melakukan kerjasama yang baik. Atas dasar kerjasama inilah semua kegiatan dapat diperoleh keserasian dan kesamaan tindak dalam menghadapi persoalan.

Faktor-Faktor yang Menghambat Peran Camat

1. Terbatasnya kewenangan Camat dalam meningkatkan kompetensi, kecakapan, keterampilan pegawai guna mendukung peranan Camat dalam rangka mewujudkan visi dan misi yang telah ditentukan.
2. Terbatasnya alokasi anggaran untuk membiayai penyelenggaraan tugas-tugas pemerintah dan pelayanan sehingga peranannya sebagai inovator dan fasilitator kurang optimal.
3. Kurang tersedianya sarana dan prasarana yang memadai dan tidak seiring dengan peranan Camat sebagai fasilitas sehingga sehingga para pegawai kurang terpacu untuk meningkatkan kinerja.

Kesimpulan dan Rekomendasi

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dikemukakan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

Peranan kepemimpinan Camat Sambutan Kota Samarinda secara aplikatif mampu meningkatkan kinerja pegawai. Hal tersebut dapat diketahui dari tindakan yang dilakukan Camat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, baik sebagai pengarah, motivator, pelayanan masyarakat maupun dalam mengkoordinasikan seluruh unit kerja dalam rangka meningkatkan kinerja. Sehubungan dengan peranannya sebagai inovator dan fasilitator secara implementatif kurang optimal, karena dihadapkan oleh berbagai kendala, diantaranya alokasi anggaran yang terbatas dan sarana operasional kurang memenuhi kebutuhan.

Secara faktual peranan Kepemimpinan Camat dapat dilaksanakan secara efektif, terutama peranannya sebagai pengarah, sebagai motivator, sebagai pelayanan masyarakat, dan sebagai koordinator. Sedangkan peranannya sebagai inovator dan sebagai fasilitator kurang efektif sehingga peranan kepemimpinan camat sebagai akumulatif kurang optimal dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Dari beberapa kesimpulan yang disampaikan di atas maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Sehubungan dengan peranan kepemimpinan Camat sebagai inovator kurang didukung dengan anggaran pengembangan pegawai maka untuk peningkatan kapasitas dan kompetensi pegawai perlu mengajukan penambahan anggaran melalui pimpinan vertikal pemerintahan kota melalui Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang dibuat.
2. Mengingat peranan kepemimpinan Camat sebagai fasilitator kurang didukung dengan fasilitas kerja yang memadai maka demi efektifnya peranan Camat perlu menambah fasilitas kerja, baik fasilitas alat kerja maupun fasilitas perlengkapan kerja, kepada pimpinan vertikal pemerintahan kota sesuai yang dibutuhkan, dan hal tersebut dapat dilakukan dengan cara mengajukan rincian fasilitas kerja yang dibutuhkan Agar nantinya pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik, karena sangat erat hubungannya dengan tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung agar kedepannya pelaksanaan pekerjaan bisa tercapai dan peran camat dapat berjalan dengan efektif.
3. Camat selaku pemimpin yang berperan di kecamatan sekiranya dapat lebih memberikan pembinaan kepada bawahan, agar dapat meningkatkan kualitas bawahan yang nantinya akan berdampak pada pelaksanaan kerja dan keberhasilan kerja yang efektif dan efisien.
4. Camat sebagai koordinator untuk lebih meningkatkan koordinasi antar instansi terkait Perlu lebih mengintensifkan pelaksanaan tugas pemerintahan dengan memberikan bekal pengetahuan bagi aparatur pemerintah yang ada di diwilayah kecamatan seperti melakukan pembinaan administrasi dan perlunya menegakkan disiplin pegawai sehingga Camat mudah mengkoordinir seluruh bawahannya.

5. Sebagai motivator perlu membangun komunikasi yang lebih baik antar semua pihak, baik bawahan maupun instansi-instansi vertikal dan otonom agar tercipta keserasian dalam menjalankan setiap program dan kinerja yang ada sehingga perannya lebih sebagai motivator lebih terlihat.
6. Camat sebagai *top leader* dan sebagai pelayan publik di kecamatan perlu meningkatkan bimbingan dan pembinaan bagi aparatur pemerintah kecamatan untuk memaksimalkan perilaku bawahan demi mewujudkan pelayanan yang baik kepada masyarakat sehingga peran dan kinerja dalam upaya pemenuhan pelayanan kepada masyarakat lebih optimal dan lebih di utamakan.
7. Sebagai upaya untuk lebih meningkatkan peran camat dalam meningkatkan kinerja pegawai, hendaknya camat dapat memberikan penghargaan kepada pada bawahannya yang berprestasi dalam menjalankan tugas-tugasnya sehingga akan memberikan semangat bagi para bawahan untuk menjalankan kinerja yang diembannya.
8. Perlu adanya dana taktis yang dapat digunakan oleh camat dalam melaksanakan tugasnya dengan pertanggung jawaban penggunaan dana tersebut tiap tahunnya.

Daftar Pustaka

- Anonimus. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang *Pemerintahan Daerah*.
- Atmosudirdjo, Prayudi. 1999. *Pengambilan Keputusan*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Flipo, B. Edwin. 1999. *Manajemen Personalialia*. Diterjemahkan Moh. Masud. Edisi Keenam. Erlangga. Jakarta.
- Gibson, James L, John M, Ivancevich, and Donnelly Hames H. Jr. 2005. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku Struktur, Proses*. Diterjemahkan Suryatim. Erlangga. Jakarta.
- Hersey dan Blanchard. 2008. *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. Third Edition. Prentice-Hall of India Private Limited.
- Kaho, Josep. 2005. *Prospek Otonomi Daerah Di Negara Republik Indonesia, Identifikasi Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Penyelenggaraannya*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Keban, T Yarimias. 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik. Konsep, Teori, dan Isu*. Gava Media. Yogyakarta.
- Miles, Matthew B. dan A. Michel Huberman. 2004. *Analisis Data Kualitatif*. Cetakan I. UI-Press. Jakarta.
- Moleong, J. Lexy. 2004. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Pamudji, S. 2002. *Kepemimpinan Pemerintah di Indonesia*. Bhina Aksara. Jakarta.

- Robbin, Stephen. 2006. *Organization Theory: Structure, Design and Applications*. Terjemah Jusuf Udaya. *Teori Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi*. Arcan. Jakarta.
- Ruky. 2002. *Perilaku Organisasi*. Pustaka Binaman Presindo. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2004. *Good Governance (Kepemimpinan Yang Baik) Bagian Kedua*. Mandar Maju. Bandung
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke Ketiga. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Suryanto. 2004. *Otonomi Birokrasi Partisipasi*. Dahara Prize. Semarang.
- Wahjosumidjo. 2003. *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.