

Peran Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Bogor Selatan Kota Bogor

Muhammad Jaya Illahi¹, Rita Rahmawati², Faisal Tri Ramdani³

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Muhammad.jaya@unida.ac.id

ABSTRAK

Studi ini berfokus pada Kecamatan Bogor Selatan di Kota Bogor, yang dipimpin oleh seorang Camat, untuk memahami dampak kepemimpinan Camat terhadap peningkatan efektivitas kerja pegawai di kantornya. Data dikumpulkan melalui berbagai metode seperti observasi, wawancara, analisis dokumen, dan review literatur terdahulu. Pendekatan yang diambil dalam penelitian ini menggabungkan elemen kuantitatif dan kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keefektifan kepemimpinan Camat dalam memajukan produktivitas pegawai di Kantor Kecamatan Bogor Selatan, Kota Bogor, menunjukkan tanda-tanda positif. Kinerja ini tercermin dari berbagai inisiatif yang diambil oleh Camat dalam menjalankan fungsi-fungsinya, termasuk memotivasi bawahan, berperan dalam hubungan interpersonal, menyampaikan informasi, dan membuat keputusan, yang semua ini berkontribusi pada pembangunan kepercayaan dan mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Meskipun masih ada ruang untuk peningkatan dalam pelaksanaan peran kepemimpinan ini, tindakan yang diambil oleh Camat telah menjadi contoh dan inspirasi yang memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka.

Kata Kunci : Peran Kepemimpinan, Camat, Kinerja, Pegawai

PENDAHULUAN

Dalam konteks otonomi daerah di Indonesia, sebagaimana tercantum dalam UUD 1945 dan Perpu Nomor 17 tahun 2018 tentang Kecamatan. Kecamatan merupakan unit administratif di bawah Kabupaten atau Kota, yang diketuai oleh seorang camat bertanggung jawab kepada bupati atau walikota, untuk mengurus berbagai aspek otonomi daerah. Pentingnya peran kepemimpinan dalam setiap organisasi tidak dapat diremehkan, karena pemimpin diharapkan dapat mengarahkan organisasinya menuju kesejahteraan bersama. Karena itu, kepala atau pemimpin di suatu organisasi memikul tanggung jawab besar dalam memotivasi dan meningkatkan kinerja anggotanya, sehingga mereka dapat bekerja secara efektif dan profesional. Hal ini bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi, yaitu memberikan layanan berkualitas tinggi kepada masyarakat luas.

Kinerja merupakan evaluasi sistematis terhadap hasil kerja individu dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Kinerja sumber daya manusia (SDM) diukur berdasarkan kualitas dan jumlah output yang dihasilkan oleh individu dalam periode tertentu saat menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal, pemimpin perlu mempertimbangkan berbagai faktor yang bisa memotivasi karyawan. Kinerja yang tinggi dari pegawai akan memberikan keuntungan signifikan bagi organisasi, sementara kinerja yang rendah dapat berakibat negatif. Observasi awal menunjukkan bahwa penurunan kinerja pegawai menjadi masalah umum di banyak organisasi, termasuk di Kantor Kecamatan Bogor Selatan, Kota Bogor. Kepemimpinan memainkan peran krusial dalam kesuksesan organisasi, melalui perencanaan, strategi yang efektif, pembimbingan, dan motivasi terhadap tujuan bersama. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai sangat tergantung pada kualitas kepemimpinan dalam organisasi. Ini menekankan bahwa pemimpin memiliki tanggung jawab untuk menginspirasi, memotivasi, dan membimbing pegawai agar mencapai

target dan beban kerja yang telah ditetapkan. Sebuah pernyataan menekankan bahwa tanggung jawab atas kegagalan dalam pelaksanaan tugas tertentu sepenuhnya berada di tangan pemimpin, menunjukkan pentingnya peran pemimpin dalam struktur organisasi (Thoha, 2010:1).

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, pendekatan yang diambil adalah menggunakan metode mixed methods, yang merupakan integrasi dari dua metodologi penelitian yang sudah dikenal, yaitu kualitatif dan kuantitatif. Pendekatan penelitian campuran ini dilihat sebagai metode yang inovatif, meskipun beberapa pihak mungkin berpendapat bahwa ini bukanlah konsep yang sepenuhnya baru, seperti yang diungkapkan oleh Creswell “ metode campuran adalah pendekatan baru, tetapi kami menyadari bahwa orang lain mungkin tidak melihatnya sebagai pendekatan baru-baru ini. Para peneliti selama bertahun-tahun telah mengumpulkan data kuantitatif dan kualitatif dalam studi yang sama ”.

Populasi dan sampel

Pengambilan sampel merupakan suatu proses pemilihan dan penentuan jenis sampel dan perhitungan besarnya sampel yang akan menjadi subjek atau objek penelitian (Sukamdinata, 2007: 252). Peneliti menggunakan teknik sampel dari golongan probability sampling. Dalam pengambilan sample ini peneliti menggunakan teknik proportionate stratified random sampling. Sedangkan untuk menentukan jumlah responden digunakan rumus Yamane. Maka dengan populasi 34 diperoleh sample sebanyak 25.

Teknik sampling yang di gunakan yaitu :

$$N = \frac{N}{nd^2 + 1}$$

Dimana :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

d = Presisi

$$N = \frac{N}{nd^2 + 1}$$

$$N = \frac{N}{nd^2 + 1}$$

$$N = \frac{34}{34 (0.1)^2 + 1}$$

$$N = \frac{34}{34 (0,01) + 1}$$

$$N = \frac{34}{1,35}$$

$$N = 25,18 = 25$$

Nilai 25,18 dapat dibulatkan menjadi 25 orang.

HASIL DAN PEMBAHSAN

Berdasarkan Penilaian kinerja pegawai Kecamatan Bogor Selatan didasarkan pada teori kinerja dari Elu dan Purwanto (2012:2333), Yang meliputi Kuantias, Kualitas Kerja, Efisiensi, Disiplin Kerja dan Inisiatif. Dengan hasil penilaiannya, mempunyai total nilai akhir dengan rata rata nilai 4,25 dengan kriteria “ Baik ” .

Berikut adalah rincian tabel kelima dimensi yang telah dikalkulasikan berdasarkan hasil penelitian ;

1. Kuantitas

No	Indikator	Rata-rata	Kriteria Penilaian
1	Laporan pekerjaan	4,28	Sangat Baik

2	Meminimalisir kesalahan pekerjaan	4,08	Baik
3	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan	4,2	Baik
	Rata-Rata Skor	4,18	Baik

Dengan demikian secara keseluruhan terhadap rekapitulasi dimensi Kuantitas yang berkriteria “Baik” senilai 4,18.

2. Kualitas Kerja

No	Indikator	Rata-rata	Kriteria Penilaian
1	Mencapai Target	3,88	Baik
2	Komunikasi	4,32	Sangat Baik
3	Improvisasi Pekerjaan	4,08	Baik
	Rata-Rata Skor	4,09	Baik

Dengan demikian secara keseluruhan terhadap rekapitulasi dimensi Kualitas Kerja yang berkriteria “Baik” senilai 4,09.

3. Efisiensi

No	Indikator	Rata-rata Skor	Kriteria Penilaian
1	Mencapai Target	4,2	Baik
2	Memberikan hasil yang maksimal	4,48	Sangat Baik
	Rata-Rata Skor	4,34	Sangat Baik

Dengan demikian secara keseluruhan terhadap rekapitulasi dimensi Efisiensi yang berkriteria “Baik” senilai 4,34.

4. Disiplin Kerja

No	Indikator	Rata-rata Skor	Kriteria Penilaian
1	Motivasi dalam bekerja	4,2	Baik
2	Kehadiran	4,48	Sangat Baik
3	Tepat Waktu	4,32	Sangat Baik
	Rata-Rata Skor	4,33	Sangat Baik

Dengan demikian secara keseluruhan terhadap rekapitulasi dimensi Disiplin Kerja yang berkriteria “Sangat Baik” senilai 4,34.

5. Inisiatif

No	Indikator	Rata-rata Skor	Kriteria Penilaian
1	Membuat solusi alternatif dalam memecahkan masalah	4,4	Sangat Baik
2	Mencari tantangan baru untuk pengembangan diri	4,28	Sangat Baik
	Rata-Rata Skor	4,34	Sangat Baik

Dengan demikian secara keseluruhan terhadap rekapitulasi dimensi Disiplin Kerja yang berkriteria “Sangat Baik” senilai 4,34.

Berdasarkan Penilaian kinerja pegawai Kecamatan Bogor Selatan didasarkan pada teori Peran Kepemimpinan dari Elu dan Purwanto (Afandi 2018 :89), Yang meliputi Peran Memasukan Visi, Peran Menjalin Hubungan, Peran Mengendalikan, Peran Melakukan Dorongan, Peran Memberi Informasi. Dengan hasil penilaiannya, mempunyai total nilai akhir dengan rata rata nilai 4,29 dengan kriteria “ Sangat Baik ” .

Berikut adalah rincian tabel kelima dimensi yang telah dikalkulasikan berdasarkan hasil penelitian ;

1. Peran Memasukan Visi

No	Indikator	Rata-rata Skor	Kriteria Penilaian
1	Visi dan Misi	4,28	Sangat Baik
2	Rasa Bangga dan Hormat	4,32	Sangat Baik
3	Memberikan Kepercayaan	4,52	Sangat Baik
	Rata-Rata Skor	4,37	Sangat Baik

Dengan demikian secara keseluruhan terhadap rekapitulasi dimensi Peran Memasukan Visi yang berkriteria “Sangat Baik” senilai 4,37.

2. Peran Menjalin Hubungan

No	Indikator	Rata-rata Skor	Kriteria Penilaian
1	Menjadi penghubung diantara atasan dan bawahan	4,28	Sangat Baik
2	Melakukan interaksi dengan staf	4,32	Sangat Baik
	Rata-Rata Skor	4,3	Sangat Baik

Dengan demikian secara keseluruhan terhadap rekapitulasi dimensi Peran Menjalin Hubungan yang berkriteria “Sangat Baik” senilai 4,3.

3. Peran Mengendalikan

No	Indikator	Rata-rata Skor	Kriteria Penilaian
1	Mengarahkan, memberi perintah, bimbingan dan memberi petunjuk bagi anggota organisasi	4,08	Baik
	Rata-Rata Skor	4,08	Baik

Dengan demikian secara keseluruhan terhadap rekapitulasi dimensi Peran Menjalin Hubungan yang berkriteria “ Baik” senilai 4,08.

4. Peran Melakukan Dorongan

No	Indikator	Rata-rata Skor	Kriteria Penilaian
1	Memberikan pengarahan kepada pegawai	4,2	Baik
2	Memberikan motivasi kepada pegawai	4,32	Sangat Baik
	Rata-Rata Skor	4,26	Sangat Baik

Dengan demikian secara keseluruhan terhadap rekapitulasi dimensi Peran Melakukan Dorongan yang berkriteria “ Sangat Baik” senilai 4,26.

5. Peran Memberi Informasi

No	Indikator	Rata-rata Skor	Kriteria Penilaian
1	Menyampaikan informasi yang diterimanya kepada anggota organisasi	4,44	Sangat Baik
	Rata-Rata Skor	4,44	Sangat Baik

Dengan demikian secara keseluruhan terhadap rekapitulasi dimensi Peran Melakukan Dorongan yang berkriteria “ Sangat Baik” senilai 4,44.

Dengan demikian, pernyataan tentang indikator bahwa Peran kepemimpinan camat mampu memberikan penegasan dan tanggung jawab di Kantor Kecamatan Bogor Selatan dinilai sangat baik. Berdasarkan dari 9 jenis pertanyaan diatas maka dapat kita simpulkan bahwa kepemimpinan Camat berada di skala 4,21-5,00 atau masuk dalam kategorin **Sangat Baik** dan hanyalah pertanyaan ke 6 Tentang Peran Camat yang mampu

Mengarahkan, memberi perintah, bimbingan dan memberi petunjuk bagi anggota organisasi yang memiliki nilai rendah yakni **4.08** atau masuk dalam kategori **Baik**.

Berdasarkan wawancara dengan dengan bapak IK (Sekcam) menjelaskan bahwa kepemimpinan Camat di Kantor Kecamatan Bogor Selatan sebenarnya sudah berjalan sangat baik, namun hanya saja masalah Komunikasi yang terbatas dengan pegawai di Kantor Kecamatan Bogor Selatan karena Camat Harus berbagi waktu untuk memantau 16 Kelurahan yang menjadi bagian wilayah dari Kecamatan Bogor Selatan.

Berdasarkan observasi langsung dari peneliti maka Peneliti menyimpulkan bahwa Camat Kecamatan Bogor Selatan sangat susah untuk ditemui di karenakan setiap harinya berada diluar untuk mengawasi 16 Kelurahan bagian Wilayah Kecamatan Bogor Selatan sehingga mengakibatkan komunikasi yang kurang bahkan motivasi yang kurang terhadap pegawai.

KESIMPULAN

Kinerja pegawai di Kecamatan Bogor Selatan, Kota Bogor, telah menunjukkan perbaikan berkat peran kepemimpinan yang dijalankan oleh Camat, dengan bukti nyata dari langkah-langkah yang diambil untuk mempengaruhi bawahan. Namun, efektivitas kepemimpinan Camat dalam mengelola instansi kecamatan ini masih belum mencapai tingkat optimal, terutama karena berbagai kendala yang berdampak pada pelaksanaan peran kepemimpinannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Kantor Kecamatan Bogor Selatan. dengan judul, "Peran Kepemimpinan Camat Terhadap Disiplin Pegawai di Kantor Kecamatan Bogor Selatan", maka akan disajikan beberapa kesimpulan sebagai berikut

1. Berdasarkan hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Camat di Kantor Kecamatan Bogor Selatan sudah berjalan **Sangat Baik** dimana rata-

rata jawaban dari hasil Kuesioner berada di Skala 4,21 - 5,00 atau berada di kategori **Sangat Baik**.

2. Berdasarkan hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Bogor Selatan sudah berjalan Baik dimana rata-rata jawaban dari hasil kuesioner berada di Skala 3,41 - 4,20 atau berada dalam kategori Baik.
3. Dari hasil uji R^2 , diperoleh nilai R^2 sebesar 0,780 atau 78%. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Pegawai dapat dipengaruhi sebesar 78% oleh variabel independen yaitu Kepemimpinan Camat. Sedangkan 22% Disiplin Pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian yang digunakan pada penelitian ini. Jadi dapat disimpulkan bahwa Peran Kepemimpinan Camat Terhadap Disiplin Pegawai memiliki hubungan yang sangat kuat yakni 78%.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Hasibuan S.P Melayu,. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Bumi Askara.
- Kartini Kartono, 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta
- Nawawi, Ismail. 2014. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: PT. Fajar Iterpratama Mandiri
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif Kualitatif*. R&D Bandung : Alfabeta
- Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif Kualitatif*. R&D Bandung : Alfabeta

Sukmadinata, 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : Graha Aksara