

PERANAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN BARUMUN TENGAH KABUPATEN PADANG LAWAS

Munawir Harahap^{1*)}, Nursiah Hasibuan², Wawan Patriansyah³

¹*Mahasiswa Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Graha Nusantara Padangsidimpuan, Indoensia*

²*Dosen Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Graha Nusantara Padangsidimpuan Indoensia*

³*Dosen Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Graha Nusantara Padangsidimpuan Indoensia*

Email Korespondensi : munawir172@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi oleh peran penting kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Barumun Tengah Kabupaten Padang Lawas. Dalam era reformasi, pemimpin merupakan kunci utama dalam mencapai efisiensi dan efektivitas dalam suatu organisasi. Pentingnya peran camat sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuan organisasi menjadi fokus utama penelitian ini.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis peran camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Barumun Tengah Kabupaten Padang Lawas. Selain itu penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor penghambat yang mempengaruhi kinerja pegawai serta memberikan rekomendasi untuk mengatasi hambatan tersebut.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Data dikumpulkan dari berbagai sumber, termasuk wawancara dengan camat dan pegawai di Kantor Kecamatan Barumun Tengah. Analisis data dilakukan melalui proses reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran camat dalam meningkatkan kinerja pegawai sudah cukup baik, namun terdapat beberapa hambatan. Hambatan tersebut antara lain adalah kurangnya pelatihan dan kesadaran dalam penggunaan teknologi serta budaya kerja yang lebih mementingkan penyelesaian tugas tepat waktu dibandingkan dengan prestasi kerja yang lebih inovatif. Meskipun demikian, camat mampu memberikan bimbingan dan motivasi yang baik kepada pegawainya.

Kata Kunci: Peran , Kepemimpinan,Kinerja

I. Latar Belakang Penelitian

Dalam era reformasi ini pemimpin merupakan suatu posisi yang dibutuhkan peran serta dalam kehidupan sosial agar kelompok sosial tersebut dapat berjalan secara efisiensi di dalam kehidupannya. Pemimpin merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja pegawai, di samping itu juga pemimpin

sebagai mobilitas penggerak mencapai tujuan organisasi dan memberikan bimbingan serta motivasi kepada bawahannya.

Peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai merupakan salah satu unsur yang penting dalam suatu organisasi. Dalam organisasi adalah tempat pegawai berkumpul bekerja sama untuk

mencapai suatu tujuan tertentu. Maka dari itu semakin individu terlibat di dalamnya semakin kompleks organisasi tersebut. Pelaksanaan suatu kegiatan di dalam organisasi akan terdapat pelimpahan tugas dari pemimpin kepada bawahannya. Pelimpahan tugas tersebut adalah untuk mempermudah dan mempercepat proses penyelesaian segala kegiatan organisasi tersebut. Untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh pemimpinan kepada bawahan maka harus dapat menyelesaikan tugas dengan baik dalam arti harus disertai kecakapan, disiplin serta tanggung jawab yang tinggi. Apabila keadaan ini tercipta maka tentunya akan mempengaruhi hasil kinerja dari pegawai (Ahmadi:2021:3).

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan individu dan kelompok yang terorganisir dalam usaha-usaha menentukan tujuan dan mencapai tujuan tersebut. Jelas bahwa kepemimpinan merupakan cara seseorang untuk mencapai tujuan yang dimaksud. Tanpa adanya pemimpin maka akan sulit untuk mencapai tujuan tersebut dikarenakan tidak terkoordinasi dan tidak terkendalinya individu maupun kelompok yang akan bekerja menjadi tidak teratur sehingga kinerja yang didapat menjadi rendah (Wendy Sepmady:2021:1).

Tujuan dari pemimpin adalah mencapai tujuan organisasi sedangkan tujuan dari bawahan adalah mencapai harapan kebutuhan hidup artinya bahwa sebenarnya terdapat perbedaan yang nyata antara tujuan pemimpin dengan bawahannya sehingga dibutuhkan gaya kepemimpinan yang dapat menyelaraskan perbedaan tersebut. Pemimpin hanya dapat berhasil apabila dapat menetapkan keseimbangan antara kebutuhan atau tujuan pegawai dengan tujuan pemimpin organisasi. Keadaan tersebut disebabkan karena kinerja organisasi hanya dapat dilakukan melalui pencapaian kinerja individu pegawai yang melaksanakan pekerjaan tersebut sehingga dapat

dikatakan semakin tinggi kinerja pegawai maka kinerja organisasi juga akan semakin tinggi (Wendy Sepmady:2021:4).

Pada undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah mengatakan bupati/walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan umum sebagaimana dimaklud pada ayat (2) pada tingkat kecamatan melimpahkan pelaksanaannya kepada camat. Konsekuensi dari hal tersebut pemerintah camat dituntut memiliki kemampuan yang semakin tinggi untuk menjawab tantangan yang semakin berat. Karena itu diperlukan upaya untuk meningkatkan kemampuan pemerintah kecamatan baik kemampuan dalam mengambil inisiatif, prakarsa, perencanaan, pelaksanaan, maupun pengawasan sehingga diperoleh kinerja pemerintahan yang baik. Berdasarkan UUD 1945 dan perubahannya berdasarkan keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 158 tahun 2004 tentang pedoman organisasi pemerintahan di wilayah kerjanya, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/walikota.

Peran camat dalam meningkatkan kinerja pegawai berdasarkan penelitian bahwa kurangnya tingkat kehadiran camat dan tidak memberikan motivasi atau arahan kepada pegawai. Keadaan tersebut dapat dilihat dari pelaksanaan pekerjaan yang cenderung lambat sehingga sebagian besar pekerjaan tidak dapat diselesaikan pada waktu yang ditentukan, dikarenakan belum mampu menciptakan suasana kantor yang kondusif yang mana belum ada hubungan harmonis antara atasan dengan bawahan dan bawahan dengan bawahan. Kemudian pegawai belum mampu melaksanakan kinerjanya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan sebelumnya, disebabkan kurangnya kedisiplinan pegawai serta tanggung jawab pegawai dalam bekerja masih rendah.

Kabupaten Padang Lawas adalah salah satu Kabupaten di Sumatera Utara, Indonesia, kabupaten ini terdiri dari 17

kecamatan dan 303 desa dan 1 kelurahan. Dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah sangat erat hubungannya dengan pelaksanaan pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat.

Kecamatan Barumun Tengah merupakan salah satu instansi pemerintahan dan memiliki letak strategis yang berada di tengah-tengah wilayah kecamatan dimana masyarakatnya 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 di dalam organisasi tersebut.

Untuk mengetahui secara jelas tentang permasalahan di atas membutuhkan suatu penelitian yang akurat

10

Hal ini yang memotivasi penelitian untuk memilih masalah ini dengan merumuskan judul **“Peran Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Barumun Tengah Kabupaten Padang Lawas”**.

II. Pengertian Peranan

Berdasarkan kamus besar Bahasa Indonesia kata peranan berasal dari kata peran, yang mana peranan adalah sesuatu yang menjadi bagian atau memegang pimpinan terutama dalam terjadinya suatu hal atau peristiwa. Menurut Stephan P. Robbins dan Timothy A. Judge (2009:362) peran adalah serangkaian perilaku yang diharapkan dikaitkan erat dengan seseorang yang menempati posisi tertentu dalam sebuah unit sosial. Menurut Miftah Thoha (2008:263) suatu peranan dirumuskan sebagai suatu rangkaian perilaku yang teratur, yang ditimbulkan karena suatu jabatan tertentu, atau karena adanya suatu kantor yang mudah dikenal.

Menurut Soejono Soekanto (2012:212) menjelaskan pengertian peranan merupakan aspek dinamis kedudukan (status). Apabila seseorang melakukan hak dan kewajiban sesuai dengan kedudukannya, dia menjalankan suatu peranan. Perbedaan antara kedudukannya dan peranan adalah suatu bentuk ilmu pengetahuan. Keduanya tidak dapat dipisah-pisahkan karena yang satu tergantung pada lain dan sebaliknya. Tak ada peranan tanpa kedudukan atau kedudukan tanpa peranan. Setiap orang mempunyai macam-macam peranan yang berasal dari pola-pola pergaulan hidupnya. Hal itu sekaligus berarti peranan menemukan apa yang diperbuatnya bagi masyarakat serta kesempatan-kesempatan apa yang diberikan oleh masyarakat kepadanya.

2.1 Pembagian Peranan

Menurut Mintzberg dalam buku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya yang ditulis oleh Miftah Thoha (2012) ada tiga peran yang dilakukan pemimpin dalam organisasinya yaitu.

1. Peran antar pribadi (*interpersonal role*), dalam peranan antar pribadi atasan harus bertindak sebagai tokoh sebagai pemimpin dan sebagai penghubung agar organisasi yang dikelolanya berjalan lancar. Peranan oleh Mintzberg dibagi atas tiga peranan yang merupakan perincian lanjut dari peranan antarpribadi ini. Tiga peranan ini dijelaskan sebagai berikut.
 - a. Peranan sebagai tokoh (*figurehead*) yakni suatu peranan yang dilakukan untuk mewakili organisasi yang dipimpinnya didalam setiap kesempatan dan persoalan yang timbul secara formal.
 - b. Peranan sebagai pemimpin, ia melakukan hubungan interpersonal dengan yang dipimpin dengan melakukan

- fungsi-fungsi pokoknya diantaranya pemimpin memotifasi, mengembangkan dan mengendalikan.
- c. Peranan sebagai pejabat perantara (*liaison manager*) di sini atasan melakukan peranan yang berinteraksi dengan teman sejawat, staf, dan orang-orang yang berada di luar organisasinya untuk mendapatkan informasi.
 - 2. Peranan yang berhubungan dengan informasi (*informational role*) peranan interpersonal di atas meletakkan atasan pada posisi yang unik dalam mendapatkan informasi. Peranan interpersonal ini Mintzberg merancang peranan kedua yakni yang berhubungan dengan informasi ini. Peranan ini terdiri dari peranan-peranan sebagai berikut.
 - a. Peran pemantau (*monitor*), peran ini mengidentifikasi seseorang atasan sebagai penerima dan mengumpulkan informasi. Adapun informasi yang diterima dikelompokkan atas lima kategori, yaitu.
 1. *Internal operations*, yakni informasi mengenai kemajuan pelaksanaan pekerjaan di dalam organisasi dari semua peristiwa yang ada hubungannya dengan pelaksanaan pekerjaan tersebut.
 2. Peristiwa-peristiwa diluar organisasi (*external events*), informasi jenis ini diterima oleh atasan dari luar organisasi misalnya informasi dari langganan, hubungan pribadi pesaing-pesaing, asosiasi-asosiasi dan semua informasi mengenai perubahan atau perkembangan ekonomi, politik dan teknologi yang semua ini bermanfaat bagi organisasi.
 - 3. Informasi dari hasil analisa, semua analisa dan laporan mengenai berbagai isu yang berasal dari bermacam-macam sumber sangat bermanfaat bagi atasan untuk diketahui.
 - 4. Buah pikiran dan kecenderungan, atasan memerlukan suatu sasaran untuk mengembangkan suatu pengertian atas kecenderungan-kecenderungan yang tumbuh dalam masyarakat dan mempelajari tentang ide-ide atau buah pikiran yang baru.
 - 5. Tekanan-tekanan, atasan perlu juga mengetahui informasi yang ditimbulkan dari tekanan-tekanan dari pihak-pihak tertentu.
- b. Sebagai *disseminator*, peranan ini melibatkan atasan untuk menangani proses transmisi dan informasi-informasi ke dalam organisasi yang dipimpinnya.
 - c. Sebagai juru bicara (*spokesman*), peranan ini dimainkan manager untuk menyampaikan informasi keluar lingkungan organisasinya.
- 3. Peranan mengambil keputusan (*desisional role*), dalam peranan ini atasan harus terlibat dalam suatu proses pembuatan strategi didalam organisasi yang dipimpinnya. Mintzberg berkesimpulan bahwa pembagian tugas besar atasan pada hakikatnya digunakan secara penuh untuk memikirkan sistem pembuatan strategi organisasinya disebabkan karena.
 - a. Secara otoritas formal adalah satu-satunya yang diperbolehkan terlibat untuk memikirkan tindakan-tindakan

- yang penting atau yang baru dalam organisasinya.
- b. Sebagai pusat informasi, atasan dapat memberikan jaminan atas keputusan yang terbaik yang mencerminkan pengetahuan yang terbaru dan nilai-nilai organisasinya.
 - c. Keputusan-keputusan yang strategis akan lebih mudah diambil secara terpadu dengan adanya satu orang yang dapat melakukan kontrol atas semuanya.

2.2 Pengertian Camat

Bagian lain dari wilayah kabupaten/kota yang bisa disebut dengan nama lain kecamatan adalah pelaksanaan kerja kabupaten yang dipimpin oleh seseorang dan disebut sebagai camat berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018 yang berperan sebagai pemberi pelayanan kepada warga setempat. Sebagai salah satu bagian pemerintah yang ada di Indonesia, kecamatan merupakan wilayah pelayanan dan administrasi yang statusnya memiliki peranan penting dalam pemerintahan terutama dalam menjalankan sebagian pendeklegasian kewenangan kabupaten, seorang kepala kecamatan juga dikatakan sebagai penguasa tunggal di bidang pemerintahan dalam wilayahnya dalam arti memimpin pemerintahan mengoordinasikan pembangunan dan membina kehidupan masyarakat di segala bidang.

Dalam konteks otonomi daerah di Indonesia, kecamatan merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) kabupaten atau kota yang mempunyai wilayah kerja tertentu yang dipimpin oleh seorang camat. Menurut Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah telah dijelaskan

bahwa kecamatan termasuk wilayah perangkat daerah kabupaten/kota sesuai yang dijelaskan pada pasal 209 ayat (2) huruf f, sebagai berikut.

- a. Sekretariat Daerah.
- b. Sekretariat DPRD.
- c. Inspektorat.
- d. Dinas.
- e. Badan.
- f. Kecamatan.

2.2.1 Kedudukan Camat

Kedudukan kecamatan dijelaskan pada pasal 221 ayat 1-3 Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 sebagai berikut.

- 1. Daerah kabupaten/kota membentuk kecamatan dalam rangka meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik dan pemberdayaan masyarakat Desa/kecamatan.
- 2. Kecamatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk dengan peraturan daerah, Kabupaten/kota berpedoman pada peraturan pemerintah.
- 3. Rancangan peraturan daerah kabupaten/kota tentang pembentukan kecamatan yang telah mendapatkan peraturan bupati/walikota dan DPRD sebelum ditetapkan oleh bupati/walikota disampaikan kepada menteri melalui gubernur.

2.2.2 Tugas dan Fungsi Camat

Camat dalam menjalankan kegiatan pemerintahan daerah berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 pada pasal 225 dan dipertegas melalui Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018 pada pasal 10 bertugas sebagai berikut.

- 1. Menyelenggarakan urusan pemerintahan umum ditingkat

- kecamatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur pelaksanaan urusan pemerintahan umum.
2. Mengordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat, meliputi.
 - a. Partisipasi masyarakat dalam forum musyawarah perencanaan pembangunan di desa/kelurahan kecamatan.
 - b. Sinkronisasi program kerja dan kegiatan pemberdayaan masyarakat yang dilakukan oleh pemerintah dan swasta di wilayah kerja kecamatan.
 - c. Efektifitas kegiatan pemberdayaan masyarakat di wilayah kecamatan.
 - d. Pelaporan pelaksanaan tugas pemberdayaan masyarakat di wilayah kerja Kecamatan Kabupaten/Kota.
 2. Mengordinasikan penerapan dan penegakan peraturan daerah dan peraturan kepala daerah, meliputi.
 - a. Sinergitas dengan perangkat daerah yang tugas dan fungsi di bidang penegakan peraturan perundang-undangan dan/atau Kepolisian Negara Republik Indonesia.
 - b. Pelaporan pelaksanaan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan di wilayah kecamatan kepada bupati/walikota.
 3. Mengordinasikan pemeliharaan pasaran dan sarana pelayanan umum meliputi.
 - a. Sinergitas dengan perangkat daerah dan/atau instansi vertikal yang terkait.
 - b. Melakukan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum yang melibatkan pihak swasta.
 - c. Pelaporan pelaksanaan/pemeliharaan prasarana fasilitas pelayanan umum di wilayah kecamatan kepada bupati/walikota.
 4. Mengordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan, meliputi.
 - a. Sinergitas perencanaan dan pelaksanaan dengan perangkat daerah dan instansi terkait.
 - b. Efektifitas penyelenggaraan pemerintahan di tingkat kecamatan.
 - c. Pelaporan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan kepada bupati/walikota.
 5. Membina dan mengawasi penyelenggaraan pemerintahan desa sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur desa.
- Karena peranan camat sangat penting dalam meningkatkan kinerja perangkat kecamatan yang diharapkan maupun memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Berdasarkan hal tersebut maka seseorang camat hendaknya mengetahui kedudukan tugas dan fungsinya menurut Suparman (2012:9), tugas dan fungsi camat adalah.
1. Tugas camat memimpin penyelenggaraan kecamatan pembinaan pemerintahan desa dan kelurahan, pembinaan dan pembangunan kehidupan kemasayarakatan, menyelenggarakan kordinasi atas kegiatan instansi vertikal dengan dinas di daerah dalain di antara intansi vertikal lainnya di dalamnya wilayah kecamatan.

2. Fungsi camat yaitu penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan umum dan pembinaan desa dan kelurahan, pembinaan ketentraman dan lingkungan hidup, pembinaan kesejahteraan sosial, pembinaan pelayanan umum, penyusunan rencana dan pembinaan program pembinaan administrasi ketatausahaan dan rumah ketertiban wilayah, pembinaan pembangunan masyarakat desa yang meliputi pembinaan sarana dan prasarana perekonomian, produksi dan pembinaan pembangunan pada umumnya.

Tugas-tugas pemerintah, dalam urusan pembangunan dan kemasyarakatan yang semakin kompleks di angkat kecamatan menuntut adanya pendelegasian adanya wewenang kepada perangkat kecamatan, salah satunya adalah dengan memberdayakan perangkat kecamatan. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Revida (2005:110) bahwa munculnya konsep pemberdayaan pada awalnya merupakan gagasan yang ingin menempatkan manusia sebagai subjek dari dunianya sendiri, pendapat di atas menjelaskan bahwa seseorang pimpinan mempunyai wewenang penuh untuk dapat mengambil keputusan yang berkaitan dengan perbaikan hasil kerjanya. Hal tersebut sebagaimana dikemukakan oleh keban (2004:124) diharapkan kontrol hirarkis dalam organisasi dialihkan ke tangan para pegawai yang terdapat langsung dengan pelayanan terhadap masyarakat.

2.3. Pengertian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2011), kinerja adalah terjemahan dari sebuah pertunjukan, yang berarti pekerjaan seorang pekerja, manajemen proses atau organisasi secara keseluruhan, dimana hasil pekerjaan harus ditunjukkan bukti nyata dan terukur

(dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Kinerja merupakan perilaku nyata yang dilakukan atau ditunjukkan seseorang saat mereka melakukan pekerjaannya yang kemudian akan menghasilkan sesuatu yang dapat memberikan manfaat bagi suatu perusahaan atau organisasi.

2.3.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Tika (2012:122) menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi dua faktor.

- a. Faktor internal terdiri dari kecerdasan, keterampilan emosi, motivasi, peran persepsi, kondisi keluarga, kondisi fisik, dan karakteristik kelompok kerja.
- b. Faktor eksternal terdiri dari peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai sosial, serikat pekerja, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja dan kondisi pasar.

Menurut Mangunegara (2006) Kinerja dipengaruhi beberapa faktor antara lain.

- a. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi.
- b. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi.
- c. Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan *job design*.

Menurut Mahmudi (2005) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut.

- a. Faktor dipersonal/individual, meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan *tim leader*.
- c. Faktor tim meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakkan dan keeratan tim.
- d. Faktor sistem meliputi system kerja fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses kerja organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal maupun internal.

Pendapat Amstrong dan Baron (2007), mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah.

- a. *Personal factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- b. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan tim leader.
- c. *Tim factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- d. *System factor*, ditunjukkan oleh adanya system kerja dan kualitas yang diberikan organisasi.
- e. *Contextualsituasional factor*, ditunjukkan oleh tingginya

tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja seseorang itu tergantung dari beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi mereka dalam bekerja. Apabila semua faktor-faktor tersebut dapat dikondisikan dengan baik di suatu perusahaan atau organisasi maka akan memberikan dampak yang baik bagi hasil kinerja seseorang.

2.3.2 Pengukuran Kinerja

Mathis dan Jackson (2002) penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikan dengan para pekerja. Mathis dan Jackson (2002) memberikan standar kinerja seseorang yang dilihat dari kuantitas, kualitas, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif standar kinerja tersebut ditetapkan berdasarkan kriteria pekerjaan yaitu menjelaskan apa-apa saja yang sudah diberikan untuk dikerjakan oleh pekerjanya. Berikut beberapa komponen pengukuran kinerja.

- a. Kinerja berbasis pelaku
Lebih menekankan pada pegawai pelaksana kinerja, penilaian kinerja difokuskan pada pelaku dengan atribut-atribut, karakteristik dan kualitas personal yang dipandang sebagai faktor utama kinerja.
- a. Kinerja berbasis perilaku
Tidak semata-mata berfokus pada faktor pegawai namun berkonsentrasi pada perilaku yang dilakukan seseorang dalam melakukan kerja.
- b. Kinerja berbasis hasil kerja
Kinerja berbasis hasil kerja difokuskan pada hasil, selain

memfokuskan pada hasil juga harus tetap memperhatikan faktor perilaku dan kualitas personal.

2.3.3. Indikator Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2002), indikator kinerja adalah sebagai berikut.

- a. Kuantitas pekerjaan, merupakan ukuran seberapa banyak pekerjaan yang dapat dihasilkan atau diselesaikan dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.
- b. Kualitas pekerjaan, merupakan ukuran seberapa baik hasil kerja dapat diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, target waktu yang mampu dihabiskan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
- d. Kehadiran, diukur berdasarkan tingkat absensi dan ketepatan kehadiran serta ketepatan waktu pulang kerja.
- e. Kemampuan kerjasama, merupakan kemampuan melakukan komunikasi dan koordinasi baik antar rekan kerja maupun atasan.

2.4 Pegawai

Menurut Hasibuan (2007) pegawai adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian. Sedangkan menurut Widjaja A (2006) mengatakan bahwa pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmani maupun rohani (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi). Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia pegawai merupakan orang yang bekerja pada satu lembaga (kantor atau perusahaan) dengan mendapat gaji (upah).

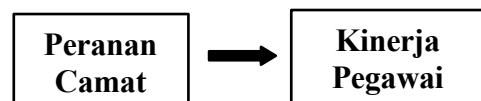
III. Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir adalah sebuah model atau gambaran yang berupa konsep yang di dalamnya menjelaskan tentang hubungan antar variabel yang satu dengan variabel yang lainnya.

Sugiyono (2010) mengemukakan bahwa, kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan variabel dependen. Pertautan antar variabel tersebut selanjutnya dirumuskan ke dalam bentuk paradigma penelitian. Oleh karena itu pada setiap penyusunan paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berfikir

Adapun kerangka pemikiran penelitian yang digambarkan oleh penulis adalah sebagai berikut.

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



IV. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Menurut Sugiyono (2020:18) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada *filsafat postpositivisme*, yang digunakan untuk meneliti pada situasi atau kondisi objek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci.

Melalui penelitian kualitatif ini, peneliti berupaya memberikan gambaran dan uraian yang jelas tentang permasalahan “Peranan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor

Kecamatan Barumun Tengah Kabupaten Padang Lawas”.

4.1 Informan Penelitian

Menurut Martha dan Kresno (2016:197) “Informan penelitian adalah subjek penelitian yang dapat memberikan informasi tentang fenomena atau permasalahan yang dibahas dalam penelitian”. Adapun informan pada penelitian ini yaitu:

1. Informan Kunci

Informan kunci adalah informan yang memiliki informasi secara menyeluruh tentang permasalahan yang diangkat oleh peneliti. Informan kunci tidak hanya mengetahui tentang kondisi/fenomena pada pegawai secara garis besar, tetapi juga memahami informasi tentang 26 informan utama. Adapun informan kunci dalam penelitian ini adalah Bapak Arif Tastas Harahap, S. STP, M.AP sebagai Camat Barumun Tengah Kabupaten Padang Lawas.

2. Informan Utama

Informan Utama adalah individu atau kelompok yang secara teknis dan detail mengenal subjek penelitian yang akan diteliti. Informan utama dalam penelitian ini adalah Ibu Siti Rohani Nasution, SE sebagai Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian di Kantor Kecamatan Barumun Tengah Kabupaten Padang Lawas.

3. Informan Tambahan

Informan tambahan adalah orang-orang yang dapat memberikan informasi tambahan sebagai pelengkap analisis pembahasan dalam penelitian kualitatif. Informan tambahan dalam penelitian ini adalah Ibu Hj. Hodni sebagai Kepala Sub Bagian

Program dan Keuangan di Kantor Kecamatan Barumun Tengah.

4.2 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2020:296) “Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, hal ini karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan”. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi.

1. Pengumpulan data dengan wawancara

Menurut Einsberg dalam Sugiyono (2020:304) “wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui Tanya jawab sehingga dapat dikonstruksikan dalam suatu topik tertentu”. Adapun teknik wawancara yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam. Wawancara mendalam (*indepth interview*) adalah metode pengumpulan data yang sering digunakan dalam penelitian kualitatif. Peneliti melakukan wawancara mendalam dengan narasumber (*key informant*) dengan berpedoman pada *interview guidanes* yang telah disusun sebelumnya.

Dimana peneliti melakukan wawancara bebas berdasarkan poin-poin yang telah peneliti tentukan menurut teori yang dikemukakan Minzberg dalam buku Miftah Thoha (2016:265). Peneliti melakukan wawancara ini diawali dengan salam kenal terlebih dahulu kemudian melangsungkannya dengan

berbagai pertanyaan kepada informan. Dan dalam praktiknya peneliti lebih banyak mendengarkan dan informan yang peneliti tentukan lebih leluasa dalam menyampaikan informasinya. Hal ini dimaksudkan agar proses wawancara berlangsung secara alami dan mendalam untuk mengetahui peranan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Barumun Tengah Kabupaten Padang Lawas. Wawancara yang dilakukan peneliti dengan melakukan pendekatan kepada orang yang bersangkutan dan mengenal lebih dalam karakter dari seseorang tersebut. Informan-informan yang telah ditentukan yaitu Kecamatan Barumun Tengah, Sekretaris Camat dan informan tambahan dari beberapa pegawai yang ada di lingkungan Kantor Kecamatan Barumun Tengah.

2. Pengumpulan data dengan observasi

Menurut dalam Sugiyono (2020:297) “observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi”. Dalam menggunakan metode observasi yang paling efektif adalah melengkapinya dengan format atau blangko pengamatan sebagai instrumen. Format yang disusun berisi item-item tentang kejadian atau tingkah laku yang digambarkan akan terjadi. Peranan yang paling penting dalam menggunakan metode observasi adalah pengamat. Pengamat harus jadi dalam mengamati yaitu membocorkan kejadian dan gerak atau proses.

Peneliti secara terus terang akan menyatakan bahwa sedang melakukan penelitian untuk tugas akhir S1 kepada narasumber, sehingga mengetahui dari awal tentang aktivitas peneliti. Kemudian peneliti juga akan mengamati setiap peristiwa yang terjadi atau objek yang diobservasi yaitu Camat dan pegawai Kantor Kecamatan Barumun Tengah. Peneliti akan melihat secara langsung situasi kinerja pegawai, etika dalam pelayanan yang diberikan serta melihat ketanggapan dari pegawai dalam memberikan pelayanan.

3. Teknik pengumpulan data dengan dokumen

Menurut Sugiyono (2020:314) “dokumen adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu”. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan seperti catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), ceritera, biografi, peraturan dan kebijakan. Dokumen berbentuk gambar seperti foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen berbentuk karya seperti karya seni yang dapat berupa gambar, patung, film dan lain-lain.

Adapun alat pengumpulan data yang digunakan peneliti selama berlangsungnya penelitian ini yaitu dari buku catatan dan pulpen, buku dan pulpen ini digunakan untuk mencatat hal-hal yang penting sebagai sumber data sewaktu penelitian. Kemudian alat yang digunakan oleh peneliti adalah sebuah smartphone yang fungsinya untuk merekam seluruh percakapan sewaktu melakukan wawancara sekaligus memotret foto-foto hasil

observasi dan dokumentasi kegiatan wawancara sebagai alat bukti yang dapat disimpan dalam sebuah smartphone. Agar mendapat informasi yang lebih akurat dari temuan temuan lapangan sejauh mana Peranan Camat dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Barumun Tengah Kabupaten Padang Lawas.

4.3 Teknik Analisis Data

Pada penelitian kualitatif analisis data dilakukan saat pengumpulan data dan setelah periode pengumpulan data selesai.

Sugiyono (2020:320) mengemukakan:

Teknik analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

V. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil observasi dan hasil wawancara peneliti yang dilakukan di Kantor Kecamatan Barumun Tengah Kabupaten Padang Lawas, maka penulis menarik kesimpulan

1. Peranan Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Barumun Tengah Kabupaten Padang Lawas sudah sangat baik meskipun adanya kekurangan struktur organisasi yakni sekretaris camat sehingga membuat camat menjadi rangkap tugas.
2. Faktor penghambat Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Barumun Tengah Kabupaten Padang Lawas yaitu

masih kurangnya pelatihan dan pengembangan terhadap penggunaan teknologi serta masih membudayanya pemikiran pegawai tentang selesai bekerja tepat waktu, sehingga menjadikan kinerja pegawai tidak berkembang secara efisien.

VI. Daftar Pustaka

- Ahmadi. 2021. *Optimalisasi Motivasi Dan Kinerja Pegawai: Memahami Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya*. Yogyakarta. Bintang Pustaka Madani
- AW, Widjaja. 2006. *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta. Rajawali Press.
- Bagus Udayana Putra, Ida dan I Made Suniasta Amarta. 2021. *Anteseden Kinerja Pegawai*. Denpasar. Scopindo Media Pustaka.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2005. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta. Balai Pustaka.
- Dwiyanto, Agus.2002. *Reformasi Birokrasi Publik*. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press.
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Hutahean, Wendy Sepmady.2021. *Filsafat dan Teori Kepemimpinan*. Malang. Ahli Media Press.
- Keban.2006. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik Konsep,Teori dan Isu*. Yogyakarta. Gava Media
- Martha, E dan Kresno. 2016. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta. Rajawali Press.
- Priadana, Sidik dan Denok Sunarsi. 2021. *Metode Penelitian Kualitatif*. Tangerang. Pascal Books.

Revida,Erika, dkk 2005, *Pemberdayaan Aparatur Di Era Birokrasi Otonomi Daerah*. Kita Penulis. Medan

Robbins, Stephan P dan Timothy A Judge. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.

Soekanto, Soejono. 2012. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.

Sugiyono.2020. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung. Alfabeta.

Suparman, 2012. *Sistem Pemerintahan*. Demak. Balai Pustaka

Thoha, Miftah.2012. *Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta. Rajawali Pers.

Thoha, Miftah. 2016. *Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.

Widodo SM, Joko. 2005. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Jakarta. Bayu Media Publishing.

Perundang-undangan

Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 158 Tahun 2004 Tentang Pedoman Organisasi Kecamatan.

Peraturan Bupati Padang Lawas Nomor 19 Tahun 2010.

Peraturan Daerah Kabupaten Padang Lawas Nomor 3 Tahun 2009.

Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018 Tentang Kecamatan.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2008.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa.

Sumber lain

https://id.m.wikipedia.org/wiki/Kabupaten_Padang_Lawas di revisi pada 23 Februari 2024

<https://padanglawaskab.bpd.go.id/publication/2020/09/08/d4bc0aab972da4ad7b942735/kecamatan-barumun-tengah-dalam-angka-2020.html> di akses pada 28 September 2020

https://id.m.wikipedia.org/wiki/Barumun_Tengah,_Padang_Lawas di revisi pada 24 Februari 2024

https://padanglawaskab.go.id/download/file/LAKIP_KEC_BARUMUN_Tengah.pdf di akses pada 27 April 2022