

PERAN PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT CERENTI KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

Tamarida Malony Ompusunggu¹, Christina Egluera Manik²

¹Prodi Administrasi Publik, Universitas Riau,

email: Tamaridamalony@gmail.com

Abstrak

Pemimpin merupakan agen perubahan dalam suatu organisasi. Pemimpin adalah seseorang yang memiliki peran mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin harus memiliki visi dan misi dalam mencapai tujuan organisasi dan mampu menjawab perubahan dan ancaman yang terjadi di dalam maupun di luar organisasi. Pemimpin akan berhasil jika didukung oleh bawahan yang disiplin dan bekerja dengan baik, begitu pula sebaliknya, bawahan akan bekerja dengan baik jika memiliki pemimpin yang dapat menginspirasi mereka untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Organisasi harus mampu membuat kemajuan, menjalin kemitraan yang kuat, mampu merencanakan dan melaksanakan perubahan. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah Hery Mitzberg dalam Khairunnisa (2020) yang menggunakan tiga indikator fungsi pemimpin terhadap kinerja pegawai yaitu Interpersonal Role (peran interpersonal), Decision Making (Peran Pengambilan Keputusan), dan Infomational Role (peran informasional). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin di Kantor Camat Cerenti belum optimal dalam menjalankan perannya. Hal ini karena masih kurangnya disiplin camat sebagai seorang pemimpin, belum optimalnya motivasi dan arahan yang diberikan kepada bawahan sehingga kurangnya disiplin dan rasa tanggungjawab pegawai.

Kata kunci: *Peran Pemimpin, visi dan misi, kinerja pegawai*

Abstract

Leaders are agents of change in an organization. A leader is someone who has the role of influencing others to achieve organizational goals. A leader must have a vision and mission in achieving organizational goals and be able to respond to changes and threats that occur within and outside the organization. Leaders will succeed if they are supported by subordinates who are disciplined and work well, and vice versa, subordinates will work well if they have leaders who can inspire them to adapt to environmental changes. Organizations must be able to make progress, forge strong partnerships, be able to plan and implement change. The theory used in this study is Hery Mitzberg (1992) which uses three indicators of leader function on employee performance, namely Interpersonal Role, Decision Making, and Informational Role. The method used in this research is descriptive qualitative. The results of the study show that leaders in the Cerenti sub-district office are not optimal in carrying out their roles. This is due to the lack of discipline of the sub-district head as a leader, not optimal motivation and direction given to subordinates so that there is a lack of discipline and a sense of employee responsibility.

Keywords: *Leader's role, vision and mission, employee performance*

Pendahuluan

Keberhasilan atau kegagalan dalam menjalankan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan ditentukan oleh kepemimpinan yang didukung oleh kemampuan organisasi yang baik dalam pemerintahan, dan pada akhirnya akan terwujudnya tata pemerintahan yang baik. Di sisi lain, salah satu penyebab rendahnya kinerja birokrasi Indonesia adalah kurangnya peran seorang pemimpin.

Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai gaya seseorang dalam memimpin, memotivasi, dan mengendalikan semua komponen kelompok atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan dan memaksimalkan kinerja karyawan. Tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mencapai tujuan organisasi disebut sebagai pendongkrak kinerja pegawai.

Pejabat tinggi atau pimpinan dalam suatu instansi terkait tidak terlepas dari persoalan kepemimpinan dalam pemerintahan. Kita sering melihat seorang pemimpin organisasi yang tidak peduli terhadap anggota staf, kurang penegakan disiplin, tidak cukup tegas, memiliki visi yang jelas, dan tidak mampu membuat keputusan yang cepat dan bijaksana. Karena gaya kepemimpinan tersebut kinerja pegawai menjadi buruk, malas, dan tidak memiliki kemauan untuk bekerja. Maka jelas, seorang pemimpin harus bertanggungjawab terhadap pegawainya. Bawahan menuntut pemimpin yang tegas, berwibawa, yang memberikan arahan dan instruksi, yang memberikannya dengan sukarela, dan yang bersedia mendelegasikan wewenang yang tepat untuk didelegasikan guna menghasilkan kinerja yang baik.

Pengertian pemimpin menurut Soewarno Handyaningrat adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk memberikan arahan, perintah, larangan dan bimbingan yang diharapkan dapat mempengaruhi dan mengendalikan pegawainya untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan menurut Menurut Kartini Kartono, pemimpin adalah seseorang yang dengan atau tanpa jabatan formal, memiliki keahlian yang luar biasa dan memiliki kemampuan untuk mempengaruhi kelompok yang dipimpinya untuk

mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya melalui kerjasama tim.

Menurut Stogdill dalam bukunya *Personal Factor Associated with Leadership* yang dikutip oleh Kartini Kartono dalam bukunya *Pemimpin dan Kepemimpinan* mengatakan beberapa syarat untuk menjadi seorang pemimpin, yaitu pertama, harus memiliki kapasitas yang meliputi kecerdasan, kewaspadaan, kemampuan berbicara yang baik dan kemampuan menilai. Kedua, memiliki ilmu pengetahuan yang luas. Ketiga, memiliki rasa tanggungjawab, mandiri, berinisiatif, tekun, ulet, percaya diri dan punya hasrat untuk unggul. Keempat, memiliki sosialabilitas tinggi. Kelima, status sosial-ekonomi yang cukup baik.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah dijelaskan bahwa camat memiliki tugas sebagai berikut: pertama, menyelenggarakan urusan pemerintah umum. kedua, mengoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat. Ketiga, mengoordinasikan upaya penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum. keempat, mengoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintah yang dilakukan oleh perangkat daerah di Kecamatan. Kelima, mengoordinasikan pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum. Keenam, membina dan mengawasi penyelenggaraan kegiatan di desa dan/atau kelurahan. Kedelapan, melaksanakan urusan pemerintah yang menjadi kewenangan. Kesembilan, melaksanakan tugas lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan aturan tersebut, dibutuhkan fungsi sebagai pemimpin dan aparatur sipil agar pemerintahan dan pembangunan nasional dapat berjalan lancar. Negara sebagai pelaksana kebijakan bertanggung jawab untuk memastikan serta melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya secara profesional, kompeten, dan terhormat.

Oleh karena itu, peran kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) menjadi sangat penting dan diperlukan apabila dilaksanakan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan. Kinerja pegawai yang baik akan berujung pada lahirnya PNS yang memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas rutin pada fungsinya

masing-masing. Namun kenyataannya tidak semua pegawai memiliki kinerja yang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Menurut Torang (2014) kinerja adalah kualitas atau kuantitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma dan aturan yang berlaku dalam organisasi. Sedangkan menurut Bastian (2001) kinerja adalah suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian tugas yang dilaksanakan dalam suatu organisasi dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi tersebut.

Namun dalam prakteknya, masih terdapat ketidakdisiplinan camat sebagai pemimpin dalam konteks organisasi pemerintahan, serta menunjukkan kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan. Konsekuensi dari kurangnya komunikasi termasuk ketidakmampuan pekerja untuk berfungsi pada tingkat tertinggi karena kurangnya motivasi dan arahan. Untuk memperkuat komunikasi dengan bawahan dalam situasi ini, seorang camat harus selalu memberikan pelatihan bagi stafnya. Karyawan lain akan memiliki rasa tanggung jawab dan disiplin dalam menjalankan tugas dalam suatu organisasi jika camat sebagai pemimpin memiliki sifat-sifat tersebut serta jiwa pemimpin dan rasa tanggung jawab dan disiplin yang kuat.

Penelitian dilakukan di salah satu kecamatan yang ada di Kabupaten Kuantan Singingi tepatnya di Kecamatan Cerenti. Kecamatan Cerenti merupakan organisasi pemerintah yang diberi mandat untuk melayani masyarakat luas. Dalam situasi ini, pihak Camat Cerenti melihat fenomena masih kurangnya komunikasi antara camat dan pegawai yang berdampak pada buruknya kedisiplinan dan kinerja pegawai di Kantor Camat Cerenti.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan desain penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif, yaitu suatu gaya inkuiri yang bertujuan untuk memahami karakteristik objek yang diteliti dalam setiap konteks fenomena secara keseluruhan sekaligus berusaha mendeskripsikan subjek dan objek tersebut. subyek yang

diteliti sesuai dengan apa yang sebenarnya terjadi di lapangan. Dengan mengajukan beberapa pertanyaan umum dan luas kepada informan, penelitian kualitatif berusaha memahami fenomena yang dialami partisipan penelitian, menurut Moleong (2017: 6). Teks tertulis dan lisan dari bahan informasi yang diambil dikumpulkan untuk dipelajari. Serupa dengan analisis yang dikemukakan oleh Sugiyono (2010), data hasil penelitian kemudian ditelaah, meliputi data hasil wawancara, observasi, dan studi dokumen, sehingga menghasilkan penelitian yang berkualitas. Penelitian ini diambil dari beberapa informan penelitian di Kantor Camat Cerenti baik itu data primer maupun skunder.

Alasan peneliti mengambil metode kualitatif yang bersifat deskriptif karena dengan pendekatan ini peneliti dapat mengetahui peran camat sebagai seorang pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Cerenti Kecamatan Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi.

Hasil dan Pembahasan:

Peran camat sebagai pemimpin di Kantor Camat Cerenti Kecamatan Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi dalam meningkatkan kinerja pegawai k dapat dilihat dari beberapa indikator peran pemimpin menurut Hery Mitzberg dalam Khairunnisa (2020) sebagai berikut:

Interpersonal Role (Peran Interpersonal)

Peran interpersonal dalam suatu organisasi adalah bahwa seorang pemimpin dalam bisnis atau organisasi merupakan representasi dari keberadaan suatu organisasi, dan seorang pemimpin memiliki peran sebagai penghubung, terutama dalam arti eksternal yaitu peran sebagai wakil dari organisasi. dalam menghadapi berbagai pihak di luar organisasi yang memiliki kemitraan atau hubungan kerja dengan organisasi. Berdasarkan temuan penelitian, hendaknya pemimpin lebih berperan secara interpersonal dalam menjalankan tanggung jawabnya dan bertindak sebagai pemimpin agar kegiatan pengabdian dapat dilaksanakan secara efektif.

Peran interpersonal atau pribadi meliputi tiga indikator untuk memenuhi kriteria interpersonal role yaitu pertama, sebagai figur head atau sebagai contoh organisasi. Kedua, sebagai leader yaitu mengarahkan,

memberi perintah, bimbingan dan memberi petunjuk bagi anggota organisasi. Ketiga, Sebagai liaison yaitu sebagai penghubung bagi organisasi.

Peran interpersonal camat sebagai seorang pemimpin di Kecamatan Cerenti belum dijalankan dengan optimal. Tingkat kedisiplinan camat masih rendah. Berdasarkan data dari Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) kedisiplinan pimpinan masih dalam kategori cukup baik yaitu 65%. Peran figurehead, leader, dan liaison sangat penting karena pemimpin harus menjadi panutan, pemimpin, dan penghubung yang efektif bagi timnya dalam menjalankan tanggung jawab operasional dan terlibat dalam kegiatan sosial dan hukum. Seperti secara langsung, tidak melalui perwakilan, undangan undangan umum memintanya untuk memimpin apel pagi bersama rekan-rekannya. Dalam hal ini Camat Cerenti sebagai pimpinan telah belum menunjukkan bentuk disiplin waktu, dan memberikan motivasi- motivasi dan arahan - arahan untuk selalu bekerja dengan seksama dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Akibatnya, Pegawai belum dapat memahami tupoksinya masing-masing, bahkan sebagian besar pekerjaan belum diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Decision Making (Peran Pengambilan Keputusan)

Bagi seorang pemimpin, membuat pilihan yang tepat tidak selalu mudah. Hal ini disebabkan fakta bahwa setiap pembuat keputusan perlu dimodifikasi untuk ruang lingkup dan ukuran organisasi. Kekuasaan pengambilan keputusan terletak pada posisi pemimpin. Pengambilan keputusan melibatkan pemilihan apa yang harus dilakukan, bagaimana melakukannya, siapa yang akan melakukannya, dan kapan melakukannya. Ini adalah tugas pimpinan. Tiga fungsi peran pemerintah sebagai entrepreneur yaitu pertama, faktor keahlian yang harus dimiliki oleh pimpinan. Kedua, sebagai Disturbance Handler yaitu menghilangkan ancaman atau rintangan yang menghalangi tujuan organisasi. Ketiga, sebagai negotiation yaitu mampu bernegosiasi atau berkomunikasi dengan pegawai baik tingkat menengah maupun bawah begitupun sebaliknya, pihak low, middle dapat berkomunikasi dengan top yaitu pimpinan dengan baik.

Di dalam organisasi itu, seseorang harus berpartisipasi dalam proses pengembangan strategi. Siapa yang membuat pilihan disebut sebagai proses, dan keputusan organisasi dibuat dengan cara utama dan terkait. pengambilan keputusan kepemimpinan merupakan peran yang membedakan antara pemimpin dan pelaksana. Beberapa mengklaim bahwa para pemimpin mendapat kompensasi yang baik untuk membuat pilihan ini.

Meskipun peran Camat Cerenti sebagai interpersonal role masih belum optimal, namun peran Camat Cerenti sebagai pengambilan keputusan secara konsisten memenuhi tanggung jawabnya dalam pelaksanaan tugas dan pelayanan bagi pegawai, sesuai temuan penelitian dan wawancara responden. Pimpinan senantiasa menilai dan mengawasi pelaksanaan tugas dan pelayanan yang dilakukan oleh bawahannya. Temuan studi menunjukkan bahwa pengambilan keputusan Kinerja pegawai dievaluasi untuk perbaikan, dengan masukan dari semua pihak yang berkepentingan di Kantor Camat Cerenti. Karyawan diberikan kesempatan oleh Camat Cerenti untuk memberikan rekomendasi dan komentar, sehingga menghasilkan keputusan yang mencerminkan tujuan dari seluruh pegawai yang ada di Kantor Camat Cerenti.

Informational Role (Peran Informasional)

Fungsi informatif melibatkan penjelasan rencana, kebijakan, harapan peran, pedoman bagaimana pekerjaan harus dilakukan, tugas untuk bawahan, dan target kinerja, serta mengesahkan rencana tindakan untuk mencapai tujuan tersebut. Terdapat 2 (dua) indikator peran pemerintah sebagai informatif, yaitu pertama, pemimpin harus mampu memonitor dan menjaring berbagai informasi guna kepentingan organisasi. Kedua, berfungsi sebagai pembicara bagi organisasi.

Berdasarkan temuan penelitian dan wawancara responden di Kantor Camat Cerenti, pimpinan belum secara konsisten menjalankan perannya sebagai agen informasi dalam menjalankan kewajiban pelayanan. Pimpinan kurang komunikatif dan akomodatif kepada bawahan dalam pelayanan dapat dilaksanakan sehingga pelayanan belum dijalankan secara efektif.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa camat cerenti tidak banyak memberikan informasi apalagi untuk meningkatkan kinerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil rekapitulasi yang dilakukan penelitian yang dilihat dari tanggapan responden mengenai motivasi dalam pelaksanaan kedisiplinan kerja pegawai pada Kantor Camat Cerenti masih dalam kategori cukup baik yaitu sebesar 60%. Berbagai informasi penting tentang cara bekerja dan penyelesaian pekerjaan tepat waktu hanya diinformasikan pada spanduk yang ditempelkan di dinding kantor camat. sehingga sebagian pegawai hanya tidak paham terhadap makna tentang informasi yang ada tersebut karena kurangnya motivasi langsung yang diberikan oleh Camat Cerenti.

Camat Cerenti belum menunjukkan transparansi dengan baik, perlu terus ditingkatkan agar dapat memotivasi pekerja. Dalam menjalankan perannya sebagai pemberi informasi, Camat Cerenti dan seluruh pegawai dapat memahami kondisi lembaga secara menyeluruh dan mengetahui secara langsung permasalahan internal yang mungkin mempengaruhi kinerja rekan kerjanya.

Kesimpulan

Peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Cerenti belum optimal. Ini bisa dilihat dari tiga indikator peran pemimpin sebagai berikut: Pertama, Peran interpersonal Camat Cerenti belum dilaksanakan secara optimal. Hal ini dapat dilihat dari data tingkat kedisiplinan camat masih rendah. Berdasarkan data dari Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) kedisiplinan pimpinan masih dalam kategori cukup baik yaitu 65%. Kedua, Peran Pengambilan Keputusan oleh Camat Cerenti sebagai pimpinan sudah dilaksanakan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari kesempatan yang diberikan oleh Camat Cerenti untuk memberikan rekomendasi dan komentar, sehingga menghasilkan keputusan yang mencerminkan tujuan dari seluruh pegawai yang ada di Kantor Camat Cerenti. Ketiga, Peran Informasional Camat Cerenti juga belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari hasil rekapitulasi yang dilakukan penelitian yang dilihat dari tanggapan responden mengenai motivasi dalam pelaksanaan kedisiplinan kerja pegawai pada Kantor Camat Cerenti masih dalam kategori cukup baik yaitu sebesar 60%.

Daftar Pustaka:

- Alamsyah, L. F., Firdaus, M., & Baga, L. M. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Menggunakan Balanced Scorecard Pada Pemerintah Kota Jakarta Utara. *Jurnal Manajemen Pembangunan Daerah*, 9(1), 17–24. https://doi.org/10.29244/jurnal_mpd.v9i1.27541
- Arniza, M. (2018). *Program studi ilmu pemerintahan pekanbaru 2018 1*
- Cipta, H., Lindungi, D., Mengutip, D., Area, U. M., Accepted, D., & From, A. (n.d.). *Rizki Maulida - Peran Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Rizki Maulida - Peran Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*.
- Citra Kunia putri dan trisna insan Noor, 2017. (2017). Analisis Peran Pemerintah. *Analisis Pendapatan Dan Tingkat Kesejahteraan Rumah Tangga Petani*, 53(9), 1689–1699.
- Drakel, Z. F. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Malalayang Kota Manado. *HOLISTIK, Journal Of Social and Culture*, 12(2), 1–16.
- Emharis, E. (2012). *Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi*. http://repository.uinsuska.ac.id/8987/1/2012_201219ADN.pdf
- Fifianti, F., Alyas, A., & Mone, A. (2018). Peran Pemerintah Desa Dalam Pengembangan Badan Usaha Milik Desa Di Desa Patani Kecamatan Mappkasunggu Kabupaten Takalar. *Kolaborasi : Jurnal Administrasi Publik*, 4(3), 282. <https://doi.org/10.26618/kjap.v4i3.1644>
- Furqoni, M. (2015). Strategi Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo. *Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Surabaya*, 1–12.
- Juliani, R. D. (2016). Peran Pemimpin dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui

- Kemampuan Memotivasi, Membangun Hubungan yang Efektif, Merencanakan dan Menerapkan Perubahan Dalam Organisasi. *Majalah Ilmiah Inspiratif*, 01(01), 1–19.
- Singingi (Studi Di Kecamatan Cerenti). *Trabalho de Conclusão de Curso*, 1(9), 1–10.
- Khairunnisa, K. (2020). *Peranan Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru*. <http://eprints.uniska-bjm.ac.id/3362/>
- Kulla, T., Rumapea, P., & Tampongangoy, D. L. (2018). Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Pembangunan Desa Tinggilbet Distrik Beoga Kabupaten Puncak Provinsi Papua. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(58), 3.
- Kunci, K. (2022). *Kinerja Aparatur Dalam Meningkatkan Pelayanan di Kantor Camat Sukamulia Kabupaten Lombok Timur*. 07(April), 14–20.
- Madyarti, G. M. (2021). Peran Pemimpin dalam Memotivasi dan Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Seminar Nasional Magister Manajemen Pendidikan UNISKA MAB*, 1(1), 291–297.
- Moleong, L. (2002). *Metode Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya Bandung .
- Pajriah, S. (2018). Peran Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Pariwisata Budaya Di Kabupaten Ciamis. *Jurnal Artefak*, 5(1), 25. <https://doi.org/10.25157/ja.v5i1.1913>
- Ubi Laru, F. H., & Suprojo, A. (2019). Peran Pemerintah Desa Dalam Pengembangan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes). *JISIP : Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 8(4), 367–371. <https://doi.org/10.33366/jisip.v8i4.2017>
- Yasir, Y., Firzal, Y., Yesicha, C., & Sulistiyani, A. (2021). Pemberdayaan Masyarakat Berbasis Community Based Tourism (Cbt) Dalam Mewujudkan Desa Wisata. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 27(4), 352–360. <https://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/jpkm/article/view/23283/pdf>
- Zulkarnaini. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Pemerintah Kecamatan Di Kabupaten Kuantan