



Peran Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat

Wira Afrida, Cut Asmaul Husna

Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Teuku Umar, Aceh, Indonesia

ARTICLE INFORMATION

Received: November 22, 2021
Revised: Desember 10, 2021
Accepted: January 03, 2022
Available online: January 31, 2022

KEYWORDS

Leadership roles, Subdistrict heads, Performance, Employees

CORRESPONDENCE

Phone: +6285333292219
E-mail: Wiraafrida2404@gmail.com

PENDAHULUAN

Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat terletak di Jalan Cut Meutia *Gampong* Ujung Baroh Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat. Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat sesuai dengan Peraturan Bupati nomor 75 Tahun 2019 tentang Hasil Analisis Jabatan Struktural dan Jabatan Fungsional Umum pada Sekretariat Kecamatan Johan Pahlawan memiliki fungsi dan tugas, yaitu melakukan sebagian kewenangan pemerintahan di Kabupaten Aceh Barat di wilayah kerjanya yang terdiri dari bidang pemerintahan ekonomi pembangunan dan kesejahteraan rakyat serta pelayanan umum lainnya, bidang pemerintahan, pembangunan, dan pembinaan kehidupan masyarakat yang telah diserahkan oleh bupati.

Berdasarkan data kepegawaian yang terdapat pada Kantor Kecamatan Johan Pahlawan, Jumlah Pegawai Kecamatan Johan Pahlawan adalah 37 orang Pegawai dengan rincian 29 Pegawai dan 8 Tenaga Harian Lepas (THL), dari jumlah Pegawai tersebut terbagi pengurusan pada beberapa bidang yaitu ada bidang Seksi Pelayanan, Subbag Umum dan Kepegawaian, Seksi Pemerintahan, Seksi Trantib Umum, Subbag Program dan Keuangan, Seksi Kesejahteraan Sosial dan Seksi Ekonomi dan Pembangunan. Kecamatan di pimpin oleh Camat.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 17 Tahun 2018 tentang kecamatan ini disebutkan, kecamatan atau disebut dengan nama lain adalah bagian wilayah dari daerah kabupaten atau kota yang di pimpin oleh Camat. Pembentukan Kecamatan menurut peraturan pemerintah ini di lakukan melalui, pemekaran satu Kecamatan menjadi dua Kecamatan atau bahkan lebih, dan penggabungan Kecamatan dengan

A B S T R A C T

Johan Pahlawan District, one of the sub-districts in West Aceh Regency, is led by the Camat. This study aims to identify the role of the Camat's leadership in Improving Employee Performance at the Johan Pahlawan District Office. The data collection techniques used observation, interviews, and predecessor journals. In this study, the authors used qualitative methods and primary data collection, namely interviewing researchers with respondents (Camat, and staff at the Johan Pahlawan sub-district office). Based on the research results, the Camat's leadership role is very influential in Improving Employee Performance at the Johan Pahlawan District Office, this can be seen from the leadership role and leadership style of the Camat which is able to improve employee performance in carrying out better public services.

Kecamatan lainnya yang bersandingan dengan satu daerah Kabupaten atau kota menjadi Kecamatan yang baru.

Kecamatan ini di bentuk sesuai dengan peraturan daerah Kabupaten atau Kota dengan ketentuan peraturan undang-undang, Bunyi pasal tiga ayat tiga, Kepentingan Strategis nasional dalam peraturan ini pemerintahan pusat dapat menugaskan kepada pemerintah daerah kabupaten atau kota dan melalui gubernur sebagai wakil pemerintahan pusat untuk membentuk Kecamatan. Adapun penggabungan Kecamatan menurut peraturan pemerintahan ini sebagaimana di maksud dapat di lakukan apabila, terjadi bencana yang dapat mengakibatkan fungsi penyelenggaraan pemerintah tidak dapat di laksanakan, terdapat kepentingan strategis nasional, tercapai kesepakatan antara dewan perwakilan rakyat daerah kabupaten atau kota dan berdasarkan hasil kesepakatan antara seluruh desa atau kelurahan yang akan bergabung. Kecamatan yang digabung sebagaimana yang di maksud dapat menggunakan nama salah satu kecamatan yang tergabung atau menggunakan nama baru, bunyi pasal 8 ayat 3 dalam peraturan pemerintahan ini.

Peran kepemimpinan Camat sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan pengamatan Peneliti, masih ada permasalahan di Kantor Kecamatan Johan Pahlawan yaitu rendahnya kesadaran pegawai terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari kedisiplinan pegawai. Tingkat kehadiran pegawai masih belum optimal sesuai dengan jadwal kerja, selain itu juga para pegawai terkesan kurang motivasi berkerja serta beberapa pegawai terlihat datang terlambat dan pulang sebelum waktunya, adapun dalam melakukan absensi, pegawai juga melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan

peraturan yang sudah telah ditetapkan, sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Rendahnya kinerja Pegawai juga sangat dipengaruhi oleh peran kepemimpinan camat. Camat memiliki tugas dan kewenangan dalam melakukan koordinasi kepada pegawai atau staf, memperhatikan kinerja pegawai, memberikan arahan, dan pelatihan kepada pegawai, sehingga pegawai memiliki kemampuan dan kinerja yang baik dalam memberikan pelayanan kepada warga.

Persoalan inilah yang mendasari peneliti tertarik untuk melakukan penelitian bagaimana peran kepemimpinan Camat Kecamatan Johan Pahlawan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat.

Ada beberapa penelitian terdahulu yang memiliki pokok pembahasan yang hampir sama dengan penelitian yang akan dibuat penulis, yang bisa menjadi rujukan bagi penulis dalam mengembangkan penelitian ini. Beberapa penelitian tersebut sebagai berikut ini.

Peneitian Suardi, Lubis (2020) yang berjudul Efektifitas Penyampaian Informasi dari Atasan kepada Bawahan dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Naman Teran. Dalam penelitian ini, pegawai di harapkan melaksanakan tugas tanggung jawabnya dan memberikan pelayanan kepada masyarakat juga tidak melakukan penyimpangan di dalam bekerja, oleh karena itu perlu menciptakan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan.

Penelitian selanjutnya menurut Dyah, Nurhajati, Khalikussabir (2020) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja ASN di Kantor Camat Woha. Dalam penelitian ini ada himbauan untuk melakukan aktivitas di luar rumah baik bagi aktivitas ke agamaan seperti ibadah, aktivitas ekonomi seperti para pedagang serta aktivitas kelembagaan seperti tenaga kerja, karyawan, siswa maupun aparat sipil negara (ASN).

Penelitian yang dilakukan oleh Abdullah, Rasid, Afgani, (2020) yang berjudul Peran Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. Dalam penelitian ini membahas bahwa peranan kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan kerja kantor Kecamatan Mangoli Tengah Kabupaten Kepulauan Sula menunjukkan indikasi cukup baik. Hal tersebut dapat dilihat dari tindakan yang di lakukan camat dalam melaksanakan perannya untuk mempengaruhi bawahannya.

Penelitian selanjutnya menurut Asmah, Abdul,Siti (2020) yang berjudul Peranan Motivasi Kerja dalam Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjung Balai Utara Kota Tanjung Balai. Penelitian Ini membahas tentang peranan motivasi kerja dalam kinerja pegawai pada kantor kecamatan tanjung balai utara kuta bahwa motivasi yang sangat berpengaruh adalah pekerjaan itu sendiri yang di miliki apabila sesuai namum pada kenyataannya ada juga pegawai yang di temukan sulit melakukan motivasi di akibatkan pegawai tersebut hendak pensiun. Hal ini di tunjukan dari hasil kerja pegawai yang belum maksimal diselesaikan, serta pekerjaan yang di berikan kepada pegawai tidak sesuai dengan keahlian dan kemampuan pegawai, sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut dan akan menimbulkan rasa yang tidak di sukai terhadap pekerjaan dengan hasil yang tidak baik juga.

Sementara dalam penelitian ini membahas tentang peran Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat. Dengan tujuan untuk mengetahui peran kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor Kecamatan Johan Pahlawan.

Peran diartikan sebagai karakteristik yang di sandang di bawakan oleh seseorang aktor dalam sebuah pentas drama, yang dalam konteks sosial peran di artikan sebagai suatu fungsi yang di bawakan seseorang seketika menduduki suatu posisi

dalam sruktur sosial. Peran seseorang aktor adalah batasan yang di rencanakan oleh aktor lain, yang kebutuhan sama-sama berada dalam satu penampilan untuk peran (role performance).

Kedudukan pemimpin bisa di artikan bahwa sikap yang di atur dan di harapkan dari seseorang dalam posisi yang tertentu. Pemimpin di dalam organisasi memiliki kedudukan, setiap pekerjaan mempunyai harapan yang bagaimana menanggung kedudukan dalam pekerjaan. Serta memiliki arti bahwa harapan menimpa kedudukan berarti dalam mengendalikan sikap bawahan. Kedudukan kepemimpinan bisa di artikan seperangkat perilaku yang diharapkan oleh seorang dalam perannya selaku pemimpin yang berjalan dengan sikap. Kenyataan dalam suatu organisasi mengidentifikasi pekerjaan yang wajib dicoba serta sikap kedudukan yang diinginkan berjalan bersamaan pekerjaan, serta pula memiliki makna kalau harapan tentang kedudukan berarti dalam berperilaku bawahannya.

Menurut Hadiyanti (2015), ada 3 peran kepemimpinan yaitu sebagai berikut.

1. Peran pemberdaya untuk mengerakkan semangat dalam diri seseorang untuk mengungkapkan bakat, kreatifitas, dan kecerdikan untuuk mampu dalam mengerjakan apapun serta konsisten dengan prinsip yang sudah di sepakati.
2. Peran pencarian alur untuk menentukan visi serta misi yang telah tentu.
3. Peran penyelaras untuk membenarkan bahwa sistem, sruktur, dan proses operasional organisasi yang memberikan dukungan setiap dalam pencapaian visi serta misi.

Dalam upaya mewujudkan kepemimpinan yang efisien, kepemimpinan tersebut wajib di jalankan dengan fungsinya. Fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan suasana sosial dalam kehidupan kelompok yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin terletak di dalam, bukan terletak di luar suasana itu pemimpin wajib berupaya supaya jadi bagian di dalam suasana sosial kelompok ataupun organisasinya.

Azas-azas kepemimpinan menurut Hadiyanti (2015) adalah sebagai berikut.

1. Kebahagiaan serta kesejahteraan yang lebih menyeluruh, serta mengarah pada taraf yang lebih besar.
2. Efektif teknis ataupun sosial, berkaitan dengan batasnya sumber modul serta jumlah manusia, atas prinsip penghematan adanya nilai ekonomi serta azas- azas manajemen modern.
3. Mengutamakan sifat manusia, ialah pembimbingan manusia buat meningkatkan kemampuan serta keahlian orang demi tujuan tentang manusia.

Dalam penelitian Hadiyanti (2015) kepemimpinan memiliki fungsi yang dan tanggung jawab sebagai pemimpin yang tertera dalam poin dibawah ini

1. Menunjukkan perhatian kepada karyawan nya.
2. Menilai penerapan pekerjaan serta mengkomunikasikan hasilnya menghilangkan hambatan untuk melakukan pekerjaan yang efektif.
3. Mendelegasikan wewenang apabila di perlukan serta mengandung partisipasi apabila memperbolehkannya.
4. Memberikan hadiah yang sepadan untuk dapat mendorong prestasi.
5. Mengkomunikasikan kepada karyawan tentang apa yang di harapkan oleh mereka.
6. Memenuhi para karyawan dengan sumber dana yang di perlukan untuk melakukan tugasnya.
7. Menentukan pelaksanaan kerja yang realistis.

Dari bermacam tipe tentang kepemimpinan, diketahui terdapat gaya kepemimpinan yang paling umum, yaitu sebagai berikut.

1. Gaya dan Tipe Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter, mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang absolut yang harus di patuhi. Tiap kebijakan serta perintah di tetapkan tanpa bertanya dengan bawahan terlebih dulu, bahwa perlu diketahui pemimpin bergaya serta bertipe otoriter ini tetap berdiri jauh dari anggota kelompoknya dan senantiasa memiliki kekuatan yang tunggal yang mutlak dan memiliki suasana yang kaku, penonjolan diri yang kelebihan sebagai simbol keberadaan organisasi, hingga cenderung dan bersikap jika dirinya dan organisasi ialah indetik dalam membenarkan dan mempraktikkan di siplin organisasi begitu keras dengan tata cara menjalankannya dengan kaku, pemimpin bergaya dan tipe seperti ini pula tidak dapat dikritik oleh bawahannya dan tidak dapat peluang untuk memberikan anjuran ataupun pendapat apabila pemimpin sudah mengambil keputusan, karena sudah mengambil keputusan, umumnya keputusan tersebut berbentuk perintah dan bawahannya tinggal melaksanakannya saja.

2. Gaya dan Tipe Kepemimpinan Demokratis

Gaya dan Tipe kepemimpinan demokratis ini ialah kepemimpinan yang bereorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan yang efektif para bawahannya, terdapat koordinasi pekerjaan pada seluruh bawahannya dengan penekanan yang bertanggung jawab dan kerja sama yang baik, dan dia juga rela melimpahkan wewenang pengambilan keputusan kepada bawahannya.

3. Gaya dan Tipe Kepemimpinan Kharismatik

Gaya dan Tipe kepemimpinan kharismatik ini memiliki kekuatan tenaga, daya tarik dan bawaan yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga mempunyai pengikut yang banyak, terlepas dari apakah dia berfungsi sebagai pemimpin formal maupun informal, dan dia pula memiliki daya tarik yang kuat untuk orang lain, sehingga orang lain itu bersediannya mengikutinya tanpa senantiasa dapat menarangkan apa pemicu kesediaannya itu. Para ahli belum sepakat tentang aspek yang jadi magnit tersebut, Latar belakang biografikal, pendidikan, kekayaan dan penampilan. Bisa jadi turut berfungsi ataupun tidak, sebab ketidakmampuan para pakar mengidentifikasi faktor pemicu yang dominan, kesimpulannya di tekan kan kalau seseorang pemimpin kharismatik mempunyai kekuatan supranatural yang tidak di punyai orang lain.

4. Gaya dan Tipe Kepemimpinan *Leiszez Faire*

Gaya dan tipe di atas ini merupakan gaya dan tipe kepemimpinan yang aneh. di mana seorang itu di katakan pemimpin, namun pada praktisnya tidak memimpin, ini bisa dilihat pada kepemimpinan yang santai, bahwa mempunyai pemikiran organisasi tidak mempunyai permasalahan yang sungguh, serta senantiasa bisa penyelesaiannya, seseorang pemimpin bergaya dan tipe ini senang melimpahkan wewenang kepada bawahannya dan lebih menyenangkan suasana jika para bawahannya lah yang mengambil keputusan, dan keberadaannya dalam organisasi lebih bersifat surportif.

5. Gaya dan Tipe Paternalistik

Gaya dan tipe ini merupakan seorang kepemimpinan yang menjiwai seperti kebapakan, namun bukan juga tipe yang ideal yang di damba-dambakan, tapi senang menonjolkan dirinya dalam organisasi dan berperilaku bawahannya seperti anak yang belum berusia, serta ia juga tidak membiarkan kemandirian bawahannya sebab tidak mau membuat kesalahan. Hingga dari itu, kalau pemimpin paternalistik bertabiat melindungi, serta baik, tetapi metode prakteknya bertabiat negatif. Sebab dia tidak mendesak bawahannya mengambil efek disebabkan terdapatnya akibat negatif pada

organisasi. Serta dalam tiap pengambilan keputusan wajib pemimpin paternalistik yang jadi pusatnya. Pelimpahan wewenang buat mengambil keputusan pada tingkatan yang lebih rendah dalam organisasi tidak terjalin..

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang bersifat diskriptif. Peneliti fokus mengamati secara mendalam objek penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan kedudukan kepemimpinan camat dalam tingkatkan kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat. Subjek dalam penelitian ini ialah Camat dan kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat. Metode pengumpulan informasi yang di gunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan jurnal pendahulu. Dalam penelitian ini, Peneliti melaksanakan wawancara dengan narasumber ialah Camat, dan staf diantaranya adalah Sekretaris, Kepala Seksi(Kasi) serta Kepala Sub Bagian(Kasubbag) di area Kantor Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil yang di dapatkan bahwa di kantor Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat yang terdiri dari camat dan juga staf didapatkan ada 37 orang pegawai yang sudah efektif dalam menerapkan peran kepemimpinan sesuai gaya dan tipe Kepemimpinan di kantor Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat.

Di kantor Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat tingkat kedisiplinan kerja pegawainya sudah sangat baik. Hal ini dilihat dari absensi kehadiran masuk kerja jarang dijumpai keterlambatan masuk kantor dan bila ada keterlambatan masuk kantor lebih disebabkan pengambilan surat ke Kabupaten. Berdasarkan hasil observasi yang peneliti temukan dilapangan juga didapati pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda dimana pegawai tersebut tidak mampu menggunakan komputer untuk menjalankan tugas yang diberikan oleh pimpinan.

A. Tugas dan Tanggung Jawab Camat Kecamatan Johan Pahlawan.

Berikut merupakan tugas Camat Johan Pahlawan antara lain :

a) Membuat Rencana Kerja Berdasarkan Peraturan yang Berlaku untuk Pedoman Pelaksanaan Tugas.

Camat Johan Pahlawan membuat rencana kerja berdasarkan sruktur organisasi. Setiap bidang bertanggung jawab atas tugas yang diberikan. Ketentuan ini dibuat berdasarkan peraturan yang berlaku dan camat menjalankannya dengan penuh tanggung jawab. Misalnya, camat membuat sebuah program 17 Agustus dan dana sudah di salurkan dari pemerintah ke camat, maka camat yang berwenang untuk mengelola anggaran tersebut dan rencana-rencana kegiatan yang di susun untuk 17 Agustus dengan cara rapat bersama dengan pegawai dan staf untuk membuat kesepakatan dan ide dalam rangka memeriahkan hari kemerdekaan.

b) Membagi Tugas kepada Bawahannya Sesuai dengan Bidang Masing-Masing agar Pelaksanaannya Berjalan dengan Lancar

Camat Johan Pahlawan membagikan tugas kepada Pegawai dan staf sesuai dengan seksi masing-masing diantaranya sebagai berikut.

Seksi pelayanan, camat memberikan tugas berupa pelayanan yang baik untuk masyarakat adapun tugasnya ialah memimpin seksi pelayanan dalam melaksanakan penyelenggaraan pelayanan administrasi kependudukan, perizinan dan non perizinan sesuai ketentuan peraturan perundang-undang untuk mendukung kelancaran tugas pokok Camat Johan Pahlawan.

Seksi Trantib umum, melaksanakan aktivitas pengelolaan yang meliputi persiapan bahan, koordinasi serta penyusunan laporan di bidang informasi ketentraman serta kedisiplinan umum cocok dengan syarat buat kelancaran tugas pokok seksi ketentraman serta kedisiplinan umum.

Seksi pemerintahan, memimpin seksi pemerintahan di Kecamatan Johan Pahlawan menyiapkan bahan penyelenggaraan pemerintahan umum dan pembinaan, keagrariaan, pemilihan umum, pemilihan kepala daerah, pemilihan mukim, dan pemilihan geucik gampong, tata batas wilayah, pembinaan pemerintahan dan aparaturnya serta administrasi pemerintahan mukim dan gampong sesuai peraturan perundang-undang, serta melaksanakan aktivitas yang meliputi penerimaan, pencatatan serta pendokumentasian di bidang pertanahan cocok dengan syarat yang berlaku untuk kelancaran tugas pokok seksi pemerintahan.

Subbag bagian program serta keuangan, menerima aktivitas penerimaan, pengumpulan, pengklasikasian serta penelaahan informasi objek kerja di bidang laporan keuangan cocok syarat untuk menunjang kelancaran tugas pokok subbag bagian program serta keuangan Subbag bagian Umum serta Kepegawaian, melaksanakan aktivitas yang meliputi penerimaan, pencatatan serta pendokumentasian di bidang kepegawaian cocok syarat untuk kelancaran tugas pokok Subbag Bagian Umum serta Kepegawaian.

c) Memberikan Petunjuk kepada Bawahannya Berdasarkan Pembagian Tugas agar Memahami Tugasnya

Camat Johan Pahlawan ini dalam membimbing pegawai dan stafnya ialah dengan melaksanakan rapat, dalam rapat tersebut camat mengarahkan pegawai dan stafnya menerima kritikan dari masyarakat misalnya, kritik dalam pelayanan, maka camat memberikan arahan dan menyarankan untuk melakukan perubahan terhadap kinerja Pegawai dan staf di kantor Kecamatan Johan Pahlawan.

d) Mengawasi Pelaksanaan Pekerjaan Bawahan dan Mengevaluasi Hasilnya secara Langsung atau Melalui pelaporan untuk Mengetahui Kelancaran serta Hambatan yang Terjadi

Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan camat, dapat dikatakan bahwa pengawasan sudah dilakukan dan sudah berjalan. Hal ini terlihat dari pernyataan camat yang menerangkan bahwa dalam seminggu mereka mengadakan rapat pegawai serta staf sebagai penilaian serta kunjungan ke ruangan-ruangan untuk melakukan kontrol kerja secara langsung. Di Kecamatan Johan Pahlawan sendiri warga bisa membagikan pengawasan terhadap kerja pegawai kantor lewat anjuran ataupun kritik yang bisa disampaikan secara langsung pada waktu melaksanakan pelayanan, namun apabila dalam proses pengawasan ini terjalin penyimpangan ataupun suatu yang melanggar ketentuan, hingga pegawai di kenakan sanksi.

e) Memotivasi Bawahan dengan Memberikan Perhatian dan Perhargaan untuk Meningkatkan Produktifitas Kerja dan Pengembangan Karya

Pemimpin memotivasi bawahan dengan membagikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Hal ini menumbuhkan semangat kerja bawahannya, karena manusia pada dasarnya bahagia menerima yang baik.

f) Mengkoordinasi Kegiatan Pemberdayaan Masyarakat Gampong melalui Bimbingan dan Pelatihan untuk Peningkatan Kualitas Hidup Masyarakat Gampong

Memberikan pemberdayaan kepada aparat *gampong* melalui kegiatan, misalnya kegiatan Bimtek pengelolaan dana desa.

g) Mengkoordinasikan Kegiatan Ketentraman dan Ketertiban Umum Sesuai dengan Ketentuan agar Terciptanya Lingkungan Damai di Masyarakat

Menertibkan desa-desa demi keamanan bisa dengan menggalakan kebersihan di setiap desa dan menghidupkan kembali Poskamling

h) Mengkoordinasikan Penyelenggaraan Kegiatan yang Dilakukan oleh Perangkat Daerah Ditingkat Kecamatan melalui Kegiatan-Kegiatan agar Tepat Sasaran

Contohnya, melakukan kegiatan majelis taklim di tingkat Kecamatan Johan Pahlawan yang dilaksanakan di mesjid agung Mulaboh.

i) Mengatur pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Mukim dan Gampong

Camat berperan dalam mengatur pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan Mukim dan *Gampong* melalui imum mukim, *Keuchik* dan aparaturnya *gampong* agar masyarakat mampu membangun *gampongnya* masing-masing.

Mukim ataupun nama lain, merupakan kesatuan warga hukum dalam Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam yang terdiri atas gabungan sebagian *Gampong* yang memiliki batasan daerah tertentu serta harta kekayaan sendiri, berkedudukan langsung di dasar Camat ataupun nama lain yang dipandu oleh Imeum Mukim ataupun nama lain (Qanun Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam No 4 Tahun 2003 Tentang Pemerintahan Mukim Dalam Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam).

Pembinaan dan pengawasan Camat dalam penyelenggaraan pemerintahan di *gampong*, misalnya pemilihan *keuchik* yang dilaksanakan untuk memilih pemimpin terbaik di *gampong* yang akan mempunyai kekuasaan dan wewenang untuk mengendalikan pembangunan *gampong* yaitu selama 6 tahun masa jabatan *Keuchik* yang mengedepankan asas langsung umum, bebas dan rahasia oleh warga *gampong* setempat.

j) Mengkoordinasikan Pelaksanaan Kewenangan Pemerintah Kabupaten yang Dilimpahkan kepada Masyarakat melalui Camat dan Para Muspika agar Jalannya Program dan Kegiatan Kabupaten di Kecamatan

Dengan melakukan kegiatan program desa, misalnya desa membangun atau melakukan kegiatan penobatan *Gampong* teladan. Selain itu, bertanggung jawab terhadap kelancaran penerapan program serta terselenggaranya aktivitas di Kecamatan Johan Pahlawan serta di samping itu terhadap pengawasan Bertanggung jawab terhadap kebenaran, ketepatan serta kecepatan penerapan tugas, permasalahan serta program yang bisa melaksanakan pembinaan segala Pegawai serta pelaksanaan di siplin kerja di Kecamatan Johan Pahlawan, serta Bertanggung jawab terhadap kerahasiaan pesan, dokumen, informasi serta data di Kecamatan Johan Pahlawan.

B. Peran Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Camat berperan dalam hal sebagai berikut :

1. Peran pemberdaya untuk Mengerakkan Semangat

a. Kebersihan Kantor

Setiap hari menjaga kebersihan ruangan kantor agar kerja Pegawai menjadi nyaman dan terhindar dari aroma tidak sedap, bakteri dan virus. Apalagi saat ini kesehatan dan kebersihan sangat perlu di jaga di masa pandemi wabah penyakit yang melanda ini.

b. Mengadakan Rapat

Dalam hal ini camat membimbing dan mengarahkan stafnya dengan melakukan rapat koordinasi setiap minggunya, sehingga dengan begitu kinerja pegawainya semakin terlatih dan semangat menjalaninya.

c. **Memberikan Motivasi Kerja kepada Pegawai.**

Setiap pemimpin bahkan Camat sekalipun wajib kiranya untuk memberikan suport dan motivasi kerja kepada bawahannya, agar setiap motivasi itu bisa menjadi bahan dan dukungan untuk kinerja Pegawai menjadi lebih baik lagi.

d. **Memberikan bonus**

Setiap pekerjaan yang diberikan lebih melebihi sebelumnya, Camat yang hendaknya memberikan bonus kepada Pegawai agar semangat dalam menyelesaikan tugas yang menumpuk.

e. **Gajian**

Dalam hal gajian ini, dicairkan sesuai tanggal dan tidak di tunda-tunda pemberiannya, karena menyebabkan semangat kerja bagi Pegawai menurun.

2. **Peran Pencarian Alur untuk Menentukan Visi dan Misi yang Sudah Pasti.**

a. **Pembagian Tugas**

Membagikan petunjuk kepada bawahannya bersumber pada pembagian tugas supaya menguasai tugasnya.

b. **Pembelian Bon Alat Tulis Kantor**

Bendahara barang harus mencatat kir aset setiap bidang dan pembelian alat tulis kantor bon harus mempunyai tanda tangan pemegang barang dan mengetahui seckam Kecamatan Johan Pahlawan.

c. **Gotong Royong**

Setiap hari jumat melakukan gotong royong dan membuat bubur.

d. **Kedisiplinan**

Bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah tentukan khususnya pelayanan masyarakat.

3. **Peran Penyelaras**

Camat berperan sebagai sumber informasi, yaitu menyampaikan informasi penting yang berkaitan dengan keadaan pemerintahan khususnya di wilayah kecamatan Johan Pahlawan. yang di lakukan pegawai dan staf di kantor Kecamatan Johan Pahlawan. Apel pagi adalah kegiatan rutin yang di lakukan setiap hari Senin. Hal ini dilakukan melalui Apel pagi yang dilaksanakan di mulai pukul 08.00 s/d selesai.

a. **Gaya dan Tipe Camat Johan Pahlawan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai**

Gaya dan tipe kepemimpinan Camat Johan Pahlawan yaitu demokratis yang bereorientasi serta membagikan tutorial yang efisien pada bawahannya pada koordinasi pekerjaan pada segala bawahannya dengan penekanan yang bertanggung jawab dan kerja sama yang baik, dan rela melimpahkan wewenang pengambilan keputusan kepada bawahannya.

b. **Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Johan Pahlawan**

Dari pengamatan peneliti selama melakukan magang di kantor Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat, sudah ada perubahan pada pegawai dan staf di kantor Camat Johan Pahlawan yaitu pada sebelumnya masih rendahnya kesadaran pegawai terhadap kinerja, yang dapat di lihat dari kedisiplinan pegawai. Hal ini dilihat dari tingkat kehadiran pegawai masih belum optimal sesuai dengan jadwal kerja, selain itu juga para pegawai terkesan kurang motivasi berkerja serta beberapa Pegawai terlihat datang terlambat dan pulang sebelum waktunya. Adapun dalam melakukan absensi, pegawai juga tidak sesuai dengan peraturan yang telah di tetapkan,

sehingga mempengaruhi kinerja Pegawai. Dan setelah pergantian camat beberapa minggu yang lalu sudah ada perubahan. Staf dan pegawai yang dulu terlihat datang terlambat dan pulang sebelum waktunya, sekarang sudah mulai disiplin datang dan pulang pada waktunya. Sudah ada peningkatan dari sebelumnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan dalam penelitian ini dapat di simpulkan bahwa Peran Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat berdasarkan Gaya dan tipe kepemimpinan Camat Johan Pahlawan yaitu demokratis yang bereorientasi pada manusia serta membagikan tutorial yang efisien yang baik pada bawahannya terdapat koordinasi pekerjaan pada segala seluruh bawahannya dengan penekanan yang bertanggung jawab serta kerja sama yang baik, dan dia pula rela melimpahkan wewenang pengambilan keputusan kepada bawahannya. Bahwa gaya dan tipe ke pemimpinan ini sesuai dengan penerapan kepemimpinan sesuai peraturan yang berlaku.

Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Johan Pahlawan sudah ada perubahan pada pegawai dan staf di kantor Camat Johan Pahlawan yaitu pada sebelumnya masih rendahnya kesadaran pegawai terhadap kinerja, yang dapat dilihat dari kedisiplinan pegawai, di mana tingkat kehadiran pegawai masih belum optimal sesuai dengan jadwal kerja, selain itu juga para pegawai terkesan kurangnya motivasi berkerja serta beberapa pegawai terlihat datang terlambat dan pulang sebelum waktunya, adapun dalam melakukan absensi pegawai juga tidak sesuai dengan peraturan yang telah di tetapkan, sehingga mempengaruhi kinerja pegawai. Dan setelah pergantian camat beberapa minggu yang lalu sudah ada perubahan yang di mana staf dan Pegawai yang lain terlihat datang terlambat dan pulang sebelum waktunya, sekarang sudah mulai disiplin datang dan pulang pada waktunya sudah meningkat dari sebelumnya.

Peran kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai, yaitu Peran pemberdaya untuk mengerakkan semangat, peran pencarian alur untuk menentukan visi serta misi yang telah tentu, serta peran penyelaras. Kedudukan yang telah di jalankan oleh camat itu telah efisien. Dalam penyusunan ini masih banyak kekurangannya buat itu penulis mengharapkan kritik, masukan, serta anjuran dalam penyusunan ini. Agar penyusunan ini dapat bermafaat untuk pembaca.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka penulis memberikan saran yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

a. Untuk Camat Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat, diharapkan agar lebih menegakkan kesadaran pegawai terhadap kinerja, yang dapat dilihat dari kedisiplinan Pegawai, di mana tingkat kehadiran pegawai masih belum optimal menjadi optimal terhadap kedisiplinan.

b. Untuk pegawai camat Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat, diharapkan agar lebih termotivasi berkerja serta tidak datang terlambat dan pulang sebelum waktunya, dan melakukan absensi sesuai dengan peraturan yang telah di tetapkan, sehingga mempengaruhi kinerja Pegawai.

REFERENSI

Asmah, Abdul, Siti (2020). *Peranan Motivasi Kerja dalam Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tanjung Balai Utara Kota Tanjung Balai*

Abdullah, Rasid, Afgani, (2020). *Peran Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*

- Dyah,Nurhajati,Khalikussabir (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja ASN Di kantor Camat Woha*
- Suardi, Lubis (2020.) *Efektifitas Penyampaian Informasi Dari Atasan Kepada Bawahan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Naman Teran.*
- Hadiyanti,H.(2015).*Peran Kepemimpinan,Kinerja PENDAHULUAN Latar Belakang Kepemimpinan Pengertian Kepemimpinan. 3(1), 206-219*
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2018 Tentang Kecamatan
- Qanun Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam Nomor 4 Tahun 2003 Tentang Pemerintahan Mukim Dalam Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam
- Peraturan Bupati Aceh Barat Nomor 75 Tahun 2019 Tentang Hasil Analisis Jabatan Struktural dan Jabatan Fungsional Umum Pada Sekretariat Kecamatan Johan Pahlawan
<http://materibelajar.co.id/pengertian-kinerja-menurut-para-ahli> <http://sinta.unud.ac.id>