

**KEPEMIMPINAN CAMAT DAN KINERJA KECAMATAN SAIL KOTA  
PEKANBARU TAHUN 2015-2016**

**Jufriadi**

Email : adjufri45@gmail.com

**Pembimbing :Dr. Hasanuddin, M.Si**

Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik  
Universitas Riau

Program Studi Ilmu Pemerintahan FISIP Universitas Riau  
Kampus bina widya jl. H.R. Soebrantas Km. 12,5 Simp. Baru Pekanbaru 28293-  
Telp/Fax 0761-63277

***Abstract***

*This research is motivated by Law Number 23 Year 2014 Article 225 Paragraph (1) which explains about the duty of subdistrict head. Sail Sub-district is a district that has the last rank in Pekanbaru City based on evaluation result of sub-district performance performed by Kecamatan Evaluation Performance evaluation team (EKK). This is the result of the evaluation of the worst evaluation in two consecutive years ie for the year 2015 and 2016. Sail District which has the same assessment indicators with other sub-districts located in Pekanbaru City but in its application is still very far from what is expected, whereas every sub-district in Pekanbaru City has the same reference in applying each policy based on the regulations that apply either the Law or the local regulation governing the running of a government system in a region, especially Sail District, which became the focus in this research. Based on the background of the problem, this study aims to describe the leadership of the Sail sub-district in the performance of Sail District Pekanbaru City in 2015-2016. Research Methods used in the writing of this thesis is Qualitative. Data type in this research is primary data and secondary data. Data collection techniques in this study are interviews, observation and documentation. Data analysis technique used is descriptive qualitative.*

*The results of this study indicate that the leadership of Sail Kota Pekanbaru sub-district 2015-2016 is influenced by leadership style such as motivation style, power style (autocratic, participative, freestyle) and style of supervision. Furthermore, other factors that influence the leadership of Sail Sub-district in improving the performance in Kecamatan Sail Then in terms of employee performance that most influence is individual factors, team factors and leadership factors.*

***Keywords:*** Leadership Camat, Performance Employees

## PENDAHULUAN

Pada pelaksanaan otonomi daerah sejak di keluarkan Undang-Undang Nomor 22 tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah yang kemudian diganti dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 kemudian diganti dengan Undang – Undang Nomor 23 tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah, maka penyelenggaraan otonomi daerah yang sesuai dengan Undang-Undang tersebut dalam substansinya juga mengalami perubahan, namun pada esensinya tetap menggunakan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam arti daerah di berikan kewenangan mengurus dan mengatur semua unsur pemerintahan di luar yang menjadi urusan Pemerintah Pusat. Daerah memiliki kewenangan membuat kebijakan daerah untuk memberi pelayanan, peningkatan peran serta, prakarsa dan pemberdayaan masyarakat yang bertujuan pada peningkatan kesejahteraan rakyat sejalan dengan prinsip tersebut di laksanakan pula prinsip otonomi yang nyata dan bertanggung jawab.<sup>1</sup>

Kehadiran pemerintahan kecamatan dengan kualitas yang baik akan mampu menumbuhkan dan mengembangkan partisipasi masyarakat sehingga pembangunan akan dapat dilaksanakan dengan baik dan pada gilirannya pembangunan yang dicita-citakan akan terwujud. Camat merupakan pemimpin formal dalam kecamatan, dalam arti pemimpin pemerintahan di tingkat kecamatan berfungsi sebagai penanggungjawab utama dibidang pemerintahan dan pembangunan kemasyarakatan dimana Camat itu ditempatkan. Mengingat kedudukan

tersebut maka Camat mempunyai peranan yang sangat besar dalam usaha menumbuhkan partisipasi masyarakat dalam kegiatan pembangunan pada umumnya dan pembangunan di wilayah kecamatan khususnya. Adapun upaya yang dilakukan oleh Camat tersebut akan menimbulkan pengaruh terhadap masyarakat. Pengaruh tersebut antara lain berupa tanggapan kesediaan dan keterlibatannya dalam pembangunan. Apabila hal ini dapat ditumbuhkan dan ditingkatkan maka pada gilirannya tujuan pembangunan dan kesejahteraan di yang dicita-citakan akan lebih mudah untuk diwujudkan.

Kecamatan Sail merupakan kecamatan yang memiliki peringkat terakhir di Kota Pekanbaru berdasarkan hasil penilaian evaluasi kinerja kecamatan yang dilakukan oleh tim penilaian Evaluasi Kinerja Kecamatan (EKK). Hal ini merupakan hasil penilaian evaluasi terburuk dalam dua tahun berturut-turut yakni untuk tahun 2015 dan tahun 2016. Artinya Kecamatan Sail dalam hal ini tidak berhasil dalam mewujudkan kesejahteraan sosial di Kecamatan Sail, hal ini dapat dilihat dari rendah hasil penilaian pada Kecamatan Sail pada tahun 2015 dan 2016 pada berbagai indikator penilaian. Dari buruknya hasil penilaian ini, tentunya hal ini tidak terlepas dari peran Camat sebagai seorang pemimpin di Kecamatan Sail yang memiliki pengaruh yang cukup besar, pengaruh tersebut dapat dilihat dari gaya kepemimpinan dan kinerja Camat Sail dalam memimpin.

Gaya kepemimpinan dan kinerja seorang Camat dalam memimpin suatu Kecamatan

---

<sup>1</sup> Andi Muhammad Ade F, *Analisis Peran Camat Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Di Kecamatan Pallangga*

*Kabupaten Gowa*, Skripsi Program Studi Ilmu Pemerintahan, Universitas Hasanuddin, 2013., 1-2.

mempunyai pengaruh yang besar. Seorang Camat tentunya harus memiliki kemampuan yang mumpuni secara kualitas untuk memajukan Kecamatan yang dipimpinnya, begitu pula dengan Kecamatan Sail yang memiliki indikator penilaian yang sama dengan kecamatan lainnya yang berada di Kota Pekanbaru. Adapun hasil penilaian evaluasi kinerja kecamatan tahun 2016 di Kota Pekanbaru dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 1.1**  
**Hasil Penilaian Evaluasi Kinerja Kecamatan Tahun 2015 Dan Tahun 2016**

| No. | Peringkat    | Tahun 2015     |       | Tahun 2016     |        |
|-----|--------------|----------------|-------|----------------|--------|
|     |              | Kecamatan      | Nilai | Kecamatan      | Nilai  |
| 1.  | Peringkat 1  | Rumbai         | 1590  | Bukit Raya     | 12141  |
| 2.  | Peringkat 2  | Tenayan Raya   | 1560  | Tampayan       | 1188   |
| 3.  | Peringkat 3  | Payung Sekaki  | 1549  | Payung Sekaki  | 11611  |
| 4.  | Peringkat 4  | Lima Puluh     | 1548  | Rumbai         | 11389  |
| 5.  | Peringkat 5  | Bukit Raya     | 1547  | Sukajadi       | 11063  |
| 6.  | Peringkat 6  | Marpoan Damai  | 1521  | Tenayan Raya   | 1104   |
| 7.  | Peringkat 7  | Rumbai Pesisir | 1478  | Pekanbaru Kota | 10898  |
| 8.  | Peringkat 8  | Pekanbaru Kota | 1477  | Marpoan Damai  | 108747 |
| 9.  | Peringkat 9  | Senapelan      | 1474  | Rumbai Pesisir | 10699  |
| 10. | Peringkat 10 | Sukajadi       | 1466  | Lima Puluh     | 10566  |
| 11. | Peringkat 11 | Sail           | 1451  | Senapelan      | 10273  |
| 12. | Peringkat 12 | Tampayan       | 1407  | Sail           | 9832   |

Sumber : Data Olahan Kantor Walikota Pekanbaru Tahun 2015 dan 2016 berdasarkan tabel di atas dapat dilihat daftar peringkat seluruh kecamatan yang berada di Kota

Pekanbaru pada tahun 2015 dan tahun 2016. bahwasanya Kecamatan Sail pada tahun 2015 menempati peringkat ke sebelas dan menurun pada tahun 2016 dengan menempati peringkat terakhir yaitu peringkat dua belas dari 12 Kecamatan yang masuk dalam penilaian Evaluasi Kinerja Kecamatan Tahun 2015 Dan Tahun 2016.

Kemudian secara spesifik hasil penilaian evaluasi kinerja di kecamatan Sail tahun 2015 dan 2016 akan dijelaskan pada setiap indikator dan bobot nilai akan dijelaskan melalui tabel dibawah ini. Adapun tabel penilaian evaluasi kinerja di kecamatan Sail tahun 2015 dan 2016 adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Hasil penilaian evaluasi kinerja kecamatan Sail tahun 2015 dan 2016**

| Penilaian                          | Total Hasil |      | keterangan                    |
|------------------------------------|-------------|------|-------------------------------|
|                                    | 2015        | 2016 |                               |
| otonomi daerah                     | 38          | 1855 | -                             |
| administrasi pemerintahan umum     | 994         | 160  | -                             |
| BKD                                | 40          | 2120 | -                             |
| Inspektorat                        | 15          | 60   | -                             |
| satuan polisi pamong praja         | 52          | 180  | -                             |
| bagian organisasi dan tata laksana | 88.7        | 930  | -                             |
| badan pelayanan terpadu            | 90          | -    | 2016 tidak termasuk penilaian |
| bagian hukum                       | 26          | 612  | -                             |
| kasubag tata praja                 | -           | 930  | 2015 tidak termasuk penilaian |
| kasubag pertanahan                 | -           | 600  | 2015 tidak termasuk penilaian |
| DKP                                | -           | 60   | 2015 tidak termasuk penilaian |
| bagian kesejahteraan rakyat        | -           | 70   | 2015 tidak termasuk penilaian |
| bagian hukum                       | 26          | 612  | -                             |
| BAPPEDA                            | 133         | 1005 | -                             |
| BPPMKB                             | 74          | 1070 | -                             |

Sumber : Data Olahan Kantor Walikota Pekanbaru Tahun 2015 dan 2016

Dari tabel di atas dapat kita lihat Hasil penilaian evaluasi kinerja kecamatan Sail tahun 2015 dan 2016 dengan indikator lima belas penilaian. Pada penilaian yang paling rendah adalah pada bagian indikator Badan Kepegawaian Daerah (BKD), kemudian disusul dengan penilaian lainnya yang memiliki bobot nilai masing-masing pada setiap indikator penilaian evaluasi kinerja kecamatan Sail tahun 2015 dan 2016.

Berdasarkan uraian di atas, penulis berkeinginan dan tertarik untuk mendalami lebih jauh tentang pengaruh kepemimpinan camat dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat seperti yang telah penulis paparkan di atas, maka penulis mengangkat judul penelitian yaitu : “Kepemimpinan Camat Sail Kota Pekanbaru Tahun 2015-2016”

### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan keterangan di atas, pertanyaan penelitian yang diajukan adalah : Bagaimana kepemimpinan camat Sail Kota Pekanbaru tahun 2015-2016?

### **Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### 1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu: untuk mendeskripsikan kepemimpinan camat Sail Kota Pekanbaru tahun 2015-2016.

#### 2. Manfaat Penelitian

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna terutama bagi penulis dan pembaca dalam rangka pengembangan wawasan ilmu pengetahuan tentang kepemimpinan camat dalam meningkatkan

kesejahteraan masyarakat di Kecamatan Sail tahun 2016

2. Sumbangan pemikiran penulis serta dapat berguna bagi masyarakat dan Pemerintah Kecamatan Sail sebagai bahan pertimbangan dalam pembelajaran tentang kepemimpinan camat.

## **Kerangka Teori**

### **1 Teori Kinerja**

Kata kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris yaitu “*performance*”. Kinerja diartikan sebagai prestasi kerja, dengan pengertian yang dikatakan dengan prestasi kerja adalah kemampuan untuk mencapai hasil yang lebih baik dan menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi.<sup>2</sup>

Pendapat lain mengutarakan bahwa kinerja adalah terjemahan dari *performance*, berarti : perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna. Disamping itu, kinerja (*performance*) diartikan sebagai hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.<sup>3</sup>

Menurut Agus Dwiyanto, kinerja adalah tingkat pencapaian hasil kerja atau tingkat pencapaian tujuan organisasi, indikator kinerja adalah besaran atau variabel yang dapat digunakan untuk menentukan tingkat pencapaian tujuan, yaitu :

<sup>2</sup> Moekijat, *administrasi kepegawaian daerah*, (Bandung: Mandar Maju, 1991), 31

<sup>3</sup> Sedarmayanti, *sumber daya manusia dan produktifitas kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2003), 147

output, efisiensi, dan efektifitas. Adapun indikator kinerja lainnya adalah:

a. produktivitas, merupakan konsep efisiensi (output dan input).

b. kualitas layanan.

c. responsivitas, yaitu kemampuan organisasi untuk mengetahui kebutuhan masyarakat, menyusun agenda prioritas pelayanan, mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan aspirasi dan kebutuhan masyarakat.

d. tanggung jawab, yaitu pelaksanaan kegiatan organisasi yang dilakukan sesuai dengan kebijakan organisasi.<sup>4</sup>

**2 Teori Kepemimpinan**  
Beberapa pakar telah memberikan definisi yang berbeda tentang kepemimpinan. Menurut C. N. Cooley pemimpin itu selalu merupakan titik pusat dari suatu kecenderungan dan pada kesempatan lain, semua gerakan sosial kalau diamati secara cermat akan ditemukan kecenderungan yang memiliki titik pusat. Sedangkan Ordway Tead menyebut bahwa kepemimpinan sebagai perpaduan perangai yang memungkinkan seseorang mampu mendorong pihak lain menyelesaikan tugasnya.

Definisi lain tentang kepemimpinan menurut G. U. Cleeton dan C. W. Mason menyebut bahwa kepemimpinan menunjukkan kemampuan memengaruhi orang-orang dan mencapai hasil melalui imbauan emosional dan ini lebih baik dibandingkan dengan melalui penggunaan kekuasaan. Sedangkan P. Pigors menyebut kepemimpinan

adalah suatu proses saling mendorong melalui keberhasilan interaksi dari perbedaan-perbedaan individu, mengontrol daya manusia dalam mengejar tujuan bersama.<sup>5</sup>

Kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga memengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.<sup>6</sup>

## Metode Penelitian

### 1 Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan metode analisis deskriptif yaitu penelitian yang memberikan penjelasan data yang didapat dari hasil pengamatan dan tujuannya mempertegas serta memperkuat suatu teori, hingga memperoleh informasi mengenai keadaan saat sekarang yang menghasilkan data deskriptif mengenai kata-kata lisan maupun tertulis, dan tingkah laku yang diamati dari orang-orang yang diteliti, pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya.

### 2 Lokasi Penelitian

<sup>4</sup> Agus dwiyanto, *kinerja organisasi sektor publik: kebijakan dan penerapannya*, (Yogyakarta : FISIPOL UGM, 1995), 45

<sup>5</sup>Inu, Kencana. *Ilmu Pemerintahan*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2003), 1-2

<sup>6</sup> Veithzal Rivai Dan Dedi Mulyadi, *kepemimpinan dan perilaku dan organisasi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011), 2

Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Sail Kota Pekanbaru sebagai tempat yang dijadikan untuk pengumpulan data ataupun tahap-tahap lain yang menjadi fokus pada penelitian ini. Adapun alasan dipilihnya Kecamatan Sail sebagai lokasi penelitian karena:

1. Kecamatan Sail sebagai Kecamatan Terburuk dari penilaian evaluasi kinerja Kecamatan tahun 2016 yang memiliki peringkat terakhir dari 12 Kecamatan yang ada di Kota Pekanbaru.
2. Kecamatan Sail sebagai sebuah Kecamatan yang strategis secara geografis yang dekat dengan pusat pemerintahan Kota Pekanbaru
3. Kecamatan Sail merupakan kecamatan dengan masyarakat yang memiliki tingkat pendidikan dan ekonomi yang tinggi.

### 3 Jenis dan Sumber Data

#### 1. Data Primer

Adalah data yang diperoleh secara langsung dari informan penelitian dengan menggunakan teknik wawancara terkait kepemimpinan Camat dalam pemberdayaan masyarakat di Kecamatan Sail pada tahun 2016.

#### 2. Data Sekunder

Adalah data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang didapatkan, seperti buku, laporan-laporan, berkas kearsipan dan lampiran data lainnya yang berkaitan dimana dapat mendukung dan menjelaskan permasalahan serta

untuk melengkapi data dalam penelitian ini.

### 3. Sumber Data

Data yang diperoleh secara langsung dari informan menggunakan wawancara dan data lain untuk melengkapi serta mendukung penulisan terkait kepemimpinan Camat dalam pemberdayaan masyarakat di Kecamatan Sail pada tahun 2016..

### 4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang akurat dan terpercaya, dalam penelitian ini digunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu :

#### 1. Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan tanya jawab, sambil bertatap muka antara sipenanya atau pewawancara dengan sipenjawab atau responden dengan menggunakan alat *interview guide* (panduan wawancara). Wawancara merupakan proses pengumpulan data untuk suatu penelitian.<sup>7</sup>

#### 2. Observasi

Observasi adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan sengaja kemudian dilakukan pencatatan. Dalam kaitannya dengan penelitian ini penulis langsung terjun kelapangan dan mendapatkan data yang berkaitan dengan fokus penelitian.

---

<sup>7</sup> Moh Nazir. *Metode Penelitian*, (Bogor: Graha Indonesia, 2005), 193-194

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan pada subyek penelitian, namun melalui dokumen. Dokumen yang digunakan dapat berupa buku harian, surat pribadi, laporan, notulen rapat, catatan kasus dalam pekerjaan sosial dan dokumen lainnya.<sup>8</sup>

### 5 Teknik Analisis Data

Analisa data dilakukan dengan deskriptif kualitatif untuk mendapat gambaran secara utuh terkait kepemimpinan Camat dalam pemberdayaan masyarakat di Kecamatan Sail pada tahun 2016. Proses analisis dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber seperti dokumentasi dan wawancara. Setelah data-data yang diperlukan terkumpul, maka penulis memilihnya menurut jenis data yang diperoleh dan berusaha mengumpulkan teori yang dipakai dengan fenomena sosial yang ada, serta menelusuri fakta yang berhubungan dengan fakta penelitian.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.

### 3.1 Kepemimpinan Camat Sail Dalam Kinerja Kecamatan Sail Kota Pekanbaru Tahun 2015-2016

Berdasarkan hasil penelitian di Kantor Camat Sail, dapat diketahui bahwa Camat dalam kepemimpinannya belum sepenuhnya melakukan perannya dalam meningkatkan kinerja di Kantor

Camat Sail. Hal ini dapat dilihat dari data sebelumnya dimana Kecamatan Sail merupakan peringkat terakhir dari penilaian tim EKK. Kinerja yang belum memenuhi kriteria dari indikator penilaian tim EKK merupakan suatu hasil dari kepemimpinan yang kurang tepat. Camat sebagai pimpinan tertinggi belum sepenuhnya melakukan peran yang menerapkan prinsip atau teknik kepemimpinan yang tepat kepada para pegawainya. Hal tersebut ditandai dengan kelemahan dan tidak optimalnya Camat dalam menciptakan ketiga parameter di atas. Camat tidak optimal dalam meningkatkan kemampuan pegawai untuk menyesuaikan diri terhadap berbagai tuntutan dan perubahan yang terjadi. Selain itu Camat juga tidak optimal dalam meningkatkan produktivitas untuk mencapai target kerja sesuai. Hasilnya sejak tahun 2015-2016 Kecamatan Sail selalu mengalami penurunan dari setiap penilaian yang dilakukan oleh tim EKK. Tentunya hal ini disebabkan oleh banyak faktor yang membuat kinerja Kecamatan Sail makin terpuruk dari tahun ke tahun. Untuk itu penelitian ini ingin melihat lebih jauh kepemimpinan Camat Sail terhadap kinerja Kecamatan Sail Kota Pekanbaru khususnya di tahun 2015-2016. **Gaya Motivasi**

#### 1. Task Motivation (Motivasi Tugas)

Motivasi juga bagian inti dari tugas pemimpin. Memotivasi orang lain berarti mengajak orang lain untuk bekerja lebih keras. Motivasi adalah tantangan utama yang sudah ada sejak lama di dalam tugas seorang

<sup>8</sup> Iqbal Hasan. *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002)., 87.

pemimpin.<sup>9</sup>Jadi, pemimpin dalam menggerakkan orang-orang ia menggunakan motivasi baik yang berupa imbalan ekonomis, dengan memberikan hadiah-hadiah (reward), jadi bersifat positif, maupun yang berupa ancaman hukuman, jadi bersifat negatif.<sup>10</sup>Begitu juga dengan Kecamatan Sail khususnya pegawai yang berada di Kantor Camat Sail, Camat Sail selaku pimpinan tertinggi juga memberikan motivasi kepada pegawai agar maksimal dalam bekerja.

Penjelasan dari Bapak Camat dan Kasubag Kepegawaian bisa dikatakan sama, namun dalam penerapannya masih kurang tegas, hal ini dapat dilihat dari kinerja pegawai Kantor Camat Sail yang masih kurang ketika peneliti melakukan observasi langsung ke lapangan. Banyak pegawai yang tidak sesuai dengan peraturan yang ada. Hal ini dapat di contohkan dengan banyaknya pegawai yang datang terlambat ketika peneliti berulang kali melakukan penelitian di Kantor Camat Sail. Kemudian juga ada pegawai yang dijumpai bermain *game* di saat jam kantor sedang berlangsung. Artinya ketegasan untuk penerapan sanksi juga dirasa masih harus di perbaiki kedepannya.

## **2. Relationship Motivation (Motivasi Hubungan)**

Hubungan motivasi di tempat kerja antara pimpinan dan karyawan (bawahan) seharusnya dibangun dengan baik meskipun hal tersebut memiliki resiko dan keuntungan. Keuntungannya tentu saja adalah dalam kemudahan membina hubungan itu. Didalam

melakukan pekerjaan pemimpin dan karyawan dapat menciptakan rasa saling peduli yang baik. Dengan bertemu setiap hari, memungkinkan bisa mengenal lebih baik pribadi masing-masing. Kerugiannya yang paling dirasakan adalah pengaruhnya terhadap produktifitas kerja.

Seorang pemimpin yang baik harus mampu memberikan kedekatan emosional kepada bawahan sehingga mampu menciptakan dan meningkatkan motivasi bawahan dalam bekerja. Hal ini difaktori karena, bawahan (karyawan) yang memiliki rasa nyaman terhadap pimpinannya, maka ia akan mampu bekerja lebih baik. Rasa kepercayaan terhadap pimpinan maupun sebaliknya merupakan bentuk keberhasilan seorang pemimpin dalam memotivasi karyawan untuk bekerja yang lebih baik. Pemimpin yang mampu memberikan rasa nyaman dan ekuitabilitas yang tinggi kepada karyawan membuat karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan maupun tugas sesuai dengan yang diharapkan.

### **3.1.1 Gaya Kekuasaan**

#### **1. Gaya Otokratik**

Kaitannya peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai, pendelegasian tugas atau wewenang ini juga dapat digunakan untuk menjadi tolak ukur seorang pemimpin dalam memberikan penilaian kepada bawahannya. Kemampuan serta pemahaman tugas merupakan parameter yang dapat menunjukkan seberapa jauh pegawai tersebut dapat mengerti apa yang ditugaskan oleh pimpinannya.<sup>11</sup> Sebagaimana petikan wawancara

<sup>9</sup> Andrew J. Dubrin. *The Complete Ideals Guides Leadership*, (Jakarta: Prenada, 2009), 12

<sup>10</sup>S. Pamudji, *Loc. Cit.*, 123

<sup>11</sup>ReniPujiLestari dkk. *Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*, (Kota Kediri: Universitas Brawijaya), 160

dengan Bapak Tri Sepnasaputra selaku Camat Sail di Kantor Camat Sail, beliau menyatakan lebih lanjut mengenai pendelegasian atau pelimpahan wewenang kepada bawahan bahwa:

Dalam wawancara bersama Camat dan pegawai kantor Camat Sail, bahwa selama proses pendelegasian tugas sudah dapat diterima dengan baik dan sudah berjalan sesuai dengan tupoksi masing-masing pegawai, dengan kata lain pegawai sudah mampu menerima dan memahami tugas yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan apa yang diharapkan. Di samping itu, pembagian tugas tersebut juga dapat memberikan tambahan pengalaman terhadap bawahan sehingga akan lebih terampil dan dapat menjadikan pribadi pada masing-masing pegawai lebih bisa bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Sehingga dapat di tarik kesimpulan bahwa dengan adanya proses pendelegasian tugas antara pimpinan dan bawahan memiliki sinergi yang dapat menciptakan kualitas pekerjaan yang lebih baik dan peran camat sebagai pemimpin juga telah dapat dirasakan oleh pegawainya.

## **2. GayaPartisipatif**

Sebagai seorang pimpinan yang membawahi beberapa orang pegawai yang bekerja dalam organisasi yang dipimpinnya, camat dalam menjalankan peran, tugas, dan kewajibanya harus dapat bekerja sama dengan sekelompok orang atau pegawai yang ada dalam instansi atau organisasi. Dari pernyataan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa didalam partisipasi pengambilan keputusan yang dilakukan oleh

pimpinan organisasi atau instansi yaitu Camat, memang terkadang melibatkan bawahan untuk ikut berpartisipasi didalamnya baik itu berupa ide atau gagasan selama itu berkaitan dengan kepentingan kecamatan, namun partisipasi tersebut juga tidak selalu melibatkan pegawai di mana dalam kondisi tertentu dan terdapat kepentingan yang sifatnya diluar kecamatan sebagian besar partisipasi tertuju pada jabatan-jabatan tertentu saja dan juga tergantung pada situasi pekerjaan tertentu. Kemudian untuk kepemimpinan Camat Sail dalam pengambilan keputusannya

## **3. Gaya Bebas**

Pemimpin lebih banyak memberikan kebebasan kepada pengikut untuk menentukan tujuan organisasi dan dalam menghadapi permasalahan organisasi.Pimpinan sering kali hanya bertindak sebagai perantara saja (contact man) dengan dunia luar untuk menyajikan informasi kepada kelompok. Di dalam organisasi yang menggunakan gaya bebas (free-rein style), aktivitas anggota organisasi tidak produktif, dan walaupun ada namun tidak seproduktif dari aktivitas organisasi yang pemimpinnya menggunakan gaya kepemimpinan otokratik atau partisipatif. Peran seorang pemimpin di dalam suatu organisasi yang menggunakan gaya bebas hanyalah merupakan sumber informasi bagi anggota atau organisasinya.<sup>12</sup>Di Kantor Camat Sail sendiri, pegawai atau bawahan cenderung bebas dan Camat

## **3 Gaya Pengawasan**

### **1. Pengawasan Kerja**

---

<sup>12</sup>S. Pamudji, *Loc.Cit.*, 125

Pengawasan dilandaskan kepada perhatian seorang pemimpin terhadap perilaku kelompok. Dalam hal ini Camat Sail lebih Berorientasi kepada pegawai (*employee oriented*), artinya pemimpin selalu memperhatikan anak buahnya sebagai manusia yang bermartabat. Pemimpin selalu mengakui kebutuhan-kebutuhan anak buahnya dan menghormati “*human dignity*” (keagungan/martabat kemanusiaan) mereka.<sup>13</sup> Camat Sail dalam melakukan pengawasan juga cenderung berorientasi kepada pegawai,

## 2. Komunikasi

Komunikasi dapat di contohkan dalam kepemimpinan Islam, para sahabat dan para *tabi'in* dalam memperlancar pekerjaannya mencapai tujuan melakukan hubungan sesuai dengan kaidah-kaidah ilmu komunikasi. Artinya, apa yang di inginkan oleh pemerintah sebagai pemberi pesan sama dengan apa yang di terima bawahan dan masyarakat.<sup>14</sup> Begitu juga dengan Kecamatan Sail, dimana Camat dalam kepemimpinannya memiliki teknik dalam berkomunikasi dengan pegawai atau bawahannya. Seperti yang disampaikan oleh Bapak Tri Sepnasaputra selaku Camat di Kecamatan Sail, beliau mengatakan bahwa :

### 3.2 Kinerja Pegawai Kantor Camat Sail Tahun 2015-2016

#### 3.2.1 Kemampuan Pegawai

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki

konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

Dengan kata lain, tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam bekerja, maka mimpi pimpinan mengharapkan mereka dapat bekerja produktif dalam mencapai tujuan organisasi. Konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan potensi, yaitu kecerdasan pikiran/*Intelegensi Quotient* (IQ) dan kecerdasan emosi/*emotional Quotient* (EQ). Pada umumnya, individu yang mampu bekerja dengan penuh konsentrasi apabila ia memiliki tingkat intelegensi minimal normal dengan tingkat kecerdasan emosi baik.<sup>15</sup>

Kantor Camat Sail sebagai tempat penelitian penulis, memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda antar sesama pegawai

#### 3.2.2 Peningkatan Kualitas Pegawai

3.2.3 Faktor kepemimpinan meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan. Tentu saja hal ini berkaitan erat dengan pemimpin bagaimana meningkatkan kualitas dari masing-masing bawahannya agar menjadi pegawai yang berkualitas dari segi kemampuannya. Begitu juga dengan Camat Sail yang selalu

<sup>13</sup>S. Pamudji, *Loc. Cit.*, 125

<sup>14</sup>Inu Kencana Syafii. *Ilmu Pemerintahan*, ( Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014), 117

<sup>15</sup> Anwar Prabu Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung : PT. Refika Aditama, 2006), 16-17

berkeinginan untuk meningkatkan kualitas dari pegawainya. Hal ini dapat diketahui melalui wawancara dengan Bapak Camat langsung yaitu Bapak Tri Sepnasaputra selaku Camat

#### **3.2.4 Kerjasama Pegawai**

Pekerjaan bersama tentunya dapat berjalan dengan baik apabila adanya kerjasama. Ini meliputi kualitas dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim. Kerjasama juga akan berdampak pada hasil penyelesaian kerja yang lebih baik, tepat waktu dan terbangunnya hubungan yang harmonis antara sesama pegawai. Begitu juga dengan pegawai di Kantor Camat Sail dalam menyelesaikan pekerjaannya tentu dibutuhkan kerjasama tim. Untuk melihat kerjasama antara sesama pegawai di Kantor Camat Sail

#### **dKedisiplinan Pegawai**

Pemimpin dari sebuah organisasi yang memiliki tugas untuk melakukan pelayanan terhadap masyarakat, sudah pasti membutuhkan pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam membantu pekerjaan seorang pemimpin.<sup>16</sup>Dari wawancara yang sudah dilakukan oleh peneliti di Kantor Camat Sail, pada kenyataannya pimpinan sudah berusaha memberikan pembelajaran terhadap peraturan dan juga memberi pelatihan untuk pendelegasian serta di bina dengan baik untuk mampu mencapai kinerja pegawai yang selanjutnya juga akan di evaluasi atas pekerjaan yang diberikan.

Ketaatan yang berupa pelanggaran peraturan kantor seperti keterlambatan atau absensi kehadiran, pemimpin juga telah berusaha bertindak sesuai dengan kekuasaan yang dimiliki dengan memberi teguran apabila terjadi pelanggaran yang bersifat ringan namun juga akan memberikan sanksi-sanksi yang sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan jika sudah tidak sesuai dengan peraturan kantor

#### **3.2.5 Kendala Kepemimpinan (Faktor Kontekstual)**

Mencari kambing hitam tidak sulit, tetapi hanya orang yang tidak menyikapi risiko sajalah yang lari dari tanggung jawab. Seorang pemimpin yang ingin meraih sukses haruslah berani menanggung resiko apapun, Ia harus menyadari bahwa kegagalan kelompok yang dipimpinya ialah kegagalannya, sukses mereka ialah suksesnya dan mengetahui bahwa langkah menuju sukses ialah kegagalan itu sendiri. Melemparkan tanggung jawab kepada orang lain karena mengalami kegagalan berarti merusak wibawa selaku pemimpin. Pemimpin jangan lupa bahwa kelompok manusia yang dipimpinya mempunyai penilaian sendiri terhadapnya dan mereka pun mempunyai hak bersuara dan memilih pemimpin yang cocok dan penuh tanggung jawab.<sup>17</sup>

Fakto-Faktor Yang menjadi kendala kepemimpinan Camat Sail dan mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kantor Camat Sail yang ditemukan oleh peneliti dilapangan adalah Disiplin Pegawai, Kerja Sama dan Sumber Daya Manusia. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat sebagai berikut :

#### **1. Disiplin Pegawai**

<sup>16</sup>ReniPujiLestari dkk, *Loc.Cit.*, 161

<sup>17</sup>Nadeak,Willson. 1991. 365 *Hambatan menuju sukses*.Jakarta: Binacipta.

Berdasarkan hasil penelitian yang ditemukan di lapangan menunjukkan bahwa disiplin serta tanggung jawab pegawai dalam bekerja mengalami penurunan. Permasalahan yang dihadapi di Kantor Camat Sail dalam hal ini adalah perubahan perilaku para pegawai ini menandai bahwa para pegawai yang ada di Kantor Camat Sail mengalami penurunan motivasi kerja, sebagai implikasi dengan tidak terwujudnya suatu pelayanan yang baik yang didapatkan masyarakat.

### **Kerja Sama**

Kerja sama antara atasan dan bawahan serta sesama bawahan dalam organisasi adalah sebuah keharusan untuk dilaksanakan demi tercapainya suatu tujuan yang telah ditentukan bersama. Tanpa adanya kerja sama dalam organisasi maka apa yang direncanakan tidak tercapai, hal ini hal tersebut maka harus sejalan dengan peranan seorang pimpinan dalam membangun hubungan kerja sama yang baik antara pimpinan dan bawahannya serta mengajak bawahan dengan memberikan motivasi agar kerja sama antara bawahan juga dapat diciptakan dengan baik demi kepentingan organisasi.<sup>18</sup>

Kantor Camat Sail sendiri, memiliki penghalang dalam peningkatan kinerja, hal ini terdapat pada kerja sama yang kurang baik antara sesama pegawai. Koordinasi yang kurang bagus sesama pegawai juga menjadi salah satu faktor buruknya kinerja di Kecamatan Sail. Hal ini dapat dipahami lebih lanjut melalui wawancara dengan Bapak Nurzaman selaku Sekretaris Camat di Kantor Camat Sail.

---

<sup>18</sup> Susanti Bunga. *Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada*

### **3. Sumber Daya Manusia**

Organisasi pada hakekatnya adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama dan terikat secara formal dalam suatu ikatan hirarki, dimana selalu ada hubungan antara seseorang yang disebut pimpinan dengan sekelompok orang yang disebut sebagai bawahan. Suatu organisasi perkantoran dalam melaksanakan kegiatannya, baik kantor pemerintah maupun swasta akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang harus diperhatikan bersama yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam kantor dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada, keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki melainkan juga tergantung pada aspek sumberdaya manusia. Sumber daya manusia adalah sesuatu hal yang tidak bias diabaikan dalam berorganisasi karena berkembang tidaknya organisasi juga tergantung pada unsur SDM. Jika sumber daya manusia yang dimiliki pada sebuah organisasi,/instansi kurang memadai maka pencapaian tujuan organisasi jga sangat terpengaruh dan berimplikasi pada harapan masyarakat.<sup>19</sup>

Penelitian yang penulis lakukan dilapangan memang terdapat kendala terkait Sumber Daya Manusia (SDM) di Kecamatan Sail.

### **PENUTUP**

#### **Kesimpulan**

*Kantor CamatTobelo Selatan, (Tobelo Selatan)., 20*

<sup>19</sup>*Ibid.,*

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan kepemimpinan Camat Sail dalam kinerja Kecamatan Sail Kota Pekanbaru tahun 2015-2016 yang di pengaruhi oleh gaya kepemimpinan serta kinerja camat dan pegawai di Kecamatan Sail khususnya terhadap penilaian EKK tahun 2015-2016. Adapun penjelasan lebih lanjut antara lain yaitu:

1. Camat Sail dalam kepemimpinannya menggunakan gaya motivasi kepada pegawai namun bukan berupa hadiah melainkan sanksi apabila terbukti melakukan pelanggaran. Namun, keterangan sanksi yang disebutkan dalam wawancara belum sepenuhnya terealisasi. Hal ini dapat penulis amati langsung ketika berada dilapangan dimana pada jam kantor yang seharusnya sudah waktu masuk pegawai namun keadaan kantor masih sepi menjelang siang.
2. Camat Sail dalam kepemimpinannya tidak menggunakan gaya kekuasaan otokratik. Artinya, Camat Sail dalam kesibukannya memberikan wewenang kepada bawahan untuk melaksanakan tugasnya saat tidak berada di kantor atau melakukan urusan lain yang tidak bisa di tinggalkan. Jadi dalam hal ini beliau memberikan pelimpahan wewenang kepada bawahannya untuk menggantikan atau mewakilkan tugasnya.
3. Camat Sail dalam kepemimpinannya

menggunakan gaya kekuasaan partisipatif. Artinya Camat dalam pengambilan keputusannya melibatkan bawahannya. Jadi, dalam setiap kebijakan yang di ambil bawahan diikutsertakan dalam rapat yang diselenggarakan guna dan tujuan untuk musyawarah dalam pengambilan keputusan yang di di putuskan secara bersama dengan bawahannya.

4. Tingkat kehadiran sebagai salah satu dari bagian faktor sistem di Kantor Camat Sail tidak sesuai dengan keterangan yang diberikan. Berdasarkan hasil pengamatan langsung, masih banyak pegawai di Kantor Camat Sail yang datang tidak tepat waktu.
5. Faktor penghambat yang membuat buruknya kinerja di Kantor Camat Sail adalah kedisiplinan pegawai, kerja sama antar sesama pegawai dan Sumber Daya Manusia (SDM) yang belum memenuhi syarat sepenuhnya.

### Saran

Dari kesimpulan-kesimpulan di atas, penulis mencoba memberikan saran-saran yang mungkin dapat di gunakan sebagai sumbangan pikiran bagiKepemimpinan Camat Sail Dalam Kinerja Kecamatan Sail Kota Pekanbaru Tahun 2015-2016. Adapun saran-saran dari penulis yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Pengawasan yang perlu ditingkatkan terhadap pegawai di Kantor Camat Sail yang selama ini terkesan kurang diperhartikan oleh atasan. Dalam hal ini adalah Camat Sail yang merupakan pemimpin di Kecamatan Sail.
  2. Motivasi yang selama ini dalam bentuk sanksi bisa dilakukan penambahan dalam bentuk hadiah jika pegawai berprestasi. Hal ini bertujuan untuk memacu semangat pegawai agar lebih baik lagi dalam bekerja.
  3. Kebebasan sebagai salah satu bentuk gaya kepemimpinan Camat Sail agar dapat diberikan batasan yang membuat pegawai tidak leluasa saat ingin melanggar aturan yang berlaku di Kantor Camat Sail.
4. *Kepemimpinan Abnormal itu?*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
  5. Kencana, Inu .2003 *.Ilmu Pemerintahan* .Bandung: PT Refika Aditama
  6. Kencana, Inu .2003 *.Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia* .Bandung: PT Refika Aditama
  7. Kencana, Inu Syafiie.2014. *Ilmu Pemerintahan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
  8. Moekijat . 1991. *administrasi kepegawaian daerah*. Bandung : Mandar Maju
  9. Nazir, Moh. 2005. *Metode Penelitian* .Bogor: Grialia Indonesia
  10. Pamudji, S .1995 *.Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia* .Jakarta: Bumi Aksara
  11. Pasolong , Harbani . 2011. *teori administrasi publik* . Bandung : Alfabeta
  12. Prabu Mangkunegara, Anwar.2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Refika Aditama
  13. Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Dedi .2011 *.kepemimpinan dan perilaku dan organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
  14. Sedarmayanti. 2003. *sumber daya manusia dan produktifitas kerja* . Bandung : Mandar Maju
  15. Wilson, Nadeak. 1991. *365 Hambatan Menuju Sukses*. Jakarta: Binacipta
  16. Wirjana, R Bernardine dan Supardo, Susilo . 2005.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

1. Dwiyanto, Agus. 1995. , *kinerja organisasi sektor publik: kebijakan dan penerapannya* . Yogyakarta : FISIPOL UGM
2. Hasan, Iqbal .2002 *.Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya* . Jakarta : Ghalia Indonesia
3. Andrew J. Dubrin, Andrew. 2009. *The Complete Ideals Guides Leadership*. Jakarta: Prenada
4. Kartono, Kartini. 2014 *.dan Kepemimpinan: Apakah*

*Kepemimpinan (Dasar-Dasar  
Pengembangannya*  
.Yogyakarta: Andi Offset

## **B. Peraturan Perundang- Undangan**

Undang-Undang Nomor 23 Tahun  
2014 Pasal 225 Ayat (1)

## **C. Skripsi Dan Sumber Lainnya**

Andi Muhammad Ade F, *Analisis  
Peran Camat Dalam  
Penyelenggaraan Pemerintahan Di  
Kecamatan Pallangga Kabupaten  
Gowa*, Skripsi Program Studi Ilmu  
Pemerintahan, Universitas  
Hasanuddin, 2013

Bunga, Susanti. *Kepemimpinan  
Camat Dalam Meningkatkan Kinerja  
Pegawai Pada Kantor Camat Tobelo  
Selatan*. Tobelo Selatan

Ferry A. Marpaung, *Peranan  
Kepemimpinan Camat Dalam  
Meningkatkan Kinerja Pegawai  
Kantor Camat Muara Lawa  
Kabupaten Kutai Barat*, (*eJournal  
Administrative Reform*, 2014, 2  
(3)), 1612-1623

PujiLestari, Reni dkk. *Kepemimpinan  
Camat Dalam Meningkatkan Kinerja  
Pegawai*. Kota Kediri: Universitas  
Brawijaya