

KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN MANDIRANCAN KABUPATEN KUNINGAN

Ade Erna¹, Iskandar Zulkarnaen², Moh. Taufik Hidayat³

Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon

Email: haryo.bharoto81@gmail.com



DOI: 10.33603/reformasi.v6i2.10963

Diterima: Pebruari 2022; Direvisi: Maret 2022; Dipublikasikan: April 2022

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul "Kepemimpinan Kecamatan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Mandirancan, Kabupaten Kuningan." Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis beberapa aspek penting terkait kepemimpinan di Kantor Kecamatan Mandirancan, dengan fokus pada: 1) Struktur kepemimpinan yang diterapkan di Kantor Kecamatan Mandirancan; 2) Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mandirancan; 3) Faktor-faktor yang mendukung serta menghambat kepemimpinan Camat di kantor kecamatan tersebut; 4) Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan terhadap kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mandirancan, yang terletak di Kabupaten Kuningan. Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah metode penelitian kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi studi literatur, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Langkah-langkah dalam menganalisis data meliputi teknik Pengurangan Data, Penyajian Data, serta Verifikasi atau penarikan kesimpulan. Pemeriksaan validitas data dilakukan melalui pengaktifan sumber dan metode yang digunakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan seluruh parameter yang dianalisis, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Mandirancan, Kabupaten Kuningan, belum mencapai optimalitas. Penyebab dari hal ini adalah sebagai berikut: 1) Kepala kecamatan tidak memberikan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan kinerja baik, 2) Latar belakang pendidikan karyawan di kantor kecamatan Mandirancan masih belum sesuai dengan penempatan kerja, dan 3) Karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. 4) Karyawan belum memanfaatkan teknologi secara optimal sebagai sarana pendukung dalam pelaksanaan tugas mereka di tempat kerja. 5) Kreativitas dan inovasi karyawan belum mencapai tingkat optimal. 6) Terdapat kekurangan pengawasan langsung dari Camat. 7) Karyawan kurang memiliki kesadaran untuk bekerja secara mandiri tanpa pengawasan dari pimpinan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Performa Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pembangunan sumber daya manusia merupakan komponen yang esensial dalam konteks pembangunan nasional dan daerah, yang bertujuan untuk memastikan ketersediaan sumber daya yang produktif dan berdaya saing. Potensi setiap sumber daya manusia yang terdapat dalam suatu instansi harus dikelola dan dimanfaatkan secara optimal, guna mencapai hasil kerja yang maksimal. Manusia memainkan peran sentral dalam setiap aktivitas organisasi, karena individu merupakan perencana, pelaksana, dan penentu tercapainya tujuan organisasi tersebut. Tujuan tidak akan tercapai tanpa adanya partisipasi aktif dari individu, meskipun perusahaan dilengkapi dengan berbagai alat yang canggih. Tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu instansi tidak sepenuhnya bergantung pada keberadaan peralatan modern atau sarana dan prasarana yang memadai. Pendekatan yang lebih esensial adalah mempertimbangkan peran manusia yang melaksanakan tugas tersebut, yang merupakan faktor penentu dalam mewujudkan tujuan yang diinginkan.

Pemerintahan Kecamatan berfungsi sebagai pusat penyelenggaraan berbagai jenis administrasi yang bernilai strategis dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini mencakup administrasi kantor yang bersifat teknis, meliputi administrasi umum dan administrasi kepegawaian. Dengan demikian, pengelolaan yang efektif dalam kedua bidang tersebut diharapkan dapat mendukung terlaksananya seluruh tugas yang diemban oleh pemerintahan Kecamatan. Kecamatan merupakan suatu bagian wilayah yang terletak dalam administrasi suatu daerah kabupaten atau kota, dan dipimpin oleh seorang Camat. Pernyataan tersebut sejalan dengan REFORMASI Vol 6 No 2 April 2022

ketentuan yang termaktub dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 mengenai Pemerintahan Daerah, yang menyatakan bahwa "Kecamatan, atau istilah lain yang digunakan, merupakan bagian dari wilayah Kabupaten/Kota yang dipimpin oleh seorang Camat."

Dalam kerangka penyelenggaraan pemerintahan di Negara Kesatuan Republik Indonesia, Kecamatan memiliki posisi strategis sebagai perangkat daerah yang berada di bawah Kabupaten/Kota dan berfungsi sebagai penyelenggara pemerintahan umum. Sebagai perangkat daerah, Camat menjalankan beberapa kewenangan yang dilimpahkan oleh Bupati atau Wali Kota, serta berfungsi sebagai penyelenggara pemerintahan umum. Dalam kapasitasnya tersebut, Camat secara bertahap melaksanakan tugas-tugas Pemerintah Pusat di wilayah Kecamatan.

Pemimpin memegang peranan krusial sebagai penanggung jawab organisasi, yang melibatkan fungsi-fungsi kunci seperti koordinasi, motivasi, pengarahan, pengaruh, dan komunikasi dengan anggota tim. Dalam kapasitasnya, seorang pemimpin tidak hanya berperan dalam mengarahkan kegiatan, tetapi juga dalam menggerakkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, sehingga hasil yang diharapkan dapat tercapai secara optimal. Di sisi lain, faktor kepemimpinan dapat dianggap sebagai elemen yang dominan yang berkontribusi pada kemunduran suatu organisasi, yang disebabkan oleh ketidakmampuan dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya. Masalah kepemimpinan memiliki tingkat kepentingan yang sangat signifikan, sehingga pemimpin senantiasa menjadi subjek utama dalam evaluasi yang berkaitan dengan faktor-faktor penyebab keberhasilan atau kegagalan suatu

organisasi.

Kinerja dalam suatu organisasi ditentukan oleh kontribusi seluruh sumber daya manusia, termasuk baik jajaran pimpinan maupun pegawai. Terdapat sejumlah faktor signifikan yang dapat memengaruhi kinerja sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kinerja pegawai yang tergabung di dalamnya. Apabila pegawai menunjukkan tingkat motivasi yang tinggi, serta memiliki kemampuan kreatif dan inovatif, maka kinerja mereka cenderung akan meningkat secara signifikan. Oleh karena itu, diperlukan peran kepemimpinan yang efektif dari seorang pemimpin untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, kinerja pegawai sangat terpengaruh oleh cara pimpinan melaksanakan perannya sebagai pemimpin dalam organisasi. Pimpinan memiliki peranan yang signifikan dan strategis dalam mempengaruhi kinerja pegawai, sejalan dengan tugas pokok dan fungsinya. Pernyataan tersebut memiliki hubungan yang erat dengan penyediaan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat.

Pegawai memegang peranan yang signifikan dalam mencapai tujuan organisasi, serta berfungsi sebagai faktor kunci dalam menentukan keberhasilan pemerintah dalam menjalankan kewenangannya. Berdasarkan hal tersebut, penting untuk melakukan penilaian kinerja pegawai secara berkelanjutan serta berupaya untuk meningkatkannya secara sistematis. Dalam mengevaluasi kinerja pegawai, sebaiknya kegiatan ini tidak hanya terbatas pada keberadaan fisik para pegawai tersebut. Pernyataan ini juga terkait dengan sistem dan mekanisme evaluasi kinerja yang lebih komprehensif, REFORMASI Vol 6 No 2 April 2022

yang mencakup proses evaluasi terhadap kualitas kepemimpinan para pemimpin institusi di mana mereka beroperasi. Dengan kata lain, proses penilaian kinerja pegawai tidak dapat dipisahkan dari peran dan tanggung jawab yang diemban oleh para pemimpin. Peningkatan kinerja pegawai merupakan upaya yang berkelanjutan untuk mencapai sasaran pelayanan prima kepada masyarakat. Hal ini mencakup penyediaan layanan yang diselenggarakan oleh aparatur pemerintah yang memenuhi standar yang telah ditetapkan dan berpotensi untuk menciptakan citra positif dalam pelayanan publik. Namun, berdasarkan pengamatan moral penulis di Kantor Kecamatan Mandirancan, Kabupaten Kuningan, dapat disimpulkan bahwa kemampuan sumber daya manusia belum mampu memenuhi ekspektasi yang diperlukan untuk mengembangkan sumber daya dalam organisasi.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan, penulis mengidentifikasi sejumlah permasalahan terkait dengan kepemimpinan camat dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mandirancan, Kabupaten Kuningan, antara lain:

1. Minimnya perhatian yang diberikan oleh pemimpin terhadap kebutuhan pegawai, yang tercermin dalam kurangnya fasilitas yang memadai serta ketidakadaan sistem penghargaan atau insentif bagi pegawai yang menunjukkan kinerja yang baik.
2. Pengawasan yang dilakukan secara langsung oleh pemimpin belum mencapai tingkat optimal.
3. Kemampuan pegawai dalam penggunaan alat bantu kerja, khususnya dalam pengoperasian komputer/laptop, masih menunjukkan hasil yang suboptimal.

Sehubungan dengan tema kepemimpinan dan kinerja pegawai, penulis berke-

inginan untuk melakukan penelitian mengenai peran kepemimpinan Camat dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, dengan fokus spesifik pada Kantor Kecamatan Mandirancan, Kabupaten Kuningan. Penelitian ini berjudul "Peran Kepemimpinan Camat dalam Peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Mandirancan, Kabupaten Kuningan."

Perumusan Masalah

Berdasarkan analisis latar belakang masalah yang telah dipaparkan, permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut: "Kepemimpinan Camat dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mandirancan, Kabupaten Kuningan, masih belum mencapai tingkat optimal. "

Identifikasi Masalah

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, penulis merumuskan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana peran kepemimpinan Camat di Kantor Kecamatan Mandirancan, Kabupaten Kuningan?
2. Bagaimana kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mandirancan, Kabupaten Kuningan?
3. Apa saja faktor-faktor yang berperan sebagai pendukung dan penghambat dalam kepemimpinan Camat dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mandirancan, Kabupaten Kuningan?
4. Langkah-langkah apa yang diambil untuk mengatasi hambatan yang dihadapi dalam kepemimpinan Camat dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mandirancan, Kabupaten Kuningan?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis aspek-aspek kunci yang berkaitan dengan

topik yang diteliti. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi fenomena yang menjadi fokus kajian; (2) memahami implikasi dari temuan yang diperoleh terhadap praktik atau kebijakan yang relevan; serta (3) memberikan rekomendasi berbasis data untuk pengembangan lebih lanjut dalam konteks yang terkait. Dengan demikian, penelitian ini berkontribusi pada pemahaman yang lebih mendalam mengenai isu yang diteliti dan mengisi kekosongan dalam literatur yang ada.

Tujuan penelitian yang dapat dirumuskan berdasarkan identifikasi masalah tersebut adalah sebagai berikut:

1. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi dan menganalisis kepemimpinan Camat di Kantor Kecamatan Mandirancan, Kabupaten Kuningan.
2. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mandirancan, Kabupaten Kuningan.
3. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung dan menghambat kepemimpinan Camat dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mandirancan, Kabupaten Kuningan.
4. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi berbagai upaya yang diimplementasikan dalam rangka mengatasi hambatan yang dihadapi oleh Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mandirancan, Kabupaten Kuningan.

Manfaat Penelitian

Dalam bagian ini, akan dijelaskan mengenai kontribusi dan kegunaan penelitian ini dalam konteks ilmu pengetahuan dan praktik yang relevan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru yang signifikan serta mendukung pengembangan teori dan aplikasi praktis di bidang yang diteliti. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan solusi terhadap permasalahan yang dihadapi oleh masyarakat atau industri terkait, sehingga dapat memberikan dampak positif yang luas. Dengan demikian, penelitian ini berperan penting dalam memperkaya khazanah pengetahuan yang ada serta memberikan rekomendasi yang bermanfaat untuk kebijakan atau praktik di masa depan.

1. Dari perspektif keilmuan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang signifikan serta kontribusi yang berarti dalam pengembangan ilmu, khususnya di bidang Ilmu Administrasi Negara. Selain itu, diharapkan juga dapat memperkaya literatur yang ada bagi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, terutama dalam program studi Ilmu Administrasi Negara.
2. Hasil penelitian ini dapat berfungsi sebagai sumber masukan bagi pemerintah, khususnya kepada Camat dan pegawai di Kecamatan Mandirancan, Kabupaten Kuningan, dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

KAJIAN PUSTAKA

Konsep Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu pendekatan atau teknik—sering kali disebut gaya kepemimpinan—yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi pengikut atau bawahannya. Tujuan dari penerapan gaya kepemimpinan ini adalah untuk mendorong kerjasama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Miftah Thoha (2013:9) menegaskan bahwa kepemimpinan merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk mem-

pengaruhi perilaku individu maupun kelompok, serta dapat dipahami sebagai seni dalam memengaruhi perilaku manusia.

Seorang pemimpin dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya harus memiliki landasan yang jelas dalam bentuk teknik, metode, atau strategi yang diterapkan untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Pemimpin perlu menguasai berbagai teknik kepemimpinan guna mempengaruhi bawahan mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

Teknik kepemimpinan menurut Syafi'ie (2013: 41-46) dapat dipahami sebagai serangkaian strategi dan metodologi yang digunakan oleh pemimpin untuk mengelola tim dan organisasi dengan efektif. Dalam karyanya, Syafi'ie menjelaskan berbagai pendekatan yang dapat diadopsi oleh pemimpin dalam upaya mencapai tujuan organisasi, serta pentingnya komunikasi dan hubungan interpersonal yang baik dalam proses kepemimpinan.

Penekanan pada pengembangan keterampilan interpersonal dan kemampuan untuk beradaptasi dengan situasi yang dihadapi merupakan poin krusial dalam teknik-teknik kepemimpinan yang diuraikan.

1. Teknik Persuasi

Teknik persuasi merupakan pendekatan yang digunakan untuk mempengaruhi sikap, keyakinan, atau perilaku individu atau kelompok melalui argumen, penjelasan, atau komunikasi yang efektif. Dalam konteks ini, penelitian tentang teknik-teknik persuasi dapat meliputi analisis terhadap aspek psikologis, strategis, dan etis yang terkait dengan proses komunikasi persuasif.

Studi ini bertujuan untuk memahami bagaimana pesan-pesan tertentu dapat dirancang dan disampaikan agar lebih meyakinkan dan dapat diterima oleh audiens yang ditargetkan.

2. Teknik Komunikasi yang Efektif
3. Teknik Fasilitas: Pendekatan dan Implementasi dalam Pengelolaan Sumber Daya.
4. Metode Motivasi
5. Teknik Keteladanan dalam Konteks Pendidikan

Kinerja

Kinerja sangat penting bagi suatu organisasi dalam upaya mencapai tujuannya. Upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia, yaitu pegawai dalam suatu organisasi akan berdampak pada pencapaian organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Menurut Bernadin (dalam Sudarmanto 2018: 8) menyatakan bahwa: "Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu." Dari definisi tersebut, Bernadin menekankan pengertian "kinerja sebagai hasil, bukan karakter dan perilaku."

Indikator-indikator sangat diperlukan sebagai aspek tolak ukur dalam penilaian suatu kinerja. Dimensi ataupun tolak ukur kinerja sangat diperlukan guna untuk menilai sudah baik atau belum kinerja dari seorang pegawai.

Bernadin (dalam Sudarmanto 2015: 12) menyampaikan ada 6 kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. *Quality* (Kualitas)
2. *Quantity* (Kuantitas)
3. *Timeliness* (Ketepatan waktu)
4. *Cost-effectiveness* (Efektivitas biaya),
5. *Need for supervision* (Perlu pengawasan).
6. *Interpersonal impact* (Hubungan antar personal).

Definisi dan Operasionalisasi Konsep Penelitian

Dalam konteks penelitian ini, REFORMASI Vol 6 No 2 April 2022

penting untuk menjelaskan secara jelas dan rinci definisi serta operasionalisasi dari konsep-konsep yang akan digunakan. Definisi merujuk pada pemahaman teoritis dari setiap konsep, sementara operasionalisasi mencakup langkah-langkah konkret yang diambil untuk mengukur atau mengamati konsep tersebut dalam penelitian. Dengan demikian, pembaca akan memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai konsep yang dianalisis serta metode yang digunakan untuk penelitian ini.

Definisi Konsep Penelitian

Penelitian merupakan suatu proses sistematis yang bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang lebih dalam mengenai fenomena tertentu. Dalam konteks ini, konsep penelitian merujuk pada kerangka pemikiran yang dirancang untuk memandu keseluruhan proses penelitian, mulai dari perumusan pertanyaan penelitian hingga analisis data. Konsep ini mencakup aspek-aspek fundamental, seperti tujuan, metodologi, serta pendekatan teoritis yang digunakan dalam studi. Melalui pemahaman yang jelas terhadap konsep penelitian, peneliti dapat mengidentifikasi keterkaitan antara variabel-variabel yang diteliti dan mengembangkan hipotesis yang relevan. Dengan demikian, definisi konsep penelitian adalah landasan penting yang mendasari pelaksanaan studi yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan.

Definisi konseptual untuk setiap variabel akan dipaparkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan dapat dipahami sebagai suatu kekuatan pendorong atau mobilisator yang mengelola serta memanfaatkan sumber daya dan alat-alat yang tersedia dalam suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh kemampuan para pemimpin dalam mengelola

- sumber daya dan alat-alat yang tersedia secara efektif dan efisien dalam proses pelaksanaannya.
2. Pemimpin adalah individu yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar bertindak sesuai dengan kehendaknya. Kemampuan ini dapat bersifat innate (alamiah) maupun hasil dari proses pembelajaran dan pengalaman yang diperoleh sepanjang waktu.
 3. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil dari aktivitas kerja yang dilakukan oleh individu maupun kelompok, yang dievaluasi berdasarkan aspek kualitas dan kuantitas dalam konteks kegiatan tertentu. Penilaian terhadap kinerja ini dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kemampuan alami serta kemampuan yang diperoleh melalui proses pembelajaran, dengan tujuan untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

Operasionalisasi Konsep Penelitian

Dalam bagian ini, akan dijelaskan mengenai pengoperasian konsep-konsep yang menjadi fokus dalam penelitian ini. Operasionalisasi konsep merupakan langkah krusial yang bertujuan untuk mendefinisikan dan mengukur variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian secara empiris. Proses ini mencakup penentuan indikator-indikator yang relevan serta metode pengumpulan data yang sesuai, sehingga memungkinkan analisis yang valid dan dapat diandalkan. Dengan melakukan operasionalisasi konsep, peneliti dapat memastikan bahwa konsep yang diteliti dapat diukur secara konkret, serta memberikan dasar yang kuat bagi pengujian hipotesis yang diajukan.

Operasionalisasi konsep penelitian dilaksanakan melalui penjabaran konsep-konsep variabel REFORMASI Vol 6 No 2 April 2022

penelitian ke dalam beberapa dimensi yang sejalan dengan teori yang diterapkan. Dimensi-dimensi tersebut selanjutnya dirinci menjadi indikator-indikator yang relevan.

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu proses yang kompleks dan dinamis, yang berkaitan dengan pengaruh individu atau kelompok dalam mengarahkan, memotivasi, dan memfasilitasi pencapaian tujuan bersama. Dalam konteks organisasi, kepemimpinan tidak hanya berfokus pada pengambilan keputusan, tetapi juga pada pembangunan hubungan interpersonal yang efektif, pengembangan potensi anggota tim, serta penciptaan lingkungan kerja yang positif. Oleh karena itu, pemahaman mendalam mengenai teori-teori kepemimpinan, gaya kepemimpinan yang berbeda, dan faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan kepemimpinan menjadi krusial dalam upaya peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Definisi Kepemimpinan

Miftah Thoha (2013: 9) menyatakan bahwa kepemimpinan dapat dipahami sebagai suatu aktivitas yang bertujuan untuk memengaruhi perilaku individu maupun kelompok. Dengan demikian, kepemimpinan dapat dianggap sebagai sebuah seni dalam memengaruhi perilaku manusia.

Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu kemampuan untuk mempengaruhi dan memotivasi individu yang dipimpin, sehingga mereka mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien. Kepemimpinan, menurut P. Pigros (dalam Inu Kencana, 2014: 133) dapat dijelaskan sebagai suatu proses yang melibatkan pengaruh seseorang terhadap individu atau kelompok untuk

mencapai tujuan bersama. Hal ini mencakup berbagai aspek, termasuk komunikasi, motivasi, dan pengambilan keputusan yang efektif. Kepemimpinan yang baik tidak hanya membutuhkan keterampilan interaksi sosial, tetapi juga pemahaman yang mendalam mengenai dinamika kelompok serta konteks di mana pemimpin beroperasi. Dengan demikian, kepemimpinan merupakan fenomena kompleks yang memerlukan analisis dan pemahaman yang mendalam untuk diterapkan secara efektif dalam berbagai situasi. Menurut Pigros (dalam Inu Kencana, 2014: 133), kerja sama dapat diartikan sebagai suatu proses yang melibatkan individu atau kelompok dalam upaya mencapai tujuan yang sama.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merujuk pada pendekatan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, dan mempengaruhi anggota tim atau organisasi. Berbagai gaya kepemimpinan dapat diidentifikasi berdasarkan karakteristik, metode komunikasi, serta cara pengambilan keputusan yang diterapkan oleh pemimpin. Pemahaman yang mendalam mengenai gaya kepemimpinan sangat penting, karena dapat berdampak signifikan terhadap dinamika kelompok, efektivitas tim, serta pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, kajian mengenai gaya kepemimpinan menjadi krusial dalam mengembangkan strategi manajerial yang efektif dan menghasilkan lingkungan kerja yang produktif.

Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kumpulan karakteristik, sikap, perilaku, serta kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam upaya mempengaruhi dan membimbing bawahan mereka.

Gaya kepemimpinan yang paling

efektif adalah gaya yang mampu memaksimalkan produktivitas, meningkatkan kepuasan kerja, serta mendorong pertumbuhan individu dan organisasi. Dalam konteks ini, penting untuk mengklasifikasikan berbagai tipe kepemimpinan guna memahami bagaimana masing-masing dapat berkontribusi terhadap pencapaian tujuan tersebut.

Klasifikasi Tipe Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh tipe-tipe kepemimpinan yang dimiliki oleh individu tersebut. Menurut Setyowati (2013: 106), terdapat berbagai tipe kepemimpinan yang dapat diidentifikasi, yang meliputi:

1. Tipe pemimpin yang bersifat otokratis memiliki sejumlah ciri khas yang dapat diidentifikasi, di antaranya adalah:
 - a. Memahami organisasi sebagai entitas yang dimiliki secara pribadi.
 - b. Memperlakukan bawahan hanya sebagai sarana atau alat dalam mencapai tujuan.
 - c. Menolak untuk menerima kritik, saran, dan pandangan yang disampaikan.
 - d. Terlalu mengandalkan kekuasaan formal yang dimilikinya.
2. Tipe Pemimpin Militeristik. Ciri-ciri yang dimaksud adalah sebagai berikut:
 - a. Dalam memotivasi bawahan, lebih dominan menerapkan pendekatan berbasis perintah.
 - b. Mengharuskan penerapan disiplin yang ketat dan konsisten dari para bawahannya.
 - c. Kesulitan dalam menerima kritik dari bawahannya.
3. Tipe Pemimpin Paternalistik. Ciri-ciri yang dapat diidentifikasi adalah

sebagai berikut:

- a. Mempersepsikan bawahan sebagai individu yang belum mencapai kedewasaan.
 - b. Menunjukkan sikap yang terlalu protektif.
 - c. Seringkali tidak memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan kreativitas dan imajinasinya.
 - d. Sering kali menunjukkan sikap yang menganggap dirinya sebagai sumber pengetahuan yang mutakhir.
4. Tipe Pemimpin Karismatik. Ciri-ciri yang dimaksud adalah sebagai berikut:
- a. Pemimpin yang memiliki daya tarik yang signifikan.
 - b. Bawahan sering menghadapi kesulitan dalam mengungkapkan faktor-faktor yang membuat seorang pemimpin menarik perhatian, terutama pada pemimpin yang memiliki banyak pengikut.
5. Tipe Kepemimpinan Demokratis. Karakteristik yang dimaksud adalah:
- a. Menyediakan ruang bagi bawahan untuk mengemukakan pendapat mereka.
 - b. Memberikan kesempatan kepada anggota tim untuk melakukan kesalahan sebagai bagian dari proses pembelajaran, serta melakukan perbaikan agar kesalahan tersebut tidak terulang di masa yang akan datang.
 - c. Terbuka untuk menerima masukan, pendapat, serta kritik konstruktif dari para bawahan.
 - d. Senantiasa memprioritaskan kolaborasi dalam upaya mencapai tujuan yang diinginkan.
 - e. Berupaya untuk meningkatkan kapasitas diri individu dalam perannya sebagai pemimpin.

Peran dan Fungsi Kepemimpinan

Pada bagian ini, akan dibahas mengenai peran serta fungsi yang dimainkan oleh seorang pemimpin dalam konteks organisasi. Kepemimpinan tidak hanya sekadar tentang memberikan arahan, tetapi juga mencakup pengambilan keputusan, motivasi anggota tim, serta pembangunan hubungan yang efektif di dalam organisasi. Dengan demikian, pemimpin berperan krusial dalam mencapai tujuan bersama dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Aspek pertama dari pendekatan perilaku kepemimpinan menekankan pada peran dan fungsi yang dijalankan oleh pemimpin dalam konteks kelompoknya. Untuk mencapai efektivitas dalam suatu kelompok, setiap individu perlu melaksanakan dua fungsi utama, yaitu:

1. Fungsi-fungsi yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas (task-related functions) atau pemecahan masalah. Yaitu berkaitan dengan penyampaian rekomendasi penyelesaian, informasi, serta pendapat.
2. Fungsi-fungsi pemeliharaan kelompok (group maintenance) atau fungsi sosial. Hal ini berkaitan dengan berbagai aspek yang dapat mendukung kelancaran operasional kelompok, termasuk tetapi tidak terbatas pada, persetujuan dengan kelompok lain, upaya pencegahan terhadap terjadinya perbedaan, serta faktor-faktor lainnya yang relevan.

Strategi Kepemimpinan

Teknik kepemimpinan merujuk pada metode yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi bawahannya, dengan tujuan mengarahkan mereka ke arah pencapaian tujuan organisasi. Menurut Syafi'ie

(2013, hlm. 41-46), terdapat lima teknik kepemimpinan yang dapat diidentifikasi, yaitu:

1. Teknik Persuasif merupakan metode komunikasi yang dirancang untuk memengaruhi sikap, keyakinan, atau perilaku individu atau kelompok. Pendekatan ini sering kali diterapkan dalam berbagai konteks, termasuk pemasaran, politik, serta komunikasi interpersonal, dengan tujuan untuk meyakinkan audiens tentang suatu ide, produk, atau tindakan yang diusulkan. Penggunaan teknik persuasif ini melibatkan berbagai strategi, seperti penekanan pada emosi, logika, dan kredibilitas, yang secara keseluruhan bertujuan untuk meningkatkan efektivitas penyampaian pesan.
2. Pendekatan Komunikatif dalam Pembelajaran
3. Teknik Fasilitas dalam Pengelolaan Sumber Daya
4. Strategi Peningkatan Motivasi
5. Pendekatan Melalui Keteladanan

Berikut ini adalah penjelasan mengenai berbagai teknik yang diterapkan dalam kepemimpinan, antara lain:

1. Teknik Persuasi

Teknik persuasif dalam konteks kepemimpinan merupakan strategi yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk membujuk anak buahnya agar meningkatkan kinerja dan dedikasi mereka. Salah satu pendekatan yang dapat diterapkan adalah melalui pemberian motivasi yang efektif, yang sering kali melibatkan teknik pemanjaan. Dengan cara ini, para bawahan cenderung melaksanakan tugas-tugas mereka dengan penuh semangat, beranggapan bahwa pemimpin mereka memiliki sifat yang baik dan peduli terhadap kepentingan mereka. Selain itu, pemimpin

menginternalisasikan kesadaran bahwa pekerjaan adalah tanggung jawab yang harus dituntaskan.

2. Pendekatan Komunikatif dalam Pengajaran Bahasa

Teknik komunikatif dalam kepemimpinan merupakan strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin untuk membangun komunikasi yang efektif dengan para pegawainya, baik dalam menyampaikan informasi maupun dalam proses pengambilan keputusan. Pendekatan ini bertujuan agar pesan yang disampaikan dapat dipahami dan diterima dengan baik oleh bawahannya, sesuai dengan harapan dan tujuan yang ditetapkan oleh pemimpin. Bawahan juga diberikan kesempatan untuk menyampaikan saran serta melakukan komunikasi secara timbal balik.

3. Metode Pengelolaan Fasilitas

Teknik fasilitasi dalam konteks kepemimpinan merujuk pada strategi yang digunakan oleh pemimpin untuk menyediakan sumber daya dan fasilitas yang diperlukan oleh staf mereka. Tujuan dari penyediaan fasilitas ini adalah untuk mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab bawahan dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Teknik fasilitasi ini dirancang untuk meningkatkan rasa syukur bawahannya terhadap fasilitas yang mereka miliki.

4. Metode Motivasi

Teknik motivasi kepemimpinan merupakan suatu strategi yang diterapkan oleh pemimpin untuk mengembangkan rasa kepemilikan pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi. Pemberian penghargaan kepada subordinates yang

menunjukkan kinerja yang baik dapat menjadi salah satu strategi yang efektif dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas di lingkungan kerja.

5. Teknik Teladan Kepemimpinan

Teknik keteladanan dalam konteks kepemimpinan dapat dipahami sebagai suatu strategi yang diterapkan oleh pemimpin untuk memberikan contoh dan menanamkan nilai-nilai disiplin kepada para pegawai. Selain itu, pemimpin yang menerapkan teknik ini diharapkan senantiasa berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan yang dilaksanakan, sehingga dapat memperkuat budaya disiplin dan keterlibatan dalam organisasi. Di Indonesia, konsep paternalistik sering dijadikan rujukan, di mana seorang tokoh senantiasa berfungsi sebagai panutan. Dengan demikian, seorang pemimpin, yang berperan sebagai tokoh tersebut, diharapkan untuk memberikan contoh dan teladan yang baik bagi para bawahannya.

Kinerja

Kinerja merujuk pada sejauh mana suatu individu, kelompok, atau organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks ini, kinerja dapat diukur melalui berbagai indikator yang mencerminkan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas dari aktivitas yang dilakukan. Penilaian kinerja yang komprehensif penting untuk memahami kekuatan serta area yang memerlukan perbaikan, dan dapat berfungsi sebagai dasar untuk pengambilan keputusan strategis yang lebih baik dalam manajemen dan pengembangan. Dalam kajian ini, berbagai aspek kinerja akan dianalisis secara detail, guna memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi hasil yang dicapai.

Definisi Kinerja

Menurut Robbins (dikutip dalam Bintaro dan Daryanto, 2017: 105), kinerja dapat diartikan sebagai jumlah usaha yang dikeluarkan oleh individu dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan mereka. Menurut Sinambela dan rekan-rekan (dalam Bintaro dan Daryanto, 2017: 105). . . Kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai tingkat kemampuan individu dalam melaksanakan tugas atau keahlian tertentu dengan efektif dan efisien. Kinerja pegawai memiliki signifikansi yang tinggi, karena melalui ukuran kinerja ini, dapat diidentifikasi sejauh mana kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka. Oleh karena itu, diperlukan penetapan kriteria yang jelas dan terukur, yang harus disepakati secara kolektif, sehingga dapat digunakan sebagai acuan dalam pengambilan keputusan.

Penilaian atau Evaluasi Kinerja

Dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia, penilaian atau evaluasi kinerja merupakan proses sistematis yang bertujuan untuk mengukur dan menganalisis efektivitas dan efisiensi individu serta tim dalam mencapai tujuan organisasi. Evaluasi ini tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk menilai hasil kerja, tetapi juga sebagai mekanisme umpan balik yang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengidentifikasi kekuatan dan area yang perlu diperbaiki. Dengan demikian, penilaian kinerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan memfasilitasi pengembangan profesional dalam lingkungan kerja.

Penilaian kinerja, atau yang lebih dikenal dengan istilah performance appraisal, merujuk pada suatu proses sistematis yang digunakan untuk

mengukur dan mengevaluasi kinerja individu dalam konteks organisasi. Penilaian kinerja bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana efektivitas dan produktivitas seorang pekerja dalam menjalankan tugasnya selama periode waktu tertentu. Menurut Bascal yang dikutip dalam Wibowo (2014: 187). . .

Evaluasi kinerja yang dikemukakan oleh Newstrom dan Davis (dalam Wibowo, 2014: 225) dipahami sebagai suatu proses sistematis yang mencakup penilaian terhadap kinerja pegawai, komunikasi hasil penilaian tersebut kepada individu yang bersangkutan, serta identifikasi berbagai strategi untuk meningkatkan kinerja yang bersangkutan. Selanjutnya, Wibowo (2014: 226) menyimpulkan bahwa evaluasi kinerja dapat dimanfaatkan untuk berbagai kepentingan dalam konteks organisasi. Manajemen memanfaatkan evaluasi sebagai alat dalam pengambilan keputusan terkait sumber daya manusia. Evaluasi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengambilan keputusan penting, termasuk promosi, mutasi, dan pemecatan.

Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja memiliki tujuan yang signifikan dalam konteks organisasi, di mana ia bertujuan untuk mengevaluasi serta memberikan umpan balik mengenai kinerja individu atau tim. Melalui proses ini, organisasi dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan, yang selanjutnya dapat digunakan untuk perencanaan pengembangan profesional.

Selain itu, penilaian kinerja juga berfungsi sebagai alat untuk menetapkan standar yang jelas, meningkatkan motivasi karyawan, dan mendorong pencapaian tujuan strategis perusahaan. Manfaat utama dari penilaian kinerja meliputi peningkatan produktivitas, penyempurnaan proses kerja, serta perbaikan dalam kepuasan dan keterlibatan karyawan. Dengan REFORMASI Vol 6 No 2 April 2022

demikian, penilaian kinerja bukan hanya sekadar evaluasi, tetapi juga kesempatan untuk mengembangkan budaya organisasi yang lebih baik.

Tujuan dilaksanakannya penilaian kinerja, sebagaimana diungkapkan oleh Sedarmayanti (2010: 262), adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kinerja pegawai melalui upaya untuk membantu mereka menyadari dan mengoptimalkan seluruh potensi yang dimiliki dalam rangka mencapai tujuan organisasi.
2. Menyediakan informasi yang relevan kepada pegawai dan pimpinan sebagai landasan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

Manfaat penilaian kinerja, sebagaimana diungkapkan oleh Sedarmayanti (2010: 264), meliputi beberapa aspek berikut:

1. Meningkatkan kinerja profesional
2. Menyediakan peluang kerja yang adil dan merata.
3. Penilaian yang akurat dapat memastikan bahwa karyawan memperoleh kesempatan untuk menempati posisi pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan mereka.
4. Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi
5. Melalui evaluasi kinerja, dapat diidentifikasi karyawan yang memiliki kemampuan di bawah standar, sehingga memberikan peluang untuk pengembangan program pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi mereka.
6. Penyesuaian Kompensasi. Melalui proses penilaian yang sistematis, pihak manajemen dapat membuat keputusan yang tepat dalam menentukan perbaikan terkait pemberian kompensasi serta aspek-aspek lainnya.
7. Keputusan terkait promosi dan demosi karyawan dapat didasarkan pada

hasil penilaian kinerja yang telah dilakukan. Penilaian ini berfungsi sebagai indikator yang objektif untuk mengevaluasi prestasi dan kontribusi individu dalam organisasi, sehingga menjadi landasan yang kuat dalam pengambilan keputusan tersebut.

8. Melakukan diagnosis terhadap kesalahan dalam desain pekerjaan. Kinerja yang tidak memuaskan dapat diindikasikan sebagai suatu refleksi dari adanya kekurangan dalam perancangan pekerjaan. Penilaian kinerja dapat berfungsi sebagai alat diagnostik yang efektif untuk mengidentifikasi kesalahan tersebut.
9. Melakukan evaluasi terhadap proses rekrutmen dan seleksi. Kinerja rendah yang ditunjukkan oleh karyawan baru dapat mencerminkan adanya ketidaksesuaian dalam proses rekrutmen dan seleksi.

Dimensi Kinerja

Pada bagian ini, akan dibahas mengenai dimensi kinerja secara mendalam. Dimensi kinerja merujuk pada berbagai aspek yang mempengaruhi efektivitas dan efisiensi suatu entitas dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengevaluasi dimensi-dimensi tersebut serta keterkaitannya dengan keberhasilan operasional. Dengan pemahaman yang lebih dalam mengenai dimensi kinerja, diharapkan dapat ditemukan strategi yang lebih tepat dalam meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Dimensi atau indikator kinerja merujuk pada elemen-elemen yang digunakan sebagai parameter untuk mengevaluasi kinerja. Menurut Bernadin (dalam Sudarmanto, 2015: 12), terdapat enam kriteria dasar atau dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. Kualitas dapat didefinisikan sebagai kemampuan suatu proses atau hasil

untuk mendekati kesempurnaan dalam memenuhi maksud dan tujuannya.

2. Kuantitas, yang merujuk pada ukuran atau jumlah yang dihasilkan, merupakan aspek yang penting untuk dipertimbangkan dalam analisis.
3. Ketepatan waktu merujuk pada durasi yang diperlukan untuk menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk secara efisien.
4. Efektivitas biaya merujuk pada sejauh mana organisasi dapat memanfaatkan sumber daya yang tersedia untuk mencapai hasil yang optimal, serta mengurangi pemborosan dalam penggunaan sumber daya tersebut.
5. Diperlukan adanya pengawasan terkait dengan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas atau fungsi pekerjaan secara mandiri, tanpa memerlukan asistensi atau intervensi dari atasan.
6. Hubungan interpersonal memiliki pengaruh signifikan terhadap kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, membentuk niat baik, serta mendorong kerja sama di antara rekan-rekan kerja dan bawahan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Bintaro dan Daryanto (2017: 109), terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

1. Fasilitas Perkantoran

Fasilitas kantor berfungsi sebagai sarana yang mendukung pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif. Ketidakmampuan organisasi dalam menyediakan fasilitas yang memadai dapat berdampak negatif terhadap kinerja pegawai.

2. Konteks Lingkungan Kerja
Lingkungan kerja yang optimal ditandai oleh ruang kerja yang cukup luas, pencahayaan yang memadai, serta suhu udara yang sesuai dengan ukuran ruang kerja para pegawai.
3. Prioritas Tugas dan Kegiatan
Biarkan karyawan menyelesaikan tugas-tugas mereka secara bertahap sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Jika ada kebutuhan untuk menambahkan tugas yang lebih prioritas, maka tenggat waktu untuk tugas yang sedang dikerjakan sebelumnya harus diubah. Pendekatan ini diharapkan dapat menciptakan suasana kerja yang lebih tenang bagi karyawan, serta mengurangi tekanan yang mungkin mereka rasakan akibat batas waktu yang ketat.
4. Atasan yang Mendukung
Pemimpin perlu memberikan dukungan yang substansial kepada pegawai untuk mendorong pengungkapan ide-ide yang mereka miliki. Keterlibatan pegawai dalam setiap aktivitas organisasi merupakan hal yang esensial.
5. Tunjangan tambahan
Sebagian besar karyawan cenderung menunjukkan kinerja yang optimal ketika mereka merasakan penghargaan yang diberikan oleh organisasi terhadap kontribusi mereka. Penghargaan tersebut dapat diberikan dalam bentuk pujian maupun insentif finansial, seperti bonus.

METODE PENELITIAN

Metodologi Penelitian yang Diterapkan

Metode penelitian dapat diartikan sebagai pendekatan ilmiah yang digunakan untuk mengumpulkan data yang di-REFORMASI Vol 6 No 2 April 2022

perlu dalam pelaksanaan suatu penelitian. Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah pendekatan kualitatif dengan karakteristik deskriptif.

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah pendekatan kualitatif deskriptif. Pemilihan metode ini didasarkan pada tujuan peneliti untuk menggambarkan kepemimpinan Camat dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mandirancan, Kabupaten Kuningan. Selain berlandaskan pada teori yang relevan, peneliti juga melakukan observasi serta wawancara guna mengeksplorasi keselarasan antara teori yang ada dan realitas yang teramati di lapangan.

Informan dan Metode Pemilihan Informan

1. Informan Kunci (Key Informant)
Camat dan Sekretaris Camat yang bertugas di Kantor Kecamatan Mandirancan, Kabupaten Kuningan.
2. Informan Pendukung
Pegawai yang bertugas di Kantor Kecamatan Mandirancan, Kabupaten Kuningan.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tinjauan Literatur (Studi Kepustakaan)
Data yang diperoleh oleh penulis secara langsung meliputi laporan-laporan, literatur, arsip-arsip, serta sumber-sumber informasi lain yang dapat mendukung analisis dan pembahasan ini.
2. Metode Wawancara
Teknik pengumpulan data yang dimaksud adalah metode wawancara semi-struktural, di mana peneliti mengajukan serangkaian pertanyaan lisan secara interaktif dan terarah

kepada informan. Informan tersebut terdiri dari Camat, Sekretaris Camat, dan Kepala Seksi di Kantor Kecamatan Mandirancan.

3. Observasi

Dalam konteks penelitian, observasi merujuk pada proses pengamatan sistematis terhadap fenomena atau objek yang menjadi fokus studi. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data yang akurat dan mendalam mengenai karakteristik, perilaku, atau interaksi yang terjadi dalam lingkungan yang diteliti. Observasi dapat dilakukan secara langsung maupun tidak langsung, dan dapat bersifat kuantitatif maupun kualitatif, tergantung pada tujuan penelitian serta pertanyaan yang ingin dijawab. Pemilihan metode observasi yang tepat sangat penting dalam menjamin validitas dan reliabilitas hasil penelitian.

Teknik pengumpulan data dilaksanakan melalui pengamatan terhadap berbagai fenomena dan peristiwa yang terjadi di Kantor Kecamatan Mandirancan, dengan fokus khusus pada aspek-aspek yang berkaitan dengan objek penelitian, yaitu kepemimpinan Camat.

4. Dokumentasi

Dokumentasi merujuk pada proses pengumpulan, pengelolaan, dan penyimpanan informasi serta bukti yang berkaitan dengan kegiatan, penelitian, atau proyek tertentu. Dalam konteks akademik, dokumentasi memainkan peranan penting dalam memastikan transparansi, akurasi, dan keterlacakan data. Proses ini melibatkan penggunaan berbagai format, seperti laporan, catatan, dan arsip digital, yang dapat diakses dan dianalisis oleh pihak-pihak yang

berkepentingan. Selain itu, dokumentasi yang baik juga mendukung replikasi studi maupun evaluasi hasil yang diperoleh. Oleh karena itu, pengembangan sistem dokumentasi yang efektif dan efisien adalah suatu keharusan dalam praktik penelitian dan pengelolaan informasi.

Teknik pengumpulan data yang diterapkan dalam penelitian ini mengutilisasi pendekatan kepastakaan, yang mencakup analisis terhadap laporan-laporan, dokumen-dokumen, catatan-catatan, arsip-arsip, serta monografi Kecamatan. Pendekatan ini dimaksudkan untuk mendukung perolehan data yang komprehensif dan relevan dengan objek penelitian yang berada di Kantor Kecamatan Mandirancan.

Metode Validasi Data

Metode pengujian keabsahan data yang diterapkan oleh peneliti adalah dengan menggunakan teknik triangulasi. Teknik ini bertujuan untuk mengeliminasi perbedaan-perbedaan dalam konstruksi kenyataan yang muncul dalam konteks tertentu ketika mengumpulkan data mengenai berbagai peristiwa dan hubungan dari beragam perspektif. Alasan penulis mengadopsi teknik triangulasi dalam penelitian ini adalah karena metode tersebut efektif dalam mengurangi perbedaan-perbedaan konstruksi realitas yang mungkin muncul dalam konteks studi. Teknik ini memungkinkan pengumpulan data mengenai berbagai peristiwa dan hubungan dari perspektif yang beragam, sehingga memberikan gambaran yang lebih komprehensif dan valid tentang fenomena yang diteliti.

Metodologi Analisis Data

Teknik analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data deskriptif. Teknik ini bertujuan untuk menggambarkan kondisi aktual dari objek yang diteliti, berdasarkan keadaan yang sesungguhnya pada saat penelitian dilaksanakan.

Aktivitas yang terkait dengan analisis data mencakup:

1. Reduksi Data

Reduksi Data merupakan suatu proses yang bertujuan untuk memilih dan menyaring data yang telah dikumpulkan dari lapangan. Melalui pendekatan observasi, wawancara, dan analisis dokumentasi.

2. Penyajian Data (Data Display)

Setelah proses reduksi data dilakukan, langkah berikutnya adalah menyajikan data dalam bentuk yang terstruktur. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat dilakukan melalui berbagai cara, termasuk deskripsi naratif yang ringkas, serta pemanfaatan bagan dan grafik. Dengan mempresentasikan data secara jelas, proses pemahaman terhadap fenomena yang terjadi dapat ditingkatkan, yang selanjutnya memfasilitasi perencanaan langkah kerja yang lebih terarah berdasarkan pemahaman tersebut.

3. Penarikan Kesimpulan/Verifikasi

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif, sebagaimana diuraikan oleh Miles dan Huberman, adalah proses penarikan kesimpulan serta verifikasi. Kesimpulan awal yang disampaikan bersifat provisonal dan dapat mengalami perubahan apabila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data selanjutnya.

Lokasi dan Jadwal Penelitian

Dalam subbagian ini, akan dijelaskan mengenai lokasi serta jadwal REFORMASI Vol 6 No 2 April 2022

yang telah ditetapkan untuk pelaksanaan penelitian. Penentuan lokasi penelitian adalah faktor krusial yang akan mempengaruhi validitas serta relevansi hasil yang diperoleh. Selain itu, penjadwalan yang sistematis dan terstruktur akan memastikan bahwa seluruh proses penelitian dapat dilaksanakan dengan efisien dan tepat waktu.

Lokasi penelitian merujuk pada tempat atau area dimana suatu studi atau investigasi dilakukan. Pemilihan lokasi yang tepat sangat penting karena dapat mempengaruhi hasil dan validitas penelitian. Dalam konteks ini, lokasi penelitian perlu dijelaskan secara rinci, termasuk karakteristik geografis, demografis, serta faktor-faktor lain yang relevan yang dapat memberikan konteks lebih dalam terhadap objek atau fenomena yang diteliti. Peneliti juga harus mempertimbangkan aspek aksesibilitas dan etika penelitian saat menentukan lokasi yang akan digunakan.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Mandirancan, yang terletak di Kabupaten Kuningan.

Alasan pemilihan lokasi penelitian ini adalah:

1. Terdapat permasalahan yang memerlukan penelusuran solusi yang tepat.
2. Tersedianya data yang mendukung dalam pelaksanaan penelitian.
3. Lokasi penelitian yang mudah diakses.

Rencana Jadwal Penelitian

Penulis melaksanakan penelitian yang direncanakan selama tujuh bulan, dimulai dari bulan Maret hingga bulan September tahun 2020.

Objek Penelitian

Objek penelitian merujuk pada subjek atau fenomena yang akan diteliti dalam suatu studi ilmiah. Dalam konteks

ini, objek penelitian mencakup aspek-aspek yang ingin dianalisis, dieksplorasi, atau dievaluasi untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai topik yang diteliti. Pemilihan objek penelitian yang tepat sangat penting untuk mencapai tujuan penelitian dan memperoleh hasil yang valid dan relevan.

Kondisi Geografis Kecamatan Mandirancan, Kabupaten Kuningan

Wilayah Kecamatan Mandirancan terletak di sebelah barat, dengan koordinat geografis antara 3° 18' - 3° 21' Lintang Utara dan 99° 9' - 99° 11' Bujur Timur. Ketinggian wilayah ini berkisar antara 400 meter hingga 500 meter di atas permukaan laut. Luas wilayah Kecamatan Mandirancan diperkirakan mencapai 2. 563. 082 hektar, dengan batas-batas wilayah yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Sebelah utara wilayah tersebut memiliki batasan dengan Kecamatan Sumber yang terletak di Kabupaten Cirebon.
2. Sebelah timur wilayah tersebut berbatasan dengan Kecamatan Pancalang yang terletak di Kabupaten Kuningan.
3. Sebelah selatan berbatasan dengan wilayah Kecamatan Cilimus yang terletak di Kabupaten Kuningan.
4. Di sebelah barat, wilayah ini berbatasan dengan Kecamatan Pasawahan yang terletak di Kabupaten Kuningan.

Jumlah penduduk Kecamatan Mandirancan mencapai 23. 355 jiwa, yang terdiri dari 11. 695 jiwa laki-laki dan 11. 660 jiwa perempuan. Penduduk tersebut bermukim di 12 (dua belas) desa, yaitu Desa Mandirancan, Sukasari, Seda, Cirea, Nanggela, Nanggerangjaya, Kertawinangun, Randobawa, Salakadomas, Randobawa Girang, dan

Trijaya.

Posisi, Tugas Utama, dan Fungsi Kecamatan Mandirancan ***Posisi atau Kedudukan***

Kecamatan berfungsi sebagai unsur pelaksana kewilayahan di Kabupaten Kuningan, dengan tujuan untuk meningkatkan koordinasi antara penyelenggara pemerintah, pelayanan publik, serta pemberdayaan masyarakat di tingkat desa dan kelurahan.

Kecamatan, sebagaimana diatur dalam ayat (1), dipimpin oleh seorang Camat yang mempunyai kedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Kuningan.

Kecamatan, sebagaimana diatur dalam ayat (1), memiliki wilayah kerja yang mencakup kelurahan sebagai unit organisasi yang berfungsi dalam struktur Kecamatan tersebut.

Tugas Utama dan Fungsi

Tugas Pokok Kecamatan berdasarkan Peraturan Bupati Kuningan Nomor. . . Berdasarkan Undang-Undang Nomor 66 Tahun 2016, Kecamatan memiliki tugas pokok dan kewajiban untuk memberikan dukungan kepada Bupati dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan yang bersifat konkuren, yang menjadi kewenangan di wilayah kerjanya. Selain itu, Kecamatan juga bertanggung jawab atas pelaksanaan sebagian kewenangan yang dilimpahkan oleh Bupati kepada camat, dengan tujuan untuk meningkatkan koordinasi dalam penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, serta pemberdayaan masyarakat di tingkat desa dan kelurahan.

Dalam menjalankan tugas pokok yang dimaksudkan dalam ayat (1), Camat melaksanakan fungsi sebagai berikut:

1. Pelaksanaan urusan pemerintahan umum

2. Koordinasi Kegiatan Pemberdayaan Masyarakat
3. Koordinasi dalam upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban masyarakat.
4. Koordinasi dalam pelaksanaan dan penegakan Peraturan Daerah serta Peraturan Bupati.
5. Koordinasi pemeliharaan infrastruktur dan fasilitas pelayanan publik.
6. Pengkoordinasian pelaksanaan kegiatan pemerintahan yang dilaksanakan oleh perangkat daerah pada tingkat kecamatan.
7. Pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan desa yang didanai oleh dana kelurahan.
8. Pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan kabupaten namun tidak dilaksanakan oleh unit kerja pemerintahan daerah di tingkat kecamatan.
9. Pelaksanaan sebagian kewenangan Bupati yang telah didelegasikan kepada camat.
10. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan.

Visi dan Misi Kecamatan Mandirancan

Dalam rangka mencapai tujuan pembangunan yang berkelanjutan, Kecamatan Mandirancan menetapkan visi dan misi sebagai panduan strategis. Visi Kecamatan Mandirancan adalah menciptakan masyarakat yang sejahtera, mandiri, dan berdaya saing melalui pemberdayaan sumber daya manusia dan pengelolaan potensi daerah yang optimal.

Untuk mendukung pencapaian visi tersebut, misi Kecamatan Mandirancan meliputi beberapa poin kunci: pertama, meningkatkan kualitas pendidikan dan kesehatan masyarakat; kedua, mendorong pengembangan ekonomi lokal melalui pelatihan

keterampilan dan dukungan bagi usaha mikro, kecil, dan menengah; ketiga, menjaga kelestarian lingkungan hidup serta memanfaatkan sumber daya alam dengan bijaksana; dan keempat, memperkuat partisipasi masyarakat dalam perencanaan dan pelaksanaan program pembangunan.

Dengan visi dan misi yang jelas, Kecamatan Mandirancan bertujuan untuk menjadi daerah yang unggul dan berdaya saing di tingkat regional serta memberikan kontribusi positif bagi pembangunan bangsa.

Visi:

Pencapaian Kecamatan Mandirancan yang berkemajuan, tangguh, dan berlandaskan nilai-nilai keagamaan sangat mendukung pengembangan tujuan agrowisata yang berkelanjutan dan ramah lingkungan.

Misi:

1. *Peningkatan kesejahteraan masyarakat dapat dicapai melalui penerapan prinsip bahwa setiap individu memiliki akses terhadap pekerjaan yang layak serta sumber penghasilan yang memadai.*
2. *Mengoptimalkan peran dan fungsi aparatur pemerintah dalam memberikan pelayanan yang cepat, akurat, dan berwibawa.*
3. *Meningkatkan daya beli masyarakat dapat dicapai melalui pembukaan dan pengembangan lapangan kerja dalam sektor agribisnis yang terpadu, yang ditujukan untuk memanfaatkan potensi sumber daya yang ada secara optimal.*
4. *Meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan dasar, khususnya bagi kelompok masyarakat yang rentan, seperti masyarakat dengan kondisi ekonomi rendah.*

Struktur Organisasi

Bagian ini akan membahas mengenai struktur organisasi yang diterapkan dalam entitas yang bersangkutan. Penjelasan ini mencakup penguraian mengenai hierarki, peran, dan tanggung jawab masing-masing unit yang membentuk organisasi tersebut. Melalui pemahaman yang mendalam mengenai struktur organisasi, diharapkan dapat diperoleh wawasan mengenai efisiensi operasional serta sinergi antar bagian yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan bersama.

1. Camat, sebagai perwakilan pemerintah di tingkat kecamatan, memegang peran penting dalam pengelolaan administrasi dan pelaksanaan kebijakan publik. Tugas utama Camat mencakup koordinasi antara instansi pemerintahan, fasilitasi layanan masyarakat, serta pengawasan terhadap pelaksanaan berbagai program pembangunan di wilayahnya. Sebagai jembatan komunikasi antara pemerintah daerah dan masyarakat, Camat diharapkan dapat menjalankan fungsinya dengan baik untuk mendorong optimalisasi partisipasi masyarakat dalam proses pembangunan.
2. Sekretariat Kecamatan
3. Subbagian Umum dan Keuangan
4. Bidang Pemerintahan
5. Subbagian Ketentraman dan Ketertiban
6. Subdirektorat Pemberdayaan Masyarakat
7. Kantor Kesejahteraan Masyarakat
8. Kepala Seksi Ekonomi dan Pembangunan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan Camat di Kantor Kecamatan Mandirancan, Kabupaten Kuningan

Kepemimpinan berasal dari kata "pimpin," yang bermakna memberikan bimbingan atau petunjuk. Konsep ini REFORMASI Vol 6 No 2 April 2022

melibatkan dua entitas yang saling berinteraksi, yaitu pihak yang dipimpin dan pihak yang memimpin. Seorang pemimpin seharusnya berpartisipasi secara aktif dalam berbagai kegiatan yang dijalankan oleh organisasi yang dipimpinnya. Keikutsertaan pemimpin dalam berbagai kegiatan memiliki dampak signifikan terhadap motivasi pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka. Hal ini disebabkan oleh sifat teladan yang ditunjukkan oleh pemimpin, yang dapat berfungsi sebagai contoh langsung bagi para pegawai. Partisipasi aktif pemimpin dalam suatu organisasi dapat memperkuat hubungan yang erat antara pemimpin dan bawahannya.

Dalam suatu organisasi, peran kepemimpinan pemimpin dalam memengaruhi bawahannya memiliki dampak yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Para pemimpin diharuskan untuk memiliki pemahaman yang mendalam serta kemampuan dalam mengidentifikasi dan mengatasi berbagai masalah atau hambatan yang mungkin muncul selama proses pencapaian tujuan organisasi. Seorang pemimpin memiliki tanggung jawab untuk mendorong, memotivasi, dan mengawasi bawahannya agar senantiasa mempertahankan kinerja yang optimal. Dengan demikian, tujuan organisasi dapat dicapai sesuai dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya.

Camat di Kantor Kecamatan Mandirancan, Kabupaten Kuningan, memiliki tanggung jawab untuk secara berkelanjutan meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan kecamatan. Tujuan utama dari upaya ini adalah untuk memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat, sejalan dengan visi Kecamatan Mandirancan dalam menciptakan pemerintahan yang efektif dan responsif terhadap kebutuhan warga.

Dalam pelaksanaan kepemimpinan Camat di Kantor Kecamatan Mandirancan, penulis mengadopsi teknik-teknik kepemimpinan yang dikemukakan oleh Inu Kencana Syafie (2013: 41-46) sebagai acuan untuk mengevaluasi kepemimpinan Camat di Kantor Kecamatan Mandirancan, Kabupaten Kuningan. Teknik-teknik tersebut meliputi:

Metode Persuasi

Melalui penerapan teknik persuasif, seorang pemimpin memanfaatkan pendekatan serta bujukan untuk memotivasi karyawan dengan menerapkan strategi pemanjaan. Strategi ini bertujuan agar karyawan terdorong untuk meningkatkan kinerja mereka sebagai bentuk timbal balik atas sikap baik pemimpin.

Teknik Komunikatif

Pada subbagian ini, akan dibahas mengenai teknik-teknik komunikatif yang digunakan dalam konteks interaksi sosial. Teknik ini mencakup berbagai metode dan pendekatan yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas komunikasi antarindividu, dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti konteks, audiens, serta tujuan komunikasi itu sendiri. Melalui pemahaman dan penerapan teknik komunikatif yang tepat, diharapkan dapat tercapai penyampaian pesan yang lebih jelas dan terarah, serta membangun hubungan yang lebih baik antara pihak-pihak yang terlibat dalam proses komunikasi.

Melalui penerapan Teknik Komunikatif, seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya dapat membangun komunikasi yang efektif, baik dalam menyampaikan informasi maupun dalam pengambilan keputusan. Hal ini memungkinkan informasi tersebut diterima dengan baik oleh bawahan,

sesuai dengan harapan yang telah ditetapkan. Para bawahan juga diizinkan untuk memberikan masukan serta melakukan komunikasi dua arah.

Metode Penyediaan Fasilitas

Pemimpin tidak menyediakan fasilitas yang diperlukan oleh bawahan untuk mendukung pelaksanaan tugas mereka dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini disebabkan oleh terbatasnya anggaran yang tersedia di Kantor Kecamatan Mandirancan.

Strategi Motivasi

Melalui penerapan teknik motivasi ini, seorang pemimpin telah berhasil menumbuhkan rasa kepemilikan terhadap pekerjaan serta organisasi di antara para anggotanya. Namun, pemimpin belum memberikan penghargaan kepada para bawahannya yang menunjukkan kinerja yang baik.

Teknik Keteladanan

Keteladanan merupakan suatu metode yang penting dalam proses pembelajaran dan pengembangan karakter. Teknik ini melibatkan penanaman nilai-nilai dan perilaku yang diharapkan melalui contoh nyata yang ditunjukkan oleh individu yang dianggap sebagai panutan. Dalam konteks pendidikan, keteladanan dapat berperan sebagai strategi efektif untuk menginspirasi dan memotivasi peserta didik, sehingga mereka dapat meniru sikap positif dan perilaku yang konstruktif. Penggunaan teknik keteladanan yang tepat dapat menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif dan mendukung pertumbuhan mental serta moral individu.

Dengan menggunakan teknik keteladanan, para pemimpin telah

memberikan contoh yang nyata serta menanamkan sikap disiplin di kalangan pegawai. Selain itu, mereka juga menunjukkan keterlibatan aktif dalam setiap kegiatan yang dilaksanakan. Dengan senantiasa memberikan teladan dan contoh yang baik dalam menanamkan sikap disiplin, diharapkan para pegawai dapat meniru perilaku yang ditunjukkan oleh para pemimpin mereka.

Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Mandirancan, Kabupaten Kuningan

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari bahasa Inggris "performance," yang merujuk pada hasil kerja atau prestasi yang dicapai dalam suatu kegiatan atau tugas tertentu. Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil yang diperoleh oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, yang dilakukan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang ditentukan. Penilaian kinerja ini berkaitan erat dengan pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan, dalam kerangka hukum yang berlaku serta sesuai dengan norma-norma moral dan etika.

Di Kantor Kecamatan Mandirancan, Kabupaten Kuningan, para pegawai memiliki tanggung jawab untuk menyelenggarakan pelayanan publik yang berkualitas kepada masyarakat. Untuk mengevaluasi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mandirancan Kabupaten Kuningan, penulis mengacu pada teori Dimensi Kinerja yang dipresentasikan oleh Bernadin dalam Sudarmanto (2015: 12). Teori ini mencakup sejumlah aspek yang relevan untuk analisis kinerja, sebagai berikut:

Kualitas

Dalam konteks ini, kualitas merujuk kepada standar atau tingkat keunggulan yang dimiliki oleh suatu entitas, produk, atau layanan. Kualitas

dapat dianalisis melalui berbagai dimensi, termasuk tetapi tidak terbatas pada efektivitas, efisiensi, dan kepuasan pengguna. Penilaian kualitas sering kali melibatkan metode pengukuran yang sistematis dan objektif, sehingga memungkinkan untuk membuat perbandingan yang valid dan mendetail. Kualitas yang tinggi tidak hanya berkontribusi pada reputasi positif suatu entitas, tetapi juga berpengaruh signifikan terhadap daya saing dan keberlanjutan jangka panjang. Oleh karena itu, pemahaman yang komprehensif mengenai konsep kualitas adalah krusial dalam pengambilan keputusan dan strategi pengembangan.

Dimensi kualitas berkaitan dengan proses atau hasil yang berupaya mencapai tingkatan sempurna atau ideal dalam memenuhi maksud dan tujuan yang telah ditetapkan. Atau dapat dinyatakan bahwa kinerja pegawai telah menunjukkan hasil kerja yang sejalan dengan visi dan misi organisasi, serta beroperasi sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) masing-masing. Selain itu, terdapat keselarasan antara latar belakang pendidikan pegawai dengan penempatan mereka dalam posisi pekerjaan yang diberikan.

Kuantitas (Quantity)

Dimensi kuantitas berkaitan dengan satuan pengukuran yang mencerminkan jumlah yang dihasilkan. Hasil kerja pegawai dapat dikatakan belum memenuhi target yang telah ditetapkan. Yaitu belum mencapai jumlah yang ditentukan dalam suatu periode tertentu.

Ketepatan Waktu (Kepatuhan Terhadap Jadwal)

Dimensi ketepatan waktu berhubungan erat dengan durasi yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu

aktivitas atau menghasilkan suatu produk. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu belum terwujud dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Efektivitas Biaya (Cost-effectiveness)

Dimensi efektivitas biaya berkaitan erat dengan tingkat optimalisasi penggunaan sumber daya organisasi, yang mencakup tenaga kerja, keuangan, material, dan teknologi, dalam mencapai hasil yang diinginkan atau dalam mengurangi pemborosan sumber daya tersebut. Dapat disimpulkan bahwa pegawai belum memanfaatkan teknologi secara optimal.

Kebutuhan akan Pengawasan

Dimensi yang diperlukan dalam pengawasan berkaitan dengan kapasitas individu untuk menyelesaikan tugas atau fungsi pekerjaan secara mandiri, tanpa memerlukan bantuan atau intervensi dari pihak manajemen. Namun, pegawai masih menunjukkan ketidakmampuan untuk bekerja secara mandiri tanpa adanya pengawasan dari pimpinan.

Dampak Interpersonal

Dimensi hubungan antarindividu berkaitan erat dengan kemampuan individu dalam memperbaiki keterampilan komunikasi dan kolaborasi, yang pada gilirannya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi yang telah disepakati bersama. Para pegawai telah membangun hubungan yang baik satu sama lain, yang mendukung terciptanya kerjasama yang efektif.

Faktor-faktor Pendukung dan Penghambat dalam Kepemimpinan Camat untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan

REFORMASI Vol 6 No 2 April 2022

Mandirancan, Kabupaten Kuningan *Faktor-Faktor yang Mendukung*

1. Camat Kecamatan Mandirancan senantiasa berupaya untuk memberikan teladan serta contoh sikap disiplin yang baik kepada para pegawai. Dengan konsisten hadir tepat waktu, mengenakan pakaian yang rapi, serta aktif berpartisipasi dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan, hal ini menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap lingkungan akademik.
2. Komunikasi yang efektif dan harmonis di antara pegawai di Kantor Kecamatan Mandirancan memainkan peran penting dalam menciptakan koordinasi yang optimal. Hal ini akan mendorong terciptanya kerjasama yang solid dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan. Dengan demikian, hal ini dapat mengurangi risiko terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

Faktor-faktor yang Menghambat

1. Ketepatan waktu dalam kinerja pegawai menunjukkan masih adanya kekurangan, di mana sejumlah pegawai belum dapat menyelesaikan tugas mereka sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perlu diajukan permohonan untuk penambahan batas waktu penyelesaian tugas.
2. Pengawasan yang tidak memadai, baik secara langsung maupun melalui pengawasan melekat, oleh Camat sebagai pimpinan di Kantor Kecamatan Mandirancan mengakibatkan kinerja pegawai tidak mencapai optimalitas. Hal ini disebabkan oleh ketidakadaan rasa takut atau segan terhadap otoritas pimpinan, yang seharusnya menjadi faktor pendorong dalam meningkatkan disiplin dan motivasi kerja pegawai.

3. Terdapat kekurangan kesadaran di kalangan pegawai di Kantor Kecamatan Mandirancan untuk menjalankan tugas mereka secara mandiri tanpa pengawasan langsung dari Camat sebagai pemimpin di kantor tersebut.

Strategi yang Perlu Dilakukan untuk Mengatasi Hambatan dalam Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Mandirancan, Kabupaten Kuningan

1. Pelaksanaan Bimbingan Teknis (Bimtek) dan Pendidikan serta Pelatihan (Diklat) bagi para Pimpinan dan pegawai di Kantor Kecamatan Mandirancan merupakan langkah strategis untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam rangka optimalisasi kinerja pegawai.
2. Terdapat usulan untuk melakukan promosi jabatan bagi pegawai yang menunjukkan kinerja yang baik kepada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kuningan.
3. Meningkatkan efektivitas pengawasan yang dilaksanakan secara langsung atau pengawasan melekat, guna menimbulkan rasa takut dan segan di kalangan pegawai.

KESIMPULAN

Kepemimpinan Camat di Kantor Kecamatan Mandirancan, Kabupaten Kuningan

Kepemimpinan Camat di Kantor Kecamatan Mandirancan, Kabupaten Kuningan, menunjukkan tingkat efektivitas yang belum optimal. Hal ini disebabkan oleh kurangnya perhatian dari pemimpin terhadap kebutuhan dan kesejahteraan pegawai di lingkungan kerjanya. Sebagaimana diindikasikan, terdapat kekurangan dalam penyediaan

fasilitas yang memadai serta ketidakadaan sistem penghargaan atau insentif yang diberikan kepada pegawai yang menunjukkan kinerja unggul. Pemimpin tidak melaksanakan pengawasan secara langsung maupun pengawasan yang melekat terhadap kinerja pegawai.

Pemimpin perlu mengimplementasikan pengawasan langsung terhadap kinerja pegawai untuk menciptakan rasa takut dan segan di kalangan para pegawai. Pengawasan yang efektif tersebut diharapkan dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka. Pemimpin harus memberikan perhatian yang lebih besar terhadap kebutuhan karyawan, baik dalam hal fasilitas maupun penghargaan bagi pegawai yang menunjukkan kinerja baik. Penghargaan tersebut tidak selalu berbentuk materi, melainkan dapat berupa piagam penghargaan atau bentuk penghargaan lain yang memiliki potensi untuk memotivasi karyawan.

Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Mandirancan Kabupaten Kuningan

Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mandirancan Kabupaten Kuningan Masih belum Optimal, yaitu:

1. Hasil kerja pegawai belum sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Masih perlu bimbingan dan arahan dalam pelaksanaan pekerjaannya
2. Pegawai belum mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu
3. Kemampuan pegawai dalam menggunakan teknologi masih belum maksimal
4. Pegawai belum memiliki kreativitas dan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan
5. Pegawai belum memiliki kesadaran dalam dirinya untuk bekerja tanpa adanya pengawasan dari pemimpin.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, penyusun memiliki saran-saran yang ingin disampaikan, yaitu:

1. Camat selaku pimpinan di Kantor Kecamatan Mandirancan harus meningkatkan pengawasan yang dilakukan secara langsung atau pengawasan melekat, untuk memberikan rasa takut dan rasa segan terhadap para pegawai
2. Camat selaku pimpinan di Kantor Kecamatan Mandirancan harus memberikan penghargaan atau reward kepada pegawai yang memiliki kinerja yang baik, tidak harus berupa materi, bisa saja berupa piagam penghargaan atau apapun yang mampu memotivasi para pegawai
3. Pegawai di Kantor Kecamatan Mandirancan harus meningkatkan kreativitas dan inovasi dalam bekerja agar mampu melaksanakan pekerjaannya secara lebih efektif dan efisien
4. Pegawai di Kantor Kecamatan Mandirancan harus menanamkan kesadaran pada dirinya, bahwa tanpa adanya pengawasan dari pimpinanpun mereka harus bekerja semaksimal mungkin dan harus tetap berada di lingkungan Kantor saat masih jam kerja

Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT. Refika Aditama.

Miftah, Thoha. 2013. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.

Sedarmayanti. 2017. *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan (Mewujudkan Pelayanan Prima dan Pemerintahan yang Baik)*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Setyowati. 2013. *Organisasi dan Kepemimpinan Modern*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Sudarmanto. 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.

Syafi'ie, Inu Kencana. 2013. *Kepemimpinan Pemerintah Indonesia*. Bandung: Refika Aditama

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja (edisi keempat)*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Perundang-undangan:

Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

Peraturan Bupati Kuningan Nomor 66 tahun 2016 tentang tupoksi Kecamatan

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media

Kartono, Kartini. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2012. REFORMASI Vol 6 No 2 April 2022