

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lahirnya era reformasi yang ditandai dengan tumbangya era orde baru, membawa dampak yang sangat besar, hal itu dapat terlihat dengan adanya perubahan ke arah kebaikan diberbagai bidang pemerintahan, baik di bidang politik, hukum, pertahanan dan keamanan maupun dalam penyelenggaraan pemerintahan didaerah. Era reformasi ini membawa harapan baru bagi rakyat Indonesia khususnya dalam mengembangkan dan menghidupkan demokrasi dalam kehidupan bernegara. Hal ini terwujud dengan disahkannya Undang-undang No.22/1999 tentang pemerintahan daerah. UU No.22/1999 berusaha mengembalikan demokrasi dalam arti yang sebenarnya, dimana rakyat memiliki hak untuk mengeluarkan pendapat, saran, pikiran serta suaranya kepada pemerintah melalui lembaga di desa. Kebijakan otonomi daerah ditujukan untuk mendorong potensi daerah dibidang ekonomi, disamping itu kegiatan politik disuatu daerah menjadi semakin berkembang.

Oleh sebab itu maka diperlukannya peran seorang pemimpin yang mampu mengkoordinasi, membimbing, membina, serta mengawasi kinerja dari unit-unit yang dipimpinnya. Dengan kata lain, seorang pemimpin harus dapat melihat dan memahami apa yang menjadi kebutuhan pegawai yang dipimpinnya sehingga

dapat memberikan motivasi dengan cara yang tepat dan terarah yang pada akhirnya akan dapat mempengaruhi kinerja para pegawai.

Peningkatan kinerja pegawai dan pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari pimpinan yang mampu menggerakkan bawahannya untuk mau bekerja dan bertindak sesuai dengan apa yang telah ditentukan, untuk itu pimpinan setidaknya dapat mengetahui sifat-sifat, karakter, nilai-nilai, kepercayaan, aspirasi, pengetahuan dan cara berpikir dari setiap pegawai yang dibawa ketika ia akan melakukan pekerjaannya.

Jadi apabila dalam suatu organisasi akan menciptakan suatu kinerja yang baik dari anggotanya maka pimpinan tersebut harus mampu menyakinkan bawahannya bahwa dengan kinerja itu memang pencapaian tujuan organisasi, sehingga bawahan dengan penuh kesadaran melaksanakan apa yang diinginkan pimpinan tersebut.

Dengan berlakunya UU No.32 Tahun 2004 sebagai hasil revisi dari Undang-Undang No.22 Tahun 1999 telah memberikan kesempatan yang baik bagi masyarakat di daerah. Pemerintah dituntut menggali, mengelola dan mengembangkan potensi daerahnya guna meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*good governance*) dan pelayanan yang memuaskan (*good service*) kepada masyarakat. Peraturan penyelenggaraan pemerintahan kecamatan dalam UU No. 32 Tahun 2004 di arahkan kepada usaha memperkuat kedudukan pemerintah kecamatan agar mampu menggerakkan masyarakat untuk berpartisipasi dalam pembangunan serta mampu menyelenggarakan administrasi

kecamatan yang makin meluas dan efektif. Penyelenggaraan pemerintahan, pengembangan, pembangunan dan pemerataan di kecamatan semakin meningkat adalah akibat penyelenggaraan administrasi pemerintahan kecamatan semakin penting, artinya dalam upaya mewujudkan kecamatan yang mampu melaksanakan fungsi pemerintah secara transparan dan akuntabel.

Kecamatan menurut UU No.5 Tahun 1974 adalah satuan wilayah administratif bagian dari wilayah kabupaten dan kotamadia dalam rangka pelaksanaan asas dekonsentrasi, kepala kecamatan disebut Camat.

Kecamatan merupakan wilayah yang kedudukannya berada di bawah kabupaten/kota yang dipimpin oleh seorang Camat. Kedudukan Camat berdasar UU No.22 Tahun 1999 adalah:

1. Camat adalah perangkat daerah yang memperoleh limpahan wewenang untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan dari Bupati/Walikota.
2. Camat diangkat oleh Bupati/Walikota dari pegawai negeri sipil yang memenuhi syarat.
3. Dalam menjalankan tugasnya, Camat bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota.¹

Selain itu Camat mempunyai tugas memimpin penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kehidupan kemasyarakatan dalam wilayah kecamatan, desa/kelurahan sesuai dengan UU No. 32 Tahun 2004 yang

¹ UU No. 22 tahun 1999 *tentang pemerintahan daerah*

menyatakan bahwa camat sebagai kepala wilayah kecamatan mempunyai tugas, fungsi dan wewenang, meliputi:

1. Penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan pada tingkat kecamatan berdasarkan kewenangan yang diberikan Bupati/Walikota.
2. Fasilitas pelaksanaan kewenangan teknis tertentu pada tingkat kecamatan.
3. Penyelenggaraan pembinaan kelurahan, ketentraman, dan ketertiban.
4. Fasilitas lembaga kemasyarakatan.
5. Penyelenggaraan pelayanan umum.
6. Penyelenggaraan ketatausahaan dan kerumahtanggaan.²

Berdasarkan UU No.32 Tahun 2004, Camat adalah aparat kabupaten/kota sehingga tidak lagi menjadi kepala wilayah, sedangkan peranan Camat cukup penting, khususnya dalam rangka koordinasi ditingkat kecamatan. Untuk itu, perlu adanya petunjuk yang jelas mengenai pelimpahan kewenangan Bupati kepada Camat dan Lurah sebagai perangkat daerah. Camat diangkat oleh Bupati/Walikota atas usul sekretaris daerah kabupaten/kota dari pegawai negeri sipil yang memenuhi syarat. Dalam hal ini Camat diberikan kedudukan sebagai perpanjangan tangan dari kepala daerah yang harus bertanggung jawab kepada kepala daerah dalam menjalankan tugasnya di kecamatan. Hal ini akan memperjelas kedudukan Camat dalam system pemerintahan daerah.

Kecamatan Tualang merupakan wilayah pemerintahan yang kedudukannya setingkat di bawah Kabupaten Siak Sri Indrapura, dan dipimpin oleh seorang

² UU No.32 Tahun 2004

Camat. Kantor Kecamatan Tualang merupakan sebuah organisasi yang menyelenggarakan pelayanan publik yang mana di dalamnya terdapat koordinasi antara Camat sebagai pimpinan dan aparat kecamatan sebagai bawahannya atau pelaksana tugas harian. Sebuah organisasi pelayanan publik harus memiliki ciri *public accountability*, yakni setiap warga negara mempunyai hak untuk mengevaluasi kualitas pelayanan yang mereka terima.

Dalam penyelenggaraan pelayanan publik, terkadang sering dijumpai berbagai kendala seperti masalah kedisiplinan pegawai, dalam hal ini sering dijumpai pegawai yang datang terlambat, ini terlihat dari jumlah absensi yang tidak penuh, sistem manajemen kerja yang dinilai kurang efektif, yaitu masalah perizinan yang dinilai rumit oleh sebagian masyarakat, seperti pengurusan surat izin usaha, di sini masyarakat harus melalui proses yang berbelit-belit dan membingungkan, kurangnya komitmen pegawai terhadap kualitas kinerja, yaitu ada beberapa pegawai yang menunda waktu dalam menyelesaikan tugas, ini terlihat dengan ditemukannya pegawai yang sedang bermain game dikomputernya pada jam kerja atau ngobrol dengan sesama pegawai³, kemudian kompensasi yang dinilai kurang oleh pegawai yang pada akhirnya akan mempengaruhi kualitas kerja hingga permasalahan ketidakpuasan masyarakat sebagai penerima pelayanan.⁴

Untuk mengatasi masalah-masalah tersebut, selain upaya pemerintah dalam memberikan pelatihan serta pendidikan, faktor yang paling penting adalah

³ Wawancara dengan pak Jasri, masyarakat, tanggal 17 april 2009

⁴ Wawancara dengan bapak Romi Lesmana Dermawan, AP, Camat Tualang, tanggal 19 april 2009

bagaimana peran seorang Camat dalam memimpin, membimbing, mengarahkan, serta mengkoordinasi satuan kerjanya agar tercapai hasil yang baik sesuai dengan harapan masyarakat.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian yang telah dikemukakan di atas, maka akan diperoleh perumusan masalahnya sebagai berikut: “Bagaimana Peran Kepemimpinan Camat Tualang Kabupaten Siak Sri Indrapura Propinsi Riau Dalam Meningkatkan kinerja aparat kecamatan Tahun 2008-2009?”

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini disusun dengan tujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan secara khusus tentang peranan kepemimpinan seorang Camat dalam upaya meningkatkan kinerja aparat kecamatan, khususnya di daerah penelitian yaitu Kecamatan Tualang.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memberi manfaat bagi pembaca antara lain:

- a. Bermanfaat secara teoritis bagi pembaca dan diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap perkembangan dan pendalaman ilmu pemerintahan di Indonesia.

- b. Bermanfaat secara praktis, diharapkan akan memberikan gambaran mengenai permasalahan-permasalahan masyarakat dan upaya penyelesaiannya serta harapan-harapan masyarakat terhadap kinerja aparat.

D. Kerangka Dasar Teori

1. Kecamatan

UU No.32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, menyebutkan: Kecamatan adalah wilayah kerja Camat sebagai perangkat daerah kabupaten dan daerah kota.

Menurut UU No.5 Tahun 1974, kecamatan dijadikan sebagai wilayah administrasi dalam rangka dekonsentrasi, sedangkan menurut Undang-Undang No.22 Tahun 1999 diubah menjadi perangkat daerah kabupaten daerah kota. Selanjutnya undang-undang ini mengatur secara khusus tentang kecamatan yaitu pasal 66 yang menyebutkan ⁵

- a. Kecamatan merupakan perangkat daerah kabupaten dan daerah kota yang di pimpin oleh kepala kecamatan.
- b. Kepala kecamatan disebut Camat.
- c. Camat diangkat oleh Bupati/Walikota atas usul Sekretaris Daerah kabupaten atau kota dari pegawai negeri sipil yang memenuhi syarat.
- d. Camat menerima pelimpahan wewenang, sebagian wewenang dari Bupati/Walikota.

⁵ Undang-undang no 22 tahun 1999 pasal 66 tentang pemerintahan daerah

- e. Camat bertanggung jawab kepada Bupati/ Walikota.
- f. Pembentukan kecamatan diatur berdasarkan peraturan daerah.

Sebagaimana UU tentang pemerintahan daerah, undang-undang ini tidak banyak mengatur tentang kecamatan. Hal ini dapat dipahami karena pengaturan tentang bagaimana kecamatan, apa tugas kecamatan, dan bagaimana sebuah kecamatan baru dibentuk itu semua diserahkan kepada daerah dengan pembentukan peraturan daerah.

2. Camat

Camat juga seorang eksekutif yaitu seorang pelaksana tugas pemerintah, seperti salah satu tugas dan fungsinya sebagai kepala wilayah kecamatan yaitu mengendalikan pembangunan.

Menurut UU No.32 Tahun 2004 yang dimaksud dengan Camat adalah:

“Camat sebagai seorang pemimpin dalam kecamatan yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh limpahan sebagian wewenang Bupati atau Walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah.”⁶

Menurut Undang-Undang No.22 Tahun 1999 pasal 66 tentang perangkat daerah dikemukakan bahwa:

- a. Kecamatan merupakan perangkat daerah kabupaten dan daerah kota yang di pimpin oleh kepala kecamatan.
- b. Kepala kecamatan disebut Camat.
- c. Camat di angkat oleh Bupati/Walikota atas usul Sekretaris Daerah kabupaten atau kota dari pegawai negeri sipil yang memenuhi syarat.

⁶ Uu no.32 tahun 2004. *Pemerintahan Daerah*. Jakarta. Sejahtera Mandiri.

- d. Camat menerima pelimpahan wewenang, sebagian wewenang dari Bupati/Walikota.
- e. Camat bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota.
- f. Pembentukan kecamatan diatur berdasarkan peraturan daerah.⁷

Dari pengertian di atas dapat diambil pengertian, Camat merupakan perangkat pemerintah yang memimpin dan membina wilayah kecamatan dengan meningkatkan tanggung jawab operasional serta menjalin hubungan dengan berbagai instansi dalam menjalankan tugas pemerintahannya.

3. Kepemimpinan

A. Defenisi Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok kearah tercapainya suatu tujuan tertentu. Menurut J.K Hamphill kepemimpinan adalah suatu inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan suatu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama.⁸

Kepemimpinan sebagaimana dikemukakan oleh J.Robert Clinton dalam bukunya, *The Making of A Leader* dan dimodifikasi oleh Y.Tomatata , dalam bukunya, *Kepemimpinan Yang Dinamis*:

⁷ undang-undang No.22 Tahun 1999 pasal 66 tentang *Perangkat Daerah*

⁸ J.K.Hamphill, "*A Proposed Theory of Leadership In Small Group*", second Preliminary Report, 1954

Merupakan suatu proses terencana yang dinamis melalui suatu periode waktu dalam situasi yang di dalamnya pemimpin menggunakan perilaku (pola/gaya) kepemimpinan yang khusus dan sarana serta prasarana kepemimpinan, sumber-sumber untuk memimpin, menggerakkan/mempengaruhi bawahan dan pengikut-pengikut guna melaksanakan tugas/pekerjaan (menyelesaikan tugas) ke arah dalam upaya pencapaian tujuan yang menguntungkan, membawa keuntungan timbal balik bagi pemimpin dan bawahan serta lingkungan sosial dimana mereka berada.⁹

Salah satu peran yang harus dijalankan oleh Camat yang merupakan seorang pimpinan adalah peran membangkitkan semangat kerja. Peran ini dapat di jalankan dengan cara memberikan pujian dan dukungan. Pujian dapat diberikan dalam bentuk penghargaan dan intensif. Penghargaan adalah bentuk pujian yang tidak berbentuk materi, sedangkan intensif adalah pujian yang berbentuk materi yang dapat dikuantifikasi.

Peran membangkitkan semangat kerja dalam bentuk memberikan dukungan, bisa dilakukan melalui kata-kata, baik langsung maupun tidak langsung, dalam kalimat-kalimat yang sugestif. Dukungan juga dapat di berikan dalam bentuk peningkatan atau penambahan sarana kerja, penambahan staf yang berkualitas, perbaikan lingkungan kerja dan sebagainya. Semua itu di

⁹ J.Robert Clinton dalam Y.Tomatala.1987.*Kepemimpinan Yang Dinamis*. Jakarta:PT.Raja Grafindo.hal 20.

lakukan agar dapat meningkatkan semangat kerja para aparat dan kinerja mereka pun menjadi baik.

Kemudian dari defenisi Y. Tomatala, yang dikemukakan di atas, dapat dikategorikan kepemimpinan menjadi 3 prinsip dasar, yaitu:

- a. Kepemimpinan merupakan suatu konsep relasi (relation concept), artinya kepemimpinan hanya ada dalam relasi dengan orang lain, maka jika tidak ada pengikut atau bawahan, maka tidak ada pemimpin. dalam defenisi Y. Tomatala, tersirat premis bahwa para pemimpin yang efektif harus mengetahui bagaimana membangkitkan inspirasi dan berelasi dengan pengikut mereka.
- b. Kepemimpinan merupakan suatu proses, artinya proses kepemimpinan lebih dari sekedar menduduki suatu otoritas atau posisi jabatan saja, karena dipandang tidak cukup memadai untuk membuat seseorang menjadi pemimpin, artinya seorang pemimpin harus melakukan sesuatu. Maka untuk menjadi pemimpin seseorang harus dapat mengembangkan motivasi pengikut secara terus menerus dan mengubah perilaku mereka secara responsive.
- c. Kepemimpinan berarti mempengaruhi orang lain untuk mengambil tindakan, artinya seorang pemimpin harus berusaha mempengaruhi bawahannya dengan berbagai cara, seperti mempergunakan otoritas yang legitimasi, menciptakan model (menjadi tauladan), penetapan sasaran, memberikan imbalan dan sanksi, restrukturisasi organisasi dan mengkomunikasikan sebuah

visi. Dengan demikian, seorang pemimpin dapat dipandang efektif apabila dapat membujuk bawahannya untuk meninggalkan kepentingan pribadi mereka demi keberhasilan organisasi. Berdasarkan prinsip tersebut di atas, dalam gaya kepemimpinan ini selalu terlihat usaha untuk memanfaatkan setiap orang yang dipimpin. Proses kepemimpinan diwujudkan dengan cara memberikan kesempatan yang luas bagi anggota kelompok/organisasi untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan. Partisipasi itu disesuaikan dengan posisi/jabatan masing-masing, disamping memperhatikan tingkat dan jenis kemampuan setiap anggota kelompok/organisasi. Para pemimpin pelaksana sebagai pembantu pucuk pimpinan, memperoleh pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang sama atau seimbang penting untuk pencapaian tujuan bersama. Sedangkan bagi para anggota, kesempatan berpartisipasi dilaksanakan dan dikembangkan dalam berbagai kegiatan dilingkungan unit masing-masing dengan mendorong terwujudnya kerja sama baik antar anggota dalam satu unit maupun dalam unit yang berbeda. Dengan demikian berarti setiap anggota tidak saja diberi kesempatan aktif, tetapi juga dibantu dalam mengembangkan sikap dan kemampuannya memimpin. Kondisi itu memungkinkan setiap orang siap untuk dipromosikan untuk menduduki posisi/jabatan pimpinan secara berjenjang, bilamana terjadi kekosongan karena mutasi, pensiun, meninggal dunia atau sebab lainnya.

B. Fungsi kepemimpinan

Menurut penelitian dari banyak ilmuwan dan pengalaman dari banyak praktisi menunjukkan bahwa efektifitas kepemimpinan seseorang pada akhirnya dinilai dengan menggunakan kemampuan mengambil keputusan sebagai kriteria utamanya.

Fungsi-fungsi kepemimpinan antara lain :

- a. Pimpinan selaku penentu arah yang akan ditempuh dalam usaha pencapaian tujuan.
- b. Wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan pihak-pihak di luar organisasi.
- c. Pimpinan selaku komunikator yang efektif.
- d. Mediator yang handal, khususnya dalam bidang hubungan ke dalam, terutama dalam menangani situasi konflik.
- e. Pimpinan selaku integrator yang efektif, rasional, objektif dan netral.¹⁰

C. Tipe kepemimpinan

Djati Julitriarsa dan Jhon Suprihanto¹¹ membagi tipe kepemimpinan dalam empat kategori, yaitu:

- a. Kepemimpinan Otoriter

Seorang pemimpin yang mempunyai tipe otoriter ini selalu menganggap bahwa kekuasaan yang sah adalah miliknya, sehingga ia menganggap bahwa

¹⁰ Prof. Dr. Sondang P. Siagian MPA. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Rineka Cipta, Jakarta, 1998.

¹¹ Djati Julitriarsa dan Jhon Suprianto, *Manajemen Umum Sebuah Pengantar*, BPFE. Yogyakarta.

hak untuk memerintah atau menindak orang lain ditangannya. Dalam melaksanakan tugasnya seorang pemimpin yang otoriter tidak perlu mengadakan konsultasi terlebih dahulu dengan orang lain, melainkan langsung saja memerintahkan apa yang dikehendakinya sehingga tidak ada kesempatan bagi bawahannya untuk ikut serta dalam proses pengambilan keputusan.

b. Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan yang demokratis mendorong timbulnya inisiatif bawahan, disamping itu juga bersifat terbuka, yakni mengakui dan membenarkan adanya pengawasan, sehingga tipe kepemimpinan demokratis hanya akan terdapat dalam organisasi yang menerapkan system "open managemen" atau "democratic managemen", yang memiliki sifat-sifat diantaranya adalah:

- 1) Ikut sertanya bawahan dalam pengurusan.
- 2) Adanya pertanggungjawaban dari pimpinan terhadap bawahannya.
- 3) Adanya dukungan terhadap pimpinan.
- 4) Adanya pengawasan yang dilakukan oleh bawahannya terhadap pimpinannya.

c. Kepemimpinan Kebapakan

Dalam tipe kepemimpinan ini terdapat pengaruh kebapakan antara pemimpin dengan kelompok yang dipimpinnya. Seorang pemimpin yang memiliki tipe ini akan selalu berusaha melindungi dan meningkatkan

kesejahteraan bawahannya. Namun tipe ini hanya tepat diterapkan dalam organisasi tertentu dengan kondisi tertentu pula, sebab dalam tipe kepemimpinan ini terdapat kelemahan, yakni akan menghambat kepercayaan pada diri pemimpin tersebut serta anggota-anggota kelompok atau bawahan yang dipimpinnya.

d. Kepemimpinan Situasional

Tipe kepemimpinan ini menitik beratkan bahwa faktor yang paling utama untuk menentukan gaya kepemimpinan adalah situasinya, sehingga setiap pihak baik pemimpin maupun yang dipimpinnya (bawahan) selalu mengikuti situasi yang ada pada waktu itu.

4. Kinerja Aparat Kecamatan

a. Kinerja

Kinerja menurut Suryadi Prawiro Sentono: "kinerja atau performansi adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab organisasi, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika".¹²

Dalam rangka melaksanakan kegiatan sebagai upaya untuk pencapaian tujuan dan hasil secara optimal, baik dalam lingkungan organisasi maupun lembaga pemerintah seperti kecamatan dalam penelitian ini, bahwa aspek yang sangat penting yang harus selalu diperhatikan baik oleh karyawan ataupun oleh para pegawai pada khususnya pegawai pemerintahan adalah aspek kinerja, yang mana dalam kinerja tersebut adalah merupakan tolak

¹² Suryadi Prawiro Sentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: LP3ES.1990

ukur tercapai atau tidaknya suatu perencanaan atau yang menjadi rencana kerja dalam suatu lembaga pemerintah maupun dalam organisasi pada umumnya.

Ada enam kriteria yang dapat dinilai:

- 1) *Quality*/ kualitas, menyangkut kesesuaian antara hasil dengan keinginan
- 2) *Quantity*/kuantitas, jumlah yang dihasilkan baik yang dinilai dengan uang, jumlah unit ataupun aktifitas.
- 3) *Timelines* /ketepatan waktu dalam bekerja.
- 4) *Cost Effectiveness*/Efektifitas biaya menyangkut penggunaan sumberdaya organisasi secara optimal.
- 5) *Need for Supervision*/kebutuhan pengawasan, menyangkut perlunya bantuan atau intervensi pengawasan dalam pelaksanaan pekerjaan.
- 6) *Interpersonal impact*/dampak interpersonal, menyangkut peningkatan harga diri, hubungan baik dan kerjasama antar teman sejawat maupun atasan bawahan.¹³

Seiring dengan kemajuan global, lembaga dituntut untuk meningkatkan kemampuan SDM-nya, baik keikutsertaan dalam pelatihan atau pengiriman ke jenjang tertentu yang lebih tinggi. Semakin tinggi pendidikan SDM sebuah lembaga maka akan semakin tinggi pula tingkat kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh lembaga tersebut.

¹³ H.J Bernadin and J.S Kane, " *performance appraisal : A Contingency approach :to system Development and Evaluation* ", 2d ed, Boston MA :PWS-Kent,1993, dalam Bernardin and Russel hal.82.

Kinerja suatu organisasi dapat dilihat dari beberapa aspek sebagai berikut :

1) **Responsibilitas**

Aspek ini diartikan sebagai suatu kondisi administrasi dan kebijakan serta program-program yang baik yang dimiliki oleh para karyawan atau pegawai kecamatan. Kondisi administrasi, kebijakan dan program yang baik, dimaksudkan dalam arti yang luas sebagai kemantapan system pekerjaan dan keahlian yang dimiliki para karyawan atau pegawai. Kondisi administrasi, kebijakan dan program di sini maksudnya adalah sebagai aturan-aturan yang harus ditaati oleh aparatnya dan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan sebagai konsekuensi / tanggung jawab yang dimiliki aparatnya.

2) **Responsivitas**

Aspek ini diartikan sebagai daya tanggap para karyawan terhadap kebutuhan dan keinginan dalam rangka pelayanan terhadap kebutuhan masyarakat. Daya tanggap disini di maksudkan sebagai respon terhadap kebutuhan masyarakat dan penerapan peraturan yang benar. Untuk mengukur responsivitas adalah dengan semakin tinggi daya tanggap karyawan atau pegawai terhadap kebutuhan dan keinginan masyarakat maka akan semakin baik pula kemampuan aparat dalam melayani masyarakat, baik yang sifatnya material maupun immaterial.

3) Profesionalisme

Aspek ini menunjukkan pada sifat suatu pekerjaan yang membutuhkan kompetensi atau keahlian teknis. Profesionalisme menjadi suatu kebutuhan yang tidak dapat dihindari oleh aparatur kecamatan untuk menunjang kemantapan fungsi aparatur kecamatan sebagai komponen yang menjalankan fungsi tersebut. Profesionalisme juga dapat diukur dengan tingkat pendidikan yang diperoleh dari karyawan atau pegawainya, semakin tinggi tingkat pendidikannya maka semakin tinggi pula tingkat profesionalnya, karena tingkat pendidikan sangat berpengaruh terhadap tingkat pengetahuan yang dimilikinya, profesionalisme akan selalu ditunjang oleh perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga dalam hal ini dibutuhkan suatu keahlian dan kemampuan untuk mengoperasikan system tersebut.

4) Akuntabilitas

Aspek ini dapat diartikan sebagai suatu pertanggungjawaban dari para aparaturnya tentang apa yang telah dilakukannya terhadap pihak yang berkepentingan. Konsep ini mengarah kepada pengertian bahwa segala tindakan organisasi akan dinilai dan dievaluasi oleh kalangan yang terkait atau memiliki kepentingan dengan kecamatan khususnya. Salah satu cara untuk mengukur akuntabilitas tersebut adalah dengan melaksanakan rapat koordinasi serta evaluasi dari setiap kegiatan yang

sedang atau telah dilakukan oleh organisasi, karena hal tersebut akan menjadi bahan koreksi bagi organisasi dalam melakukan pembenahan-pembenahan dalam meningkatkan kualitasnya.¹⁴

Untuk mencapai kinerja yang baik sudah seharusnya para aparatur pemerintah memberi tanggapan atau respon yang sebaik-baiknya kepada masyarakat terhadap permasalahan yang dihadapinya sehingga masyarakat merasa puas, akan pelayanan yang telah diberikan.

b. Aparat Kecamatan

Adapun kata aparatur berasal dari kata aparat yang berarti karyawan atau pegawai.

Menurut A.W.Widjaja, aparat adalah: "kelembagaan pemerintah sesuai dengan peraturan perundang-undangan terdiri dari kelembagaan pusat, pemerintah otonom dan kelembagaan pemerintah desa, yang tugasnya adalah menyelenggarakan tugas pemerintah dan pembangunan, sedangkan pegawai adalah mereka yang melaksanakan tugas tersebut"¹⁵

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa aparat kecamatan adalah pegawai-pegawai pemerintahan di wilayah administratif yang berada di wilayah kerja tertentu yang menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang dipimpin oleh seorang Camat. Dalam penelitian ini yang dimaksud aparat kecamatan adalah pegawai-pegawai yang bekerja pada kantor Kecamatan Tualang.

¹⁴ Mosher, Frederick C., *Democracy And The Public Service*, New York, Oxford University Press, 1968 seperti dikutip oleh Pribadi, Ulung, Drs, dalam diktat kuliah, mata kuliah *Organisasi Public, Perencanaan Strategis*, Fisipol, UMY

¹⁵ A.W.Widjaja. *tentang kelembagaan dan pemerintahan*. Bumi Aksara. Jakarta. 1990

c. Kinerja aparat kecamatan

Kinerja aparat kecamatan yaitu suatu pencapaian hasil dari suatu pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai/ aparat pemerintahan dalam rangka melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta sebagai konsekuensi sebagai komponen dalam penyelenggaraan pemerintahan serta upaya untuk melaksanakan program-program pembangunan sesuai dengan rencana dan tujuan bersama.

Manusia sebagai subyek dalam setiap aktivitas pemerintahan merupakan pelaku dan penggerak proses mekanisme dalam sistem pemerintahan. Oleh sebab itu agar mekanisme pemerintahan tersebut berjalan baik sesuai dengan tujuan yang diharapkan maka manusia atau subyek harus baik. Tanpa manusia pelaksana yang baik maka mekanisme pemerintahan pun tidak akan berjalan baik.

d. Peran kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kinerja aparat

Dari uraian-uraian di atas maka peran kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kinerja aparat kecamatan adalah merupakan fungsi yang sangat penting. Demikian juga dengan para aparatnya, diharapkan memiliki kesadaran serta bertanggung jawab dalam menjalankan segala tugas-tugasnya agar apa yang diharapkan dapat tercapai secara maksimal. Selain itu peningkatan kinerja pegawai dan pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari pimpinan yang mampu menggerakkan bawahannya untuk mau bekerja dan bertindak sesuai dengan yang telah ditentukan. Seperti menurut

Arifin Abdul Rahman bahwa pemimpin adalah orang yang dapat menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan tertentu¹⁶. Untuk itu pimpinan setidaknya dapat mengetahui karakter, sifat-sifat, kepercayaan, aspirasi, dan cara berfikir dari setiap pegawai yang dibawa ketika ia akan melaksanakan pekerjaannya.

Agar aparat senantiasa memperlihatkan kinerja dalam melaksanakan segala tugas yang menjadi tanggung jawabnya, disini faktor kepemimpinan dari seorang pimpinan organisasi sangat penting. Disamping faktor kepemimpinan juga faktor-faktor yang akan membangkitkan semangat kerja aparat seperti terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan jasmani maupun rohani, namun demikian faktor kepemimpinan merupakan hal pokok, sebab kepemimpinan ini berfungsi untuk mempengaruhi orang-orang atau pegawai agar mereka suka bekerja secara sadar dan ikhlas untuk pencapaian tujuan bersama.

Seperti diketahui dalam pengertian umum kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang berfungsi untuk memimpin, membimbing, mempengaruhi atau mengontrol jalan pikiran, perasaan dan tingkah laku orang lain¹⁷. Jadi, seorang pemimpin perlu memiliki kemahiran dan kewibawaan untuk dapat mempengaruhi orang atau para pegawai dalam

¹⁶ Arifin Abdul Rahman, *Theory Pengembangan dan Filosofi Kepemimpinan Kerja*. Bhratara. Jakarta. 1997

¹⁷ J. Robert Clinton dalam Y. Tomatala. 1987. *Kepemimpinan Yang Dinamis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo. Hal 20

suatu organisasi yang dipimpinnya agar mau bekerja dengan baik dan disiplin untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Salah satu peran yang harus dijalankan oleh camat yang merupakan seorang pimpinan adalah peran membangkitkan semangat kerja. Peran ini dapat di jalankan dengan cara memberikan pujian dan dukungan. Pujian dapat diberikan dalam bentuk penghargaan dan intensif. Penghargaan adalah bentuk pujian yang tidak berbentuk materi, sedangkan intensif adalah pujian yang berbentuk materi yang dapat dikuantifikasi.

Peran membangkitkan semangat kerja dalam bentuk memberikan dukungan, bisa dilakukan melalui kata-kata, baik langsung maupun tidak langsung, dalam kalimat-kalimat yang sugestif. Dukungan juga dapat diberikan dalam bentuk peningkatan atau penambahan sarana kerja, penambahan staf yang berkualitas, perbaikan lingkungan kerja dan sebagainya. Semua itu dilakukan agar dapat meningkatkan semangat kerja para aparat dan kinerja mereka pun menjadi baik.

5. Peran Camat

Peran Camat adalah suatu tugas atau fungsi utama dari seorang Camat dalam menjalankan tugas pemerintahannya diwilayah kecamatan dengan menerapkan konsep-konsep dan aturan-aturan untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan oleh berbagai instansi pemerintahan dan lembaga masyarakat lainnya.

Menurut UU No.5 Tahun 1974 pasal 18, menyatakan bahwa Camat sebagai kepala wilayah mempunyai tugas, wewenang dan kewajiban, yaitu:

- a. Membina ketentraman dan ketertiban diwilayahnya sesuai dengan kebijaksanaan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.
- b. Melaksanakan segala usaha dan kegiatan dibidang pembinaan kesatuan bangsa.
- c. Menyelenggarakan koordinasi atas kegiatan-kegiatan instansi vertikal dengan dinas-dinas daerah, baik dalam perencanaan maupun dalam pelaksanaan untuk mencapai tujuan yang berdaya guna dan berhasil guna yang sebesar-besarnya.
- d. Membimbing dan mengawasi penyelenggaraan pemerintahan daerah.
- e. Mengusahakan secara terus menerus agar segala peraturan perundang-undangan, peraturan daerah dijalankan oleh instansi-instansi pemerintah dan pemerintahan daerah serta penjabat-penjabat yang ditugaskan untuk itu, dan mengambil segala tindakan-tindakan yang dianggap perlu untuk menjamin kelancaran penyelenggaraan pemerintahan.
- f. Melaksanakan segala tugas pemerintahan yang dengan atau perundang-undangan yang diberikan kepadanya.
- g. Melaksanakan tugas pemerintahan yang tidak termasuk dalam tugas instansi lain.¹⁸

¹⁸ UU No. 5 Tahun 1974 pasal 18.hal 39.

Menurut UU No.22 Tahun 1999 pasal 4 menyatakan bahwa Camat sebagai kepala wilayah mempunyai fungsi, tugas dan wewenang, yaitu:

- a. Penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan pada tingkat kecamatan berdasarkan wewenang yang telah diberikan oleh Walikota.
- b. Fasilitasi pelaksanaan kewenangan teknis tertentu pada tingkat kecamatan.
- c. Penyelenggaraan pembinaan kelurahan ketentraman dan ketertiban.
- d. Fasilitasi lembaga kemasyarakatan.
- e. Penyelenggaraan pelayanan umum.
- f. Penyelenggaraan ketatausahaan dan kerumahtanggaan.¹⁹

Selain itu Camat mempunyai tugas memimpin penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kehidupan kemasyarakatan dalam wilayah kecamatan, desa/kelurahan sesuai dengan UU No. 32 Tahun 2004 yang menyatakan bahwa camat sebagai kepala wilayah kecamatan mempunyai tugas, fungsi dan wewenang, meliputi:

1. Penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan pada tingkat kecamatan berdasarkan kewenangan yang diberikan Bupati/Walikota.
2. Fasilitas pelaksanaan kewenangan teknis tertentu pada tingkat kecamatan.
3. Penyelenggaraan pembinaan kelurahan, ketentraman, dan ketertiban.
4. Fasilitas lembaga kemasyarakatan.

¹⁹ UU No. 22 Tahun 1999 pasal 4

5. Penyelenggaraan pelayanan umum.
6. Penyelenggaraan ketatausahaan dan kerumahtanggaan.²⁰

Berdasarkan UU No.32 Tahun 2004, Camat adalah aparat kabupaten/kota sehingga tidak lagi menjadi kepala wilayah, sedangkan peranan Camat cukup penting, khususnya dalam rangka koordinasi ditingkat kecamatan. Untuk itu, perlu adanya petunjuk yang jelas mengenai pelimpahan kewenangan Bupati kepada Camat dan Lurah sebagai perangkat daerah. Camat diangkat oleh Bupati/Walikota atas usul sekretaris daerah kabupaten/kota dari pegawai negeri sipil yang memenuhi syarat. Dalam hal ini Camat diberikan kedudukan sebagai perpanjangan tangan dari kepala daerah yang harus bertanggung jawab kepada kepala daerah dalam menjalankan tugasnya di kecamatan. Hal ini akan memperjelas kedudukan Camat dalam system pemerintahan daerah.

E. Defenisi Konsepsional

Agar mempermudah pemahaman konsep penelitian, maka penulis menguraikan defenisi konsep sebagai bahan penelitian. Konsep diambil dari uraian kerangka teori diatas, yaitu :

1. Peran

Peran dapat diartikan sebagai suatu tingkah laku atau kelakuan yang diharapkan dari seseorang yang mempunyai suatu kedudukan. Suatu peran atau peranan baru ada jika ada kedudukan. Peranan (role) merupakan aspek dinamis dari status atau aspek fungsional dari kedudukan (status). Jika seseorang

²⁰ UU No.32 Tahun 2004

melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, berarti orang tersebut menjalankan peranannya.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan tertentu.

3. Camat

Camat merupakan perangkat pemerintah yang memimpin dan membina wilayah kecamatan dengan meningkatkan tanggung jawab operasional serta menjalin hubungan dengan berbagai instansi dalam menjalankan tugas pemerintahannya.

4. Kinerja

Merupakan kegiatan perencanaan yang dihasilkan oleh kelompok atau individu untuk mencapai tujuan atau hasil yang diharapkan yang sesuai dengan perencanaan.

5. Aparat kecamatan

Aparat kecamatan adalah pegawai-pegawai pemerintahan di wilayah administrative yang berada di wilayah kerja tertentu yang menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang dipimpin oleh seorang Camat.

F. Defenisi operasional

Defenisi ini dimaksudkan unntuk memperjelas konsep-konsep yang berkaitan dengan judul penelitian, antara lain:

1. Peran Camat dalam meningkatkan kinerja aparat kecamatan diukur dengan :

- Intensitas Camat dalam melakukan koordinasi atau rapat kerja dengan pegawai.
- Intensitas Camat dalam memberikan motivasi kerja sebagai perangsang semangat kerja pegawai.
- Kemampuan Camat dalam memberikan suritauladan kepada aparat kecamatan.
- Sanksi yang diberikan terhadap pelanggaran indisipliner.
- Peningkatan kualitas pendidikan pegawai.
- Pengadaan sarana dan prasarana yang memadai.

2. Indikator kinerja aparat kecamatan

a) Aspek responsibilitas

Diukur dengan indikator:

- Tanggungjawab aparat kecamatan terhadap disiplin kerja.
- Kemampuan aparat dalam merealisasikan program kerja pemerintah.

b) Aspek responsivitas

Diukur dengan indikator:

- Daya tanggap aparat kecamatan dalam merespon saran dan kritik dari masyarakat.
- Kemampuan aparat dalam membina dan menyelenggarakan pelayanan terhadap pemenuhan kebutuhan masyarakat.

c) Aspek profesionalisme

Diukur dengan indikator:

- Keahlian yang dimiliki aparat dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi, dan tata kerja pemerintah kecamatan.
- Tingkat pengetahuan atau pengalaman aparat dalam menangani persoalan-persoalan sosial masyarakat.

d) Aspek akuntabilitas

Dapat diukur dengan indikator:

- Penyelenggaraan koordinasi pelaksanaan program pembangunan yang ada di wilayah kecamatan
- Pemantauan pelaksanaan pembangunan di wilayah Kecamatan Tualang.
- Evaluasi kegiatan pemerintah kecamatan dalam pelaksanaan pembangunan di wilayah Kecamatan Tualang.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Metode yang di gunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah deskriptif kualitatif yang selanjutnya akan menghasilkan data deskriptif yaitu berupa penggambaran tertulis maupun lisan yang diperoleh dari orang-orang atau obyek yang diamati.

Adapun ciri-ciri metode desriptif kualitatif menurut Winarno Surachmad:

- Memusatkan diri pada pemecahan masalah-masalah yang ada pada masa sekarang, yaitu masalah aktual
- Data yang terkumpul, mula-mula disusun, dijelaskan dan kemudian di analisa.

2. Unit Analisa

Penelitian ini dilaksanakan dikecamatan Tualang, Kabupaten Siak Sri Indrapura Propinsi Riau dengan unit analisis pegawai kantor Kecamatan Tualang, dengan menggunakan metode purposive sampling (sampel bertujuan). Yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang yang terbagi menjadi 30 orang adalah kelompok responden yang masuk ke dalam struktur oraganisasi Kecamatan Tualang terdiri dari 1 orang Sekretaris Kecamatan, 3 orang Kepala Bagian, 4 orang Kasub Seksi, 17 orang Staf Kantor Kecamatan, serta 5 orang Anggota Keamanan (SATPOL PP). Dan 20 orang merupakan kelompok responden masyarakat sekitar wilayah Kecamatan Tualang.

3. Pengumpulan Data

a. Observasi

Obsrvasi merupakan metode pengumpulan data dimana peneliti mengadakan pengamatan terhadap hal-hal yang berkaitan dengan permasalahan yang akan dibahas pada penelitian dan hasilnya merupakan bagian sumber dari sebuah tujuan penelitian.

Pengamatan dalam penyusunan penelitian ini yaitu mengenai peranan Camat dalam memotivasi, memberikan kepercayaan serta peran Camat dalam meningkatkan kinerja aparat.

b. Wawancara

Wawancara merupakan komunikasi atau percakapan dengan maksud untuk memperoleh informasi atau data-data tertentu. Dalam hal ini informasi atau data-data yang diperoleh dipergunakan sebagai keterangan atau informasi dalam penyusunan penelitian. Proses wawancara dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan-pertanyaan dan pihak yang kedua adalah pihak yang diwawancarai/narasumber yang memberikan jawaban atas pertanyaan yang diajukan pewawancara.

Adapun pihak-pihak yang di wawancara adalah :

- ❖ Bapak Romi Lesmana Dermawan, Camat Tualang
- ❖ Bapak Zulkifli , Sekcam
- ❖ Bapak Ricko Hariyanto, Kasub bag. Kepegawaian
- ❖ Ibu Ofira, staff bag. Kepegawaian
- ❖ Bapak Supriyadi, kades
- ❖ Bapak Jasri, masyarakat yang mengeluhkan tentang pelayanan yang dilakukan di kantor kecamatan tualang
- ❖ Bapak Samid Husin, masyarakat, yang menyatakan bahwa parat sudah berpengalaman dalam menyelesaikan permasalahan sosial di masyarakat.

- ❖ Bapak Fajar, masyarakat yang menyatakan bahwa aparat dalam merespon saran dan kritik masyarakat sudah baik

c. Kuesioner

Questioner atau kuesioner adalah daftar pertanyaan untuk memperoleh jawaban dari responden.

Ada dua cara penerapan metode kuesioner, yaitu:

1) Kuesioner terbuka

Yaitu daftar pertanyaan, dimana jawaban dan cara pengungkapan bermacam-macam, sehingga responden dapat memberikan jawaban secara bebas sesuai dengan yang di pertanyakan.

2) Kuesioner berstruktur

Yaitu daftar pertanyaan yang di buat sedemikian rupa oleh penulis sehingga responden dibatasi dalam memberikan jawaban pada beberapa alternatif.

d. Dokumentasi

Data dari dokumentasi ini dipergunakan untuk mendapatkan data sekunder yaitu dengan mengumpulkan data yang diperoleh dari catatan-catatan, arsip-arsip dan dokumen maupun gambar monografi yang ada di lokasi penelitian. Data ini diharapkan dapat menjadi bahan tambahan dalam menganalisa permasalahan dalam penelitian ini.

4. Data yang dipergunakan

- a. Data Primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden berupa data utama yang berkaitan dengan masalah dan tujuan penelitian melalui teknik wawancara dan kuesioner.
- b. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari sumber lainnya sehingga tidak bersifat asli, karena diperoleh dari sumber kedua, ketiga, dan seterusnya. Data sekunder dapat juga di peroleh dari buku, arsip, dan dokumentasi lainnya.

5. Analisa data

Menurut Patton, analisis data adalah proses mengatur urusan dan mengorganisasikannya kedalam suatu pola kategori dan satuan uraian kerja.

Teknik analisa data dapat dilakukan dengan cara:

- a. Membandingkan persepsi masyarakat dengan keadaan yang sebenarnya di lokasi penelitian
- b. Membandingkan data yang diperoleh dengan hasil wawancara
- c. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan dengan masalah penelitian.
- d. Data penelitian diklasifikasikan sesuai dengan permasalahan penelitian.
- e. Permasalahan penelitian hasil klasifikasi data selanjutnya disistimatisasikan.
- f. Data yang telah disistimatisasikan kemudian dianalisis untuk dijadikan dasar dalam mengambil kesimpulan.