

PERANAN KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DI KANTOR KECAMATAN MEDAN KOTA

¹Elfrida Panggabean, ²Nalom Siagian, ³L. Primawati Degodona

¹Mahasiswa Prodi Administrasi Publik, Universitas HKBP Nommensen, Medan, Indonesia

E-mail : elfrida.panggabean@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Peranan Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Di Kantor Kecamatan Medan Kota. Jenis penelitian yang digunakan adalah Deskriptif Kualitatif. Dengan teknik pengumpulan data observasi, wawancara dan dokumentasi untuk mengambil data yang berupa tulisan, perilaku, kejadian, dan kata-kata. Informan dalam penelitian ini adalah Camat Medan Kota sebagai informan kunci, Pegawai sebagai informan utama, dan Masyarakat sebagai informan tambahan. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa Camat di Kantor Kecamatan Medan Kota melaksanakan peranannya sebagai pemimpin selalu memberdayakan staf atau pegawainya melalui kerjasama, dan melibatkan staf atau pegawainya dalam pengambilan keputusan. Dan juga selalu memberikan arahan dan pengawasan kepada setiap pegawainya yang ada di Kantor Kecamatan Medan Kota. Dengan memberikan sosialisasi kepada seluruh pegawai dalam penentuan prioritas kinerja pegawai selalu dilakukan arahan dan pengawasan terhadap kinerjanya, tetapi dalam hal ini belum sepenuhnya setiap bidang yang melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, belum menjalankan sesuai dengan Standart Operasional Prosedur yang diberikan oleh Camat.

Kata Kunci: Peranan Kepemimpinan, Kinerja Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

This study aims to determine the role of the Camat's leadership in improving the performance of human resources at the Medan City sub- district office. The type of research used is descriptive qualitative. With data collection techniques observation, interviews and documentation to retrieve data in the form of writing, behavior, events, and words. Informants in this study were the Head of Medan City as a key informant, employees as the main informant, and the community as additional informants. From the results of research conducted by researchers, it shows that the Camat at the Medan City District Office carries out his role as a leader, always empowers his staff or employees through collaboration, and involves his staff or employees in decision making. And also always provide direction and supervision to every employee in the Medan City District Office. By providing socialization to all employees in determining the priority of employee performance, direction and supervision are always carried out on their performance, but in this case not all fields that carry out their main duties and functions have not carried out in accordance with the Standard Operating Procedures given by the Camat.

Keywords: Leadership Role, Human Resource Performance

PENDAHULUAN

Peningkatan SDM dalam berbagai kegiatan, pendidikan, pelatihan dan lain sebagainya, merupakan upaya pemerintah dalam mengembangkan kualitas dan kompetensi untuk meningkatkan kinerja SDM yang berkualitas dan professional. Pemerintah terus berupaya melakukan langkah-langkah konkrit dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas SDM aparatur negara. Meningkatnya kualitas SDM mampu mempengaruhi gerak sistem tatanan organisasi pemerintahan. Peningkatan SDM harus didukung oleh adanya ketentuan hukum yang memberikan ruang bagi aparatur negara dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Dalam rangka meningkatkan citra, kerja dan kinerja instansi pemerintah menuju kearah profesionalisme dan menunjang terciptanya pemerintahan yang baik (*good governance*), perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi segenap jajaran pegawai. Pemerintah yang dapat dipergunakan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas baik manajerial maupun operasional diseluruh bidang tugas dan unit organisasi Instansi Pemerintah secara terpadu.

Kinerja pegawai masih menjadi perhatian, mengingat masih banyaknya kejadian tentang rendahnya kinerja pegawai pada kantor pemerintahan, Khususnya pada era globalisasi ini. Keberhasilan atau kesuksesan kinerja suatu organisasi ditentukan oleh sumber daya manusianya, pimpinan, dan bawahan sehingga pemahaman dan kemampuan dalam mengoperasikan manajemen kinerja merupakan suatu kebutuhan. Peningkatan kinerja suatu instansi atau organisasi tidak lepas

dari kedisiplinan para pegawai didalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Kinerja yang lebih intensif dan optimal sangat diperlukan dari tiap bagian organisasi demi optimalisasi bidang tugas yang diembannya dan tingkat pencapaian hasil akan terlihat sehingga akan dapat diketahui seberapa jauh pula tugas yang telah dipikul melalui tugas dan wewenang yang diberikan dapat dilaksanakan secara nyata dan maksimal.

Suatu organisasi didirikan untuk mencapai suatu tujuan. Organisasi tersebut harus mengelola berbagai rangkaian kegiatan yang diarahkan menuju tercapainya tujuan organisasi. Pelaksanaan rangkaian kegiatan dalam organisasi dilakukan oleh manusia (*humanbeing*) yang bertindak sebagai aktor atau peserta dalam organisasi yang bersangkutan, maka dengan sendirinya kinerja (*performance*) organisasi yang bersangkutan banyak tergantung pada perilaku manusia yang terdapat dalam organisasi tersebut. Pada kondisi ini pegawai negeri dituntut untuk lebih mampu memperbaiki kinerjanya (pelayanan prima) dan diharapkan lebih mampu merumuskan konsep atau menciptakan iklim yang kondusif, sehingga sumber daya pembangunan dapat menjadi pendorong percepatan terwujudnya masyarakat yang mandiri dan sejahtera.

Peran seorang pemimpin menentukan maju atau tidaknya sebuah organisasi sehingga dalam organisasi harus memiliki seorang pemimpin untuk membawa suatu perubahan kearah yang lebih baik dalam organisasi yang dipimpinnya, isitilah atasan dan bawahan seringkali mendorong timbulnya loyalitas yang berlebihan. Cara kerja pegawai bukan pada apa yang

seharusnya dikerjakan, tetapi berdasarkan perintah atasan dan petunjuk kerja yang tidak memiliki ikatan pertanggungjawaban sehingga sangat mudah untuk melalaikan pekerjaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor menentukan keberhasilan suatu organisasi, karena untuk menjalankan suatu organisasi tersebut memerlukan orang-orang yang mempunyai kualitas kerja yang tinggi. Untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai seorang pemimpin harus mampu mengendalikan bawahannya seperti memberikan pengarahan pada pegawai dan memberikan motivasi. Motivasi sangat diperlukan supaya orang akan semangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Disinilah pemimpin mempunyai peranan untuk memberikan motivasi, mengambil keputusan, serta memberikan arahan, sehingga pegawainya bisa melaksanakan tugasnya dengan efektif.

Berkaitan dengan kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia, di kantor Kecamatan Medan Kota masih terdapat beberapa kendala diantaranya : sumber daya manusia yang masih kurang berkualitas seperti ketepatan waktu masuk ke kantor, pemberian pelayanan yang masih berbelit-belit, dan perbedaan dalam memberikan pelayanan yang dimiliki oleh perangkat baik yang Non ASN maupun yang sebagai pegawai Negeri Sipil, sehingga pada pemberian pelayanan yang kurang baik dalam bekerja dapat menciptakan iklim kerja yang tidak mendukung bagi terciptanya suatu pelayanan.

Yang menjadi rumusan masalah dan tujuan penelitian ini adalah :Bagaimana peranan kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia di kantor camat medan kota?. Dan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peranan kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia di kantor camat medan kota.

Pengertian Peranan

Menurut Soejono Soekanto dalam buku yang berjudul sosiologi suatu pengantar (2012:212), “ menjelaskan pengertian peranan merupakan aspek dinamis kedudukan (status). Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukan, dia menjalankan suatu peranan.

Menurut Soekanto (2013:212) Peranan mencakup 3 hal, yaitu sebagai berikut:

1. Peranan meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat. Peranan dalam arti ini merupakan rangkaian peraturan-peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan kemasyarakatan.
2. Peranan merupakan suatu konsep tentang apa yang dapat dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi.
3. Peranan juga dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat.

Jenis-Jenis Peranan

Jenis-jenis peranan dapat di jabarkan menurut Soekanto (2013:13) adalah sebagai berikut :

1. Peran normatif adalah peran yang dilakukan seseorang atau lembaga yang didasarkan pada

seperangkat norma yang berlaku dalam kehidupan masyarakat.

2. Peran ideal adalah peran yang dilakukan oleh seseorang atau lembaga yang di dasarkan pada nilai-nilai ideal atau yang seharusnya dilakukan sesuai dengan kedudukannya di dalam suatu system.
3. Peran faktual adalah peran yang dilakukan seseorang atau lembaga yang didasarkan pada kenyataan secara konkrit dilapangan atau kehidupan sosial yang terjadi secara nyata.

Konsep Kepemimpinan

Menurut Griffin dan Ebert (1999:228) dalam Wijono (2018:1) “mengatakan bahwa kepemimpinan (*leadership*) adalah proses memotivasi orang lain untuk mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Sedangkan menurut Kartono (2020:39) “ Pemimpin adalah pribadi yang memiliki kecakapan khusus, dengan atau apa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinya, untuk melakukan usaha bersama mengarah pada pencapaian sasaran-sasaran tertentu.

Indikator Kepemimpinan

Menurut Kiswanto (2010:81), indikator kepemimpinan dapat dilihat sebagai berikut :

1. Kemampuan, upaya yang dilakukan oleh pemimpin dalam mengerakan dan mendorong karyawan dalam bekerja sesuai target yang ingin dicapai.
2. Kepribadian, merupakan sikap tegas, berani, dan agresif yang ditunjukan pemimpin dalam memberikan arahan dalam melaksanakan tugasnya sebagai pimpinan.
3. Pengalaman, merupakan kondisi dimana pimpinan menunjukkan kinerja yang dimiliki, dengan

memberikan petunjuk atau masukan terhadap pekerjaan

4. Intelektual, merupakan kemampuan pimpinan di dalam melakukan komunikasi terhadap karyawan terhadap tugas yang diberikan masing-masing.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Hasil penelitian Tennembaum dan Schmid yang dikutip Johansen (2009:17), menunjukkan kepemimpinan dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. Diri Pemimpin
Kepribadian, pengalaman masa lalu, latar belakang, dan harapan pemimpin sangat mempengaruhi efektivitas kepemimpinan disamping mempengaruhi gaya kepemimpinan yang dipilihnya.
2. Karakteristik Atasan
Gaya kepemimpinan di manajer sangat mempengaruhi efektivitas disamping mempengaruhi gaya kepemimpinan yang dipilihnya.
3. Karakteristik Bawahan
Tanggapan bawahan akan menentukan efektivitas kepemimpinan manajer. Latar belakang Pendidikan bawahan juga sangat menentukan cara manajer menggunakan gaya kepemimpinan.
4. Persyaratan Tugas
Tuntunan tanggung jawab terhadap pekerjaan bawahan akan mempengaruhi gaya kepemimpinan seorang manajer
5. Iklim organisasi
Faktor ini dapat mempengaruhi harapan dan perilaku anggota keompok serta gaya kepemimpinan yang dipilih manajer.
6. Perilaku dan Harapan Rekan
Rekan kerja manajer merupakan kelompok acuan yang penting. Semua pendapat sesama

manajer sangat mempengaruhi efektivitas kerja manajer.

Kinerja

Kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan. Untuk itu Nawawi (1997:234), “mengistilahkan kinerja sebagai karya, yaitu suatu hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik maupun non-fisik”.

Sedangkan menurut (Mathis, 2003) dalam Rosento (2019:81) mengatakan kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja diperusahaan tersebut.

Indikator Kinerja

Untuk mengukur kinerja karyawan, terdapat 7 indikator kinerja yang dikemukakan oleh Wibowo (2014:86), sebagai berikut:

1. Tujuan

Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang, Dengan demikian tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok dan organisasi.

2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan data diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

3. Umpan Balik

Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan

yang didefenisikan oleh standar. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan.

4. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan yang sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan keadanya dengan baik.

6. Motivasi

Motivasi merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberi pengakuan, menetakan tujuan menantang, menetakan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan Tindakan yang mengakibatkan disentensif.

7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan restasi kerjanya. Terdapat dua

faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2017:189), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian
Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar sesuai dengan yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan
Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik demikian pula sebaliknya.
3. Rancangan kerja
Merupakan rancangan yang memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian
Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
5. Motivasi kerja
Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan
Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya Kepemimpinan
Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya Organisasi
Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan
9. Kepuasan Kerja
Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan
10. Lingkungan Kerja
Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat kerja.
11. Loyalitas
Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
12. Komitmen
Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebiasaan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja
Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

Konsep Camat dan Kedudukan Camat

Berdasarkan UU No.32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah menyangkut pengertian kedudukan tugas dan fungsi kecamatan, pada pasal 2 disebutkan sebagai berikut:

- a. Kecamatan merupakan perangkat daerah kabupaten yang mempunyai wilayah kerja

tertentu yang dipimpin oleh seorang Camat

- b. Camat dimaksud ayat (1) berkedudukan sebagai koordinator penyelenggaraan pemerintah di wilayah kerjanya, berada dibawah dan tanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten.

Tugas Camat

Tugas Camat diatur pada Pasal 225 UU No 23 Tahun 2014 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 224 ayat (1) mempunyai tugas :

- a. Menyelenggarakan urusan pemerintahan umum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (6);
- b. Mengoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat;
- c. Mengoordinasikan upaya penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum;
- d. Mengoordinasikan penerapan dan penegakan Perda dan Perkada;
- e. Mengoordinasikan pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum;
- f. Mengoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan yang dilakukan oleh Perangkat Daerah di Kecamatan;
- g. Membina dan mengawasi penyelenggaraan kegiatan Desa dan/atau kelurahan;
- h. Melaksanakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah kabupaten/kota yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja Perangkat Daerah kabupaten/kota yang ada di Kecamatan; dan
- i. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan.

Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2016:6), bahwa sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stackholder*.

Menurut S.P Hasibuan (2009:244), bahwa sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Manfaat Sumber Daya Manusia

Menurut Sugiarta (2007) dalam Sunyoto (2015:7-8), pengimplementasian Sumber Daya Manusia memberikan berbagai manfaat bagi kegiatan pengorganisasian antara lain:

1. Organisasi atau perusahaan akan memiliki sistem informasi sumber daya manusia yang akurat.
2. Orgnisasi atau perusahaan akan memiliki hasil pekerjaan atau jabatan berupa deskripsi dan atau spesifikasi pekerjaan atau jabatan terkini.
3. Organisasi atau perusahaan memiliki kemampuan dalam Menyusun dan menetapkan perencanaan sumber daya manusia yang mendukung kegiatan bisnis.
4. Dapat melakukan kegiatan orientasi sosialisasi secara terarah.
5. Dapat melaksanakan program pembinaan dan pengembangan

- karier sesuai kondisi dan kebutuhan.
6. Dapat melakukan kegiatan penelitian.
 7. Dapat Menyusun upah atau gaji dan mewujudkan sistem balas jasa bagi para pekerja.

Tujuan Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2016:7), tujuan sumber daya manusia tidak hanya diperlukan untuk memberikan gambaran tujuan dari manajemen puncak, tetapi juga merupakan penyeimbang tantangan-tantangan yang dihadapi oleh organisasi yang meliputi fungsi-fungsi sumber daya manusia, masyarakat, dan karyawan yang dipengaruhi oleh tantangan-tantangan tersebut.

Tujuan-tujuan sumber daya manusia terdiri dari tujuh yaitu:

1. Memengaruhi
Artinya pimpinan harus mampu untuk mempengaruhi seluruh karyawan untuk dapat melakukan kegiatan sesuai dengan keinginan perusahaan, melalui pemberian tugas, wewenang dan tanggung jawab.
2. Memotivasi
Pimpinan harus mampu mendorong, menyemangati karyawan agar terus bergairah dan bersemangat dalam bekerja.
3. Loyal
Pimpinan harus mampu membuat karyawan setia kepada perusahaan
4. Komitmen
Pimpinan harus mampu meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.
5. Kepuasan Kerja
Pimpinan harus mampu untuk memberikan kepuasan kerja kepada seluruh karyawannya, sehingga terus mau bekerja.

6. Kinerja
Pimpinan harus mampu meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan karyawan berkinerja tinggilah, perusahaan mampu menghasilkan laba yang optimal.
7. Kesejahteraan
Pimpinan harus memberikan kesejahteraan yang lebih baik dibandingkan dengan yang diberikan perusahaan lain, sehingga motivasi, komitmen, loyalitas, kepuasan kerja dan kinerja karyawan juga terus meningkat.

Pentingnya Sumber Daya Manusia

Penting Sumber Daya Manusia dalam organisasi adalah bahwa potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi individu maupun di dalam organisasi. Sumber daya tersebut yaitu waktu, tenaga dan kemampuan manusia (baik daya pikir serta daya fisiknya) benar-benar dapat dimanfaatkan secara terpadu dan secara optimal bagi kepentingan organisasi.

Hasibuan (2014:10) sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi.

Indikator Sumber Daya Manusia

Indikator dari sumber daya manusia menurut Afandi (2018:10) adalah sebagai berikut:

1. Tugas kerja, yaitu rincian kegiatan yang harus dijalankan oleh karyawan
2. Kualitas kerja, yaitu hasil kualitas kerja, yaitu hasil kerja yang terstandar dan sesuai dengan yang diinginkan

3. Kuantitas, yaitu jumlah hasil dari produksi kerja karyawan
4. Ketepatan waktu, yaitu hasil produksi kerja karyawan
5. Efektivitas biaya, yaitu menggunakan biaya yang tepat dan efisien.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif dalam penelitiannya. Menurut Creswell, "penelitian kualitatif merupakan metode-metode untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang oleh sejumlah individu atau sekelompok orang dianggap berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan".

Adapun alasan dipilihnya metode kualitatif karena penelitian kualitatif dapat dengan mudah membantu peneliti untuk menggali informasi yang lebih dalam terkait Peranan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia di kantor kecamatan Medan Kota. Karena metode kualitatif merupakan metode yang fokus pada pengamatan yang mendalam. Oleh karenanya, penggunaan metode kualitatif dalam penelitian dapat menghasilkan kajian atas suatu fenomena yang lebih komperhensif.

Tempat penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dimana penelitian tersebut akan dilakukan. Adapun yang menjadi lokasi penelitian ini adalah di Kantor Kecamatan Medan Kota, Kantor Kecamatan Medan Kota dipilih sebagai lokasi penelitian ini karena penulis ingin mengetahui peranan kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia di kantor kecamatan tersebut. Penelitian ini dilaksanakan

mulai tanggal 28 Juni s/d 28 Juli 2021.

Adapun Informan dalam penelitian ini adalah pihak-pihak yang terkait dengan masalah yang diteliti ditempat penelitian diantaranya :

1. Informan Kunci, merupakan mereka yang mengetahui dan memiliki berbagai informasi pokok yang diperlukan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan informan kunci yaitu:

Camat Medan Kota

2. Informan utama, merupakan yang terlibat langsung dalam Peranan Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia dalam hal ini yang menjadi informan utama dalam penelitian ini yaitu:

- Sekretaris Camat
- Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Kelembagaan
- Kepala Sub Bagian Umum
- Seksi Tata Pemerintahan
- Seksi Kesejahteraan Sosial
- Seksi Ketentraman dan Ketertiban umum

3. Informan Tambahan, yaitu mereka yang merasakan langsung bagaimana kinerja pegawai. Dalam hal ini yang menjadi informan tambahan dalam penelitian ini yaitu masyarakat yang datang langsung memiliki urusan di Kantor Camat Medan Kota.

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan dari peneliti adalah mendapatkan data. Pengumpulan data meliputi usaha membatasi penelitian, pengumpulan informasi melalui observasi dan wawancara, baik yang terstruktur maupun tidak, dokumentasi, materi-materi visual,

serta usaha merancang protokol untuk merekam atau mencatat informasi.

Data diperoleh melalui kegiatan langsung ke lokasi penelitian untuk mencari data yang lengkap dan berkaitan dengan masalah diteliti dan dilakukan dengan wawancara atau observasi kepada informan peneliti (data primer) dan data juga berasal dari bahan kepustakaan yang berupa buku-buku, internet serta dokumentasi yang relevan dengan objek penelitian (data sekunder).

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data kedalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang didasarkan oleh data. Data yang terkumpul dapat berupa catatan lapangan dan komentar peneliti, gambar/foto, dokumen, laporan, biografi, artikel, dan sebagainya.

Kegiatan analisis data adalah mengatur, mengurutkan, mengelompokkan, memberi kode, dan mengkategorikannya.

Hasil Penelitian

Gambaran Umum Kecamatan Medan Kota

Kecamatan Medan Kota adalah salah satu dari 21 Kecamatan yang berada di wilayah Kota Medan memiliki luas 603 Ha dan berada pada ketinggian 27 meter diatas permukaan laut tanggal 01 Nopember 1952. Kecamatan Medan Kota ini merupakan Kecamatan inti di Kota Medan. Dikatakan Kecamatan inti karena pada awal terbentuknya Kota Medan, Kecamatan Di Kota Medan hanya ada 4 (empat) Kecamatan, salah satunya adalah Kecamatan Medan Kota. Kecamatan Medan Kota.

Adapun Kantornya telah menempati bangunan permanen dengan luas tanah 1799 m dan luas bangunan 967 m dan dahulu bernama Kantor asisten wedana yang diresmikan pada tanggal 01 Nopember 1952, yang beralamat di Jl. Stadion No.3 Medan. Sejak terbentuknya Kecamatan Medan Kota sampai sekarang, wilayah ini telah dipimpin oleh beberapa Camat. Kondisi fisik wilayah Kecamatan Medan Kota secaraafis berada di wilayah dengan Kota Medan yang secara spasial merupakan dataran kemiringan antara 0-5%. Wilayah-wilayah yang berdekatan yang berbatasan dengan Kecamatan Medan Kota adalah :

- Sebelah Barat : berbatasan dengan Kecamatan Medan Maimun
- Sebelah Timur : berbatasan dengan Kecamatan.Medan Denai
- Sebelah Selatan : berbatasan dengan Kecamatan Medan Amplas
- Sebelah Utara: berbatasan dengan Kecamatan Medan Area

Pembahasan

Peranan Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Di Kantor Kecamatan Medan Kota

Peranan merupakan aspek dinamis kedudukan (status). Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukan, dia menjalankan suatu peranan. Berdasarkan hasil penelitian Peran Camat Medan Kota yaitu sebagai pengarah yang dimaksud suatu kemampuan mengarahkan para pegawai yang dipimpinnya agar mereka dapat melaksanakan sesuai

sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan, sehingga tidak terjadi distorsi pekerjaan. Karena itu sebagai pimpinan organisasi tentunya harus didukung dengan kemampuan dan kompetensi yang memadai sehingga mampu mengarahkan semua sumber daya organisasi secara efektif dan efisien. Fakta menunjukkan bahwa peranan kepemimpinan Camat sebagai pengarah di lembaga yang dipimpinnya sudah termasuk baik. Hal tersebut dapat diketahui dari tindakan yang dilakukan Camat dalam memberikan arahan-arahan kepada pegawai dilingkungan kerja kecamatan sebelum kegiatan berlangsung. Selain sebagai pengarah Camat juga sebagai motivator hasil penelitian menunjukkan bahwa peranan Camat sebagai motivator dinilai cukup efektif, hal ini dapat diketahui dari kemampuan Camat dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusianya. Misalnya kebutuhan terhadap lingkungan kerja yang kondusif dan suasana kerja yang lebih nyaman.

Dari hasil wawancara dapat dilihat bahwa Peranan Camat Medan Kota sudah bagus dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dia Selalu bertanggung jawab dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai Camat dalam upaya penyelenggaraan pemerintahan di Kecamatan Medan Kota, dan selalu memberikan semangat maupun motivasi kepada bawahan agar dapat bekerja sesuai dengan tupoksinya masing-masing serta selalu memberikan petunjuk atau bimbingan kepada para pegawai dikecamatan agar mereka dapat melakukan tugas pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada seluruh masyarakat yang membutuhkan pelayanan diwilayah Kecamatan Medan Kota.

Hal ini juga di dukung oleh hasil wawancara peneliti dengan salah satu sekretaris Camat Medan Kota (Bapak Frans Siahaan) yang menyatakan bahwa: “Peran kepemimpinan Camat sudah cukup bagus dalam bidang kebersihan dan ketertiban. Dan juga sudah maksimal dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia, beliau selalu bertanggung jawab dan disiplin dalam melaksanakan tugasnya, serta beliau selalu memberikan motivasi, bimbingan, arahan bahkan beliau selalu mengevaluasi dan mengawasi setiap kinerja pegawai yang ada di kantor Kecamatan Medan Kota sesuai dengan tugas pokok dan fungsi kerjanya yang telah diberikan masing-masing”.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu, Penelitian terdahulu Susanti Bunga dengan judul “ Jurnal Kinerja Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Tobelo Selatan” dengan hasil untuk mengetahui dan menggambarkan secara jelas tentang kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor kecamatan tobelo selatan.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja diperusahaan tersebut.

Dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia dibutuhkan Indikator Kepemimpinan yaitu, kemampuan atau upaya yang harus dilakukan oleh pemimpin dalam menggerakkan dan mendorong pegawai dalam bekerja sesuai target yang ingin dicapai. Dan harus memiliki Kepribadian yang merupakan sikap tegas, berani,

agresif yang ditunjukkan pemimpin dalam memberikan arahan, dalam melaksanakan tugas sebagai pemimpin. Serta intelektual yang merupakan kemampuan pemimpin dalam melakukan komunikasi terhadap karyawan, atau terhadap tugas yang diberikan masing-masing.

Mengenai peningkatan kinerja sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi apapun bentuknya sangat diperlukan seorang pemimpin yang mempunyai tugas untuk dapat mengendalikan dan mengontrol organisasi sehingga tujuan di inginkan ataupun yang di cita-citakan benar-benar terwujud dan terealisasi sesuai dengan yang diharapkan. Berhasilnya sebuah organisasi dalam melaksanakan kegiatan sangat ditentukan oleh seorang pemimpin karena pemimpin merupakan salah satu kunci utama yang memiliki tanggung jawab dalam mensukseskan seluruh rangkaian kegiatan.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan karena sumber daya manusia lah kunci yang menentukan perkembangan suatu perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebih, tetapi tanpa dukungan Sumber daya manusia yang handal maka kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik.

Tujuan sumber daya manusia adalah mempengaruhi artinya pemimpin harus mampu memengaruhi seluruh karyawan untuk dapat melakukan kegiatan sesuai dengan keinginan perusahaan, selain itu motivasi juga diperlukan

pemimpin untuk mendorong, menyemangati karyawan agar terus bersemangat dalam bekerja, Komitmen pimpinan harus mampu meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Dan yang paling penting yaitu kepuasan kerja, Pimpinan harus mampu memberikan kepuasan kerja kepada seluruh karyawan, sehingga terus mau bekerja.

Maka dalam rangka untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia di Kantor Kecamatan Medan Kota, tentunya sangat membutuhkan Peran Camat sebagai pimpinan agar dapat memantau, mengontrol dan memotivasi serta dapat pula mengevaluasi pegawainya dalam penyelenggaraan pemerintahan di instansi yang di pimpinnya. Hal ini sangat penting dilakukan agar nanti pegawai merasa di kontrol oleh pemimpinnya sehingga pada akhirnya mereka dapat meningkatkan kinerja dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu, Penelitian terdahulu Sahat Siregar (2009). dengan judul “ Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Dinas Perhubungan Kota Medan). Dengan hasil pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja pegawai, Hasil penelitian menunjukkan bahwa mereka memiliki fokus yang sama dalam dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Selain itu bimbingan atau arahan sangat dibutuhkan dalam Suatu organisasi karena pemimpin harus efektif dan mampu menggerakkan atau mempengaruhi perilaku anggotanya ataupun bawahannya. Seorang pemimpin diakui apabila dapat memberikan pengaruh dan

mampu mengarahkan bawahannya kearah tujuan organisasi. Keberadaan pemimpin sangat berpengaruh pada kemajuan dan perkembangan suatu organisasi yang dipimpinnya. Dan pemimpin juga dituntut untuk tampil sebagai pemberi pelayanan, pemberi teladan, serta menjadi panutan dan pemberi arah, menjadi fasilitator, sebagai mitra kerja, sebagai penanggung resiko yang mempunyai visi untuk mendorong organisasi dan orang-orang yang dipimpinnya berkembang, serta mampu mengembangkan seluruh potensi dirinya secara optimal.

Hal ini di dukung dengan hasil wawancara peneliti dengan Sekretaris Camat (Bapak Frans Seno Siahaan) yang menyatakan bahwa : “ Pasti setiap senin kita adakan rapat evaluasi kinerja. apa permasalahan kerja, karna dalam bekerja kan ada team work gak bisa kerja sendiri bagaimana kita bisa jadi katalisator penggerak, evaluasi/ monitoring harus tetap seperti rapat rutin.

Monitoring (pengawasan) adalah salah satu fungsi Kepemimpinan yang berguna untuk mengetahui seberapa jauh pelaksanaan suatu kegiatan dapat dilaksanakan, dan apakah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya atau tidak, dan dengan adanya kegiatan pengawasan maka tercapai efisiensi dan efektifitas dalam organisasi.

Pengawasan dalam suatu Organisasi itu penting dimana pengawasan adalah proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sudah sesuai dengan rencana, perintah, serta tujuan dan kebijaksanaan yang telah ditentukan untuk mencegah penyimpangan-penyimpangan yang mungkin terjadi dalam perjalanan

menuju tercapainya suatu tujuan organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta.

Hal ini di dukung oleh hasil wawancara peneliti dengan salah satu pegawai di Kecamatan Medan Kota (Ibu Dwi Emmy) yang menyatakan bahwa : “ Iya beliau selalu memberikan pengawasan, dia selalu mengawasi setiap apa yang kitakerjakan supaya kita lebih bertanggung jawab dengan apa yang dia berikan sama kita juga. Dan kita wajib meberikan laporan terhadap apa yang diperintahkan sama kita, jadi beliau tau apa yang dia perintahkan dan awasi kita kerjakan”.

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat disimpulkan dan diketahui bahwa Peran Kecamatan Medan Kota dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia sudah cukup bagus dan maksimal, Namun masih ada beberapa pegawai yang gampang diingatkan dan ada yang susah diingatkan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Peranan Camat Medan Kota dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Medan Kota sudah cukup baik dan senantiasa melakukan perannya sebagai interpersonal pada kantor Kecamatan Medan Kota.
 - a. Kepala Kecamatan Medan Kota secara langsung maupun tidak langsung telah memberikan arahan kepada anggotanya, supaya pegawainya dapat mengetahui dari apa yang telah diberikan oleh kepala

- Kecamatan Medan Kota terhadap Desa atau Kelurahan guna meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Medan Kota.
- b. Kepala Kecamatan Medan kota menjalankan peran interpersonal role (peranan) untuk mampu memberikan bantuan secara terus-menerus serta mampu memfasilitasi untuk kelancaran kegiatan guna mempercepat suatu proses untuk mencapai tujuan tertentu. Kepala Kecamatan Medan Kota selaku pemimpin mampu mengelola sumber daya manusia yang ada secara efektif dan efisien dalam rangka pencapaian tujuan dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia.
 - c. Kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia di Kecamatan Medan Kota dimulai dengan memberikan arahan dan bimbingan agar dapat memberikan sosialisasi dalam penentuan prioritas kinerja kepada pegawai yang melibatkan seluruh pegawai yang ada di Kecamatan Medan Kota.

Saran

Berdasarkan dari hasil kesimpulan dan pembahasan diatas maka penulis memberikan beberapa saran-saran sebagai berikut :

1. Camat selaku pemimpin yang berperan di Kecamatan dapat memberi pembinaan kepada bawahan, agar dapat meningkatkan kualitas bawahannya nantinya yang akan

berdampak pada pelaksanaan kerja dan keberhasilan kerja ang efektif dan efisien.

2. Camat sebagai top leader dan sebagai pelayan publik di Kecamatan Medan Kota perlu meningkatkan bimbingan dan pembinaan bagi aparatur pemerintah Kecamatan untuk memaksimalkan perilaku bawahan demi mewujudkan pelayanan yang baik bagi masyarakat sehingga peran dan kinerja nya dapat membuat masyarakat merasa puas.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Creswell J. W. (2013). **Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif Dan Mixed**. Edisi 4, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Hayat. (2017). **Manajemen Pelayanan Publik**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Kartono Kartini (2020). **Pemimpin dan Kepemimpinan**, cetakan ke 20, Rajawali Pers, Jakarta.
- Kasmir. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, (Teori dan Praktek), PT. Raja Grafindo Persada, Depok.
- Rosento Eulin Karlina. (2019). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Soekanto, Soejono, (2013). **Sosiologi Suatu pengantar**, Edisi Revisi 45 Rajawali Pers, Jakarta.
- Wibowo. (2014). **Manajemen Kinerja**. Edisi Keempat, Rajawali pers, Jakarta.
- Wijono Sutarto. 2018. **Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi**, Prenadamedia Group, Jakarta.
- Bunga, Susanti. (2015). **"Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai**

- Pada Kantor Camat Tobelo Selatan**". Universitas Sam Ratulangi.
- Jaishartine,Charolena.2016. " **Peran Kepala Inspektorat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Malinau**". Universitas Mulawarman, Volume 4 No. 2
- Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS VOL. 8, No.1, Juni 2014 **Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Pelayanan Publik Dalam Kerangka Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara**
- Kalangi, Roosje. (2015). **"Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Aparat Sipil Negara di Kabupaten Kepulauan Sanghie Provinsi Sulawesi Selatan"**. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*, Volume 2 Nomor 1.
- Patiran, A. (2010). **Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)**. *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, Volume 5 Nomor 2, hal 32-43, Jayapura.
- Siregar, Sahat. (2009). **"Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Perhubungan Kota Medan)**. Skripsi. Universitas Sumatera Utara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik.
- Undang-Undang**
Perwal No. 3 Tahun 2020 Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian
UU No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
UU No. 17 Tahun 2018 Tentang Kecamatan
UU No. 32 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah