

PERAN KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI KANTOR KECAMATAN CILANDAK KOTA JAKARTA

¹Anggi Ismayanti

²Wahju Gunawan

³Desi Yunita

¹Program Studi Administrasi Pemerintahan, Universitas Padjadjaran

²Departemen Sosiologi, Universitas Padjadjaran

³Departemen Sosiologi, Universitas Padjadjaran

Email Korespondensi: anggismy@gmail.com

ABSTRACT

The role of leadership is very necessary in an organization or agency. The Cilandak Sub-district office experienced a leadership vacancy and in September 2021 – June 2022. The Cilandak Sub-district Head was replaced by the executor of the Mampang Prapatan sub-district. This study aims to describe and analyze, find out and explain and describe as well as alternative efforts in the leadership role of the camat in the transitional leadership period in improving the performance of the State Civil Apparatus at the Cilandak District Office, South Jakarta City and using the theory from Siagian (2007) there is a leader or leadership role there are four forms, namely the role of interpersonal, informational, decision-making and supervision. This research uses qualitative methods. Data collection techniques using observation, interviews, and documentation methods. Data analysis techniques using data reduction steps, data presentation, and drawing conclusions. The results of this study indicate that the leadership role of the Camat at the Cilandak District Office is quite good, it can be seen from the following indicators (1) Interpersonal which can be seen in its duties and functions, namely carrying out general government duties, leading and coordinating the implementation of the duties and functions of the District and carrying out coordination and cooperation with SKPD / UKPD and / or government / private agencies (2) Informational is indicated by the task of the Cilandak Sub-district Head, namely carrying out the monitoring process and carrying out coordination with elements of the District leadership coordination forum. (3) Decision-making with case examples, namely if there are problems in the administration of government, then the Camat in Cilandak District is obliged to provide directives and warnings to employees. (4) Supervision which is divided into direct supervision, namely supervision of the preparation of regulations of the Cilandak District and indirect, namely the evaluation of periodic written reports related to the administration activities of the Cilandak District.

Keywords: *Leadership, ASN Performance, Cilandak District Office*

ABSTRAK

Peran kepemimpinan sangat diperlukan dalam suatu organisasi maupun instansi. Kantor Kecamatan Cilandak mengalami kekosongan kepemimpinan dan pada bulan September 2021 – Juni 2022. Camat Kecamatan Cilandak digantikan oleh pelaksana tugas Kecamatan

Mampang Prapatan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis, mengetahui dan menjelaskan serta mendeskripsikan serta upaya alternatif dalam peran kepemimpinan camat di masa peralihan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Cilandak Kota Jakarta Selatan dan menggunakan teori dari Siagian (2007) terdapat peran pemimpin atau kepemimpinan ada empat bentuk, yaitu Peran yang bersifat interpersonal, informasional, pengambilan keputusan dan pengawasan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data dengan menggunakan langkah reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mengenai Peran kepemimpinan Camat pada Kantor Kecamatan Cilandak sudah cukup baik bisa dilihat dari beberapa indikator berikut ini (1) Interpersonal yang dapat dilihat dalam tugas dan fungsinya yaitu melaksanakan tugas pemerintahan umum, memimpin dan mengoordinasikan pelaksanaan tugas dan fungsi Kecamatan dan melaksanakan koordinasi dan kerja sama dengan SKPD / UKPD dan/ atau instansi pemerintah/ swasta (2) Informasional ditunjukkan dengan tugas Camat Kecamatan Cilandak yaitu melaksanakan proses monitoring dan melaksanakan koordinasi dengan unsur forum koordinasi pimpinan Kecamatan. (3) Pengambilan Keputusan dengan contoh kasus yaitu apabila terdapat masalah dalam penyelenggaraan pemerintahan, maka Camat pada Kecamatan Cilandak wajib untuk memberikan arahan dan teguran langsung kepada pegawai. (4) Pengawasan yang dibagi menjadi pengawasan langsung yaitu pengawasan terhadap penyusunan peraturan Kecamatan Cilandak dan tidak langsung yaitu evaluasi pelaporan tertulis secara berkala terkait kegiatan penyelenggaraan pemerintahan Kecamatan Cilandak.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kinerja ASN, Kantor Kecamatan Cilandak

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan komponen penting bagi organisasi atau instansi, bisa di katakan juga selain bahan baku dan modal, sumber daya manusia merupakan faktor paling penting dalam membantu organisasi dalam pencapaian tujuannya, dan dalam hal ini sumber daya manusia yang sangat penting adalah kinerja yang tinggi.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berkedudukan sebagai unsur Aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah, dan pembangunan kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Undang-Undang Dasar 1945 dan Pancasila.

Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki dua peranan yang sangat penting yaitu sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat, Aparatur Sipil Negara (ASN) menjalankan fungsinya dalam pengelolaan dan pembangunan pemerintahan. Sedangkan sebagai abdi masyarakat, Aparatur Sipil Negara (ASN) menjalankan tugasnya dan memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat.

Tingginya kinerja pegawai di setiap instansi akan memberikan kontribusi yang sangat menguntungkan bagi instansi tersebut. Kinerja pegawai yang buruk akan berdampak langsung pada instansi. Berdasarkan observasi awal peneliti, masalah yang sering dihadapi banyak organisasi atau instansi adalah kinerja pegawai yang menurun dari waktu ke waktu sehingga menyebabkan tidak efektifnya dalam Kantor Kecamatan

Cilandak. Dalam rangka meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN).

Kepemimpinan merupakan salah satu elemen yang penting dalam sebuah organisasi atau instansi. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh pemimpin yang merencanakan, menentukan strategi yang tepat, membimbing, dan menggerakkan orang atau tujuan bersama. Peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kepemimpinan organisasi tersebut. Berdasarkan laporan data kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) atau nilai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) melalui aplikasi CRM – Perangkat Daerah

Cek Nilai SKPD



(Sumber : Aplikasi CRM-Perangkat Daerah Pemprov DKI Jakarta)

Pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa Kecamatan Cilandak mendapat kategori A Oleh karena itu, faktor utama dalam menentukan kemajuan kinerja pegawai dalam organisasi yaitu peran kepemimpinan, karena dengan kepemimpinan, pemimpin dapat memimpin dan mengarahkan orang lain secara sukarela melakukan sesuatu untuk mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu,

kehadiran kepemimpinan dalam suatu organisasi akan menentukan keberhasilan secara keseluruhan baik individu atau kelompok. Dengan memahami tugas yang dilakukan dan karakteristik bawahan, pemimpin akan mampu membimbing, mendorong, dan memotivasi semua anggotanya untuk mencapai tujuan. Jika proses interaksi berjalan dengan baik, maka kepemimpinan tersebut dapat memberikan kepuasan sekaligus meningkatkan kinerja pegawai.

Hal ini memberikan hasil bahwa semua pemimpin berkewajiban memberikan perhatian untuk mendorong, menggerakkan dan membimbing semua pegawai potensial di lingkungan tempat kerja untuk mewujudkan volume dan beban kerja yang telah ditentukan sebelumnya. Suatu ungkapan mengatakan bahwa pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu kerjaan, ini merupakan ungkapan yang mendudukkan posisi pemimpin dalam suatu organisasi pada posisi yang terpenting (Thoha,2010:1).

Kepemimpinan Camat merupakan bagian dari kepemimpinan sektor publik di tingkat pemerintahan kecamatan. Berdasarkan Pasal 5 Ayat 2 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan, Camat mempunyai kewenangan mengoordinasikan, mengendalikan dan mengevaluasi pelaksanaan operasional tugas dan fungsi seluruh perangkat Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) atau Unit Kerja Perangkat Daerah (UKPD) yang ada di wilayah Kecamatan. Mengingat adanya tugas yang diberikan, seorang camat memiliki kewajiban untuk selalu melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik dan bertanggung jawab.

Melihat adanya tugas dan tanggung jawab seorang camat yang begitu besar dalam menjalankan roda pemerintahan di kantor kecamatan, maka tidak salah jika camat perlu mengembangkan peran kepemimpinannya di kantor kecamatan.

Selain itu, untuk mencapai tujuan instansi tersebut camat perlu mendayagunakan, mengarahkan dan memotivasi pegawai untuk aktif melakukan kegiatan positif untuk mencapai tujuan organisasi kecamatan. Dalam hal ini berarti ada hubungan antara peran pimpinan camat dalam meningkatkan kinerja aparatur kantor kecamatan. Kecamatan Cilandak merupakan salah satu perangkat daerah di bawah Kota Administrasi Jakarta Selatan. Sebagai salah satu perangkat daerah, tentunya hal ini membutuhkan persiapan seluruh pegawai kecamatan khususnya kantor Kecamatan Cilandak.

Berdasarkan Observasi awal peneliti, didapati bahwa pada bulan Agustus 2021 posisi camat Kecamatan Cilandak mengalami kekosongan kepemimpinan dan pada bulan September 2021 – Juni 2022 camat Kecamatan Cilandak digantikan oleh pelaksana tugas Kecamatan Mampang Prapatan.

Berdasarkan permasalahan tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait peran kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di kantor Kecamatan Cilandak Kota Jakarta Selatan, dimasa peralihan kepemimpinan selama bulan September 2021 hingga bulan Juni 2022 yang digantikannya dengan pelaksana tugas Kecamatan Mampang Prapatan sebagai pemimpin. Selain itu, dengan adanya peralihan kepemimpinan akankah mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam mengkoordinasi pekerjaan, komunikasi, informasi dan motivasi pegawai kepada seluruh pegawainya di Kantor Kecamatan Cilandak.

Tidak dapat dipungkiri masih ada persoalan yang perlu ditanggapi secara serius, seperti masalah sumber daya manusia, tanggung jawab kepemimpinan, dan pemeliharaan infrastruktur. Menciptakan suasana nyaman yang kondusif bagi penyelenggaraan

pemerintahan adalah tugas seorang pemimpin, kepuasan dan kenyamanan bawahannya akan mendorongnya untuk lebih giat dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan uraian di atas peran kepemimpinan disini diperlukan untuk memberikan dorongan kepada seluruh pegawai, sehingga setiap pegawai dapat melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan peneliti menentukan topik penelitian dan mengangkatnya kedalam sebuah skripsi dengan judul “**Peran Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Cilandak Kota Jakarta Selatan**”.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif dengan tipe deskriptif, yang bermaksud untuk melihat keadaan yang sebenarnya dari objek yang diteliti sesuai hasil observasi ataupun laporan analisis. Penelitian ini dilakukan guna mengetahui masalah dalam Peran Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Cilandak Kota Jakarta Selatan. Untuk menunjang metode penelitian ini maka diperlukan teknik pengumpulan data. Teknik pengumpulan data yang digunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik penentuan informan menggunakan purposive sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Penelitian ini juga dilengkapi dengan analisis SWOT.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Cilandak Kota Jakarta Selatan

a. Peran Interpersonal

Peran yang bersifat interpersonal dalam organisasi adalah bahwa seorang pemimpin dalam organisasi atau perusahaan merupakan simbol akan keberadaan organisasi, seorang pemimpin bertanggung jawab untuk memberikan motivasi dan arahan kepada bawahan.

Pada Kantor Kecamatan Cilandak, Camat yang merupakan pemimpin, telah melakukan berbagai hal yang positif seperti perlakuan khusus yang berupa penghargaan atau “reward” kepada pegawai yang berprestasi yang berhasil menyelesaikan tugas dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Djaharuddin selaku Camat pada Kecamatan Cilandak, beliau menjelaskan lima cara yang telah diberlakukan dalam memberi apresiasi kepada pegawai di kecamatan diantaranya:

a. Memberikan pujian yang tulus

Meskipun pujian merupakan hal yang sederhana yang bisa diberikan kepada pegawai yang loyal di suatu instansi, namun hal tersebut sangat berharga bagi seorang pegawai.

b. Merayakan keberhasilan yang dicapai

Para pegawai yang loyal kepada tugas dan tanggung jawabnya dapat diberikan kesempatan untuk mengadakan pesta atau acara kecil di kantor. Semua dapat diatur dengan jumlah dana yang disediakan.

c. Memberikan penghargaan yang dapat dikenang

Selain pujian, cara lain yang dilakukan oleh suatu instansi atau pimpinan untuk mengapresiasi pegawai loyal jika mereka mencapai suatu kinerja yang bagus adalah dengan cara memberikan penghargaan bagi karyawan berupa piagam, piala, sertifikat penghargaan atau yang lainnya.

d. Memberikan bonus atau tanda jasa yang spesial

Jika kecamatan memiliki dana yang cukup, tidak ada salahnya jika pimpinan memberikan hadiah atau bonus special kepada pegawai yang berprestasi. Biasanya pegawai yang sudah bekerja keras akan merasa dihargai jerih payahnya apabila ada timbal balik yang positif dari pimpinan

e. Memberikan waktu istirahat

Apabila tugas telah dilaksanakan dengan baik dan waktu yang tepat, tidak ada salahnya untuk memberikan waktu istirahat kepada pegawai loyal setelah mereka berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan dengan jam kerja yang tinggi.

Beliau juga menyampaikan bahwa membangun dan menjalin hubungan baik merupakan salah satu aspek penting dalam suatu aspek penting dalam kepemimpinan mau dari lokal, daerah atau pusat. Hubungan yang baik antara atasan dengan pegawai maupun antar sesama pegawai sangat mempengaruhi kinerja dari suatu kantor. Sehingga dapat dipahami bahwa Camat dimasa peralihan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja ASN di Kantor Kecamatan Cilandak Kota Jakarta Selatan memiliki peran interpersonal yang baik karena dapat membina hubungan baik antar pegawai.

Camat Kecamatan Cilandak dapat dipastikan sebagai seorang sosok/figur yang mampu melakukan tugas-tugas hukum atau sosial simbolis. Semua kewajiban sosial, inspirasi, hukum serta seremonial yang dipandang sebagai simbol status dan memiliki otoritas sesuai dengan tugasnya yaitu melaksanakan tugas pemerintahan umum. Camat pada Kecamatan Cilandak merupakan pemimpin dari institusi yang wajib membangun hubungan dengan keseluruhan pegawai Kecamatan guna memotivasi kinerja secara keseluruhan yang dibuktikan dengan salah satu tugas Camat yaitu dalam hal

memimpin dan mengoordinasikan pelaksanaan tugas dan fungsi Kecamatan

Hal tersebut juga telah sesuai dengan salah satu tugas dari Camat Kecamatan Cilandak yaitu melaksanakan koordinasi dan kerja sama dengan SKPD / UKPD dan/ atau instansi pemerintah/ swasta, dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi Kecamatan dan melaksanakan koordinasi dengan unsur forum koordinasi pimpinan Kecamatan

b. Peran Informasional

Peran yang bersifat informasional adalah bahwa seorang pemimpin dalam organisasi atau perusahaan mempunyai peran sebagai pemberi, penerima dan menganalisa informasi. Informasi merupakan jantung kualitas organisasi atau perusahaan.

Camat Kecamatan Cilandak mampu mencari informasi internal dan eksternal tentang isu-isu yang dapat mempengaruhi instansi Kecamatan Cilandak itu sendiri. Bapak Djaharuddin sebagai Camat yang merangkap pada 2 kecamatan, yakni Cilandak dan Mampang mampu melaksanakan proses monitoring dengan baik. Dalam menjalankan peran yang bersifat informasional, beliau sudah berperan aktif dalam hal komunikasi pada 2 instansi tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Djaharuddin, beliau menyampaikan bahwa:

“Untuk membagi waktu dalam menjalankan amanah sebagai Camat di 2 tempat yang berbeda saya selalu berpedoman pada visi dan misi kecamatan setempat. Selagi kita menjalankan tugas dengan baik dan tidak menyimpang, saya yakin kinerja dari 2 kecamatan tersebut akan selalu baik. Peraturan didasarkan pada kondisi setempat dan untuk kesejahteraan rakyat. Fokus saya dalam menjalankan tugas tersebut adalah

masyarakat di kecamatan tersebut. Oleh karena itu, dengan keterbatasan yang ada pada diri saya, saya membutuhkan pegawai-pegawai yang cekatan, amanah dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya.”

Hal tersebut didukung dengan pernyataan dari Bapak Sunardi selaku Sekretaris Camat pada Kecamatan Cilandak yang menyebutkan bahwa:

“Selama ini komunikasi berjalan dengan baik walaupun bapak camat memiliki tugas tambahan. Komunikasi yang terjalin selama ini tidak banyak berubah tetap berjalan sebagai mana mestinya. Saya sebagai salah satu bawahan bapak juga memahami terkait kondisi ini. Jadi sebagai sesama pegawai pemerintah, bapak selalu menekankan untuk mengikuti aturan yang ada. Memahami tupoksi masing-masing setiap pegawai juga menjadi cara untuk menjalankan pemerintahan di tingkat kecamatan agar berjalan sebagaimana mestinya. Rapat bulanan dan evaluasi juga tetap dilakukan agar komunikasi 2 arah tetap berjalan meskipun dimasa pandemi ini.”

Berdasarkan hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa komunikasi dua arah tersebut juga merupakan salah satu peran yang dibutuhkan dalam proses Camat sebagai disseminator. Bapak Djaharuddin mampu mentransmisikan informasi secara internal yang diperoleh dari sumber internal atau sumber eksternal. Salah satu contoh tugas Camat sebagai disseminator yaitu dalam hal melaksanakan koordinasi dengan unsur forum koordinasi pimpinan Kecamatan. Hal tersebut merupakan kinerja positif yang menunjukkan Camat Kecamatan Cilandak sebagai pimpinan yang baik. Bahkan pada masa sulit seperti pandemi, terkait pemberian informasi dan arahanpun tidak berubah.

Pegawai Kantor Kecamatan Cilandakpun lebih mahir menggunakan teknologi informasi seperti WA dalam komunikasi sehari-hari. Pemberian

informasi terkini juga dilakukan melalui media yang ada. Sehingga tidak menjadi alasan untuk tiap pegawai untuk tidak mengikuti perkembangan yang ada walaupun di masa pandemi tersebut.

Terkait menjalani proses sebagai juru bicara (spokeman), Camat Kecamatan Cilandak juga telah mengirimkan informasi tentang tugas dan program Kecamatan Cilandak kepada pihak lain yang memiliki kepentingan langsung, hal tersebutpun sesuai dengan salah satu tugas Camat Cilandak yaitu mengoordinasikan pelaksanaan tugas dan fungsi Sekretariat Kecamatan, Seksi Kecamatan, Puskesmas Kecamatan, Seksi/Sektor Kecamatan, Unit PTSP Kecamatan, Satpol PP Kecamatan, Satuan kerja Dinas/Badan lain di wilayah Kecamatan dan Kelurahan.

c. Peran Pengambilan Keputusan

Peran pemimpin dalam pengambilan keputusan mempunyai arti bahwa pemimpin mempunyai peran sebagai penentu kebijakan yang akan diambil berupa strategi-strategi yang mampu untuk mengembangkan inovasi, mengambil peluang atau kesempatan dan bernegosiasi dan menjalankan usaha dengan konsisten.

Peranan ini membuat pemimpin harus terlibat dalam suatu proses pembuatan strategi di dalam organisasi yang dipimpinnya. Proses pembuatan strategi ini secara sederhana dinamakan sebagai suatu proses yang menjadikan keputusan-keputusan organisasi dibuat secara signifikan dan berhubungan. Peranan pembuatan keputusan oleh pemimpin merupakan peranan yang tidak boleh tidak harus dijalankan, lagi pula peranan ini yang dapat membedakan antara pemimpin dengan pelaksana.

Proses pengambilan keputusan terkait dengan ketepatan pendekatan yang dilakukan baik tidaknya suatu hasil keputusan tergantung pada pendekatan yang digunakan. Setiap pendekatan mempunyai kelebihan yang berbeda-beda

tergantung pada jenis permasalahan yang dihadapi. Oleh karena itu, penggunaan suatu pendekatan tidak efektif untuk memecahkan semua masalah yang dihadapi.

Berdasarkan uraian diatas pengambilan sebuah keputusan bukanlah sebuah hal yang mudah, Karena sebuah keputusan adalah permulaan dari sebuah risiko. Benar, setiap keputusan mengandung sebuah risiko, yang mau tak mau harus dihadapi ke depannya, terutama oleh sang pengambil keputusan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis, Bapak Sunardi selaku Sekretaris Camat pada Kecamatan Cilandak menjelaskan bahwa:

“Pengambilan keputusan oleh Camat, selalu diambil berdasarkan hasil musyawarah. Yang menjadi perhatian dalam pengambilan keputusan ini, bapak Camat selalu menghargai perspektif dari tiap pegawai. Sehingga sebelum diambilnya suatu keputusan, biasanya akan dilakukan rapat untuk mempertimbangkan keputusan tersebut. Mau itu keputusan terhadap internal kantor ataupun keputusan terhadap pelaksanaan pekerjaan dalam melayani masyarakat. Bentuk implementasi dari pengambilan keputusan selalu diadakannya rapat perencanaan maupun rapat teknis dari setiap pengambilan keputusan yang ada.”

Pernyataan tersebut juga didukung oleh Dewi Lestari yang merupakan ASN pada lingkungan Kantor Kecamatan Cilandak, beliau menyampaikan bahwa :

“Pada setiap pengambilan keputusan sudah melibatkan pegawai. Jadi ada rapat perencanaan dan rapat teknis sebelum dibuatnya suatu keputusan, nah biasanya pegawai yang memiliki hubungan dari setiap keputusan yang akan dibuat akan diundang dalam rapat tersebut. Sehingga keputusan yang diambil akan berdasarkan hasil musyawarah setiap komponen yang berhubungan dengan keputusan itu. Hal ini dilakukan oleh Bapak Camat agar

pembuatan keputusan bersifat objektif bukan perspektif dari subjektif.”

Maka berdasarkan pernyataan dari narasumber tersebut dapat disimpulkan bahwa peran Camat Cilandak sebagai penentu kebijakan dilakukan secara transparan dan terbuka melalui rapat-rapat yang diselenggarakan jika terdapat suatu hal yang penting untuk dibahas. Salah satu tugas Camat Kecamatan Cilandak dalam mengambil keputusan adalah melaksanakan tugas pemerintahan umum yang didalamnya memerlukan peran penting dalam setiap permasalahan yang ada di Kecamatan Cilandak.

Contoh pengambilan keputusan yang dilakukan oleh seorang Camat Cilandak yaitu apabila terdapat masalah dalam penyusunan data warga Kecamatan Cilandak yang tidak sesuai dengan kenyataan dilapangan yang menimbulkan permasalahan terkait data warga tersebut. Dalam hal ini, Camat pada Kecamatan Cilandak wajib untuk memberikan arahan dan teguran langsung kepada pegawai yang berperan langsung dalam penyusunan data tersebut.

Segala keputusan yang diambil juga selalu berdampak dalam jangka waktu yang panjang guna meningkatkan kinerja dari para pegawai. Camat Kecamatan Cilandak menganut prinsip bahwa pinerja pegawai yang baik akan berdampak positif bagi masyarakat sekitar.

d. Peran Pengawasan

Pengawasan merupakan salah satu fungsi dalam menjalankan suatu organisasi. Dimana memiliki arti dengan proses mengawasi dan mengevaluasi suatu kegiatan. Pengawasan dianggap penting karena tanpa adanya pengawasan yang baik tentunya akan menghasilkan tujuan yang tidak memuaskan, baik bagi organisasi itu sendiri maupun bagi para pekerjanya.

Mengenai pengawasan yang dilakukan, menurut Siagian (2000), bahwa

proses pengawasan pada dasarnya dilakukan oleh pimpinan dengan mempergunakan dua jenis teknik pengawasan, yaitu

1) Pengawasan langsung (*direct control*); ialah pengawasan yang dilakukan sendiri oleh pimpinan organisasi terhadap kegiatan yang sedang dijalankan.

2) Pengawasan tidak langsung (*indirect control*); ialah pengawasan dari jarak jauh. Pengawasan ini dilakukan melalui laporan yang disampaikan oleh para bawahan, yang dapat berbentuk tertulis maupun lisan.

Berdasarkan hal tersebut diatas, camat Kecamatan Cilandak yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota Jakarta Selatan melalui sekretaris daerah memiliki peran pengawasan langsung seperti pengawasan terhadap penyusunan peraturan Kecamatan Cilandak dan pengawasan dana penyelenggaraan pemerintahan Kecamatan Cilandak. Sedangkan contoh dari pengawasan tidak langsung yang merupakan tugas dari Camat Kecamatan Cilandak yaitu melalui evaluasi pelaporan tertulis secara berkala terkait kegiatan penyelenggaraan pemerintahan Kecamatan Cilandak atau melalui rapat koordinasi dan evaluasi yang diadakan di tingkat kecamatan.

Dewi Lestari selaku ASN pada lingkungan Kantor Kecamatan Cilandak, beliau menyampaikan bahwa:

“Pengawasan atas kinerja kami sebagai pegawai oleh bapak Camat biasanya beliau meminta laporan mingguan ataupun laporan harian terkait tugas yang dilakukan. Kalaupun sedang melakukan tugas khusus, beliau juga menanyakan laporan progress terkait tugas itu. Kita juga biasanya melaporkan perkembangan pekerjaan tanpa harus diminta oleh Bapak Camat. Sehingga pak Camat dapat mengetahui apa yang sedang kami kerjakan dan bagaimana pekerjaan itu dilakukan. Pengawasan ini terkadang juga langsung dilakukan oleh

bapak Camat langsung dengan melihat kondisi dilapangan.”

walaupun dalam pelaksanaannya tentu memiliki beberapa hambatan, seperti apa yang disambung oleh Dewi Lestari dalam wawancara yang dilakukan oleh penulis:

“Pasti ada hambatan dimana bapak Camat Cuma seorang diri yang diawasinya ada beberapa pegawai. Kami yang sadar akan tugas dan tanggung jawab bapak camat yang berat ini selalu mencoba untuk meringankan tugas beliau dengan cara memberi tahu laporan progress maupun tugas harian yang kami lakukan. Biasanya kami juga mengawasi diri sendiri dan juga temen pegawai lainnya untuk selalu mengingatkan untuk menjalankan tugas sebaik mungkin. Memang dalam segi pengawasan ini tidak luput banyak yang mencuri kesempatan untuk lebih santai dalam menjalankan tugasnya, ya walaupun sebagai sesama pegawai tidak memiliki wewenang untuk melakukan pengawasan, setidaknya untuk membantu bapak Camat, kami biasanya mengingatkan antar sesama pegawai untuk bekerja sesuai dengan tupoksinya masing-masing. Dan kami juga harus menerima dengan lapang dada apabila diingatkan oleh temen lainnya.”

Analisis SWOT dalam Efektivitas Program Bike Sharing BOSEH

Analisis SWOT merupakan suatu metode perencanaan strategis yang digunakan untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, ancaman, dan elemen-elemen dalam suatu organisasi. Berikut ini merupakan paparan SWOT secara sederhana:

Kekuatan (Strength)

1. Kepemimpinan Camat Kecamatan Cilandak memiliki sifat demokratis yang tinggi dalam pengambilan suatu kebijakan atau keputusan dan berlaku adil kepada setiap pegawai sesuai dengan tupoksinya

Kelemahan (Weakness)

1. Camat Kecamatan Cilandak mempunyai tugas ganda sebagai pemimpin sehingga akan sulit dalam mengawasi kinerja pegawai secara akurat dan langsung
2. Dalam kondisi pandemi pengawasan terhadap kinerja pegawai menjadi kurang maksimal.

Peluang (Opportunities)

1. Kecamatan Cilandak di bawah kepemimpinan Bapak Camat penggunaan teknologi komunikasi dapat meningkatkan IPTEK dari pegawai Kecamatan Cilandak dalam masa pandemi sehingga dapat melatih serta meningkatkan kemandirian serta tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Ancaman (Threats)

1. Ketimpangan penggunaan teknologi dapat menimbulkan suatu potensi arahan dari pimpinan seperti pelaksanaan tugas sesuai dengan apa yang diharapkan dan direncanakan
2. Pengawasan kinerja pegawai sangat minim sehingga dapat terjadi kecurangan-kecurangan dan dapat menimbulkan potensi pemalsuan data atau laporan yang lebih tinggi

Upaya Alternatif Camat Kantor Kecamatan Cilandak dalam Meningkatkan Kinerja ASN

Aparatur Sipil Negara menjunjung tinggi kesetiaan terhadap Pancasila, UUD RI 1945 dan pemerintah. Namun dalam penerapannya sikap disiplin, jujur, adil, transparan dan akuntabel dalam melaksanakan tugas, belum terlaksana secara maksimal. Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 menegaskan tentang disiplin ASN yang memuat secara jelas tentang kewajiban-kewajiban dan larangan-

larangan yang harus ditaati dan dipatuhi oleh semua ASN, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada ASN yang telah terbukti melakukan pelanggaran.

RI No. 5 Tahun 2014 tentang disiplin ASN juga memuat secara jelas tentang kewajiban-kewajiban dan larangan-larangan yang harus ditaati dan dipatuhi oleh semua ASN, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada ASN yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Penjatuhan hukuman disiplin dimaksudkan untuk membina ASN yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi dan memperbaiki diri pada masa yang akan datang.

Dalam suatu organisasi khususnya organisasi pemerintahan pemberian suatu dorongan atau motivasi kepada para bawahan atau pegawai merupakan suatu kebijakan yang harus dilaksanakan oleh pemimpin dalam mendukung keberhasilan suatu instansi dalam menjalankan pelayanan terhadap masyarakat. Namun untuk mencapai hal tersebut tidaklah mudah, karena terdapat berbagai macam hambatan-hambatan yang muncul yang dihadapi pimpinan untuk dicari pemecahan masalahnya, maka diperlukan upaya alternative dalam penyelesaian masalah serta peningkatan kerja ASN.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Nur Aini Latifah selaku ASN pada lingkungan Kantor Kecamatan Cilandak, beliau menyampaikan bahwa:

“Kualitas kerja pegawai mencerminkan kualitas dari suatu kantor atau instansi. Bapak camat selalu mengevaluasi hasil kerja dari tiap pegawainya dan selalu berupaya melakukan peningkatan kualitas kerja pada setiap pegawai. Apabila ada kendala di sarana dan prasarana, beliau sigap dalam mengambil keputusan untuk mengadakan/memperbaiki hal tersebut. Apabila ada peraturan baru terkait administrasi, langsung diadakan training maupun diskusi grup dalam menjelaskan peraturan tersebut. Semua itu dilakukan

semata-mata untuk meningkatkan kualitas kerja dari tiap pegawai, dengan harapan dapat memberikan kontribusi lebih kepada masyarakat. Tiap pekerjaan kami sebagai pegawai pasti memiliki laporan pertanggung jawaban maupun target yang ada. Hasil evaluasi dari bapak camat, selalu memberikan motivasi dalam peningkatan produktivitas. Sama seperti yang telah saya jelaskan tadi, kekurangan apapun yang berhubungan dalam produktivitas, langsung segera dicarikan problem solvingnya. Sehingga jangan sampai produktivitas kinerja pegawai menurun.”

Hal tersebutpun didukung oleh pernyataan Sutilah yang juga merupakan ASN pada Kantor Kecamatan Cilandak sebagai berikut:

“Dalam memberikan pelayanan di Kantor Kecamatan Cilandak, pegawai Sudah bertanggung jawab semaksimal mungkin walaupun tidak ada hal yang sempurna. Tiap pegawai pasti telah melakukan yang terbaik dalam menjalankan tugasnya. Hal ini merupakan bentuk tanggung jawab tiap pegawai. Berlakunya sanksi maupun reward dalam melaksanakan tugas pelayanan akan menjadi motivasi bagi tiap pegawai. Sasaran utama dari kinerja pegawai di bidang pemberi pelayanan adalah kepuasan dan kenyamanan masyarakat setempat sehingga dapat memberikan kesan positif kepada masyarakat umum.”

Berdasarkan temuan di atas menunjukkan bahwa camat telah menunjukkan upaya yang cukup baik terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kemampuan camat yang baik tersebut perlu terus ditingkatkan dengan cara melakukan pengawasan dan pembinaan kepada pegawai untuk tidak selalu inisiatif dalam bekerja, serta berupaya bekerja dengan baik meskipun tanpa diawasi oleh pimpinan.

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perinividu) dan kinerja organisasi. dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, dan visi

organisasi tersebut. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang emban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Pegawai ASN Kantor Kecamatan Cilandak perlu dituntut untuk turut proaktif dalam hal penguasaan IPTEK dan pengembangan kemampuan personal mereka agar mumpuni untuk melakukan kinerja yang maksimal dan efektif sesuai dengan tupoksinya diantaranya adalah pengelolaan dan pemberdayaan prasarana dan fasilitas untuk pelayanan masyarakat. Oleh karena itu demi terwujudnya pegawai aparatur yang berkualitas dan memiliki kemampuan melaksanakan tugas dan fungsi secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan atau pelayanan publik yang lebih baik di institusi Kecamatan Cilandak.

Berdasarkan hasil wawancara dan penelitian yang telah penulis lakukan dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai aparatur di Kecamatan Cilandak perlu dilakukan pengembangan dan pelatihan sumber daya aparatur, penggunaan teknologi informasi dan komunikasi Information and Communication Technology.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Peran Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Cilandak Kota Jakarta Selatan dapat disimpulkan bahwa:

1. Peran kepemimpinan Camat pada Kantor Kecamatan Cilandak sudah cukup baik terbukti dari analisa peran kepemimpinan yang dapat

digolongkan menjadi 4 bagian yaitu, berikut adalah uraiannya:

- a. Peran yang bersifat interpersonal hal ini dapat dilihat dalam tugas dan fungsinya yaitu melaksanakan tugas pemerintahan umum, memimpin dan mengoordinasikan pelaksanaan tugas dan fungsi Kecamatan dan melaksanakan koordinasi dan kerja sama dengan SKPD/UKPD dan/atau instansi pemerintah/swasta, dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi Kecamatan.
- b. Peran yang bersifat informasional ditunjukkan dengan tugas Camat Kecamatan Cilandak yaitu melaksanakan proses monitoring dan melaksanakan koordinasi dengan unsur forum koordinasi pimpinan Kecamatan.
- c. Peran pengambilan keputusan dengan contoh kasus yaitu apabila terdapat masalah dalam penyelenggaraan pemerintahan, maka Camat pada Kecamatan Cilandak wajib untuk memberikan arahan dan teguran langsung kepada pegawai yang berperan langsung dalam penyelenggaraannya.
- d. peran pengawasan yang dibagi menjadi pengawasan langsung (pengawasan terhadap penyusunan peraturan Kecamatan Cilandak) dan tidak langsung (evaluasi pelaporan tertulis secara berkala terkait kegiatan penyelenggaraan

pemerintahan Kecamatan
Cilandak).

2. Analisis SWOT pada Peran Kepemimpinan Camat pada Kantor Kecamatan Cilandak dapat dilihat dari faktor Strength yang dinilai mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis, demokrasi, dan juga menjunjung tinggi profesionalisme pekerjaan. Faktor Weakness yang ditunjukkan dengan sulitnya pengawasan kinerja pegawai secara akurat dan langsung dikarenakan saat ini Bapak Camat memiliki tugas rangkap pada 2 Kecamatan secara bersamaan. Faktor Opportunities dilihat melalui Penggunaan teknologi komunikasi dapat meningkatkan IPTEK dari pegawai agar mengikuti perkembangan teknologi dan menambah wawasan terkait pengerjaan suatu tugas agar dapat beradaptasi dengan kondisi apapun. Sedangkan faktor Threat yaitu dapat terjadi kecurangan-kecurangan dari pihak manapun dalam menjelaskan kondisi dilapangan atau kondisi real-nya. Sehingga dapat menimbulkan potensi-potensi pemalsuan data maupun pemalsuan laporan yang lebih tinggi.
3. Upaya Alternatif Camat Kantor Kecamatan Cilandak dalam Meningkatkan Kinerja ASN perlu dilakukan pengembangan dan pelatihan sumber daya aparatur melalui penggunaan teknologi informasi dan komunikasi Information and Communication Technology

REFERENSI

Karl, Fremont E. dan Rosenzweig, James E, 2002. Organisasi dan Manajemen

(edisi 4). Bumi Aksara. Jakarta.

- Kartono, Kartini. 2006. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: Rajawali
- Siagian Sondang. 2001, Teori dan Praktek Kepemimpinan. Penerbit Rineka Cipta Jakarta
- Veithzal Rivai. (2004). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

JURNAL

- Rijali, R. (2014). Peran Kepemimpinan Camat di Kantor Kecamatan Long Kali Kabupaten Paser. *Jurnal Administrasi Negara*, 2(4), 1878-1889.
- Sulaeman, M. R. A. G. (2019). Analisis Strategi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Pada Dinas Perindustrian Provinsi Nusa Tenggara Barat). *Jurnal Sangkareang Mataram* ISSN No, 2355, 92.
- Wisdayanti, W. (2019) Peran Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Sirenja Kabupaten Donggala . *Edu Civic*, 7(1).

PERUNDANG-UNDANGAN

- Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010
- Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus IbuKota Jakarta Nomor 286 Tahun 2016 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kota Administrasi.

WEBSITE

- LAN RI. (2021). Tingkatkan Kinerja ASN Pusbangkom TSK ASN Selenggarakan Pelatihan Manajemen Kinerja. <https://lan.go.id/?p=6632>

Pemerintah Kecamatan Cilandak Kota
Administrasi Jakarta Selatan: Official
Website. www.selatan.jakarta.go.id.
Visualisasi Data Kependudukan -
Kementerian Dalam Negeri 2021
(www.dukcapil.kemendagri.go.id).
Diakses tanggal 1 Agustus 2022.

ACKNOWLEDGMENT

Terima kasih penulis ucapkan kepada pihak di Kantor Kecamatan Cilandak yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian serta telah memberikan data dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan informasi.