

EFEKTIFITAS KEPEMIMPINAN CAMAT DI KANTOR KECAMATAN TUJUH BELAS KABUPATEN BENGKAYANG

Oleh
GREGORIUS MARIO
NIM. E21110023

Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Tanjungpura Pontianak. Tahun 2015

Email: gregoriusmario210592@gmail.com

ABSTRAK

Permasalahannya yaitu Kurang efektifnya kepemimpinan Camat Tujuh Belas karena kurang adanya komunikasi, Kurangnya motivasi kepada pegawai, sehingga pegawai menjadi tidak disiplin, malas-malasan dalam bekerja dan kinerja pegawai menjadi rendah dan Camat Tujuh Belas lebih banyak bekerja sendiri dari pada menjalin hubungan kerja dengan para pegawainya. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Efektifitas Kepemimpinan Camat Di Kantor Kecamatan Tujuh Belas Kabupaten Bengkayang dilihat dari Kemampuan Menyesuaikan Diri, Kemampuan Meningkatkan Produktivitas Dan Kemampuan Menciptakan Kepuasan Kerja. Selain itu, penulis menggunakan model Steers (2002:206) dengan indikatornya: Kemampuan Menyesuaikan Diri, Kemampuan Meningkatkan Produktivitas dan Kemampuan Menciptakan Kepuasan Kerja. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian Deskriptif dengan analisis data secara kualitatif

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang digunakan Camat Tujuh Belas kurang berjalan dengan efektif, dengan memperlihatkan bahwa kepemimpinan Camat Kecamatan Tujuh Belas terhadap lingkungan kerja masih kurang memberikan perhatian, selama kepemimpinannya memberikan peran dan pelimpahan wewenang serta tanggung jawab pada pegawai untuk bebas mengambil keputusan sesuai dengan wewenangnya masing-masing. Pemimpin camat tujuh belas tidak mampu untuk memahami sebenarnya yang diinginkan bawahannya maka akan menurunkan kinerja pegawainya sehingga kurangnya motivasi pegawai dalam bekerja dapat mempengaruhi tindakan kurangnya menyesuaikan diri dan Menunjukkan bawah Kepemimpinan Camat Tujuh Belas Kecamatan Bengkayang masih belum optimal dalam hal pengawasan, memandu dan membimbing, sehingga berpengaruh terhadap penurunan kinerja pegawai Kecamatan Tujuh Belas dengan masih adanya pegawai yang datang terlambat dan pergi pada saat jam kantor. Serta Menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai Kecamatan Tujuh Belas terhadap kepemimpinan camat semakin menurun, hal ini dikarenakan kurangnya perhatian, motivasi dan bimbingan Camat Tujuh Belas. Sarannya adalah Diharapkan dapat memberikan peran dan pelimpahan wewenang serta tanggung jawab dari pimpinan Camat Tujuh Belas kepada bawahan, Perlu adanya pengawasan dan bimbingan dari pimpinan Kecamatan Tujuh Belas kepada bawahannya dan Perlu adanya penilaian kepada pegawai yang memiliki kinerja baik dalam bentuk pemberian penghargaan.

Kata-kata Kunci: EfektifitasKepemimpinan, Kemampuan Menyesuaikan Diri, Kemampuan Meningkatkan Produktivitas, Dan Kemampuan Menciptakan Kepuasan Kerja.

THE EFFECTIVENESS OF SUBDISTRICT HEADS' LEADERSHIP IN DISTRICT OFFICE TUJUH BELAS SUBDISTRICT OF BENGKAYANG REGENCY

Abstract

The problem that is Less effective leadership of head of Tujuh Belas due to lack of communication, lack of motivation to employees, so that employees become undisciplined, lazy-malison in working and performance of employees becomes low and head of Tujuh Belas more self-employed than work relationship with his officers. Adampen the purpose of this research isto find out and analyze the effectiveness of the leadership of thehead of the sub district Offices InTujuh Belas Bengkayang seen from the ability to adapt, the ability increase productivity and ability of Creating job satisfaction.In addition, the author uses the model Steers (2002:206) and charge indicators will: the ability to adapt, the ability increase productivity and ability of Creating job satisfaction.As for the method used in this research is Descriptive research type with qualitative data analysis

Results fromthis study indicatethat theleadership ofusedHeadTujuh Belaslesswork effectively, withShowsthatthe leadership ofthe DistrictHeadTujuh Belasof theworking environmentis still lackingattention, for his leadership role and give the delegation of authority and responsibility on employees to freely make decisions in accordance with their respective authority. Leader HeadTujuh Belas are not able to understand the actual desired subordinates it will degrade the performance of employees so that the lack of motivation at work can influence the actions of a lack of fit in and shows under the Leadership Head Tujuh Belas District of Bengkayang still not optimal in terms of monitoring, guiding and guiding, so effect on employee performance reduction in the District Tujuh Belas with the persistence of the employees who arrive late and leave during office hours.As well as shows that employee satisfaction against the leadership of the District Tujuh BelasHead declining, this is due to lack of attention, motivation and guidance of Head Tujuh Belas. His advice is Expected to assign roles and delegation of authority and responsibility of the leadership of Head Tujuh Belas to subordinates, a need for supervision and guidance of the leadership of the District Tujuh Belas to a subordinate and a need for assessment to employees who have a good performance in the form of awards.

Keywords : LeadershipEffectiveness, Abilityto Adjust, CapabilitiesIncrease Productivity, And CapabilitiesCreatingJob Satisfaction.

A. PENDAHULUAN

Kecamatan merupakan ujung tombak pelaksanaan otonomi. Oleh karena itu meningkatkan kapasitas aparatur daerah ditingkat kecamatan haruslah menjadi sebuah agenda penting pemerintah daerah. Organisasi kecamatan sebagai instansi pelayanan publik yang berhubungan langsung dengan masyarakat sudah seharusnya mempunyai pola pelayanan dan kinerja yang baik, Karena manusia tidak

lagi dianggap sebagai faktor produksi tetapi lebih dianggap sebagai aset organisasi yang penting.

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan dan juga pemimpin itu didalam menciptakan motivasi didalam diri setiap orang bawahan, kolega maupun

atasan pemimpin itu sendiri. Efektifitas kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam suatu organisasi akan mempengaruhi kinerja anggotanya. Efektifitas kepemimpinan dan situasi yang berlaku mempengaruhi hasil yang akan dicapai oleh para anggotanya. Efektifitas kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam suatu organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi, mendorong gairah kerja anggota untuk mencapai sasaran yang maksimal, menumbuhkan kepercayaan dan partisipasi serta loyalitas.

Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu pada manusia, disinilah timbulnya kebutuhan akan pemimpin dan kepemimpinan. Kemudian, pemimpin disetiap organisasi kerja memerlukan dan mengharapkan sejumlah pegawai yang cakap dan terampil dibidang pekerjaannya, sebagai orang yang membantunya melaksanakan tugas-tugas yang menjadi beban kerja unitnya masing-masing.

Berdasarkan UU No 23 Tahun 2014 tentang perubahan atas UU Nomor 32 Tahun 2004 tentang Kecamatan sebagaimana dimaksud pada ayat 1 yang dalam pelaksanaan tugasnya camat memperoleh pelimpahan sebagian wewenang dari Bupati atau Walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah. Jadi Kecamatan adalah wilayah

kerja camat sebagai perangkat daerah Kabupaten/Kota. Camat adalah kepala wilayah kerja, tetapi tidak memiliki daerah (dalam arti kewenangan). Terjadi perubahan posisi camat dalam sistem pemerintahan di Kabupaten/Kota. Kewenangan camat bersifat delegatif, dimana wewenang camat baru muncul jika ada tindakan aktif dari Bupati/Walikota untuk mendelegasikan sebagian wewenang yang dimilikinya kepada camat.

PP No 19 Tahun 2008 Tentang Kecamatan Pada Pasal 14 Ayat 1 Menyebutkan Bahwa Kecamatan Merupakan Perangkat Daerah Kabupaten/Kota Sebagai Pelaksana Teknis Kewilayahan Yang Mempunyai Wilayah Kerja Tertentu Dan Dipimpin Oleh Camat. Berdasarkan PP No 19 Tahun 2008 Tentang Kecamatan ini, terdapat perubahan tugas camat yang dulunya adalah sebagai kepala wilayah, namun sekarang berkedudukan sebagai perpanjangan tangan bupati. Sebelum peraturan ini berlaku terdapat kewenangan yang luas yang berada pada seorang camat dan berhak mengambil keputusan yang berhubungan langsung dengan kepentingan masyarakat.

Efektifnya kepemimpinan Camat Tujuh Belas yang diterapkan menyebabkan tingkat kinerja pegawai rendah. Demikian halnya dengan kurangnya motivasi pegawai seperti tidak disiplin masuk kerja, malas-malasan dalam bekerja yang menyebabkan

kinerja pegawai menjadi rendah, hal ini dikarenakan kepemimpinan Camat Tujuh Belas Kabupaten Bengkayang yang kurang adanya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi sehingga pegawai Kecamatan Tujuh Belas kurang jelas mengetahui tugas dan fungsinya masing-masing.

Demikian halnya di Kantor Kecamatan Tujuh Belas Kabupaten Bengkayang setiap pegawai yang ada didalamnya mempunyai karakter dan kepribadian serta sikap dan perilaku yang berbeda-beda. Hal ini tentunya dapat menjadi penyebab lahirnya bermacam-macam kebutuhan yang melatarbelakangi motivasi mereka dalam bekerja. Pada sisi lainnya, setiap pegawai di Kantor Kecamatan Tujuh Belas Kabupaten Bengkayang tentunya mempunyai persepsi yang tidak sama terhadap atasannya dalam hal ini camat. Hal ini tentunya akan mengakibatkan adanya persepsi ataupun anggapan yang berbeda-beda dari setiap pegawai terhadap kepemimpinan atasannya, apakah dianggap sangat baik atau justru sebaliknya.

Camat Kecamatan Tujuh Belas Kabupaten Bengkayang lebih banyak bekerja sendiri dan kurang dalam menjalin hubungan kerja dengan para pegawainya. Oleh sebab itu hubungan camat dengan para pegawainya menjadi kurang harmonis sehingga camat belum mampu membangun

motivasi para pegawainya untuk bekerja secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan. Dengan demikian wajar apabila tugas yang dibebankan pada mereka tidak bisa terlaksana dengan baik sehingga prestasi kerja sangat diragukan untuk mencapai hasil yang optimal. Pada Efektifitas Kepemimpinan Camat Tujuh Belas lebih mengutamakan pada pemberian tugas yang berlebihan berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi tanpa memberikan keteladanan, pengawasan, dan pembinaan terhadap bawahannya.

Dari permasalahan diatas, tentunya berpengaruh luas pada timbulnya kesenjangan antara pimpinan dengan bawahannya yang berujung pada rusaknya tatanan organisasi di Kantor Kecamatan Tujuh Belas dan menyebabkan tidak tercapainya tujuan organisasi yang telah ditentukan. Oleh sebab itu, mendorong penulis untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan permasalahan diatas.

B. TINJAUAN PUSTAKA

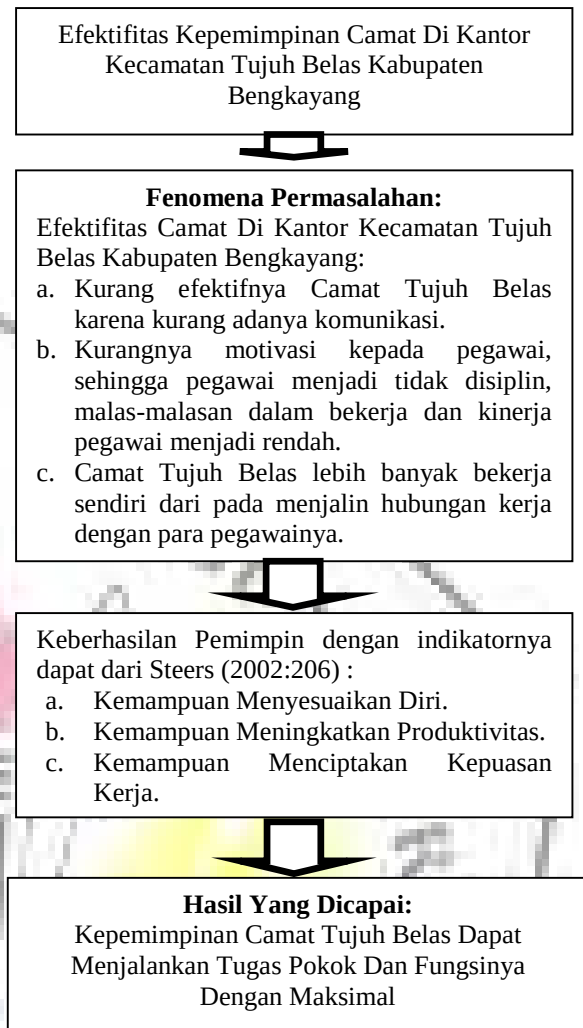
Menurut Steers (2002:206) keberhasilan pemimpin dapat dilihat dari tiga hal yaitu:

- a. Kemampuan Menyesuaikan Diri.
- b. Kemampuan Meningkatkan Produktivitas.

c. Kemampuan Menciptakan
Kepuasan Kerja.

Berdasarkan pendapat Steers diatas, variabel pertama kemampuan menyesuaikan diri dapat dilihat dari sikap dan tingkah laku pemimpin baik itu di wilayah kantor maupun dimasyarakat serta dapat dinilai dari hubungan yang baik atau hubungan dua arah antara pemimpin dan bawahannya. Selain itu, kemampuan menyesuaikan diri disini dapat diartikan dengan mengantisipasi permasalahan-permasalahan yang terjadi. Sedangkan pada variabel kedua dalam hal meningkatkan produktivitas dapat dilihat dari hasil kerja ke kantor tersebut atau dengan kata lain input sedikit dengan dapat menghasilkan output dalam jumlah yang besar. Selain itu, pada variabel ketiga yakni kemampuan menciptakan kepuasan kerja ada kaitannya dengan variabel kedua yaitu apabila produktivitas tinggi maka akan menciptakan kepuasan kerja, begitu juga sebaliknya, jika produktivitas yang dihasilkan rendah maka secara otomatis kepuasan kerja juga tidak dirasakan bagi para pegawainya serta didukung dengan tidak adanya kesenjangan yang dirasakan oleh para pegawai.

Gambar 1
Kerangka Pikir Penelitian



C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian Deskriptif dengan analisis data secara Kualitatif, yaitu suatu jenis penelitian yang bermaksud menggambarkan kejadian atau temuan-temuan data dan gejala-gejala yang terjadi berdasarkan fakta yang tampak atau sebagaimana adanya yang terjadi dilapangan pada saat penelitian

dilaksanakan. Untuk memperoleh data dan gambaran yang lebih konkrit, lengkap dan objektif tentang masalah yang diteliti serta sesuai dengan tujuan penelitian maka, penulis menentukan informan kunci dalam penelitian ini antara lain adalah:

- a. Camat Kecamatan Tujuh Belas
- b. Sekretaris Camat Kecamatan Tujuh Belas
- c. Kepala Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian
- d. Kepala Seksi Pemerintahan
- e. 2 Orang Masyarakat

Sedangkan Obyek penelitian ini adalah Bagaimana Efektifitas Kepemimpinan Camat Di Kantor Kecamatan Tujuh Belas Kabupaten Bengkayang. Peneliti memfokuskan penelitian pada: Efektifitas Kepemimpinan Camat Di Kantor Kecamatan Tujuh Belas Kabupaten Bengkayang yang meliputi Kemampuan Menyesuaikan Diri, Kemampuan Meningkatkan Produktivitas Dan Kemampuan Menciptakan Kepuasan Kerja.

Teknik Pengumpulan Data yaitu menggunakan Teknik Observasi, Teknik Wawancara Dan Teknik Dokumentasi, sedangkan Alat Pengumpulan Data yaitu Panduan Wawancara, *Check List*, Kamera dan Tape Recorder.

Teknik Analisis Data yaitu menggunakan Reduksi Data, Penyajian Data Dan Verifikasi.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Demikian halnya di Kantor Kecamatan Tujuh Belas Kabupaten Bengkayang setiap pegawai yang ada didalamnya mempunyai karakter dan kepribadian serta sikap dan perilaku yang berbeda-beda. Hal ini tentunya dapat menjadi penyebab lahirnya bermacam-macam kebutuhan yang melatarbelakangi motivasi mereka dalam bekerja. Pada sisi lainnya, setiap pegawai di Kantor Kecamatan Tujuh Belas Kabupaten Bengkayang tentunya mempunyai persepsi yang tidak sama terhadap atasannya dalam hal ini camat. Hal ini tentunya akan mengakibatkan adanya persepsi ataupun anggapan yang berbeda-beda dari setiap pegawai terhadap gaya kepemimpinan atasannya, apakah dianggap sangat baik atau justru sebaliknya.

Camat Kecamatan Tujuh Belas Kabupaten Bengkayang lebih banyak bekerja sendiri dan kurang dalam menjalin hubungan kerja dengan para pegawainya. Oleh sebab itu hubungan camat dengan para pegawainya menjadi kurang harmonis sehingga camat belum mampu membangun motivasi para pegawainya untuk bekerja secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan. Dengan demikian wajar apabila tugas yang dibebankan pada mereka tidak bisa terlaksana dengan baik sehingga

prestasi kerja sangat diragukan untuk mencapai hasil yang optimal. Pada Efektifitas Kepemimpinan Camat Tujuh Belas lebih mengutamakan pada pemberian tugas yang berlebihan berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi tanpa memberikan keteladanan, pengawasan, dan pembinaan terhadap bawahannya.

Dari permasalahan diatas, penulis ingin menjelaskan Efektifitas Kepemimpinan Camat Kecamatan Tujuh Belas berdasarkan Steers (2002:206) keberhasilan pemimpin dapat dilihat dari tiga hal yaitu:

a. Kemampuan Menyesuaikan Diri

Kemampuan Camat menyesuaikan merupakan seni bagaimana ia memimpin yang melekat pada diri pemimpin yang dapat mempengaruhi bawahannya serta masyarakat diwilayahnya agar mau melakukan tindakan sesuai dengan perintah seorang pemimpin tanpa adanya paksaan dan dilakukan secara ikhlas demi mencapai tujuan yang dicita-citakan orang banyak.

Kemampuan Camat Kecamatan Tujuh Belas Kabupaten Bengkayang dalam menyesuaikan diri, ditunjukkan dengan sikap dan perilaku pemimpin dalam memberikan perintah atau tugas kepada para bawahannya. Selain dapat ditunjukkan dengan sikap dan memberikan perintah dan tugas kepada para bawahannya, kemampuan Camat Kecamatan Tujuh Belas Kabupaten Bengkayang dalam

menyesuaikan diri khususnya kepada masyarakat diwilayahnya dapat dilihat dari bagaimana camat dalam berkomunikasi kepada masyarakat. Selanjutnya Sekretaris Kecamatan Tujuh Belas Kabupaten Bengkayang Ibu Sumia Purwanti yang mengatakan bahwa:

“kepemimpinan beliau mengandung tindakan-tindakan yang dapat merangsang bawahannya untuk bekerja sesuai keinginannya, dinyatakan pula bahwa dalam kepemimpinan beliau dirasakan kurang adanya bimbingan dan pengarahan mengenai tata kerja berupa keterangan-keterangan yang menunjukkan prosedur pelaksanaan pekerjaan kepada para pegawainya, karena selama ini kepastian dan ketetapan dalam bertindak dan bersikap semau pegawai sendiri sesuai TUPOKSI”.

Wawancara tersebut mencerminkan bahwa efektifitas kepemimpinan Camat Tujuh Belas merupakan tindakan-tindakan yang dapat mempengaruhi bawahannya sesuai keinginan camat tersebut, namun Kepemimpinan Camat Tujuh Belas berpengaruh terhadap kurang adanya bimbingan dan pengarahan mengenai prosedur pelaksanaan tugas pelayanan di kantor kecamatan sehingga pegawai bertindak dan berperilaku semau tanpa adanya perhatian dari pimpinannya. Pemimpin yang cakap menyadari bahwa efektifitas organisasi yang dipimpinnya

bukan hanya ditentukan oleh keberhasilannya seorang diri. Pemimpin yang cakap pasti menyadari bahwa efektifitas organisasi akan tercapai karena adanya bimbingan, pengarahan serta perhatian kepada semua bawahannya sehingga dapat mendukung kinerja organisasi yaitu dengan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya masing-masing dengan sebaik-baiknya. Oleh karena sikap dan tindakan pemimpin yang kurang memperhatikan pegawainya menyebabkan pencapaian organisasi Kecamatan Tujuh Belas tidak berjalan maksimal dan tidak akan menyesuaikan diri secara efektif.

Sementara itu Kepala Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian Kecamatan Tujuh Belas Kabupaten Bengkayang Bapak Lukius yang mengatakan bahwa:

“perhatiannya kepada lingkungan sosial ditempat kerjanya sudah baik, tetapi kadang saya rasa masih kurang perhatian. Nggak tahu yaa. Atau mungkin ada yang kurang berkenan. Tetapi seorang pemimpin memang perlu memberikan perhatian yang makin baiklah”

Pendapat ini memperlihatkan bahwa efektifitas kepemimpinan Camat Kecamatan Tujuh Belas terhadap lingkungan kerja masih kurang memberikan perhatian, karena seorang pemimpin harus dapat memberikan semangat kepada bawahannya agar selalu bersedia bekerja mendukung tujuan organisasi. Untuk dapat

memberikan semangat, Kepemimpinan Camat Tujuh Belas harus mampu memberikan perhatian kepada bawahannya. Salah satu wujud dan bentuk perhatiannya kepada bawahan adalah dengan memberikan dorongan atau motivasi. Pemimpin Camat Tujuh Belas tidak mampu untuk memahami sebenarnya yang diinginkan bawahannya maka akan menurunkan kinerja pegawainya sehingga kurangnya motivasi pegawai dalam bekerja dapat mempengaruhi tindakan kurangnya menyesuaikan diri.

b. Kemampuan Meningkatkan Produktivitas Kerja

Telah disebutkan sebelumnya bahwa kepemimpinan camat tidak terlepas dari bawahan apalagi dalam pelaksanaan kehidupan berorganisasi, hubungan antara atasan dan bawahan harus tercipta sangat baik sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang secara otomatis akan mendorong semangat kerja pegawai dalam pelaksanaan kerja sesuai dengan tupoksinya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi.

Sikap dan perilaku camat juga sangat menentukan lingkungan kerja yang kondusif. Kepemimpinan camat juga dapat dilihat dari kemampuannya dalam meningkatkan produktivitas kerja. Untuk meningkatkan produktivitas tersebut juga harus dilalui dengan disiplin para pegawai,

agar pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Selanjutnya Sekretaris Kecamatan Tujuh Belas Kabupaten Bengkayang Ibu Sumia Purwanti yang mengatakan bahwa: *“kepemimpinan yang dilakukan oleh camat masih belum optimal didalam hal pengawasan, memandu dan membimbing. Masih terlihat sebagian pegawai yang masih datang terlambat dan pergi pada saat jam kantor ini menunjukkan masih kurang produktivitas pegawai dengan tidak disiplinnya sebagian pegawai dan kurangnya motivasi yang diberikan oleh camat. Ia juga mengatakan keberhasilan seorang pemimpin dalam kepemimpinannya adalah bagaimana pemimpin menggerakkan orang lain atau bawahannya dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan, tergantung pada pemimpin camat memberikan motivasi kepada setiap bawahannya. Pemimpin juga harus bisa menjadi tauladan bagi bawahannya”*

Wawancara tersebut menunjukkan bawah Efektifitas Kepemimpinan Camat Tujuh Belas Kecamatan Bengkayang masih belum optimal dalam hal pengawasan, memandu dan membimbing, sehingga berpengaruh terhadap penurunan kinerja pegawai Kecamatan Tujuh Belas dengan masih adanya pegawai yang datang terlambat dan pergi pada saat jam kantor. Dari permasalahan ini menimbulkan

penurunan produktivitas pegawai karena kurangnya motivasi yang diberikan Camat Tujuh Belas. Seperti yang diketahui bahwa keberhasilan kepemimpinan Camat Tujuh Belas ketika pemimpi mampu menggerakkan orang lain atau bawahannya dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Salah satu pendapat dari seorang Kepala Seksi Pemerintahan Kecamatan Tujuh Belas Kabupaten Bengkayang Bapak Lusius yang mengatakan bahwa:

“dalam kepemimpinannya camat harus dapat mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang bawahan hingga seorang pemimpin harus bisa memotivasi bawahannya agar dalam bekerja dan mengemban tugasnya mendapat hasil yang maksimal. Apabila hal tersebut tidak dapat dilakukan seorang pemimpin dapat mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja yang tentunya akan berakibat menurunnya motivasi kerja pada bawahannya. Sehingga kepemimpinan camat menjadi kurang baik dalam hal pembagian tugas dan pengawasan yang dilakukan oleh camat”.

Wawancara tersebut menunjukkan bahwa efektifitas kepemimpinan Camat Tujuh Belas Kabupaten Bengkayang harus dapat mempengaruhi sikap dan perilaku setiap pegawainya agar dapat memotivasi untuk melaksanakan tugasnya. Kemudian jika motivasi pegawai sudah dipenuhi

kebutuhannya maka dengan sendirinya produktivitas pegawai akan meningkat sendirinya. dan perlu dilakukannya pembagian tugas serta pengawasan supaya pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan efektif.

Kepemimpinan Camat Tujuh Belas harus memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangun motivasi kerja, mengendalikan organisasi, menjalin komunikasi yang baik, memberikan pengawasan yang efisien dan membawa pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan. Ini dapat dilihat dari kurang efektifnya pengawasan dan perhatian camat terhadap pegawainya dan ini dapat membuat pegawainya kurang disiplin dalam bekerja dan berdampak kepada pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, ini dapat merusak citra kecamatan karena sering terlambatnya pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

c. Kemampuan Menciptakan Kepuasan Kerja

Kemampuan camat dalam menciptakan kepuasan kerja merupakan upaya agar hasil kinerja yang diharapkan dapat sesuai dengan target yang telah ditentukan. Seperti yang telah disebutkan sebelumnya bahwa salah satu cara yang dilakukan camat dalam menciptakan kepuasan kerja adalah dimulai dari

pembinaan pegawai yang dapat dilakukan dengan memberikan arahan, petunjuk serta bimbingan kepada bawahannya mengenai tugas apa yang akan dikerjakannya serta aturan yang melandasinya. Kemampuan camat dalam menciptakan kepuasan kerja juga dapat dilihat dari sikap dan perilaku camat dalam hal pemberian penghargaan kepada para bawahannya apabila memang pantas untuk diberikan penghargaan. Terkait dengan hal ini, Sekretaris Kecamatan Tujuh Belas Kabupaten Begkayang Ibu Sumia Purwanti yang mengatakan bahwa:

“berdasarkan pengalaman saya selama menjabat sekcab disini, untuk kepuasan kerja pegawai terhadap kepemimpinan camat semakin menurun, dikarenakan mungkin tidak adanya penghargaan kepada kepegawai yang memiliki kinerja bagus. Meskipun demikian kedepannya tentu harus ditingkatkan ya, baik dari segi kepuasan kepegawai maupun yang lainnya. Sekarang saja masyarakat sudah mulai mengkritik jika pelayanan yang diberikan petugas kurang baik. Saya pribadi sebagai sekcab terus mengawasi kerja mereka supaya kualitas kerja mereka tetap terjaga. Saya juga tak segan-segan akan memberikan teguran kepada pegawai yang kerjanya kurang bagus”

Wawancara tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai Kecamatan Tujuh Belas terhadap efektifitas kepemimpinan camat semakin menurun, hal

ini dikarenakan kurangnya perhatian, motivasi dan bimbingan Camat Tujuh Belas. Bentuk tidak adanya dukungan kepada pegawai melalui penghargaan kepada kepegawai yang memiliki kinerja bagus berpengaruh terhadap kepuasan pegawai yang semakin menurun. Meskipun demikian kedepannya tentu harus ditingkatkan, baik dari segi kepuasan kepegawai maupun yang lainnya. Pada saat ini, masyarakat sudah mulai mengkritik kinerja pegawai Kecamatan Tujuh Belas yang kurang dalam memberikan pelayanan tentunya masalah ini perlu menjadi perhatian pimpinan camat supaya lebih mengawasi pegawainya, jika pelayanan yang diberikan petugas kurang baik maka perlu mendapat perbaikan.

Sementara itu Kepala Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian Kecamatan Tujuh Belas Kabupaten Bengkayang Bapak Lukius yang mengatakan bahwa:

“pinginnya setiap periode ada peningkatan kepuasan kerja ataupun hasil kerja ya kan. Artinya pegawai bisa menyelesaikan banyak pekerjaan dalam satu waktu tertentu. Kalau saya lihat kerja pegawai disini masih kurang dalam pelaksanaan tugas itu kebanyakan tidak mengetahui harus mengerjakan apa. Ya itu tadi mungkin kepuasan kerja mereka yang kurang diperhatikan. Tetapi perlu dioptimalkan karena masyarakat juga

menginginkan pelayanan yang semakin baik”

Penjelasan tersebut memperlihatkan bahwa efektifitas kepemimpinan Camat Tujuh Belas masih kurang memuaskan pegawai dalam hal pelaksanaan tugas karena sebagian besar pegawai tidak mengetahui harus mengerjakan pekerjaan apa. Jadi pegawai Kecamatan Tujuh Belas menjadi kurang optimal kinerjanya. Kepuasan pegawai harus diperhatikan mengingat bahwa pelaksanaan tugasnya menyangkut pelayanan kepada masyarakat, jadi jika kepuasan pegawai dipenuhi, maka motivasi kerja pegawai dapat meningkatkan pelayanan.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

➤ Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap Efektifitas Kepemimpinan Camat Di Kantor Kecamatan Tujuh Belas Kabupaten Bengkayang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kemampuan Menyesuaikan Diri

Kepemimpinan Camat masih kurang memberikan perhatian dalam lingkungan kerja, kepemimpinan Camat Tujuh Belas tidak mampu untuk memahami sebenarnya yang diinginkan bawahannya maka berdampak pada menurunkan kinerja

pegawainya sehingga kurangnya motivasi pegawai dalam bekerja dan dapat mempengaruhi tindakan kurangnya menyesuaikan diri. Selain itu, sebagian masyarakat jika tidak ada keperluan maka sulit untuk berkomunikasi dengan camatnya dikarenakan kesibukannya yang menuntut tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas kepemimpinannya sehingga kurang terjalinnya komunikasi yang dilakukan dengan warganya.

2. Kemampuan Meningkatkan Produktivitas Kerja

Kepemimpinan Camat dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai masih belum optimal dalam hal pengawasan, memandu dan membimbing, dengan indikasi masih adanya pegawai yang datang terlambat dan pergi pada saat jam kantor. Sehingga menimbulkan penurunan produktivitas pegawai dikarenakan kurangnya motivasi yang diberikan Camat Tujuh Belas.

3. Menciptakan Kepuasan Kerja

Kepemimpinan Camat semakin menurun, hal ini dikarenakan kurangnya perhatian, motivasi dan bimbingan Camat Tujuh Belas. Bentuk tidak adanya dukungan kepada pegawai melalui penghargaan kepada pegawai yang memiliki kinerja bagus berpengaruh terhadap kepuasan pegawai yang semakin menurun. Jika kinerja pegawai menurun tentunya berpengaruh terhadap pelayanan

yang akan diberikan menjadi tidak teratur dan tidak tepat waktu sehingga pelayanan kepada masyarakat kurang memuaskan. Selain itu, dalam upaya pembangunan terdapat program pemerintah yang seharusnya berjalan ditingkat kecamatan tidak berjalan.

➤ Saran

Berkenaan dengan pembahasan dan kesimpulan yang telah penulis paparkan, maka ada beberapa saran yang diberikan kepada Camat Kecamatan Tujuh Belas Kabupaten Bengkayang yang terkait dengan EfektifitasKepemimpinan Camat yaitu sebagai berikut:

1. Diharapkan dapat memberikan peran dan pelimpahan wewenang serta tanggung jawab dari pimpinan Camat Tujuh Belas kepada bawahan sehingga pengambilan keputusan pegawai dalam pelaksanaan tugas tidak membingungkan. Dengan demikian dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk menyesuaikan diri antara pimpinan dan bawahan.
2. Perlu adanya pengawasan dan bimbingan dari pimpinan Kecamatan Tujuh Belas kepada bawahannya, sehingga sikap dan perilaku pimpinan yang dapat mendorong motivasi pegawai dapat meningkatkan produktivitas kinerja pegawai Kecamatan Tujuh Belas, selain itu

bentuk pelayanan kepada masyarakat semakin baik karena perilaku pegawai Kecamatan Tujuh Belas yang disiplin.

3. Perlu adanya penilaian kepada pegawai yang memiliki kinerja baik dalam bentuk pemberian penghargaan, sehingga sikap pimpinan yang memperhatikan bawahannya dapat berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja, dengan demikian loyalitas kerja pegawai dalam melayani masyarakat di Kecamatan Tujuh Belas dapat memuaskan.

F. REFERENSI

Djarmiko, Yayat Hayati. 2004. Perilaku Organisasi. Bandung: Alfabeta.

Faisal, Sanafiah. 2000. Penelitian Kualitatif: Dasar-Dasar Dan Aplikasi. Jakarta: Rajawali Press.

Inu Kencana Syafie. 2003. Kepemimpinan Pemerintah Indonesia. Jakarta: PT. Refika Aditama

Kartono, Kartini. 2010. Pemimpin Dan Kepemimpinan. Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu. Jakarta: Rajawali Pers.

Maleong, Lexi J. 2001. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Nawawi, Hadari. 2003. Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Pasolong, Harbani. 2010. Teori Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta.

Pasolong, Harbani. 2008. Kepemimpinan Birokrasi. Bandung: Alfabeta.

Sedarmayanti. 2010. *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi Dan Kepemimpinan Masa Depan (Mewujudkan Pelayanan Prima Dan Pemerintahan Yang Baik*. Bandung: Pt. Refika Aditama.

Sutopo, Heribertus. 2002. Pengantar Penelitian Kualitatif: Dasar-Dasar Teoritis Dan Praktis. Surakarta: UNS

Suhardiman Yuwono. 2002. Kepemimpinan Dalam Organisasi Aparatur Pemerintahan. Yogyakarta: Liberty

Tampubolon, Biatma. D. 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. Jurnal Standardisasi.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jl. Prof. Dr. H. Hadari Nawawi Pontianak 78124 Kotak Pos 1049

BIODATA SARJANA BARU

PROFIL PRIBADI

NO. REGISTRASI :

1 Periode Wisuda	:	2014/2015 Periode IV	3ED024B811BBA9222DA4C2B3E2D7E619A04B51
2 Nama Lengkap	:	GREGORIUS MARIO	
3 NIM	:	E21110023	
4 Tempat dan Tanggal Lahir	:	SANGGAU LEDO, 27 Feb 1993	
5 Jenis Kelamin	:	PRIA	
6 Status Perkawinan	:	BELUM MENIKAH	
7 Agama	:	KHATOLIK	
8 Pekerjaan	:	BELUM BEKERJA	
9 No. Hanphone	:	085750004851	
10 Email	:	gregoriusmario210592@gmail.com	
11 Alamat Rumah	:	JL.IMAM BONJOL. GG MENDAWAI TENGAH NO B 13	

INFORMASI ORANG TUA

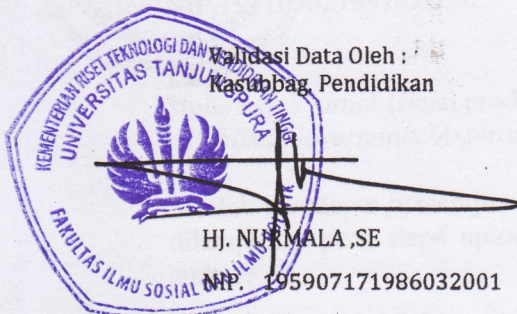
1 Nama Bapak / Ibu	:	ROBIN,A.MA.PD / MARSELINA INGGIK
2 Pekerjaan Bapak / Ibu	:	GURU PNS / RUMAH TANGGA
3 Pendidikan Bapak / Ibu	:	DIPLOMA 2 / SD

ASALSILTA / MA

1 Propinsi	:	KALIMANTAN BARAT
2 Kabupaten / Kota	:	KAB. BENGKAYANG
3 NPSN / Nama Sekolah	:	30104079 SMAN 1 SANGGAULEDO

DATA DI UNIVERSITAS TANJUNGPURA

1 Fakultas	:	ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK		
2 Jurusan / Prodi	:	ILMU ADMINISTRASI / ILMU ADMINITRASI NEGARA		
3 Tgl. Masuk & Angkatan	:	20 Sep 2010 2010	7 Tgl. Mulai Menulis	: 24 Apr 2014
4 IPK / Score TUTEP	:	3 367	8 Tgl. Selesai Menulis	: 05 Mar 2015
5 Tanggal Lulus	:	05 Mei 2015		
6 Judul Skripsi	:	EFEKTIFITAS KEPEMIMPINAN CAMAT DI KANTOR KECAMATAN TUJUH BELAS KABUPATEN BENGKAYANG		



Pontianak, 02 Jul 2015

GREGORIUS MARIO
NIM. E21110023

PERHATIAN :

1. Kesalahan pengisian biodata oleh Ybs, bukan tanggungjawab penulisan ljasah dan Transkrip Nilai
2. Pengisian biodata berdasarkan ljasah terakhir dibuktikan dengan Pc ljasah terakhir yang telah dilegalisir
3. Pas photo menggunakan pakai Sipil bagi pria dan pakai kebaya nasional / jas lengkap dengan latar belakang biru tua
4. Pembuatan ljasah / Transkrip akan dilayani jika sudah di validasi oleh Subbag Pendidikan