

**PELAKSANAAN KEPEMIMPINAN OLEH CAMAT
DALAM UPAYA MENINGKATKAN PRESTASI KERJA
PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT BANJARAN
KABUPATEN MAJALENGKA**

Dewi Maharani

dsewimaharani212@gmail.com

Program Studi Ilmu Administrasi Universitas Majalengka

ABSTRAK

Kesiapan sumber daya manusia aparatur pemerintah daerah khususnya berkaitan dengan profesionalitas aparatur pemerintah merupakan sesuatu yang mutlak harus dilaksanakan, sehingga dalam penyelenggaraan otonomi daerah didukung oleh adanya aparatur pemerintah daerah yang memiliki kemampuan dan semangat kerja dalam melaksanakan tugas, memiliki dedikasi terhadap kepentingan masyarakat, memiliki kualitas dan produktivitas kerja yang tinggi serta mampu berprestasi dalam melaksanakan tugas. Camat memiliki kekhususan dibanding dengan perangkat daerah lainnya dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya untuk mendukung pelaksanaan asas desentralisasi yaitu adanya kewajiban untuk mengintegrasikan nilai-nilai sosio kultural, menciptakan stabilitas dalam dinamika politik, ekonomi, sosial dan budaya, mengupayakan terwujudnya ketentraman dan ketertiban wilayah sebagai perwujudan kesejahteraan rakyat dalam kerangka membangun integritas kesatuan wilayah. Oleh sebab itu, penulis merasa perlu diadakan penelitian yang berkaitan dengan kepemimpinan dan kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Banjaran Kabupaten Majalengka.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis yaitu suatu metode penelitian yang digunakan untuk menggambarkan keadaan yang sedang berjalan dengan data aktual dan pemecahan masalahnya secara obyektif sehingga hasilnya dapat ditarik kesimpulan yang bersifat umum.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pada Kantor Camat Banjaran Kabupaten Majalengka, ternyata masih ditemui beberapa indikasi masalah yang menunjukkan bahwa prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Banjaran masih rendah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan kepemimpinan oleh Camat Banjaran, khususnya dalam penerapan teknik-teknik kepemimpinan baru mencapai 65,60 %, dan prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Banjaran baru mencapai 66,70 %. Terdapat hubungan antara penerapan teknik-teknik kepemimpinan dengan pencapaian prestasi kerja pegawai. Penerapan teknik kepemimpinan yang belum optimal berpengaruh pula terhadap prestasi kerja pegawai yang juga belum optimal. Dalam penerapan teknik-teknik kepemimpinan oleh Camat Banjaran terdapat hambatan dan terdapat pula upaya yang dilakukan oleh Camat mengatasi hambatan tersebut

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Kebijakan otonomi daerah sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah yang saat ini telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah membawa konsekuensi yang mendasar dalam berbagai hal dalam sistem penyelenggaraan pemerintahan daerah. Hal ini dimungkinkan berkenaan dengan berbagai kewenangan baru yang begitu luas yang dimiliki oleh pemerintah daerah.

Dengan adanya perubahan yang sangat mendasar tersebut menuntut kesiapan daerah untuk melaksanakannya dengan sebaik-baiknya atas semua urusan pemerintahan dan pembangunan yang menjadi urusan rumah tangga daerah.

Beberapa aspek yang harus dipersiapkan adalah sumber daya manusia, sumber daya keuangan, sarana dan prasarana serta organisasi dan manajemennya. Berkaitan dengan hal itu perlu dipersiapkan sumber daya manusia yang memiliki: moral yang baik, kemampuan kepemimpinan, kemampuan manajerial, dan kemampuan teknis.

Kesiapan sumber daya manusia aparatur pemerintah daerah khususnya berkaitan dengan profesionalitas aparatur pemerintah merupakan sesuatu yang mutlak harus dilaksanakan, sehingga dalam penyelenggaraan otonomi daerah didukung oleh adanya aparatur pemerintah daerah yang memiliki kemampuan dan semangat kerja dalam melaksanakan tugas, memiliki dedikasi terhadap kepentingan masyarakat, memiliki kualitas dan produktivitas kerja yang tinggi serta mampu berprestasi dalam melaksanakan tugas.

Dengan demikian maka pemerintah mutlak harus melaksanakan pembinaan aparatur pemerintah daerah

yang terarah dan terpadu guna meningkatkan profesionalisme, kemampuan dan semangat kerja, kualitas dan produktivitas kerja aparatur pemerintah daerah, yang pada gilirannya diharapkan dapat memiliki dedikasi yang tinggi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Dari pernyataan tersebut di atas, jelas kiranya peran aparatur pemerintah daerah dalam menyelenggarakan otonomi daerah sangat dominan. Aparatur pemerintah daerah harus mampu melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya sebagai konsekuensi dari semakin kritisnya masyarakat serta semakin luasnya tuntutan masyarakat terhadap peningkatan mutu pelayanan aparatur pemerintah.

Dengan diberlakukannya otonomi daerah telah membawa berbagai perubahan baru dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, terutama dalam hal praktik-praktik pemerintahan. Salah satu perubahan tersebut menyangkut pula kedudukan, tugas, fungsi, dan kewenangan Camat. Perubahan tersebut mengubah bentuk organisasi, pembiayaan, pengisian personel, pemenuhan kebutuhan logistik, serta akuntabilitasnya, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Camat memiliki kekhususan dibanding dengan perangkat daerah lainnya dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya untuk mendukung pelaksanaan asas desentralisasi yaitu adanya kewajiban untuk mengintegrasikan nilai-nilai sosio kultural, menciptakan stabilitas dalam dinamika politik, ekonomi, sosial dan budaya, mengupayakan terwujudnya ketentraman dan ketertiban wilayah sebagai perwujudan kesejahteraan rakyat dalam kerangka membangun integritas kesatuan wilayah.

Dalam hal ini, fungsi utama

Camat selain memberikan pelayanan kepada masyarakat, juga melakukan tugas-tugas pembinaan wilayah. Sehubungan dengan hal tersebut maka secara filosofis, pemerintah kecamatan tidak hanya perlu diperkuat dengan aspek sarana prasarana, sistem administrasi, keuangan dan kewenangan saja. Namun tidak kalah pentingnya adalah daya dukung kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kinerja pegawainya guna mewujudkan tujuan organisasi kecamatan dalam segala aspek.

Inu Kencana dalam bukunya “Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia” mengutip pendapat Ralp M Stogdill tentang kepemimpinan, bahwa pengertian kepemimpinan dapat dikelompokkan menjadi :

1. Kepemimpinan sebagai pusat proses kelompok
2. Kepemimpinan sebagai kepribadian yang berakibat
3. Kepemimpinan sebagai seni menciptakan kesepakatan
4. Kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi
5. Kepemimpinan sebagai tindakan perilaku
6. Kepemimpinan sebagai bentuk bujukan
7. Kepemimpinan sebagai suatu hubungan kekuasaan
8. Kepemimpinan sebagai sarana pencapaian tujuan
9. Kepemimpinan sebagai hasil interaksi
10. Kepemimpinan sebagai pemisah peranan
11. Kepemimpinan sebagai awal struktur

(Pamudji, 1985: 3)

Walaupun dengan berbagai ragam pengertian, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan memiliki arti dan peranan penting dalam kehidupan sebuah organisasi, karena memimpin sebuah organisasi tanpa kepemimpinan maka

organisasi tidak dapat diharapkan dapat mencapai tujuan.

Dalam pelaksanaan kepemimpinan, seorang pimpinan harus berusaha untuk meningkatkan kecakapan, kemampuan serta pengetahuan para pegawai, sehingga pada akhirnya akan tercapai prestasi kerja yang optimal. Untuk pencapaian tujuan kepemimpinan tersebut, maka seorang pemimpin harus memperhatikan teknik-teknik kepemimpinan dalam pelaksanaan kepemimpinannya.

Dikaitkan dengan pelaksanaan kepemimpinan yang layak diterapkan pada organisasi pemerintahan di Indonesia, maka sangat tepat apabila menerapkan teknik-teknik kepemimpinan. Mengenai teknik-teknik kepemimpinan, Pamudji dalam bukunya “Kepemimpinan Pemerintahan (di Indonesia)”, mengemukakan sebagai berikut :

- 1) Teknik Pematangan dan Penyiapan Pengikut
 - 2) Teknik *Human Relations*
 - 3) Teknik Menjadi Teladan
 - 4) Teknik Persuasi dan Pemberi Perintah
 - 5) Teknik Penggunaan Sistem Komunikasi Yang Cocok
 - 6) Teknik Penyediaan Fasilitas
- (Kartono, 1988 : 114)

Pada dasarnya setiap manusia apabila memasuki suatu organisasi, baik yang bersifat formal maupun non formal akan mempunyai motivasi yang tidak terlepas dari bagaimana memenuhi kebutuhan hidupnya. Manusia sebagai makhluk hidup mempunyai kebutuhan hidup yang beraneka ragam baik kebutuhan yang bersifat material maupun kebutuhan psikologis.

M. Karjadi berpendapat dalam bukunya “Kepemimpinan (*Leadership*)”, mengemukakan tentang kebutuhan psikologis sebagai berikut :

- a) Kebutuhan akan kelayakan

- b) Kebutuhan akan penghargaan
- c) Kebutuhan akan keamanan dan ketentraman
- d) Kebutuhan menjadi anggota dari suatu organisasi atau golongan (wahjosumidjo, 1998 : 79)

Salah satu tujuan pelaksanaan kepemimpinan pada dasarnya yaitu untuk mempengaruhi para pegawai agar dapat meningkatkan prestasi kerjanya sehingga dengan meningkatnya prestasi kerja pegawai maka tujuan organisasi akan dapat dicapai secara berdaya guna dan berhasil guna.

Anwar Prabu dalam bukunya “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan” memberikan pengertian prestasi kerja sebagai berikut : “Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya“ (2013 : 67)

Musanef (1989 : 209) dalam bukunya “Manajemen Kepegawaian di Indonesia”, mengemukakan mengenai pengertian Prestasi Kerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pada Umumnya prestasi kerja seorang Pegawai Negeri Sipil antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.

Sedangkan Bedjo Siswanto (1987 : 195) dalam bukunya “Manajemen Tenaga Kerja”, mengemukakan Prestasi Kerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pada Umumnya prestasi kerja seorang

tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan.

Adapun mengenai pengertian prestasi kerja , H. Nainggolan dalam bukunya “ Pembinaan Pegawai Negeri Sipil “ menyatakan sebagai berikut : “ Prestasi Kerja pegawai yaitu hasil kerja yang dicapai oleh pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya “ (Manulang, 1977 : 105)

Selanjutnya dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS Pasal (1) ayat (3) dijelaskan pengertian prestasi kerja sebagai berikut : “ Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai Negeri Sipil pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja “.

Dari berbagai uraian tentang prestasi kerja di atas menjelaskan bahwa prestasi kerja pada dasarnya merupakan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang berlaku.

Untuk mengukur prestasi kerja , menurut Agus Dharma dalam bukunya “ Manajemen Prestasi Kerja “ mengatakan bahwa :

Hampir semua cara pengukuran mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

- a. Kuantitas : Jumlah yang harus diselesaikan
 - b. Kualitas : Mutu yang dihasilkan (baik tidaknya)
 - c. Ketepatan waktu : Sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan
- (2005 : 46)

Dengan demikian untuk mengukur prestasi kerja pegawai dapat digunakan

ukuran prestasi kerja yang dikemukakan oleh Agus Dharma tersebut.

Dari pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah suatu keadaan yang mencerminkan hasil kerja yang dicapai oleh seorang atau sekelompok pegawai yang telah ditentukan berdasarkan kuantitas, kualitas maupun ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu kegiatan atau pekerjaan.

Mengenai pengertian pegawai, A.W. Widjaja dalam bukunya "Administrasi Kepegawaian", mengatakan bahwa, "Pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik di lembaga-lembaga pemerintah maupun dalam badan-badan usaha." (Moekijat, 1974 : 113)

Selanjutnya pengertian pegawai sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Pokok Kepegawaian Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, disebutkan bahwa :

1. Pegawai negeri adalah unsur aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat yang dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah, menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan.
2. Pegawai negeri adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam sesuatu jabatan negeri atau disertai tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-

undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku

3. Pegawai negeri terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan anggota Tentara Nasional Indonesia dan Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia
4. Pegawai Negeri Sipil terdiri dari :
 - a. Pegawai negeri sipil pusat
 - b. Pegawai negeri sipil daerah
 - c. Pegawai negeri sipil lain yang ditetapkan dengan peraturan pemerintah

Berkaitan dengan pembahasan skripsi ini, maka yang dimaksud dengan pegawai adalah pegawai negeri sipil daerah yang melaksanakan tugas pada Kantor Camat Banjaran Kabupaten Majalengka.

Dengan demikian, maka yang dimaksudkan pengertian prestasi kerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan apa yang dibebankan kepadanya di instansi tempat kerjanya.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif analisis yaitu suatu metode penelitian yang digunakan untuk menggambarkan keadaan yang sedang berjalan dengan data aktual dan pemecahan masalahnya secara obyektif sehingga hasilnya dapat ditarik kesimpulan yang bersifat umum. Penelitian deskriptif mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat, serta tata cara yang berlaku dalam masyarakat serta situasi-situasi tertentu termasuk tentang hubungan, kegiatan-kegiatan, sikap-sikap, pandangan-pandangan serta proses-prosesnya yang sedang berlangsung dan pengaruh-pengaruh dari suatu fenomena. (Sugiyono, 2010 : 54-55).

Lokasi yang menjadi sasaran

penelitian adalah Kantor Camat Banjaran Kabupaten Majalengka yang beralamat di Jalan Raya Banjaran-Talaga.

Populasi dalam penitilan ini sebanyak 21 orang. Dari populasi tersebut seluruhnya dijadikan sampel. Untuk wawancara terdiri dari 1 orang yaitu Camat Banjaran dan penyebaran angket untuk 20 orang responden terdiri dari Pegawai Pada Kantor Camat Banjaran Kabupaten Majalengka dengan menggunakan teknik *sensus*.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah terdiri dari data primer dan sekunder. Dalam pengumpulan data ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data adalah Studi Kepustakaan, studi Lapangan, dan angket.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis deskriptif kualitatif, yaitu teknik analisis yang menggambarkan dan menginterpretasikan arti data yang telah terkumpul dengan memberikan perhatian dan merekam sebanyak mungkin aspek situasi yang diteliti pada saat penelitian berlangsung, sehingga memperoleh gambaran secara umum dan menyeluruh tentang keadaan yang sebenarnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan tanggapan responden pada tabel tersebut di atas, dapat diketahui tentang upaya Camat dalam penerapan teknik penyediaan fasilitas, yaitu sebagai berikut :

a) Kelengkapan fasilitas kerja

Sebanyak 12 responden (60%) menyatakan bahwa dalam kepemimpinannya, Camat selalu berusaha untuk memperhatikan kelengkapan fasilitas kerja, sedangkan 4 responden (20%) menyatakan bahwa Camat kadang-kadang berusaha untuk memperhatikan kelengkapan fasilitas kerja dan sisanya sebanyak 4 responden

(20%) menyatakan bahwa Camat tidak berusaha untuk memperhatikan kelengkapan fasilitas kerja.

Dari tanggapan responden tersebut, maka dapat diketahui bahwa dalam kepemimpinannya ternyata Camat belum sepenuhnya berusaha untuk memperhatikan kelengkapan fasilitas kerja, hal ini jelas akan menyulitkan dalam peningkatan hasil kerja yang optimal dari seluruh pegawai yang pada akhirnya akan menghambat dalam peningkatan prestasi kerja pegawai .

Berdasarkan hasil wawancara dengan Camat diperoleh keterangan bahwa untuk memenuhi kelengkapan fasilitas kerja ternyata masih terdapat hambatan berupa terbatasnya dana.

Dari hasil observasi menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan kepemimpinannya, Camat belum menyediakan adanya fasilitas yang lengkap. Misalnya rak maupun lemari untuk menunjang proses penyimpanan arsip masih kurang, sehingga arsip belum tersimpan secara rapih.

b) Ketepatan penyimpanan fasilitas kerja

Sebanyak 14 responden (70%) menyatakan bahwa dalam kepemimpinannya, Camat selalu berusaha mengarahkan untuk menempatkan fasilitas kerja secara tepat, sedangkan 2 responden(10%) menyatakan bahwa Camat kadang-kadang berusaha mengarahkan untuk menempatkan fasilitas kerja secara tepat dan sisanya sebanyak 4 responden (20%) menyatakan bahwa Camat tidak berusaha mengarahkan untuk menempatkan fasilitas kerja secara tepat.

Dari tanggapan responden tersebut, maka dapat diketahui bahwa dalam kepemimpinannya ternyata Camat belum sepenuhnya berusaha untuk menempatkan fasilitas kerja yang tepat. Keadaan ini jelas merupakan penghambat dalam peningkatan prestasi kerja pegawai , karena akan menyulitkan

pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Camat diperoleh keterangan bahwa menempatkan fasilitas kerja secara tepat, masih mendapat hambatan berupa terbatasnya ruang kerja yang ada.

Dari hasil observasi menunjukkan bahwa pelaksanaan pekerjaan masih mendapat kesulitan dalam penggunaan fasilitas kerja. Misalnya penempatan komputer, meja kerja serta lemari belum tertata secara rapi. Kondisi ini disebabkan dalam penataan ruangan belum sepenuhnya dilakukan.

c) Pemeliharaan fasilitas kerja

Sebanyak 13 responden (65%) menyatakan bahwa dalam kepemimpinannya Camat selalu berusaha memperhatikan pemeliharaan fasilitas kerja, sedangkan 5 responden (20%) menyatakan bahwa Camat kadang-kadang berusaha memperhatikan pemeliharaan fasilitas kerja, dan sisanya sebanyak 2 responden (10%) menyatakan bahwa Camat tidak berusaha memperhatikan pemeliharaan fasilitas kerja.

Dari tanggapan responden tersebut, maka dapat diketahui bahwa dalam kepemimpinannya ternyata Camat belum sepenuhnya berusaha dalam pemeliharaan fasilitas kerja, sehingga masih dituntut untuk lebih memperhatikan pemeliharaan fasilitas kerja agar tidak menghambat pelaksanaan kerja pegawai.

Melalui wawancara dengan Camat diperoleh keterangan bahwa untuk memperhatikan pemeliharaan fasilitas kerja masih mendapat hambatan berupa terbatasnya dana serta masih adanya sebagian pegawai yang kurang disiplin/tanggung jawab dalam penggunaan fasilitas kerja.

Dari hasil observasi menunjukkan bahwa untuk fasilitas kerja ternyata masih kurang mendapat perhatian dalam pemeliharannya. Misalnya banyak alat

yang nampak kurang terawat, seperti mesin tik, meja serta kursi dalam kondisi kurang terawat.

Berdasarkan uraian-uraian tentang penerapan tiga sub variabel dari teknik pemeliharaan fasilitas, maka dapat diketahui bahwa dalam kepemimpinannya Camat belum sepenuhnya menerapkan teknik tersebut. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata dari tiga sub variabel teknik kepemimpinan tersebut, yaitu baru mencapai sebesar 65 %, sehingga secara keseluruhan baru mencapai predikat “cukup baik”. Keadaan ini jelas akan menghambat dalam peningkatan hasil kerja pegawai, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan angket yang penulis sebarakan tentang kepemimpinan Camat yang didasarkan pada penerapan teknik-teknik kepemimpinan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Banjaran, maka dapat diketahui Rekapitulasi Nilai Tertinggi dalam penerapan teknik-teknik kepemimpinan seperti yang tertuang pada tabel berikut :

TABEL 1 : Rekapitulasi Nilai Tertinggi Penerapan Teknik-Teknik Kepemimpinan Oleh Camat (N=20)

No	Indikator	Jumlah	
		F	%
1	Teknik Pematangan dan Penyiapan	1	5
2	Pengikut:	5	25
3	a. Pengarahan dan bimbingan	12	60
4	b. Kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan latihan	2	10

angket kepada 20 orang responden yaitu pegawai Kantor Camat Banjaran Kabupaten Majalengka . Adapun isinya adalah tentang indikator dari prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Banjaran Kabupaten Majalengka yang meliputi :

- a. Kuantitas : Jumlah pekerjaan / kegiatan yang diselesaikan
- b. Kualitas : Mutu pekerjaan/ kegiatan yang diselesaikan
- c. Ketepatan waktu : Pekerjaan/ kegiatan yang diselesaikan sesuai atau tidak dengan waktu yang direncanakan

Untuk mengetahui tentang tingkat prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Banjaran Kabupaten Majalengka, dapat diketahui dari tabel berikut ini

Tabel 2 : Tanggapan Responden Tentang Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Camat Banjaran Kabupaten Majalengka

(N=20)

No	Indikator Pertanyaan	Kriteria					Jumlah
		Jawaban					
		Selalu berusaha	Sering berusaha	Kadang-kadang berusaha	Tidak berusaha	Tidak menjawab	
	Pekerjaan diselesaikan sesuai dengan jumlah / target yang ditetapkan	5	5	5	0	0	0
	Pekerjaan diselesaikan dengan mutu/kualitas yang	3	5	5	0	0	0

	ditetapkan							
	Pekerjaan diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditetapkan/direncanakan	2	0	6	0	2	0	0

Sumber : Hasil Penelitian

Tahun 2018

Berdasarkan tanggapan responden pada tabel tersebut di atas, dapat diketahui tentang prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Banjaran Kabupaten Majalengka, yaitu sebagai berikut :

1) Pekerjaan diselesaikan sesuai dengan jumlah / target yang ditetapkan

15 responden (75 %) menyatakan bahwa setiap pekerjaan selalu berusaha diselesaikan sesuai dengan jumlah/target yang ditetapkan , sedangkan sebanyak 3 responden (15 %) menyatakan bahwa setiap pekerjaan kadang-kadang diselesaikan sesuai dengan jumlah/target yang ditetapkan, sisanya sebanyak 2 responden (10 %) menyatakan bahwa setiap pekerjaan tidak diselesaikan sesuai dengan jumlah/target yang ditetapkan.

Dari tanggapan responden di atas dapat diketahui bahwa pekerjaan belum sepenuhnya diselesaikan sesuai dengan jumlah / target yang ditetapkan.

2) Pekerjaan diselesaikan sesuai dengan mutu/kualitas yang ditetapkan

13 responden (65 %) menyatakan bahwa pekerjaan selalu berusaha diselesaikan sesuai dengan mutu/kualitas yang ditetapkan , sedangkan sebanyak 5 responden (25 %) menyatakan bahwa pekerjaan kadang-kadang diselesaikan sesuai dengan mutu/kualitas yang ditetapkan, sisanya sebanyak 2

responden (10 %) menyatakan pekerjaan tidak diselesaikan sesuai dengan mutu/kualitas yang ditetapkan.

Dari tanggapan responden di atas dapat diketahui bahwa pegawai dalam pelaksanaan kerjanya belum sepenuhnya diselesaikan sesuai dengan mutu/kwalitas yang ditetapkan.

3) Pekerjaan diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditetapkan/direncanakan

12 responden (60 %) menyatakan bahwa pekerjaan selalu berusaha diselesaikan sesuai waktu yang ditetapkan / direncanakan , sedangkan sebanyak 6 responden (30 %) menyatakan bahwa pekerjaan kadang-kadang diselesaikan sesuai waktu yang ditetapkan / direncanakan , sisanya sebanyak 2 responden (10 %) menyatakan bahwa pekerjaan tidak diselesaikan sesuai waktu yang ditetapkan / direncanakan .

Dari tanggapan responden di atas dapat diketahui bahwa pekerjaan belum sepenuhnya diselesaikan sesuai waktu yang ditetapkan / direncanakan.

Berdasarkan tanggapan responden pada tabel tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa tingkat persentase rata-rata dari prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Banjaran Kabupaten Majalengka, ternyata baru mencapai nilai rata-rata sebesar 66,70 % dan bila dihubungkan dengan kriteria pengukuran analisa data, maka prestasi kerja pegawai tersebut termasuk kedalam kriteria “cukup”.

Memperhatikan uraian-uraian tentang penerapan teknik-teknik kepemimpinan oleh Camat yang terangkum dalam tabel 4.12 maka dapat diketahui bahwa pelaksanaan kepemimpinan oleh Camat yang didasarkan pada penerapan teknik-teknik kepemimpinan mempunyai hubungan serta pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Banjaran Kabupaten Majalengka.

Hal itu terlihat dari rekapitulasi nilai tertinggi dari penerapan teknik-teknik kepemimpinan tersebut baru mencapai nilai rata-rata sebesar 65,60 % (tabel 4.12) dengan predikat “cukup ”, menyebabkan peningkatan prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Banjaran Kabupaten Majalengka baru mencapai nilai rata-rata sebesar 66,70 % (tabel 4.13) dan bila dihubungkan dengan kriteria penilaian data, ternyata termasuk kedalam kriteria “cukup”.

Oleh karena itu, jelaslah bahwa terdapat hubungan yang sangat erat antara pelaksanaan kepemimpinan Camat dengan prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Banjaran Kabupaten Majalengka.

Hambatan-hambatan Pelaksanaan, Kepemimpinan oleh Camat Kesehatan Kabupaten Majalengka

Dalam pelaksanaan kepemimpinannya, ternyata Camat Banjaran Kabupaten Majalengka belum sepenuhnya menerapkan teknik-teknik kepemimpinan, karena masih mendapatkan beberapa faktor penghambat, diantaranya :

- 1) Keterbatasan waktu, sehingga menghambat dalam penerapan :
 - a) Teknik pematangan dan penyiapan pengikut, yaitu dalam usaha melakukan pengarahan dan bimbingan, sehingga menghambat didalam peningkatan pengetahuan, kecakapan serta kemampuan dari pegawai dalam pelaksanaan tugasnya.
 - b) Teknik menjadi teladan, yaitu dalam usaha melakukan pemberian contoh pelaksanaan pekerjaan, sehingga menghambat dalam peningkatan disiplin kerja pegawai

- 2) Keterbatasan dana, sehingga menghambat dalam penerapan :
- Teknik pematangan dan penyiapan pengikut, yaitu dalam usaha pengikutsertaan pegawai dalam pendidikan dan latihan, sehingga menghambat dalam peningkatan kecakapan serta kemampuan pegawai dalam pelaksanaan tugasnya.
 - Teknik *human relations*, yaitu dalam hal pemenuhan kelayakan, serta kebutuhan keamanan dan ketertiban, sehingga menghambat dalam peningkatan semangat serta gairah kerja pegawai .
 - Teknik penyediaan fasilitas, yaitu dalam hal pemenuhan fasilitas, serta pemeliharaan fasilitas, sehingga menghambat dalam peningkatan target kerja pegawai .
- 3) Adanya perbedaan-perbedaan individu, sehingga menghambat dalam penerapan :
- Teknik pematangan dan penyiapan pengikut, yaitu dalam menumbuhkan partisipasi pegawai dalam proses pengambilan keputusan, misalnya adanya perbedaan pengetahuan dan kecakapan, sehingga pegawai kurang aktif dalam proses pengambilan keputusan tersebut.
 - Teknik persuasi dan pemberian perintah, yaitu dalam hal pemberian perintah secara jelas. Dikarenakan adanya perbedaan pengetahuan dan kemampuan dari pegawai maka masih terjadi adanya kesalahan persepsi terhadap isi perintah yang diberikan.
 - Teknik penggunaan sistem komunikasi yang cocok, yaitu dalam hal penyampaian tugas secara instruksional.
- Dikarenakan adanya perbedaan pengetahuan dan kemampuan dari pegawai maka masih terdapat sebagian pegawai yang kurang memahami tentang tujuan dari perintah instruksional yang diberikan.
- Masih rendahnya disiplin kerja pegawai , sehingga menghambat dalam penerapan teknik penyediaan fasilitas, yaitu dalam hal pemeliharaan fasilitas kerja. Hal tersebut menghambat proses pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan pegawai .

Upaya-upaya Mengatasi Hambatan Pelaksanaan Kepemimpinan oleh Camat Banjaran Kabupaten Majalengka

Guna menanggulangi faktor-faktor penghambat tersebut di atas, maka Camat melakukan upaya-upaya :

- Untuk menanggulangi hambatan keterbatasan waktu, dilakukan usaha pendelegasian wewenang kepada Sekretaris Camat, sehingga pengarahan dan bimbingan, serta pemberian contoh kepada pegawai dapat ditingkatkan secara maksimal.
- Untuk menanggulangi hambatan dalam keterbatasan dana, dilakukan penentuan skala prioritas dalam penggunaan dana, mengupayakan penghematan serta mengupayakan pengajuan anggaran untuk biaya pendidikan dan latihan.
- Untuk mengatasi adanya perbedaan-perbedaan individu seperti perbedaan pengetahuan dan kemampuan pegawai , maka dilakukan upaya :
 - Memberikan pengarahan tentang pentingnya penguasaan bidang tugas kepada seluruh pegawai .
 - Mengirimkan pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan secara selektif dan disesuaikan dengan bidang

- tugasnya masing-masing dengan memperhatikan situasi dan kondisi dana yang tersedia.
- c) Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk melanjutkan pendidikan formal.
 - 4) Untuk mengatasi rendahnya disiplin kerja, maka dilakukan upaya :
 - a) Pengarahan dan bimbingan tentang pentingnya penggunaan fasilitas kerja secara benar dan bertanggung jawab, sehingga menghemat biaya perawatan fasilitas kerja tersebut.
 - b) Memberikan pendelegasian wewenang kepada Sekretaris Camat untuk mengawasi para pegawai dalam proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga bisa meningkatkan prestasi kerja pegawai .

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tersebut Pencapaian prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Banjaran Kabupaten Majalengka belum optimal dan masih perlu ditingkatkan. Hal ini dapat terlihat dari pencapaian prestasi kerja baru mencapai nilai tertinggi 66,70 % atau dengan predikat “ Cukup “.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis dapat menarik suatu kesimpulan akhir dari hasil penelitian mengenai kepemimpinan Camat dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Banjaran Kabupaten Majalengka yang didasarkan kepada penerapan teknik-teknik kepemimpinan, yaitu sebagai berikut : Bahwa tingkat persentase dalam penerapan teknik-teknik kepemimpinan dapat mempengaruhi tingkat persentase dari pencapaian prestasi kerja pegawai . Dalam arti penerapan teknik-teknik kepemimpinan secara optimal akan berpengaruh terhadap pencapaian prestasi kerja yang optimal, dan

sebaliknya penerapan teknik-teknik kepemimpinan yang tidak optimal akan berpengaruh terhadap rendahnya prestasi kerja pegawai .

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma , Agus (1985) *Manajemen Prestasi Kerja* ,Jakarta . Rajawali Pers
- Handyaningrat, Soewarno (1984) *Pengantar Studi Administrasi dan Manajemen*, Jakarta : Gunung Agung.
- Kartini, Kartono. (1988) *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Rajawali.
- Karjadi, M. (1983) *Kepemimpinan (Leadership)*. Bandung : Karya Nusantara.
- Kencana, Inu (2005) *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia* . Bandung ,Alumni.
- Manullang, M. (1977) *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta : Ghalia Indonesia
- Musanef, (1989) *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Rajawali Jakarta.
- Moekijat, (1974) *Prinsip-Prinsip Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan*, Bandung : Alumni
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS.
- Pamudji, S. (1985) *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia*, Jakarta : Bina Aksara.
- Prabu, Anwar (2005) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* , Bnadung ,Alumni.
- Sugiyono. (2012) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Siswanto, Bedjo (1989) *Manajemen Tenaga Kerja*. Bina Aksara, Jakarta



Volume XI No. 1 Januari - Juni 2018

- Undang-Undang Noor 43 Tahun 2009
Tentang Pokok-Pokok
Kepegawaian.
- Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004
tentang Pemerintahan Daerah.
- Wahjosumidjo (1998) Kepmimpinan dan
Motivasi. Bina Aksara: Jakarta