

## **HUBUNGAN KEPEMIMPINAN OLEH CAMAT DENGAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT CIWARINGIN KABUPATEN CIREBON**

**Oleh :  
Riska Silva  
Achdi Halim  
Moh. Sutarjo**

### **ABSTRAK**

Judul penelitian yang penulis tetapkan adalah “Hubungan Kepemimpinan Oleh Camat dengan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Ciwaringin Kabupaten Cirebon”. Hasil pengamatan yang Penulis temukan pada saat penelitian, yaitu belum tercapainya kinerja pegawai yang terlihat dari :

1. Pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan pegawai di Kantor Camat Ciwaringin Kabupaten Cirebon kurang sesuai dengan kualitas yang diharapkan, hal ini terlihat dari kurang telitinya pegawai dalam melakukan pekerjaan, pegawai juga kurang rapi dalam bekerja. Contohnya pegawai kurang rapi dalam menyimpan dokumen-dokumen.
2. Pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan pegawai di Kantor Camat Ciwaringin Kabupaten Cirebon kurang sesuai dengan kuantitas yang diharapkan, hal tersebut terlihat dari hasil pelayanan pembuatan Kartu Tanda Penduduk Elektronik (E-KTP) dan Kartu Keluarga (KK) yang tidak dapat diselesaikan sesuai dengan jumlah yang ditargetkan.
3. Adanya sikap pegawai yang kurang terpuji seperti kurang ramah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, datang kerja terlambat dan pulang kantor lebih awal dari jam kerja yang telah ditentukan yaitu dari pukul 06.45 - 15.15, sering meninggalkan kantor pada saat jam kerja tanpa menyertakan alasan, serta kerjasama antar pegawai masih kurang.

Masalah-masalah tersebut di atas timbul akibat dari kurang optimalnya kepemimpinan oleh Camat Ciwaringin Kabupaten Cirebon, yang terlihat dari :

1. Kepemimpinan oleh Camat kurang sesuai dengan etika profesi jabatan, artinya pemimpin jarang ada di kantor karena alasan kesibukan sehingga hal ini yang menyebabkan pegawai meniru tindakan yang dilakukan pemimpin.
2. Kepemimpinan oleh Camat kurang memberikan motivasi kepada pegawai untuk bekerja lebih giat, karena yang bekerja dengan baik dan disiplin dengan yang kurang baik dan kurang disiplin dibiarkan saja atau tidak diapa-apakan.
3. Pemimpin dalam mengambil keputusan terkadang tidak melibatkan bawahan, karena keputusan harus diambil secara cepat.

Metode penelitian yang penulis gunakan dalam melakukan penelitian adalah metode survei dengan teknik analisis deskriptif kuantitatif, yaitu menganalisa variabel penelitian dengan didukung data yang diolah dengan menggunakan rumus statistik.

Hipotesis yang penulis ajukan adalah “Ada hubungan antara Kepemimpinan Oleh Camat dengan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Ciwaringin Kabupaten Cirebon”.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan belum optimal, dimana keberhasilannya baru mencapai tingkatan antara baik/tidak baik dengan total skor 631 atau 65,73 %. Variabel kinerja pegawai juga masih berada pada kategori antara baik/tidak baik atau belum optimal dengan total skor 513 atau 71,25 %.

Terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kepemimpinan dengan kinerja pegawai, yaitu pada kategori kuat dengan  $r_s$  hitung sebesar 0,625, sedangkan nilai  $r_s$  tabel untuk responden sebanyak 16 orang dengan derajat kepercayaan sebesar 95 % dan derajat kesalahan sebesar 5 % adalah 0,425, maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian diterima.

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Masalah**

Pemerintah Daerah sebagai pelaksana pembangunan daerah, merupakan komponen bangsa yang memiliki kontribusi terhadap pembangunan daerah. Pelaksanaan pembangunan daerah terintegrasi dalam kewenangan otonomi daerah. Adapun yang dimaksud dengan pembangunan daerah menurut Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dengan Pemerintah Daerah adalah sebagai berikut:

Pembangunan daerah sebagai bagian integral dari pembangunan nasional dilaksanakan berdasarkan prinsip otonomi daerah dan pengaturan sumber daya nasional yang memberikan kesempatan bagi peningkatan demokrasi dan kinerja daerah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat menuju masyarakat madani yang bebas korupsi, kolusi dan nepotisme. Penyelenggaraan Pemerintah Daerah sebagai sub sistem pemerintahan negara dimaksudkan untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat. Sebagai daerah otonom daerah mempunyai kewenangan dan tanggung jawab menyelenggarakan kepentingan masyarakat berdasarkan prinsip-prinsip keterbukaan, partisipasi masyarakat dan pertanggung jawaban kepada masyarakat.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa pembangunan daerah merupakan bagian integral dari pembangunan nasional yang diberi hak otonomi dengan tujuan untuk mencapai tujuan pembangunan, yaitu mencapai kesejahteraan masyarakat. Salah satu upaya yang harus dilakukan dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat adalah dengan mengoptimalkan peran pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan. Salah satu peran yang diharapkan dapat mendukung upaya tersebut adalah optimalisasi peran kecamatan sebagai fasilitator Pemerintah Desa dalam rangka melaksanakan otonominya. Kecamatan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2008 tentang Kecamatan Bab I Pasal

1 Ayat 5 adalah sebagai berikut : “Kecamatan atau sebutan lain adalah wilayah kerja Camat sebagai perangkat daerah kabupaten/kota”.

Pentingnya peranan Kecamatan dalam rangka menunjang pemerintahan dan pembangunan tentu tidak dapat dilepaskan dari pada pegawai sebagai pelaksana penyelenggaraan pemerintahan tingkat Kecamatan. Tanpa adanya unsur sumber daya manusia (pegawai) maka tujuan daripada organisasi tidak akan tercapai sebagaimana yang diharapkan. Kerjasama tidak akan terwujud dan alat-alat hanya akan merupakan benda mati yang tidak berfungsi. Oleh itu, diperlukan pegawai yang benar-benar kompeten yang mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif.

Pegawai adalah alat yang menggerakkan dan menggiatkan agar segala kegiatan organisasi dapat berjalan menuju pada tujuannya. Pegawai inilah yang mengerjakan segala pekerjaan/kegiatan-kegiatan penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan di tingkat Kecamatan.

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan, pelaksanaan pembangunan dan pemberdayaan kepada masyarakat sangat tergantung kualitas dan kesempurnaan daripada pengelolaan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri Sipil, juga ditentukan oleh kualitas Pegawai Negeri Sipil itu sendiri, penyediaan anggaran untuk pemberdayaan serta peralatan yang mendukungnya. Oleh karena itu, maka dalam rangka mewujudkan tujuan nasional yaitu mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, bermoral tinggi, demokratis diperlukan adanya Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi negara dan abdi masyarakat yang harus mampu memberikan pelayanan prima yang dilakukan secara adil dan merata kepada masyarakat tanpa membedakan suku, ras, agama dan jenis kelamin maupun tingkat sosialnya.

Pegawai Negeri Sipil menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, Pasal 1 Ayat 1 adalah sebagai berikut:

Pegawai Negeri Sipil adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pegawai Negeri Sipil merupakan unsur pelaksana pemerintahan dan pembangunan, juga sebagai abdi negara sekaligus sebagai abdi masyarakat harus dapat memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat serta harus mempunyai kinerja yang baik dan juga mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan aturan yang berlaku. Begitu juga halnya dengan pegawai di Kantor Camat Ciwaringin Kabupaten Cirebon yang diharapkan para pegawainya mempunyai kualitas kerja yang baik serta memiliki kinerja yang memadai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya.

Kinerja menurut Mangkunegara (2009:67) adalah sebagai berikut:

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya).

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai yang memiliki kinerja yang baik adalah pegawai yang memiliki kualitas dan dedikasi tinggi dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Upaya mengefektifkan kinerja pegawai tentu tidak dapat dilepaskan dari unsur pemimpin (Camat), sebab pemimpin merupakan figur sentral dalam organisasi yang berfungsi mengatur dan mengorganisir segala sesuatu yang berhubungan dengan pencapaian tujuan organisasi.

Pemimpin adalah pribadi yang memiliki kecakapan khusus, dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk melakukan usaha bersama demi tercapainya tujuan atau sasaran tertentu.

Pemimpin menurut Kartono (2010:39) adalah sebagai berikut :

Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan di satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

Kepemimpinan adalah proses memengaruhi bawahan/orang lain, memotivasi perilaku bawahan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam organisasi, artinya tujuan organisasi akan tercapai bila kepemimpinan dilaksanakan dengan efektif, begitupula sebaliknya.

Menurut *Tead* (dalam Kartono, 2010:57) “Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan”.

Seorang pemimpin harus mampu menggerakkan, serta mengorganisir sumber daya yang dimiliki dengan sebaik-baiknya juga harus mampu mempengaruhi anggotanya agar bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya serta lebih meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa dengan adanya kepemimpinan Camat yang baik dapat memastikan pelaksanaan pekerjaan pegawai akan dapat dilaksanakan sesuai dengan peraturan serta sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, dengan kepemimpinan yang baik, maka diharapkan kinerja pegawai di Kantor Camat Ciwaringin Kabupaten Cirebon dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh Penulis di Kantor Camat Ciwaringin Kabupaten Cirebon, didapat informasi bahwa kinerja pegawai kurang optimal, yang terlihat dari :

4. Pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan pegawai di Kantor Camat Ciwaringin Kabupaten Cirebon kurang sesuai dengan kualitas yang diharapkan, hal ini terlihat dari kurang telitinya pegawai dalam melakukan pekerjaan, pegawai

juga kurang rapi dalam bekerja. Contohnya pegawai kurang rapi dalam menyimpan dokumen-dokumen.

5. Pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan pegawai di Kantor Camat Ciwaringin Kabupaten Cirebon kurang sesuai dengan kuantitas yang diharapkan, hal tersebut terlihat dari hasil pelayanan pembuatan Kartu Tanda Penduduk Elektronik (E-KTP) dan Kartu Keluarga (KK) yang tidak dapat diselesaikan sesuai dengan jumlah yang ditargetkan.
6. Adanya sikap pegawai yang kurang terpuji seperti kurang ramah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, datang kerja terlambat dan pulang kantor lebih awal dari jam kerja yang telah ditentukan yaitu dari pukul 06.45 - 15.15, pegawai sering meninggalkan kantor pada saat jam kerja tanpa menyertakan alasan yang jelas, serta kerjasama antar pegawai masih kurang.

Masalah-masalah tersebut di atas diduga timbul akibat dari kurangnya kepemimpinan oleh Camat di Kantor Camat Ciwaringin Kabupaten Cirebon, yang terlihat dari:

4. Kepemimpinan oleh Camat kurang sesuai dengan etika profesi jabatan, artinya pemimpin jarang ada di kantor karena alasan kesibukan sehingga hal ini yang menyebabkan pegawai meniru tindakan yang dilakukan pemimpin.
5. Kepemimpinan oleh Camat kurang memberikan motivasi kepada pegawai untuk bekerja lebih giat, karena yang bekerja dengan baik dan disiplin dengan yang kurang baik dan kurang disiplin dibiarkan saja atau tidak diapa-apakan.
6. Pemimpin dalam mengambil keputusan terkadang tidak melibatkan bawahan, karena keputusan harus diambil secara cepat.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang hasilnya akan dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul : “Hubungan Kepemimpinan Oleh Camat dengan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Ciwaringin Kabupaten Cirebon”.

### **1.1 Rumusan Masalah**

Berpedoman pada latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat dirumuskan *problem statement* (pernyataan masalah) sebagai berikut : “Kinerja pegawai di Kantor Camat Ciwaringin belum tercapai, hal tersebut diduga akibat kurang optimalnya kepemimpinan oleh Camat Ciwaringin Kabupaten Cirebon”.

Bertitik tolak pada pernyataan masalah di atas, selanjutnya dirumuskan masalah dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut : “Adakah hubungan kepemimpinan oleh Camat dengan kinerja pegawai di Kantor Camat Ciwaringin Kabupaten Cirebon?”.

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan rumusan masalah di atas ditetapkan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kepemimpinan oleh Camat di Kantor Camat Ciwaringin Kabupaten Cirebon?
2. Bagaimana kinerja pegawai di Kantor Camat Ciwaringin Kabupaten Cirebon?

3. Bagaimana hubungan kepemimpinan oleh Camat dengan kinerja pegawai di Kantor Camat Ciwaringin Kabupaten Cirebon?
4. Hambatan-hambatan apa yang dihadapi oleh Camat dalam kepemimpinan terhadap upaya peningkatan kinerja pegawai di Kantor Camat Ciwaringin Kabupaten Cirebon?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui kepemimpinan oleh Camat di Kantor Camat Ciwaringin Kabupaten Cirebon.
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai di Kantor Camat Ciwaringin Kabupaten Cirebon.
3. Untuk mengetahui hubungan kepemimpinan oleh Camat dengan kinerja pegawai di Kantor Camat Ciwaringin Kabupaten Cirebon.
4. Untuk mengetahui hambatan-hambatan apa yang dihadapi oleh Camat dalam kepemimpinan terhadap upaya peningkatan kinerja pegawai di Kantor Camat Ciwaringin Kabupaten Cirebon.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

#### **1.4.1 Secara Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pemikiran, dan pengembangan Ilmu Administrasi Negara, khususnya mengenai kepemimpinan dan kinerja pegawai.

#### **1.4.2 Secara Praktis**

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada Camat Ciwaringin dan para pegawai di Kantor Camat Ciwaringin Kabupaten Cirebon dalam upaya menyempurnakan serta meningkatkan kepemimpinan dan kinerja pegawai di Kantor Camat Ciwaringin Kabupaten Cirebon.

### **1.5 Kerangka Pemikiran**

Kepemimpinan (*leadership*) berasal dari kata pimpin (*leader*) yaitu kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain melalui dirinya dengan cara tertentu demi tercapainya tujuan organisasi. Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah inti daripada manajemen/administrasi (*leadership is the key to management / administration*).

Kepemimpinan merupakan salah satu fungsi manajemen yang strategis, karena kepemimpinan dapat menggerakkan, memberdayakan, dan mengarahkan sumber daya secara efektif dan efisien ke arah pencapaian tujuan.

Keberadaan kepemimpinan menjadi lebih penting untuk mengembangkan visi dan misi organisasi masa depan.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan bawahan/orang lain agar mau bekerja dengan baik demi tercapainya tujuan organisasi.

Menurut *Tead* (dalam Kartono, 2010:57) “Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan”.

*Koontz* memberikan definisi mengenai kepemimpinan adalah sebagai berikut: “Kepemimpinan sebagai pengaruh, seni, atau proses mempengaruhi orang-orang sehingga mereka akan berusaha dalam mencapai tujuan kelompok dengan kemauan dan antusias”. (*Koontz* dalam Bangun, 2008:131)

Pendapat lain adalah menurut *Hersey* dan *Blanchard* (dalam Soekarso, dkk, 2010:16) “Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu atau kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu”.

Seorang pemimpin harus mampu mengenali kemampuan dan keadaan sumber daya yang dimiliki, baik sumber daya manusia, sumber daya financial, fasilitas, maupun yang lainnya, mampu memberikan contoh yang baik agar setiap tindakan yang diambil oleh pemimpin itu dapat diikuti dan dijalankan oleh bawahan sehingga dapat menjamin tercapainya tujuan organisasi.

Agar legalitas pemimpin dapat diakui dan dilaksanakan dengan sempurna, maka kepemimpinan itu perlu dilengkapi dengan teknik kepemimpinan. Penguasaan teknik-teknik kepemimpinan ini akan mendorong setiap pemimpin dan anggota kelompok untuk melaksanakan segenap tugas dan kewajiban dengan kesadaran dan tanggung jawab.

Pengertian teknik kepemimpinan menurut Kartono (2010:95) adalah sebagai berikut:

Teknik kepemimpinan ialah kemampuan dan keterampilan teknis serta keterampilan sosial seorang pemimpin dalam menerapkan teori-teori kepemimpinan pada praktik organisasi, yaitu melingkupi konsep-konsep pemikiran, perilaku sehari-hari, dan semua peralatan yang dipakai.

Teknik kepemimpinan dapat juga dirumuskan sebagai cara bertindaknya pemimpin dengan bantuan alat-alat fisik dan macam-macam kemampuan psikis untuk mewujudkan kepemimpinannya.

Teknik-teknik kepemimpinan menurut Kartono (2010:95) adalah sebagai berikut:

1. Etika profesi pemimpin dan etiket
2. Kebutuhan dan motivasi (manusia)
3. Dinamika kelompok
4. Komunikasi
5. Kemampuan pengambilan keputusan
6. Keterampilan berdiskusi dan “permainan” lainnya

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2009:67) adalah sebagai berikut:

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

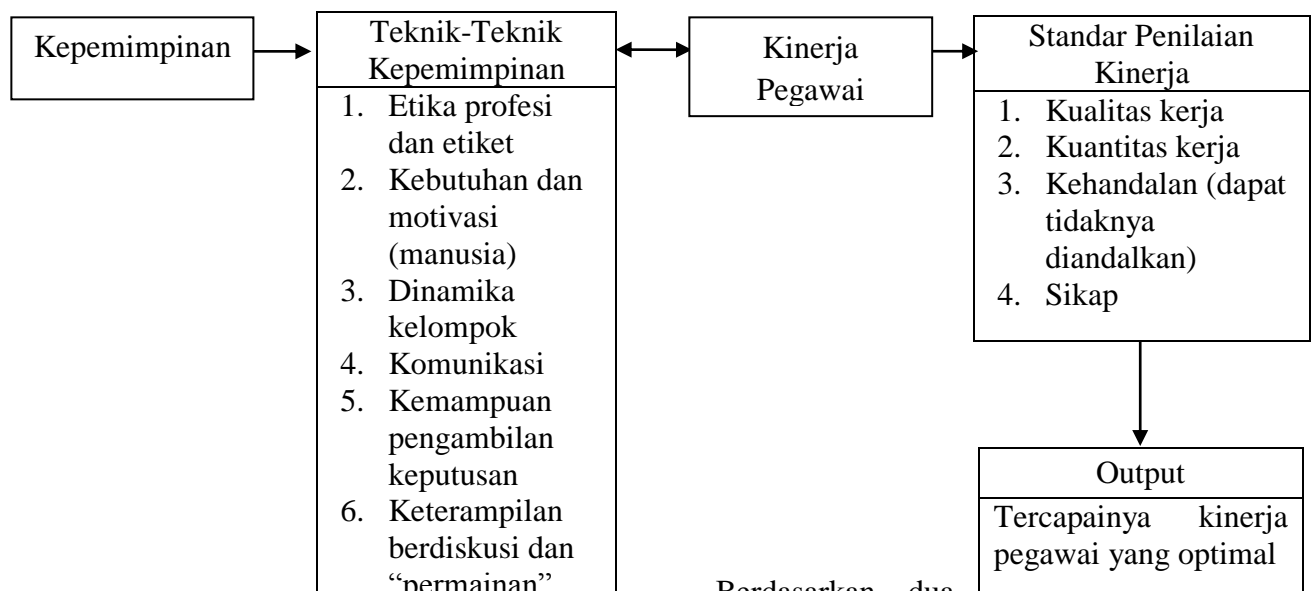
Definisi kinerja karyawan menurut Kusriyanto (dalam Mangkunegara, 2012:9) adalah “Perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam)” .

Kinerja dari seorang pegawai perlu dinilai, oleh karenanya diperlukan standar penilaian kinerja. Mangkunegara (2009:75) menjelaskan beberapa faktor yang merupakan standar penilaian kinerja, yakni sebagai berikut:

1. Kualitas kerja yang meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan;
2. Kuantitas kerja yang meliputi output, perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja “extra”;
3. Keandalan (dapat tidaknya diandalkan) yang meliputi mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, dan kerajinan;
4. Sikap terhadap perusahaan, pegawai lain, pekerjaan, serta kerja sama.

Berdasarkan pembahasan mengenai kepemimpinan dan kinerja pegawai di atas, dapat dibuat alur kerangka pemikiran sebagai berikut:

**Gambar 1.1**  
**Alur Kerangka Pemikiran**



pengertian kepemimpinan dapat

berkaitan/berhubungan, hubungan tersebut selanjutnya digambarkan dalam paradigma penelitian. Paradigma penelitian menurut Sugiyono (2009:43) adalah sebagai berikut:

Paradigma penelitian adalah pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang

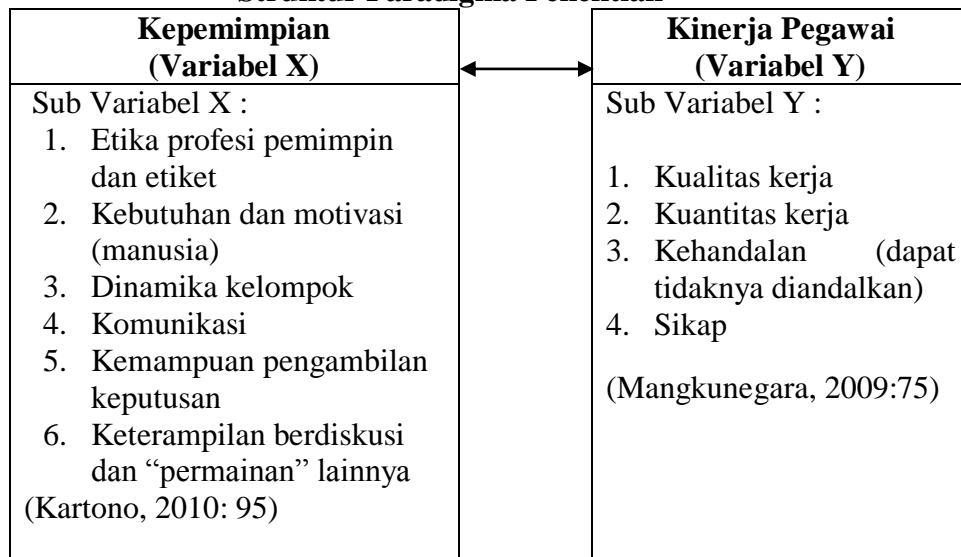
Berdasarkan dua tersebut di atas, baik tentang maupun tentang kinerja pegawai, maka dikatakan bahwa antara keduanya saling



digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang digunakan.

Hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai dapat digambarkan dalam struktur paradigma berikut:

**Gambar 1.2**  
**Hubungan Kepemimpinan Oleh Camat dengan Kinerja Pegawai dalam Struktur Paradigma Penelitian**



### 3.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kecamatan Ciwaringin merupakan bagian dari salah satu wilayah Kabupaten Cirebon yang terletak di bagian Barat Kabupaten Cirebon, yang berbatasan dengan wilayah Kabupaten Majalengka. Secara topografi Kecamatan Ciwaringin adalah daerah dataran rendah dengan rata-rata ketinggian 10 meter dari permukaan laut, luas wilayah Kecamatan Ciwaringin seluas 17,79 km<sup>2</sup> yang terdiri dari 8 (delapan) wilayah desa, yaitu :

1. Desa Ciwaringin
2. Desa Babakan
3. Desa Budur
4. Desa Gintung Ranjeng
5. Desa Gintung Tengah
6. Desa Gintung Kidul
7. Desa Bringin
8. Desa Galagamba.

Berdasarkan letak geografis, wilayah Kecamatan Ciwaringin dibatasi oleh:

1. Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Sumber Jaya Kabupaten Majalengka.
2. Sebelah Utara berbatasan dengan wilayah Kecamatan Arjawinangun.
3. Sebelah Timur berbatasan dengan wilayah Kecamatan Gempol.
4. Sebelah Selatan berbatasan dengan wilayah Kecamatan Gempol.

Jumlah keseluruhan penduduk Kecamatan Ciwaringin adalah sebanyak 40.040 jiwa, yang terdiri dari penduduk berjenis kelamin laki-laki sebanyak 21.319 jiwa dan penduduk perempuan berjumlah 18.721 jiwa dengan kepadatan penduduk rata-rata 18,251,52 km<sup>2</sup>. Mayoritas penduduk Kecamatan Ciwaringin adalah beragama Islam

### **3.2 Visi dan Misi Kecamatan**

Camat Kecamatan Ciwaringin yang dibantu oleh jajarannya dalam melaksanakan tugasnya memiliki visi, misi, tujuan sasaran, dan strategis, yaitu sebagai berikut :

**Visi** : Terwujudnya masyarakat yang sejahtera dengan didukung aparatur yang bersih dan berwibawa, berkualitas, serta profesional dengan mengedepankan pelayanan prima.

**Misi** :

1. Meningkatkan kualitas aparatur  
Makna dari misi ini adalah meningkatnya peran aparatur pemerintah dalam melaksanakan tugasnya secara disiplin, profesional, bertanggung jawab sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Meningkatkan kesejahteraan masyarakat  
Maksud dari misi ini adalah upaya-upaya dalam rangka mensejahterakan masyarakat di wilayah Kecamatan Ciwaringin.

**Tujuan**: Terwujudnya program yang dapat terlaksana dan bermanfaat bagi kesejahteraan rakyat.

**Sasaran**

- Meningkatkan kualitas sumber daya aparatur pemerintah
- Meningkatnya kesejahteraan masyarakat

**Strategis**: Kebijakan strategis yang diterapkan berpegang pada kesinambungan program kerja sesuai dengan landasan peraturan perundang-undangan.

a. Susunan Organisasi Kecamatan Ciwaringin

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Cirebon Nomor 7 Tahun 2008 tentang Organisasi Kecamatan dan Kelurahan di Kabupaten Cirebon, susunan organisasi Kecamatan Ciwaringin Kabupaten Cirebon terdiri atas :

1. Camat
2. Sekretaris, membawahi :
  - a. Sub Bagian Umum
  - b. Sub Bagian Keuangan
3. Seksi Pemerintahan
4. Seksi Ketentraman dan Ketertiban

5. Seksi Ekonomi dan Pembangunan
6. Seksi Kesejahteraan Masyarakat
7. Seksi Pendapatan dan Pelayanan Umum
8. Kelompok Jabatan Fungsional

Bidang Tugas Unsur Organisasi dapat di perinci sebagai berikut :

### **1. Camat**

Camat dalam melaksanakan tugas dan fungsi kecamatan, mempunyai uraian tugas-tugas sebagai berikut :

- a. Membantu Bupati dalam melaksanakan tugas di bidang penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan kehidupan kemasyarakatan di wilayah kecamatan;
- b. Mengelola rencana dan program kerja kecamatan sebagai pedoman pelaksanaan tugas sesuai dengan kebijakan pemerintahan daerah;
- c. Memimpin, mengoordinasikan dan mengendalikan seluruh kegiatan di wilayah kecamatan;
- d. Menyusun dan melaporkan serta mempertanggung jawabkan tugas kedinasan secara operasional dan administrasi kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah;
- e. Membina dan memotivasi bawahan serta memelihara secara terus menerus kemampuan berprestasi pegawai di kecamatan, dalam rangka meningkatkan produktivitas pegawai dan pengembangan karier pegawai;
- f. Mendistribusikan dan memberi petunjuk serta arahan kepada Sekretaris Kecamatan dan para Kepala Seksi dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas sesuai bidang tugasnya;

### **2. Sekretaris Kecamatan**

- (1) Sekretaris Kecamatan dipimpin oleh seorang Sekretaris adalah unsur staf pimpinan yang langsung berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Camat.
- (2) Sekertaris Kecamatan mempunyai tugas mengelola urusan kesekretariatan yang meliputi administrasi umum, kepegawaian, keuangan, dan program kecamatan.
- (3) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Sekretariat Kecamatan mempunyai fungsi :
  - a. Penyusunan perencanaan kesekretariatan;
  - b. Pengelolaan urusan administrasi umum meliputi surat-menyurat, kearsipan, kepegawaian, pengadaan, perlengkapan, kerumah tanggaan, hubungan masyarakat dan keprotokolan kecamatan;
  - c. Pengelolaan urusan administrasi keuangan kecamatan;
  - d. Pengelolaan penyusunan program kecamatan; dan
  - e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Camat, sesuai dengan tugas dan fungsinya;

### **3. Sub Bagian Umum**

- (1) Sub Bagian Umum dipimpin oleh Kepala Sub Bagian adalah unsur staf yang langsung berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris.
- (2) Sub Bagian Umum mempunyai tugas melaksanakan kegiatan administrasi meliputi urusan umum, kepegawaian, keuangan, perlengkapan, hubungan masyarakat dan keprotokolan kecamatan.
- (3) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana yang dimaksud pada ayat (2), maka Sub Bagian Umum mempunyai fungsi :
  - a. Penyusunan perencanaan program Sub Bagian Umum;
  - b. Pelaksanaan koordinasi, kegiatan administrasi umum, kepegawaian, keuangan, perlengkapan, hubungan masyarakat, dan keprotokolan kecamatan;
  - c. Pelaksanaan tugas Sub Bagian Umum; dan
  - d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris, sesuai dengan tugas dan fungsinya.

### **4. Sub Bagian Program**

- (1) Sub Bagian Program dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian adalah unsur staf yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris.
- (2) Sub Bagian Program mempunyai tugas melaksanakan kegiatan penyusunan perencanaan dan program kecamatan;
- (3) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Sub Bagian Program mempunyai fungsi :
  - a. Penyusunan perencanaan program kecamatan;
  - b. Pelaksanaan koordinasi kegiatan perencanaan, evaluasi, dan pelaporan kegiatan kecamatan;
  - c. Pelaksanaan pemantauan kegiatan kecamatan; dan
  - d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris Kecamatan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

### **5. Seksi Pemerintahan**

- (1) Seksi Pemerintahan dipimpin oleh seorang Kepala Seksi adalah unsur pelaksana yang langsung berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Camat.
- (2) Seksi Pemerintahan mempunyai tugas melaksanakan kegiatan urusan pemerintahan dan pembinaan pemerintahan desa dan kelurahan.

### **6. Seksi Ketertiban dan Ketentraman**

- (1) Seksi Ketertiban dan Ketentraman dipimpin oleh seorang Kepala Seksi adalah unsur pelaksana yang langsung berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Camat.
- (2) Seksi Ketertiban dan Ketentraman mempunyai tugas melakukan pembinaan ketertiban dan ketentraman tingkat kecamatan.

## **7. Seksi Ekonomi dan Pembangunan**

- (1) Seksi Ekonomi dan Pembangunan dipimpin oleh seorang Kepala Seksi adalah unsur pelaksana yang langsung berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Camat.
- (2) Seksi Ekonomi dan Pembangunan mempunyai tugas melakukan kegiatan bidang ekonomi dan pembangunan tingkat kecamatan.

## **8. Seksi Kesejahteraan Rakyat**

- (1) Seksi Kesejahteraan Rakyat di pimpin oleh seorang Kepala Seksi adalah unsur pelaksanaan yang berlangsung berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Camat.
- (2) Seksi Kesejahteraan Rakyat mempunyai tugas melakukan kegiatan kesejahteraan rakyat tingkat kecamatan.

### **3.3 Gambaran Umum Kinerja Pegawai di Kantor Camat Ciwaringin Kabupaten Cirebon**

Tujuan organisasi akan dapat tercapai dengan baik bila ditunjang oleh pegawai yang memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dengan hasil yang optimal. Oleh karenanya kinerja dari pegawai harus selalu ditingkatkan demi kemajuan organisasi dan demi tercapainya tujuan organisasi itu sendiri. Dengan adanya kinerja pegawai yang tinggi, maka pekerjaan akan dapat diselesaikan dengan baik yang pada akhirnya akan menjadi kontribusi positif bagi keberhasilan organisasi yang mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Begitu juga halnya dengan Kantor Camat Ciwaringin Kabupaten Cirebon yang menuntut adanya kinerja pegawai yang optimal demi pencapaian tujuan organisasi. Namun, kinerja pegawai di Kantor Camat Ciwaringin Kabupaten Cirebon kurang optimal, hal ini terlihat dari :

#### **1. Kualitas kerja**

Secara kualitas kerja, hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai di Kantor Camat Ciwaringin Kabupaten Cirebon dalam menyelesaikan pekerjaan belum memenuhi standar atau memenuhi tuntutan pimpinan.

#### **2. Kuantitas kerja**

Secara kuantitas kerja, realisasi hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai di Kantor Camat Ciwaringin Kabupaten Cirebon belum dapat memenuhi jumlah yang ditargetkan, terlihat dari hasil pelayanan Kartu Tanda Penduduk Elektronik (E-KTP) dan Kartu Keluarga (KK) tidak dapat diselesaikan dengan jumlah yang ditargetkan. Rincian daripada hasil realisasi pelayanan Kartu Tanda Penduduk Elektronik (E-KTP) dan Kartu Keluarga (KK) dapat dilihat dalam Tabel 3.6.

#### **3. Keandalan**

Keandalan pegawai di Kantor Camat Ciwaringin Kabupaten Cirebon masih kurang optimal, hal ini terlihat dari kesiapan pegawai dalam melaksanakan pegawai yang masih kurang optimal.

#### 4. Sikap

Adanya sikap pegawai yang kurang terpuji, seperti pegawai kurang ramah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, datang kerja terlambat dan pulang kantor lebih awal dari jam kerja yang telah ditentukan, yaitu dari pukul 06.45 – 15.15, pegawai sering meninggalkan kantor pada saat jam kerja tanpa menyertakan alasan, serta kerja sama antar pegawai yang masih kurang.

### **1.4 Hambatan-hambatan yang Dihadapi Oleh Camat dalam Pelaksanaan Kepemimpinan dalam Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Ciwaringin Kabupaten Cirebon**

Berdasarkan hasil penelitian, dimana dalam melaksanakan kepemimpinan, Camat Ciwaringin Kabupaten Cirebon masih belum optimal. Hasil penelitian menunjukkan pelaksanaan kepemimpinan Camat baru mencapai 65,73%, demikian juga dengan kinerja pegawai dari hasil penelitian baru mencapai 71,25% atau dapat disimpulkan bahwa kedua variabel baru mencapai kategori Antara Baik/Tidak Baik. Belum optimalnya pelaksanaan kepemimpinan disebabkan oleh adanya beberapa faktor penghambat. Faktor-faktor penghambat pelaksanaan kepemimpinan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Pemimpin jarang ada di kantor karena alasan kesibukan, hal ini yang memungkinkan pegawai kurang optimal dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Pengambilan keputusan kadang tidak melibatkan bawahan, karena keputusan harus diambil dengan cepat, sehingga terkadang keputusan yang telah diambil kurang dapat dimengerti oleh pegawai.
3. Adanya keterbatasan kemampuan pengetahuan dari pegawai dalam memahami dan melaksanakan tugas pokok, karena potensi sumber daya manusia yang belum sesuai dengan harapan pada perangkat kecamatan.
4. Pegawai kurang teliti dalam melakukan pekerjaan, sehingga mengakibatkan hasil pelaksanaan pekerjaan menjadi kurang optimal, serta kerapian pegawai dalam menyimpan dokumen-dokumen kantor masih kurang, sehingga seringkali menyusahkan pegawai itu sendiri apabila tiba-tiba membutuhkan dokumen tersebut.
5. Sikap pegawai terhadap pekerjaan masih kurang optimal, kerja sama antar pegawai masih kurang, serta kedisiplinan dari pegawai juga masih perlu ditingkatkan lagi demi mencapai keberhasilan organisasi.

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan tentang hubungan kepemimpinan oleh Camat dengan kinerja pegawai di Kantor Camat Ciwaringin Kabupaten Cirebon, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan kepemimpinan oleh Camat Ciwaringin Kabupaten Cirebon masih kurang optimal, sebagaimana terlihat dari persentase tingkat

keberhasilan pelaksanaan kepemimpinan oleh Camat yang baru mencapai 65,73 % dengan total skor sebesar 631 atau berada pada kategori antara baik/tidak baik. Secara pelaksanaan, kepemimpinan oleh Camat sudah berupaya menerapkan teknik-teknik kepemimpinan, namun kurang optimal dan masih perlu ditingkatkan.

2. Kinerja pegawai di Kantor Camat Ciwaringin Kabupaten Cirebon kurang tercapai, hal ini terlihat dari pelaksanaan pekerjaan kurang sesuai dengan kualitas kerja, kuantitas kerja, kehandalan, dan sikap pegawai. Sebagaimana terlihat dari persentase tingkat keberhasilan kinerja pegawai yang baru mencapai 71,25 % dengan total skor 513 atau berada pada kategori antara baik/tidak baik.
3. Pelaksanaan kepemimpinan oleh Camat kurang optimal mengakibatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Ciwaringin Kabupaten Cirebon kurang tercapai. Dengan demikian, antara variabel kepemimpinan dengan kinerja pegawai terdapat hubungan yang signifikan dengan nilai  $r_s$  hitung kedua variabel sebesar 0,625 atau berada pada kategori korelasi kuat.
4. Hambatan-hambatan yang dihadapi Camat dalam melaksanakan kepemimpinan berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pelaksanaan kepemimpinan Camat baru mencapai 65,73%, demikian juga dengan kinerja pegawai dari hasil penelitian baru mencapai 71,25% atau dapat disimpulkan bahwa kedua variabel baru mencapai kategori Antara Baik/Tidak Baik. Belum optimalnya pelaksanaan kepemimpinan disebabkan oleh adanya beberapa faktor penghambat. Faktor-faktor penghambat pelaksanaan kepemimpinan tersebut adalah sebagai berikut:
  6. Pemimpin jarang ada di kantor karena alasan kesibukan, hal ini yang memungkinkan pegawai kurang optimal dalam melaksanakan pekerjaan.
  7. Pengambilan keputusan kadang tidak melibatkan bawahan, karena keputusan harus diambil dengan cepat, sehingga terkadang keputusan yang telah diambil kurang dapat dimengerti oleh pegawai.
  8. Adanya keterbatasan kemampuan pengetahuan dari pegawai dalam memahami dan melaksanakan tugas pokok, karena potensi Sumber Daya Manusia yang belum sesuai dengan harapan pada perangkat kecamatan.
  9. Pegawai kurang teliti dalam melakukan pekerjaan, sehingga mengakibatkan hasil pelaksanaan pekerjaan menjadi kurang optimal, serta kerapian pegawai dalam menyimpan dokumen-dokumen kantor masih kurang, sehingga seringkali menyusahkan pegawai itu sendiri apabila tiba-tiba membutuhkan dokumen tersebut.
  10. Sikap pegawai terhadap pekerjaan masih kurang optimal, kerja sama antar pegawai masih kurang, serta kedisiplinan dari pegawai

juga masih perlu ditingkatkan lagi demi mencapai keberhasilan organisasi.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, dimana dalam melaksanakan kepemimpinan, Camat Ciwaringin Kabupaten Cirebon masih belum optimal. Hasil penelitian menunjukkan pelaksanaan kepemimpinan Camat baru mencapai 65,73%, demikian juga dengan kinerja pegawai dari hasil penelitian baru mencapai 71,25% atau dapat disimpulkan bahwa kedua variabel baru mencapai kategori Antara Baik/Tidak Baik. Berdasarkan hal tersebut, penulis memberikan beberapa saran yaitu sebagai berikut :

1. Agar pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat berjalan dengan optimal dan kedisiplinan dari pegawai juga dapat ditingkatkan, diharapkan adanya pendekatan dan ajakan secara persuasif dari pimpinan agar pegawai tidak seenaknya dalam bekerja sehingga keberhasilan organisasi dapat tercapai.
2. Disarankan dalam setiap pengambilan keputusan oleh Camat selalu melibatkan bawahan, agar rasa memiliki dari pegawai terhadap organisasi akan semakin besar, pegawai akan merasa bahwa dirinya itu dianggap, hal ini akan berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi
3. Camat hendaknya melakukan pematangan atau penyiapan pegawai dengan cara melakukan bimbingan administratif maupun bimbingan teknis agar semua pegawai dapat memahami tugas pokok dan fungsinya, sehingga tercapainya kinerja pegawai dari segi kualitas maupun kuantitas.
4. Disarankan kualitas kerja dari pegawai selalu ditingkatkan, salah satu caranya adalah dengan melakukan monitoring terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan pegawai, sehingga pegawai tahu akan kekurangannya dan melakukan perbaikan, sehingga tujuan organisasi akan tercapai dengan maksimal.
5. Dalam hal sebagai peran pegawai disarankan adanya kesadaran dari pegawai akan tugas dan tanggung jawabnya harus timbul dari diri sendiri, serta mengetahui sepenuhnya akan tugas pokok dan fungsinya, serta larangan-larangan yang tidak boleh dilanggar oleh seorang pegawai, sehingga apabila ia mengetahui dengan betul akan posisinya tersebut, diharapkan pegawai akan merasa malu untuk melakukan pelanggaran-pelanggaran dalam melaksanakan pekerjaannya.

## DAFTAR PUSTAKA

### a. Buku-buku

Bangun, Wilson. 2008. *Intisari Manajemen*. Bandung: PT. Refika Aditama

Gitosudarmo, Indriyo dan Agus Mulyono. . *Prinsip Dasar Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta



- Harsono. 2010. *Sistem Administrasi Kepegawaian*. Bandung : Fokus Media
- Kartono, Kartini. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Machmud, I. 2009. *Pengantar Ilmu Administrasi*. Cirebon: Swagati Press
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- \_\_\_\_\_. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama
- Nazir, Moh. 2005. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Sedarmayanti. 2009. *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan (Mewujudkan Kepemimpinan Prima dan Pemerintahan yang Baik)*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Siegel, Sidney. 2000. *Statistik Nonparametrik Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Silalahi, Ulbert. 2003. *Studi tentang Ilmu Administrasi Konsep, Teori, dan Dimensi*. Bandung: Sinar Baru Algesindo
- Soekarso, dkk. 2010. *Teori Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Winardi, J. 2007. *Teori Organisasi & Pengorganisasian*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada