

## **MODEL KEPEMIMPINAN CAMAT UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN KAPUAS BARAT KABUPATEN KAPUAS PROPINSI KALIMANTAN TENGAH**

Dewi Merdayanty\*

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini mengetahui model kepemimpinan camat dan mengetahui upaya yang dilakukan camat untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Kapuas Barat Kabupaten Kapuas.

Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif melalui observasi dan wawancara, dimana data yang diperoleh dianalisis melalui trigulasi data.

Hasil penelitian bahwa model kepemimpinan Camat bersifat demokratis dan upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah mengusahakan kerjasama, menerapkan kedisiplinan, menjaga kewibawaan, mengusahakan kesejahteraan, memberikan motivasi dan bersikap ramah tamah serta mengupayakan iklim kerja yang kondusif.

Saran: Pimpinan perlu memperhatikan Pengawasan kepada pegawai, kesempatan untuk maju bagi setiap pegawai, Keamanan dan fasilitas kerja sehingga bawahan merasakan kepuasan dalam bekerja karena dengan adanya kepuasan bekerja tersebut akan berdampak kinerja semakin tinggi.

### **LATAR BELAKANG**

Camat dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh perangkat kecamatan dan bertanggung jawab kepada Bupati/wali kota melalui sekretariat daerah Kabupaten/Kota. Camat juga berperan sebagai kepala wilayah, karena melaksanakan tugas umum Pemerintah diwilayah kecamatan, khususnya tugas atributif dalam bidang koordinasi pemerintah

terhadap seluruh instansi pemerintah diwilayah kecamatan, penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban menegakkan peraturan perundang-undangan, pembina penyelenggaraan pemerintah desa dan atau kelurahan. Camat sebagai perangkat daerah mempunyai kekhususan untuk mendukung pelaksanaan azas desentralisasi, yaitu mengintegrasikan nilai-nilai susiokultural, menstabiliskan dinamika politik, ekonomi dan budaya, sebagai perwujudan kesejahteraan masyarakat membangun integritas kesatuan wilayah. Secara filosofis, kecamatan yang dipimpin oleh camat perlu diperkuat dari aspek sarana Perasarana, sistem administrasi, keuangan dan kewenangan, melalui 2 (dua) sumber yakni : pertama, bidang kewenangan dalam lingkup tugas umum pemerintahan; dan kedua, kewenangan bidang pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati/Walikota dalam rangka melaksanakan otonomi daerah. Dari uraian ini dapat digambarkan pentingnya model kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja dan prestasi pegawai.

### **RUMUSAN MASALAH**

1. Bagaimana model kepemimpinan yang diterapkan Camat Kapuas Barat Kabupaten Kapuas ?
2. Bagaimana upaya camat meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Kapuas Barat Kabupaten Kapuas ?

---

\* *Tenaga Pengajar Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Kalimantan*

## TINJAUAN PUSTAKA

### Model-Model Kepemimpinan

Model-model atau tipe-tipe kepemimpinan (Kartini Kartono, 2001 hal.69) adalah sebagai berikut :

#### a. Tipe karismatik

Tipe pemimpin karismatik ini memiliki kekuatan energi, daya tarik dan pembawaan yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan pengawal-pengawal yang bisa dipercaya.

#### b. Tipe peternalistis

Yaitu tipe kepemimpinan yang kebabakan, dengan sifat-sifat antara lain sebagai berikut :

- 1) Dia menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak/dewasa, atau anak sendiri yang perlu dikembangkan .
- 2) Dia bersikap melindungi (*Overly Protective*)
  - a) Jarang dia memberi kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan sendiri.
  - b) Dia hampir tidak pernah memberikan kepada bawahannya untuk berinisiatif.
  - c) Dia hampir tidak pernah memberikan kepada bawahannya untuk mengembangkan imajenasi dan daya kreativitas mereka sendiri.
  - d) Selalu bersikap maha tau dan maha benar.

#### c. Tipe mileteritas

Tipe ini sipatnya sok-kemeliteran. Adapun sifat-sifat pemimpin mileteritas antara lain adalah :

- 1) Lebih banyak menggunakan sistem perintah/komando terhadap bawahannya, keras, sangat otoreter, kaku dan sering kali kurang bijaksana.

- 2) Menghendaki kepatuhan mutlak dari bawahan.
- 3) Sangat menyayangi formalitas.
- 4) Menuntut adanya disiplin keras dan kaku dari bawahannya .
- 5) Tidak menghendaki saran, usul, sugesti, dan kritikan dari bawahannya.
- 6) Komunikasi berlangsung searah saja.

#### d. Tipe otokratis

Kepemimpinan otokratis ini didasari diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipenuhi. Sikap dan prinsip-prinsip nya sangat konservatif dan kaku.

#### e. Tipe Laisser Faire

Pada tipe *laisser faire* ini sang pemimpin praktis tidak memimpin, dia memberikan kelompoknya dan setiap orang berbuat semau sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikitpun dalam kegiatan kelompoknya. Semua pekerjaan dan tanggung jawabnya harus dilakukan oleh bawahannya sendiri. Dia merupakan pemimpin simbol, dan biasanya tidak memiliki keterampilan teknis dia tidak mempunyai kewibawaan dan tidak bisa mengontrol bawahannya dan tidak bisa melakukan koordinasi kerja dan tidak berdaya sama sekali dan tidak berdaya sama sekali menciptakan suasana kerja yang kooperatif, sehingga organisasi instansi yang dipimpinnya menjadi kacau dan pada hakikatnya mirip satu firma tanpa kepala.

#### f. Tipe populistis

Kepemimpinan populistis ini berpegang teguh pada nilai-nilai masyarakat yang tradisional. Juga kurang mempercayai dukungan kekuatan serta bantuan hutang-hutang luar negeri (asing). Kepemimpinan jenis ini mengutamakan penghidupan (kembali) nasionalisme.

g. Tipe administratif atau eksekutif

Kepemimpinan tipe administratif ialah kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif. Sedangkan para pemimpinnya terdiri dari teknokrat atau administrator-administrator yang mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan dengan kepemimpinan administratif ini diharapkan adanya perkembangan teknis, yaitu teknologi, industri, manajemen, modern dan perkembangan sosial ditengah masyarakat.

h. Tipe demokrasi

Kepemimpinan tipe demokrasi mampu menghargai potensi individu sehingga kepemimpinan ini biasanya berlangsung secara mantap. Ciri-ciri kepemimpinan demokrasi adalah :

- 1) Organisasi dengan segenap bagian-bagiannya berjalan lancar, sekalipun pemimpin tidak berada dikantor tersebut.
- 2) Otoritas sepenuhnya didelegasikan kebawah, dan masing-masing orang menyadari tugas serta kewajiban sehingga mereka merasa nyaman, senang, puas, pasti, dan aman dalam menyanggah setiap tugas kewajibannya.
- 3) Lebih mengutamakan tujuan-tujuan kesejahteraan pada umumnya, dan kelancaran kerjasama dari setiap kelompok.
- 4) Pemimpin demokratis berfungsi sebagai katalisator untuk mempercepat dinamisme dan kerjasama demi pencapaian tujuan dengan cara yang paling cocok dengan jiwa kelompok dan situasinya.

### Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* yaitu prestasi kerja yang dicapai seseorang.

Performance diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, atau hasil kerja, penampilan kerja (Lembaga Administrasi Negara ; 1992).

Anwar Prabu (2004;67) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Mangkunegara (2001:69) menyatakan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian kinerja di atas, maka dapat dinyatakan bahwa kinerja adalah kemampuan untuk merealisasikan kemampuan kerja pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dan pekerjaan yang di embannya.

### Metode Penelitian

Tipe penelitian adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan teknik pengumpulan data melalui Observasi dan wawancara. Informan penelitian adalah seluruh pegawai kecamatan yaitu sebanyak 14 orang, sedangkan analisis data menggunakan teknik triangulasi data.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Model Kepemimpinan

Model suatu kepemimpinan akan sangat mempengaruhi aparatur untuk berlomba untuk meningkatkan kinerja mereka secara efektif dan efisien.

Berikut tabel tentang model kepemimpinan Camat Kapuas Barat

Pernyataan informan tentang tentang model kepemimpinan Camat	Jumlah pernyataan
1. Karismatik	-
2. Paternalistik	2
3. Militeritas	-
4. Otokratis	-
5. Laisser faire	-
6. Populists	-
7. Administratif/eksekutif	2
8. Demokrasi	10
Total informan	14

### Upaya Camat untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai

Menurut Kartono (2002), bahwa peningkatan kerja pegawai perlu dilihat dari sudut mengapa bekerja itu penting. Harus dilihat mengapa atau sebab apa seseorang mau bekerja atau berbuat. Setelah atau diketahui apa motif dia bekerja, maka dapat dipenuhi keinginannya tersebut, dengan harapan hasil kerja akan efektif dan efisien.

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai khususnya kualitas sumber daya manusia, maka terdapat beberapa hal yang diupayakan Camat Kapuas Barat di Kalimantan Tengah yaitu:

1. Mengusahakan kerja sama yang baik antara pimpinan dan bawahan sehingga proses pencapaian tujuan organisasi dapat terlaksana sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan bahkan diupayakan tujuan dapat diselesaikan lebih cepat daripada waktu yang ditentukan.
2. Melakukan penerapan disiplin kepada semua pegawai tanpa pandang bulu, agar terciptanya prestasi kerja pegawai yang akan berdampak pada peningkatan kinerja, karena disiplin pegawai merupakan salah satu indikator akan tertibnya organisasi dan pencapaian tujuan Organisasi. Dan sebagai pimpinan, Camat

harus memberikan contoh kedisiplinan kepada pegawai baik disiplin ditingkat kehadiran maupun kedisiplinan dalam kerja.

3. Menjaga kewibawaan pimpinan terhadap bawahan sehingga menimbulkan kepatuhan dan menumbuhkan hasil kerjasama yang baik, karena sebagai penanggung jawab terhadap jalannya organisasi pimpinan diharapkan memiliki tanggungjawab yang penuh baik terhadap tujuan organisasi maupun kewajiban terhadap bawahannya.
4. Mengusahakan kesejahteraan terhadap semua pegawai atau bawahan dan tidak melakukan perbedaan yang sangat tajam terhadap seseorang atau sekelompok pegawai dengan pegawai lain.
5. Memotivasi pegawai karena pemberian motivasi merupakan faktor penentu ada tidaknya kemauan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang diemban pegawai masing-masing, sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal.
6. Menjaga sikap ramah kepada semua pegawai, hal ini dapat menimbulkan suatu keseganan, toleransi dan saling menghargai antara pimpinan dan bawahan, juga antara pegawai dan terbukanya peluang untuk saling bertukar pendapat.
7. Mengupayakan iklim kerja yang kondusif agar pegawai dapat bekerja secara optimal. Suasana dalam sebuah organisasi akan menjadi salah satu tolak ukur dalam mencapai tujuan organisasi. Iklim kerja yang kondusif akan lebih menggairahkan pegawai dalam bekerja dan suasana ini akan dapat tercipta apabila semua pegawai merasa memiliki organisasi secara lebih baik. Kondisi demikian diharapkan akan terjalin komunikasi yang terbuka tidak ada saling curiga sebagai perwujudan dari kebersamaan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan jumlah pernyataan informan tentang model kepemimpinan Camat Kapuas Barat adalah didominasi model demokrasi.

Upaya Camat untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai adalah mengusahakan kerjasama yang baik antara pimpinan dan bawahan, menerapkan kedisiplinan diri dan kepada semua pegawai, selalu berusaha menjaga kewibawaan sebagai pimpinan, mengusahakan kesejahteraan pegawai, memberikan motivasi dan bersikap ramah tamah serta mengupayakan iklim kerja yang kondusif.

Tingginya tingkat kerjasama antara pimpinan dan bawahan dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif, serta mengusahakan kesejahteraan pegawai dan pemberian motivasi terhadap bawahan menunjukkan perhatian yang tinggi dari seorang pimpinan yang akan meningkatkan loyalitas bawahan. Hal ini harus dipertahankan dan ditingkatkan namun harus diimbangi juga dengan pengawasan pimpinan terhadap bawahan. Pimpinan perlu memperhatikan kesempatan untuk maju bagi setiap pegawai, Keamanan kerja, fasilitas kerja sehingga bawahan merasakan kepuasan dalam bekerja karena dengan adanya kepuasan bekerja tersebut akan berdampak pada kinerja yang tinggi.

## DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu, 2004, Pengertian Kinerja Pegawai, Lembaga Administrasi Negara.

Harold, Koontz, Dkk., 1989, Intisari Manajemen, Terjemahan A Hasymi Ali, Jakarta, Bina Aksara.

Kartini, Kartono, 2002, Pimpinan dan Kepemimpinan, Jakarta, Rajawali.

Peraturan Daerah No. 28 Tahun 2002 dan Skep Bupati Kapuas No. 531 Tahun 2001 Terbentuknya Kantor Camat Kapuas Barat, Dalam Rangka Menghadapi Otonomi Daerah. Dengan Susunan Organisasi dan Uraian Tugas Masing-masing.

Sondang. P. Siagian, 1999, Filsafat Administrasi, Jakarta, Gunung Agung.

Soekanto, Sarjono, 1997, Sosiologi Suatu Pengantar, Jakarta, Rajawali.