

PERAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN KAPABILITAS PEGAWAI DI KECAMATAN MANTUP KABUPATEN LAMONGAN PROVINSI JAWA TIMUR

Rangga Dahananta

NPP. 30.0840

Asdaf Kabupaten Lamongan, Provinsi Jawa Timur

Program Studi Politik Indonesia Terapan

Email: dahananta@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Lilis Sholihah, S.Ag, M.Tr.IP

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): The author focuses on the problems that occur in the form of still lacking the massiveness of the capabilities of Mantup sub-district employees such as some employees still do not fill in attendance as they should and there are still many employees who come late to the office. **Purpose:** The purpose of this study is to determine the role of Mantup Sub-district Head in improving the capabilities of Mantup Sub-district employees and to find out the inhibiting factors and efforts of Mantup Sub-district Head in improving the capabilities of Mantup Sub-district employees. **Method:** The research method used is descriptive qualitative research and with data collection techniques using interviews, observation, and documentation. **Result:** that the role of the Head of Sub-district in improving employee capability in Mantup Sub-district, Lamongan Regency based on the theory of Biddle and Thomas quoted from Sarwono, on indicators of Expectations, Norms, Behavioral Forms in Roles, and Assessments and Sanctions runs optimally this is shown by increasing employee capability, then in terms of norms the head of the sub-district is oriented towards government regulation no 30 of 2019, and from the form of behavior in accordance with his own way and varies by providing direction and guidance, as for the assessment and sanctions using a persuasive approach to employees. **Conclusion:** Increasing Employee Capability in Mantup District is considered to have gone well with the role of the head of the sub-district which is in accordance with the four dimensions in the theory that the author uses in the study. The sub-district head as the highest leader in the sub-district uses several ways to improve employee capability by taking approaches such as checking attendance, directing employees to do work according to applicable procedures, and reminding employees persuasively to avoid disciplinary violations so that their rights, namely performance allowances, are not reduced by the Lamongan Regency government.

Keywords: Role of Sub-District Head, Capability, Employees

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Penulis berfokus pada permasalahan Permasalahan yang terjadi berupa masih kurang maksimalnya kapabilitas pegawai Kecamatan Mantup seperti beberapa pegawai masih belum mengisi absensi sebagaimana mestinya dan masih banyak pegawai yang datang terlambat menuju kantor. **Tujuan:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Peran Camat Mantup dalam meningkatkan kapabilitas pegawai Kecamatan Mantup serta mengetahui faktor penghambat dan upaya Camat Mantup dalam meningkatkan kapabilitas pegawai Kecamatan Mantup **Metode:** Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif dan dengan teknik

pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. **Hasil/Temuan:** bahwa Peran Camat dalam Meningkatkan Kapabilitas Pegawai di Kecamatan Mantup Kabupaten Lamongan berdasarkan teori Biddle dan Thomas yang dikutip dari Sarwono, pada indikator Harapan, Norma, Wujud Perilaku dalam Peran, dan Penilaian dan Sanksi berjalan dengan maksimal hal ini ditunjukkan dengan kapabilitas pegawai meningkat, kemudian dari segi norma camat berorientasi pada peraturan pemerintah no 30 tahun 2019, dan dari wujud perilaku sesuai dengan caranya sendiri dan bervariasi dengan memberikan arahan dan bimbingan, adapun dari penilaian dan sanksi menggunakan pendekatan persuasif pada para pegawai. **Kesimpulan:** Peningkatan Kapabilitas Pegawai di Kecamatan Mantup terhitung sudah berjalan dengan baik dengan peran camat yang sudah sesuai dengan empat dimensi dalam teori yang penulis gunakan dalam penelitian. Camat sebagai pimpinan tertinggi di kecamatan menggunakan beberapa cara untuk meningkatkan kapabilitas pegawai dengan melakukan pendekatan seperti mengecek kehadiran, mengarahkan para pegawai untuk melakukan pekerjaan sesuai prosedur yang berlaku, dan mengingatkan para pegawai secara persuasif untuk menghindari pelanggaran disiplin agar hak mereka yaitu tunjangan kinerja tidak dikurangi oleh pemerintah Kabupaten Lamongan.

Kata kunci: Peran Camat, Kapabilitas, Pegawai

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dasar Pegawai Negeri Sipil dalam menjalankan tugas dengan disiplin dan penuh rasa tanggung jawab tertuang pada Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok – pokok kepegawaian yang dibuat untuk memperbarui Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok – pokok kepegawaian, dan Peraturan Pemerintah nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil menjadi acuan yang bersih serta legal untuk membuat organisasi-organisasi profesional di bidang pemerintahan. Disiplin selain sebagai acuan Pegawai Negeri Sipil untuk bertugas, penting untuk mengembangkan organisasi untuk menghasilkan hal-hal yang lebih baik karena secara lebih produktif. Pemerintah dalam hal ini kabupaten/kota sebagai pelaksana dan penyelenggara sistem pemerintahan di daerah sudah semestinya membenahi dan memperbaiki kultur dan budaya pelayanan maupun peningkatan kinerja anggota Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bertugas di kecamatan. Hal ini diharapkan mampu mendongkrak kinerja kecamatan dalam menjalankan tugas dan fungsinya di wilayah. Untuk itu diharapkan partisipasi dari camat sebagai kepala kecamatan serta para anggota-anggotanya dalam memajukan dan mengembangkan kinerja kecamatan tersebut.

Sudah banyak opsi yang dilakukan oleh pemerintah dalam upaya meningkatkan produktivitas Pegawai Negeri Sipil. Dimulai dengan pemberlakuan peraturan disiplin beserta sanksi yang akan diterima jika melanggar, hingga penerapan sistem absensi menggunakan *fingerprint*/sidik jari sebagai alat wajib bagi setiap Pegawai Negeri Sipil untuk mengisi absensi kerja mereka.

Kapabilitas seorang pegawai tidak hanya dilihat dari seberapa banyak absensi yang dilakukan, tapi juga dengan seberapa berpengaruh pegawai dengan perkembangan organisasi tersebut. Jika organisasi tidak berkembang dan stagnan, maka dapat dipastikan jika kapabilitas pegawai masih rendah dan perlu dikoreksi kembali. Hal ini menjadi tanggung jawab camat sebagai kepala pemerintahan di wilayah kecamatan untuk memperbaiki dan meningkatkan kapabilitas pegawai. Dorongan serta dukungan dari seorang camat sangat penting bagi pegawai untuk meningkatkan kapabilitas dan kapasitasnya.

Peran sosok camat selaku pemimpin harus mampu mengarahkan dan membantu bawahannya dalam menggapai tujuan organisasi yang diinginkan. Dalam organisasi kecamatan peran camat begitu penting dengan berbagai dalam mendorong pegawai kecamatan untuk lebih produktif dalam melakukan pekerjaannya. Seperti halnya memberikan pengarahan dan memberikan aturan tentang

disiplin pegawai dan memberikan *reward* bagi pegawai yang mematuhi, sedangkan untuk yang melanggar harus diberi hukuman/sanksi oleh camat selaku pimpinan organisasi kecamatan.

Kecamatan Mantup mulai melaksanakan tugas dan tupoksinya pada pukul 07.30 WIB pagi sampai dengan pukul 16.00 WIB sore dengan jumlah pegawai mencapai 26 orang. Dari data absensi tersebut dapat diambil sebuah dugaan awal bahwa pegawai Kecamatan Mantup memiliki tingkat disiplin yang masih biasa saja bahkan ada yang bisa dikatakan kurang karena beberapa kali tidak hadir dalam bekerja. Hal ini tentu mempengaruhi kapabilitas dari pegawai tersebut.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Permasalahan yang terjadi berupa masih kurang maksimalnya kapabilitas pegawai Kecamatan Mantup seperti beberapa pegawai masih belum mengisi absensi sebagaimana mestinya dan masih banyak pegawai yang datang terlambat menuju kantor. Di dalam organisasi kecamatan, camat sebagai pimpinan tertinggi di wilayah kecamatan tidak bekerja individu. Ada anggota-anggota yang mempunyai tugas dan fungsi guna membantu camat dalam melaksanakan tugas dan fungsi kecamatan agar terciptanya tujuan yang diinginkan oleh pemerintah. Untuk menggapai keinginan dari pemerintah ini, diperlukan anggota yaitu pegawai dan sumber daya yang memumpuni dibidangnya agar mampu memikul beban dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh pemerintah. Pemerintah dalam hal ini kabupaten/kota sebagai pelaksana dan penyelenggara sistem pemerintahan di daerah sudah semestinya membenahi dan memperbaiki kultur dan budaya pelayanan maupun peningkatan kinerja anggota Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bertugas di kecamatan. Hal ini diharapkan mampu mendongkrak kinerja kecamatan dalam menjalankan tugas dan fungsinya di wilayah. Untuk itu diharapkan partisipasi dari camat sebagai kepala kecamatan serta para anggota-anggotanya dalam memajukan dan mengembangkan kinerja kecamatan tersebut.

Kapabilitas seorang pegawai tidak hanya dilihat dari seberapa banyak absensi yang dilakukan, tapi juga dengan seberapa berpengaruh pegawai dengan perkembangan organisasi tersebut. Jika organisasi tidak berkembang dan stagnan, maka dapat dipastikan jika kapabilitas pegawai masih rendah dan perlu dikoreksi kembali. Hal ini menjadi tanggung jawab camat sebagai kepala pemerintahan di wilayah kecamatan untuk memperbaiki dan meningkatkan kapabilitas pegawai. Dorongan serta dukungan dari seorang camat sangat penting bagi pegawai untuk meningkatkan kapabilitas dan kapasitasnya.

Peran sosok camat selaku pemimpin harus mampu mengarahkan dan membantu bawahannya dalam menggapai tujuan organisasi yang diinginkan. Dalam organisasi kecamatan peran camat begitu penting dengan berbagai dalam mendorong pegawai kecamatan untuk lebih produktif dalam melakukan pekerjaannya. Seperti halnya memberikan pengarahan dan memberikan aturan tentang disiplin pegawai dan memberikan *reward* bagi pegawai yang mematuhi, sedangkan untuk yang melanggar harus diberi hukuman/sanksi oleh camat selaku pimpinan organisasi kecamatan.

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu dalam bidang studi peran camat dalam peningkatan kapabilitas pegawai. Penelitian oleh Abdulhalil Hi, Ibrahim, Rasid Pora, dan Afgani Pora dengan judul Peran Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi di Kantor Kecamatan Mangoli Tengah Kabupaten Kepulauan Sula) (Abdulhalil, dkk 2020) hasil penelitian ini bahwa Peranan kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan kerja Kantor Kecamatan Mangoli Tengah Kabupaten Kepulauan Sula menunjukkan indikasi cukup baik. Hal tersebut dapat dilihat dari tindakan yang dilakukan Camat dalam melaksanakan perannya untuk mempengaruhi bawahan, sebagai motivator, peran antar pribadi, sebagai Informasional dan sebagai pengambilan keputusan, dapat menumbuhkan kepercayaan dan memacu pegawai untuk meningkatkan kinerja. Penelitian oleh Wira Afrida, Cut Asmaul Husna dengan judul Peran

Kepemimpinan Camat dalam meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat (Wira Afrida, dkk 2022) hasil penelitian ini bahwa peran kepemimpinan Camat sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Johan Pahlawan, Hal ini terlihat dari peran kepemimpinan dan gaya kepemimpinan Camat yang mampu meningkatkan kinerja Pegawai dalam melaksanakan pelayanan publik lebih baik. Penelitian oleh Syamsu Alam dengan judul Analisis Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Sambutan Kota Samarinda (Syamsu Alam 2017) hasil penelitian ini bahwa Peran kepemimpinan camat dapat dilaksanakan dengan baik, terutama perannya sebagai motivator bagi para pegawai, sebagai pelayan masyarakat, dan sebagai koordinator. Penelitian oleh Jafar, Karsadi, Sri Sedyaningsih dengan judul Peran Camat Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat GU Kabupaten Buton (Jafar, dkk 2017) hasil penelitian ini bahwa upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai oleh pemerintah Kecamatan Gu melalui kunjungan ke unit-unit kerja, dilihat dari partisipasi pegawai berupa keterlibatan dalam menilai hasil pelaksanaan kegiatan program yang sudah terjadwal, keterlibatan dalam menilai kesesuaian rencana dengan pelaksanaan kegiatan program, keterlibatan dalam menilai output dan kegiatan.

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melaksanakan penelitian yang berbeda dengan penelitian sebelumnya dan belum dilakukan oleh peneliti terdahulu, karena konteks penelitian sebelumnya berfokus pada kinerja secara moral sedangkan penulis lebih berfokus pada kapabilitas secara teknis dan moral. Memiliki metode yang sama dengan penelitian Abdulhalil Hi, Ibrahim, Rasid Pora, dan Afgani Pora tetapi menggunakan teori yang berbeda dari penelitian sebelumnya. Teori yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah teori peran menurut Biddle dan Thomas. Selain teori, rumusan masalah yang diangkat juga memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya. Penulis menghubungkan penelitian dengan teori dari pemerintahan dan politik pemerintahan yang merupakan sesuai dengan tema fakultas.

1.5. Tujuan.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisa dan mendeskripsikan dengan jelas tentang bagaimana peran aktif camat sebagai pemimpin di lingkungan kecamatan dalam peningkatan kapabilitas pegawai di Kecamatan Mantup kabupaten Lamongan.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang menempatkan peneliti sebagai instrumen kunci, untuk menetapkan fokus penelitian, memilih informan sumber data, memberi nilai pada kualitas data, analisis terhadap data, menafsirkan data yang ada serta membuat kesimpulan atas temuan dalam penelitian (Sugiyono, 2017). Metode kualitatif deskriptif digunakan penulis karena langsung terjun ke lapangan sehingga di rasa lebih tepat. Melalui pendekatan ini diharapkan dapat memperoleh informasi mengenai bagaimana peran camat dalam peningkatan kapabilitas pegawai di kecamatan mantup Kabupaten Lamongan. Diharapkan juga melalui pendekatan ini dapat menjelaskan serta mengungkapkan kondisi aktual tentang kendala yang dihadapi dalam peningkatan kapabilitas pegawai di Kecamatan Mantup Kabupaten Lamongan.

Peneliti mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Informan pada penelitian ini ada 10 orang yang diambil dari Camat dan beberapa pegawai Kecamatan Mantup.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam menganalisis penelitian ini, penulis mengacu pada teori Biddle dan Thomas yang dikutip dalam Sarwono. Penelitian ini akan menganalisis Peran Camat dalam Meningkatkan Kapabilitas Pegawai berdasarkan 4 dimensi yang meliputi harapan, norma, wujud perilaku, penilaian dan sanksi. Penulis menghubungkan teori tersebut dengan peraturan-peraturan yang memiliki hubungan terhadap permasalahan yang diteliti. Penyajian subbab juga disusun berdasarkan rumusan masalah yang ada pada penelitian.

3.1. Harapan

Agar dapat mengetahui harapan pegawai Kecamatan Mantup terhadap Camat Mantup, penulis melakukan wawancara bersama Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Kecamatan Mantup. Beliau mengatakan bahwa untuk urusan kerja camat kecamatan Mantup sudah tidak perlu diragukan lagi. Beliau memiliki etos kerja yang tinggi serta selalu mengingatkan para pegawainya untuk bekerja dengan maksimal sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019. Beliau selalu mengevaluasi dan menanyakan kendala yang dihadapi dalam bekerja dan mengajak semua pegawai untuk sama-sama menemukan solusi terkait masalah yang dihadapi. Selain itu cara bekerja camat mantup sehari-hari menjadi panutan untuk semua pegawai Kecamatan Mantup dengan selalu membagi tugas secara adil dan selalu menjaga hubungan baik dengan masyarakat. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis, maka diketahui bahwa Camat Mantup sudah memenuhi harapan pegawai Kecamatan Mantup sesuai dengan dimensi harapan pada teori Biddle dan Thomas yang dikutip dalam Sarwono yaitu dengan menunjukkan sikap yang selayaknya dilakukan oleh pemimpin suatu organisasi/lembaga.

3.2. Norma

Dalam memenuhi aspek norma, camat sebagai pemimpin di kecamatan harus memenuhi harapan baik harapan yang terselubung (*convert*) maupun harapan yang terbuka (*overt*). Berdasarkan hasil wawancara, camat kecamatan Mantup diketahui bahwa beliau selalu berpedoman kepada Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Aspek Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Menurut penuturan pegawai kecamatan bahwa camat Kecamatan Mantup selalu datang tepat waktu dan juga selalu mengecek kehadiran pegawai kecamatan. Berdasarkan hasil wawancara dapat dikatakan bahwa Camat Kecamatan Mantup dapat dikategorikan sebagai pemimpin yang sudah memenuhi kriteria dimensi nomor 2 yaitu norma. Hal itu bisa dilihat dari pernyataan dari bapak Sekertaris Camat bahwa bapak Camat Mantup selalu berpedoman kepada Peraturan Pemerintah No.30 tahun 2019 tentang Aspek Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi unsur harapan yang terbuka (*overt*). Selain itu Camat Mantup juga memenuhi unsur Harapan yang tertutup sudah diutarakan oleh bapak Staff Seksi Keamanan dan Ketertiban dengan mengatakan bahwa Camat Mantu selalu datang tepat waktu dan sering mengecek kehadiran pegawainya.

3.3. Wujud Perilaku dalam Peran

Semua pegawai Kecamatan Mantup selalu berkoordinasi dengan camat Kecamatan Mantup selaku pemimpin tertinggi. Beliau juga selalu memberikan arahan dan masukan kepada pegawai jika pekerjaan yang dilakukan belum mencapai target. Tidak hanya memberikan arahan, beliau juga mencontohkan dengan jelas setiap pekerjaan yang belum diketahui oleh setiap pegawai di Kecamatan Mantup supaya tidak terjadi kesalahan kerja yang berulang. Dengan demikian tentu saja semua pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai selalu dicek dan dikoreksi terlebih dahulu sebelum

diserahkan kepada lembaga maupun masyarakat. hal ini tentu dapat mengurangi kemungkinan kesalahan yang terjadi dalam pekerjaan sehingga dapat menjaga kualitas nama baik organisasi Kecamatan Mantup dimata masyarakat. Dengan demikian tentu camat Mantup sudah menerapkan sifat kepemimpinan sesuai dengan caranya sendiri dan bervariasi yaitu dengan memberikan arahan serta bimbingan kepada para pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan benar dan sesuai prosedur serta mengecek kembali pekerjaan yang telah dilakukan untuk menghindari kesalahan

3.4. Penilaian dan Sanksi

Menurut Biddle dan Thomas yang dikutip dalam Sarwono mengatakan bahwa “antara penilaian dan sanksi didasarkan pada harapan orang lain tentang norma”. Berdasarkan hasil wawancara dengan camat Kecamatan Mantup dapat diketahui bahwa cara beliau untuk mendisiplinkan pegawai khususnya untuk meningkatkan kapabilitas pegawai di Kecamatan Mantup lebih kepada mengingatkan dan menghibau. Sesuai dengan peraturan, pegawai yang melakukan pekerjaannya dengan baik dan mengisi absensi secara rutin maka akan mendapatkan haknya berupa tunjangan sesuai dengan nominal yang sudah ditentukan, sedangkan jika ada pegawai yang melakukan pelanggaran seperti tidak absen bahkan tidak masuk kantor tanpa keterangan akan dipotong tunjangannya sesuai dengan peraturan yang sudah berlaku. Hal tersebut dibenarkan oleh salah satu pegawai Kecamatan Mantup yang menuturkan bahwa Camat Mantup selaku pemimpin di wilayah kecamatan akan se adil-adinya dalam memberikan penilaian kepada para pegawainya dengan melihat kinerja yang mereka lakukan sehari-hari. Sebagai seorang pemimpin, Camat Mantup menggunakan pendekatan persuasif kepada para pegawainya untuk meningkatkan kapabilitas pegawai Kecamatan Mantup. Sanksi yang diterapkan oleh Camat Mantup merupakan sanksi yang telah ditentukan oleh kabupaten yaitu pengurangan nominal tunjangan kinerja yang menjadi hak para pegawai.

3.5. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Peningkatan Kapabilitas Pegawai di Kecamatan Mantup terhitung sudah berjalan dengan baik dengan peran camat yang sudah sesuai dengan empat dimensi dalam teori yang penulis gunakan dalam penelitian. Camat sebagai pimpinan tertinggi di kecamatan menggunakan beberapa cara untuk meningkatkan kapabilitas pegawai dengan melakukan pendekatan seperti mengecek kehadiran, mengarahkan para pegawai untuk melakukan pekerjaan sesuai prosedur yang berlaku, dan mengingatkan para pegawai secara persuasif untuk menghindari pelanggaran disiplin agar hak mereka yaitu tunjangan kinerja tidak dikurangi oleh pemerintah Kabupaten Lamongan. Adapun secara teknis Peran Camat dalam Meningkatkan Kapabilitas pegawai menurut Peraturan Pemerintah No.30 Tahun 2019 tentang Aspek Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil meliputi Indikator Kinerja Individu dan Target Kinerja. Indikator Kinerja Individu dibagi menjadi spesifik, terukur, realistis, memiliki batas waktu pencapaian, dan menyesuaikan kondisi internal dan eksternal organisasi. Sedangkan untuk target kinerja meliputi kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya.

Camat Kecamatan Mantup selalu mengarahkan kepada pegawai untuk melaporkan segala pekerjaan secara terperinci karena setiap pekerjaan yang mereka buat akan selalu menimbulkan dampak baik kepada sesama pegawai maupun dengan masyarakat. jadi untuk memastikan setiap pekerjaan para pegawai sesuai target, beliau selalu meminta laporan dokumentasi beserta dengan keterangan kegiatannya. upaya camat untuk menilai kinerja pegawainya secara spesifik adalah dengan cara mengarahkan dan memerintahkan pegawai Kecamatan Mantup untuk mendokumentasikan setiap pekerjaan/kegiatan yang mereka lakukan baik didalam kantor kecamatan maupun diluar kantor kecamatan. Selain spesifik, kriteria Indikator Kinerja Individu menurut peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 tentang Aspek Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah terukur. Camat Mantup selaku pimpinan selalu realistis dalam bekerja maupun memberikan pekerjaan kepada para pegawai.

Hal ini dilakukan untuk memastikan pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik. Camat Mantup selalu memberikan batas waktu pengumpulan bagi setiap pekerjaan yang diberikan kepada para pegawai kecamatan. Ini dilakukan untuk melatih kecepatan dan kecakapan pegawai dalam bekerja. Pekerjaan yang selesai tepat waktu juga menghindari terjadinya penumpukan pekerjaan lainnya. Camat Mantup selalu melihat dan menganalisis kondisi internal dan eksternal organisasi. Camat Mantup juga mencoba mengerti kondisi para pegawai kecamatan karena kondisi yang terjadi setiap hari atau setiap minggu bisa berubah tergantung situasi lapangan.

Dalam sebuah pekerjaan, jumlah atau kuantitas pekerjaan sangat diperlukan sebagai tolak ukur utama target kinerja. Semakin banyak pekerjaan yang bisa dilakukan, maka sebuah organisasi akan dinilai produktif. Camat Mantup mengarahkan kepada para pegawainya untuk selalu produktif dalam bekerja. Jika kinerja pegawai produktif, maka produktivitas kecamatan akan meningkat. Selain kuantitas, kualitas suatu pekerjaan juga harus diperhatikan karena mau sebanyak apapun pekerjaan jika kualitasnya dibawa standar yang ditentukan, maka pekerjaan tersebut akan sia-sia dan terkesan membuang waktu pengerjaan. Camat Mantup selalu menekankan bahwa kualitas pekerjaan adalah unsur yang tidak dapat dipisahkan dari kuantitas. Jika salah satu unsur tidak terpenuhi maka pekerjaan akan sia-sia dan buang waktu. Target kinerja menurut Peraturan Pemerintah No.30 Tahun 2019 tentang Aspek Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil selanjutnya adalah waktu. Semua pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai harus memiliki tenggat waktu yang sesuai agar tidak menimbulkan penumpukan pekerjaan sehingga sistem berjalan sesuai dengan semestinya. Camat Mantup sangat memperhatikan waktu dalam memberikan pekerjaan pegawai Kecamatan Mantup. Ini dilakukan oleh Camat Mantup dengan tujuan agar pekerjaan yang dilakukan tidak mengalami keterlambatan dan melatih kecepatan dan ketepatan para pegawai kecamatan. Target Kinerja menurut Peraturan Pemerintah No.30 Tahun 2019 tentang Aspek Penilaian Pegawai Negeri Sipil sudah dipikirkan oleh Camat Mantup. Setiap biaya yang keluar untuk urusan dinas harus dilaporkan dengan rinci dan kemudian dilaporkan kepada Sub Bagian Keuangan.

3.6. Diskusi Temuan Menarik Lainnya (opsional)

Penulis menemukan faktor penghambat dalam peningkatan kapabilitas pegawai Kecamatan Mantup. Faktor yang menjadi penghambat dalam meningkatkan kapabilitas pegawai Kecamatan Mantup adalah setiap ASN yang bekerja di Kecamatan Mantup merupakan pegawai yang sering dirotasi penempatannya sehingga butuh penyesuaian terkait dengan lingkungan kerja dan budaya kantor yang baru.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai peran camat dalam meningkatkan kapabilitas pegawai di Kecamatan Mantup, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut Peran Camat Mantup dalam meningkatkan kapabilitas pegawai yang dikaji dari teori Biddle dan Thomas yang dikutip dalam Sarwono terdapat 4 indikator yaitu Harapan, Norma, Wujud Perilaku dalam Peran, Penilaian dan Sanksi. Camat Mantup menggunakan pendekatan persuasif kepada para pegawainya untuk meningkatkan kapabilitas pegawai Kecamatan Mantup. Sanksi yang diterapkan oleh Camat Mantup merupakan sanksi yang telah ditentukan oleh kabupaten yaitu pengurangan nominal tunjangan kinerja yang menjadi hak para pegawai.

Upaya yang dilakukan Camat Mantup dalam rangka meningkatkan kapabilitas pegawai dan mengatasi faktor penghambat yang dialami adalah melakukan kegiatan Sinergitas dengan Desa yang bertujuan untuk meningkatkan hubungan antara pegawai kecamatan dan masyarakat desa sehingga adaptasi pegawai dapat berjalan dengan baik, memberikan pemahaman Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) pekerjaan agar pegawai kecamatan bisa paham Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) pekerjaan masing

– masing, memberikan motivasi dan mengadakan *sharing moment*. Motivasi dan *sharing moment* diharapkan mampu meningkatkan kapabilitas pegawai dari sisi sikap dan perilaku pegawai agar bekerja lebih baik lagi dan menghindari pelanggaran seperti terlambat datang ke kantor.

Keterbatasan Penelitian. Dalam penelitian ini masih terdapat keterbatasan utama yaitu pada keterbatasan waktu dalam pengamatan peran camat dalam peningkatan kapabilitas pegawai di Kecamatan Mantup.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis mengharapkan untuk penelitian kedepannya yang mengambil permasalahan yang sama dan tempat yang sama agar melakukan penelitian secara mendalam dan menyeluruh di semua aspek yang terkait di Kabupaten Lamongan, karena penulis menyadari dari hasil temuan penelitian ini yang masih tergolong awal.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis ucapkan terima kasih kepada Dosen Pembimbing serta Dosen Penelaah yang telah mengambil andil untuk memberikan saran dan masukan dalam pelaksanaan penelitian ini. Terima kasih kepada seluruh informan penelitian yang telah bersedia untuk meluangkan waktu dan memberikan jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan penulis selama pelaksanaan wawancara, serta seluruh pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan pelaksanaan penelitian. Terima kasih.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Afrida, W., & Husna, C. A. (2022). Peran Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial*, 3(1), 8–16. <https://doi.org/10.36722/jaiss.v3i1.840>
- Alam, S. (2017). Analisis Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Sambutan Kota Samarinda. *Jurnal Administrative Reform*, 5(4), 178–189. <https://doi.org/10.52239/jar.v5i4.883>
- Ibrahim, A. H., Pora, R., & Pora, A. (2020). Peran Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi di Kantor Kecamatan Mangoli Tengah Kabupaten Kepulauan Sula). *Jurnal Government of Archipelago - JGOA*, 1(1), 25–33.
- Jafar, Karsadi, & Sedianingsih, S. (2022). PADA KANTOR CAMAT GU KABUPATEN BUTON. *Journal Publicho*, 5(1), 243–252.
- Sarwono. (2013). *Teori-Teori Psikologi Sosial* (16th ed.).
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil