

**PERANAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI KECAMATAN PULAU PANGGUNG KABUPATEN TANGGAMUS
PROVINSI LAMPUNG**

Aji Prasetya Nugroho

NPP. 31.0296

Asdaf Kabupaten Tanggamus, Provinsi Lampung

Program Studi Manajemen Sumberdaya Manusia Sektor Publik

Email: noegroho48@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Ir. M. Nawawi, M.Si

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): Human resources in charge of carrying out government orders are regulated in Law Number 20 of 2023 concerning State Civil Apparatus, this legal basis supports government administration in Pulau Pangung Sub-district, Tanggamus Regency. However, there are still several problems such as employees with low time discipline, work delays, untimely completion of tasks, lack of employee initiative, and low public satisfaction with public services. **Purpose:** to find out what the role of the sub-district head is in improving the performance of civil servants in Pulau Pangung sub-district, as well as knowing the supporting and inhibiting factors and also efforts to overcome these inhibiting factors. **Method:** By using descriptive qualitative research method and inductive. Research data obtained through with interviews, observation and collection of documents related to the focus of research. **Result:** the District Head of Pulau Pangung Subdistrict had carried out his Role in Improving the Performance of Civil Servants, this was related to his Rights and Obligations in general but not yet optimally related to improving employee performance. To overcome the inhibiting factors in improving the performance of Camat officials make efforts to provide good examples to employees, provide supervision to employees, implement reward and punishment that are fair, Solve problems and make decisions, accommodate aspirations and motivations to civil servants in the Pulau Pangung sub-district. **Conclusion:** The research shows that the sub-district head plays a key role in improving the performance of civil servants in Pulau Pangung Sub-district through examples of discipline, supervision, the application of rewards and punishments, wise problem solving, and the collection of aspirations and motivation. Obstacles such as lack of employee awareness, inadequate facilities, limited capabilities, and suboptimal public services are overcome by these measures. The consistent efforts of the sub-district head are expected to significantly improve employee performance.

Keywords: Role ; District head ; Performance

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Sumber daya manusia yang bertugas menjalankan perintah pemerintah diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, dasar hukum ini mendukung penyelenggaraan pemerintahan di Kecamatan Pulau Panggung Kabupaten Tanggamus. Namun, masih terdapat beberapa permasalahan seperti pegawai dengan disiplin waktu yang rendah, penundaan pekerjaan, penyelesaian tugas yang tidak tepat waktu, kurangnya inisiatif pegawai, dan rendahnya kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik. **Tujuan:** untuk mengetahui apa saja Peranan Camat dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil di kecamatan Pulau Panggung, serta mengetahui faktor pendukung dan penghambat dan juga Upaya untuk mengatasi faktor penghambat tersebut. **Metode:** Dengan menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Data penelitian diperoleh melalui wawancara, observasi dan pengumpulan dokumen yang terkait dengan fokus penelitian. **Hasil/Temuan:** Camat Kecamatan Pulau Panggung telah menjalankan Peranannya dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil hal ini terkait dengan Hak dan Kewajibannya secara umum tetapi belum optimal terkait dengan peningkatan kinerja pegawai. Untuk mengatasi faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja Pegawai Camat melakukan upaya yaitu Memberikan contoh teladan yang baik kepada pegawai, memberikan pengawasan kepada pegawai, menerapkan *reward* dan *punishment* yang adil, Memecahkan masalah dan mengambil keputusan, menampung aspirasi dan motivasi kepada pegawai negeri sipil di kecamatan Pulau Panggung. **Kesimpulan:** Penelitian menunjukkan bahwa camat berperan sebagai kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil di Kecamatan Pulau Panggung melalui contoh kedisiplinan, pengawasan, penerapan reward dan punishment, pemecahan masalah bijak, serta penampungan aspirasi dan motivasi. Hambatan seperti kurangnya kesadaran pegawai, fasilitas yang tidak memadai, keterbatasan kemampuan, dan pelayanan publik yang kurang optimal diatasi dengan langkah-langkah ini. Upaya camat yang konsisten diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.

Kata kunci: Peranan; Camat; Kinerja

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kecamatan berfungsi ganda sebagai bagian dari pemerintahan kabupaten/kota dan penyelenggara urusan pemerintahan umum, dengan camat menjalankan tugas bupati/walikota dan pemerintahan pusat. SDM, diatur oleh Undang Undang No. 20 Tahun 2023, meliputi PNS dan PPPK, sangat penting untuk efisiensi organisasi. Undang Undang No. 23 Tahun 2014 menekankan otonomi daerah untuk kesejahteraan masyarakat, dengan camat bertanggung jawab kepada bupati/walikota, Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018 tentang Kecamatan meliputi koordinasi, pengawasan, dan pelaksanaan urusan pemerintahan. Penelitian di Kecamatan Pulau Panggung menunjukkan pentingnya perhatian pada kebutuhan pegawai untuk meningkatkan kinerja, meskipun ada tantangan disiplin. Pada tahun 2023, Kecamatan Pulau Panggung memiliki 22 PNS dengan program yang ditetapkan

untuk mencapai visi dan misi, dimana peran camat sangat penting dalam mengarahkan dan memotivasi pegawai agar mencapai target kinerja. Pelayanan administrasi perkantoran di Kecamatan Pulau Panggung fokus pada kepuasan masyarakat. Peningkatan kinerja pelayanan tercermin dalam diagram berikut :

Gambar 1.

Diagram Capaian Kinerja Pelayanan Kecamatan Pulau Panggung

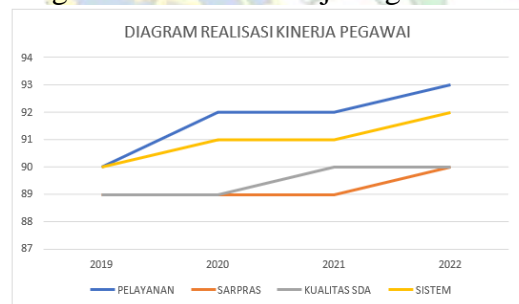


Sumber: Dokumen Kependudukan (2023)

Diagram menunjukkan bahwa capaian kinerja Kecamatan Pulau Panggung meningkat dari 2021 ke 2022, tetapi data 2023 belum dapat disimpulkan karena masih berjalan. Kinerja pegawai meningkat pada 2022 dibandingkan 2021, karena stabilisasi pasca-pandemi. Meskipun data 2023 masih rendah, ini disebabkan oleh pengumpulan data yang belum selesai. Untuk meningkatkan kinerja, diperlukan target dan evaluasi tahunan yang terstruktur. Evaluasi ini penting untuk memantau dan meningkatkan kinerja pegawai, serta mengidentifikasi area perbaikan. Dengan target yang jelas dan evaluasi berkala, diharapkan kualitas pelayanan dan kinerja keseluruhan di Kecamatan Pulau Panggung akan meningkat. Selain itu, terdapat empat indikator kinerja yang diukur, yaitu meningkatnya pelayanan administrasi perkantoran, sarana dan prasarana aparatur, kualitas SDM aparatur, serta sistem pengawasan internal dan pengendalian. Target kinerja untuk keempat indikator tersebut ditetapkan 100% di semua tahun.

Gambar 2.

Diagram Realisasi Kinerja Pegawai Di Kecamatan Kecamatan Pulau Panggung



Sumber: LAKIP Kecamatan Pulau Panggung (2022)

Diagram menunjukkan peningkatan kinerja Kecamatan Pulau Panggung dari 2021 ke 2022, namun data 2023 belum lengkap. Kinerja pegawai naik pada 2022 pasca-pandemi, meskipun belum optimal. Dibutuhkan target dan evaluasi tahunan untuk memantau dan meningkatkan kinerja pegawai. Ada empat indikator kinerja, dengan target 100% setiap tahun. Realisasi kinerja menunjukkan peningkatan, meski belum mencapai target. Camat memiliki peran penting dalam mengarahkan dan memotivasi pegawai, sesuai teori peranan Dwiyanto. Undang-Undang No 10 Tahun 2023 menegaskan profesionalisme pegawai ASN. Kecamatan menghadapi tantangan disiplin dan inisiatif pegawai yang memerlukan kepemimpinan camat yang efektif.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Pada sekarang ini terlihat dari permasalahan yang timbul dalam sarana dan prasarana serta pelayanan terhadap masyarakat yang masih kurang menjadi kendala yang dihadapi pegawai kecamatan dalam melaksanakan tugas aparatur sipil negara. Oleh karena itu, diperlukan seorang camat selaku pemimpin kecamatan yang memiliki kemampuan memimpin bawahannya dalam menyelesaikan masalah. Seorang camat harus mempunyai Peranan dalam mengambil langkah-langkah positif kearah perbaikan dan melakukan gerakan perubahan dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan.

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu, baik dalam konteks pendekatan yang digunakan maupun konteks jenis peran maupun kinerja yang sama yaitu dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil. Peneliti (Sarra Victor , 2017) dengan judul Strategi Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kecamatan Messawa Kabupaten Mamasa, Penelitian ini memiliki kesamaan yakni meningkatkan kinerja pegawai, termasuk faktor pendukung dan penghambat dalam penelitian yang ditemukan namun perbedaannya yakni pada penelitian ini berfokus pada strategi sedangkan pada penelitian saya berfokus pada peran camatnya. Kemudian peneliti (Wahyuni Saragi ,2018) dengan judul Peranan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Medan Timur. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif untuk menganalisis peran camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Medan Timur. Peneliti (Pora, A 2020) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Camat Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Mangoli Tengah. Studi ini menilai dampak kepemimpinan camat terhadap kinerja pegawai di Mangoli Tengah, menggunakan metode kualitatif. Peneliti (Illahi, M 2020) dengan judul Peran Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Bogor. Penelitian ini mengevaluasi peran kepemimpinan camat dalam peningkatan kinerja pegawai di Kecamatan Bogor. Peneliti (Maulida, Rizky 2022) dengan judul Peran Kepemimpinan Camat dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Kecamatan Panyabungan. Skripsi ini mengkaji peran kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Panyabungan. Peneliti (Cut Asmaul H 2020) dengan judul Peran Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Johan Pahlawan. Studi ini meneliti peran kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Johan Pahlawan, Aceh Barat. Peneliti Asmah Syam Dkk, 2019) dengan judul Peranan motivasi kerja dalam kinerja pegawai pada kantor kecamatan tanjung balai. Penelitian ini membahas tentang peran motivasi terhadap kinerja pegawai. Peneliti (Syamsu Alam, 2017) dengan judul Kepemimpinan Camat dan Peningkatan Kinerja Pegawai di Kecamatan Sambutan . Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan camat secara aplikatif mampu meningkatkan kinerja pegawai di Sambutan, Samarinda. Peneliti (Khoirunnisa, 2020) dengan judul Peranan Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru. Pada penelitian ini membahas tentang pengaruh kepemimpinan camat terhadap pegawai di kecamatan. peneliti (Randi Fardilla, 2021) dengan judul peran camat dalam menerapkan disiplin pegawai di kantor camat Langgam Kabupaten Pelalawan. Penelitian ini membahas tentang peran camat terhadap kinerja pegawai di kantor camat ketika di terapkannya disiplin.

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana penelitian terdahulu milik Indriyani Febrianti menggunakan teori penerapan milik Richardus Eko Indrajit tentang elemen sukses penerapan e – government dan lokus penelitiannya yang berbeda sedangkan penulis menggunakan teori Implementasi milik Charles O Jones. Penelitian milik Nevan Alsya Kalihva menggunakan Teori implementasi kebijakan Van Horn dan Van Meter tentang indikator-indikator keberhasilan di dalam implementasi suatu kebijakan, dll. Penelitian ini memberikan kontribusi kebaruan ilmiah dengan menerapkan teori Implementasi Charles O Jones. Pendekatan ini memberikan inovasi dalam memahami kebutuhan pengguna aplikasi dan menciptakan solusi yang lebih efektif dan berkelanjutan. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya sekedar memberi edukasi tetapi juga memberikan solusi yang inovatif dalam mengatasi permasalahan pengelolaan aplikasi. Kebaruan ilmiah dari penelitian ini terletak pada penerapan metode deskriptif kualitatif dalam menyelidiki penerapan aplikasi Balikpapan Single Window yang belum pernah diteliti sebelumnya. Dengan menggunakan pendekatan ini, penelitian dapat menggali informasi yang mendalam tentang situasi dan kondisi yang menjadi latar belakang permasalahan penerapan aplikasi. Hal ini memberikan landasan yang kuat dalam penerapan dan pengelolaan aplikasi yang lebih efektif dan inovatif. Dengan melibatkan informan yang memiliki pemahaman yang kuat terkait fokus penelitian, penelitian ini memastikan validitas data yang diperoleh dan sesuai dengan konteks penelitian. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi teoritis tetapi juga praktis dalam upaya meningkatkan implementasi aplikasi yang berkelanjutan.

1.5. Tujuan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran camat dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Pulau Panggung Kabupaten Tanggamus, mendeskripsikan faktor penghambat dan pendukung kinerja, serta mengidentifikasi upaya camat dalam mengatasi hambatan tersebut.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Penelitian kualitatif deskriptif digunakan untuk menggambarkan secara rinci serta mendalam mengenai peran camat dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Pulau Panggung Kabupaten Tanggamus dengan maksud untuk mengamati, menganalisis, dan mengelola suatu peristiwa yang sedang terjadi di lapangan dengan memahami interaksi sosial. Pendekatan induktif digunakan untuk menemukan suatu kebenaran, yakni dengan meneliti keadaan yang menggambarkan keadaansuatu objek, sistem pemikiran serta hubungan antara fenomena, sehingga menghasilkan kesimpulan yang bersifat umum. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang situasi yang sedang diteliti, serta memungkinkan analisis yang lebih rinci terhadap temuan yang relevan dengan masalah yang sedang diteliti. Teknik pengumpulan data yang dilakukan menggunakan metode Triangulasi yaitu penggabungan berbagai metode dan teknik pengumpulan data dari sumber data yang sama dengan melakukan observasi, wawancara dan dokumentasi.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif untuk menganalisis dan memperoleh gambaran yang jelas mengenai Peranan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kecamatan Pulau Panggung Kabupaten Tanggamus Provinsi Lampung

dengan menggunakan teori peran dan kinerja Dwiyanto dalam Sudarmanto (2015:16) dengan 5 dimensi yaitu produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas.

3.1. Peranan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kecamatan Pulau Panggung

3.1.1. Produktivitas

Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Pulau Panggung secara keseluruhan memperlihatkan pencapaian target kinerja yang optimal. Dalam pelaksanaannya, masing-masing bidang dan sektor telah dibuat target kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas kinerja pegawai negeri sipil

a. Kemampuan kepemimpinan

Kepemimpinan seorang camat dalam mempengaruhi sebuah keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin memberikan dampak kepada bawahannya apakah dapat mengikuti perintah yang diberikan atau tidak.

Hasil wawancara yang dilaksanakan peneliti kepada Camat Kecamatan Pulau Panggung bapak Kuroisin, Se pada hari rabu tanggal 17 januari 2024 pukul 07:00 WIB menyatakan sebagai berikut : Strategi yang saya gunakan selama saya menjadi pemimpin disini yaitu kita harus punya komitmen yang kuat, kita juga harus punya komitmen antar para pimpinan daerah dalam hal ini kita selalu menggelar pertemuan forum komunikasi antardesa, kebijakan yang dibuat juga harus matang, dan kita juga harus dapat menyelesaikan permasalahan dengan adil dan tegas.

Adapun pendapat dari staff di kantor kecamatan Pulau Panggung ketika peneliti melakukan wawancara kepada Sekcam Bapak Singgih Susilo, S.IP sebagai berikut :

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan peneliti kepemimpinan camat Kecamatan Pulau Panggung bapak Kuroisin, SE beliau sudah tegas dan bijak dalam mengambil sebuah keputusan sehingga peneliti melihat terjalannya komunikasi yang baik antara pemimpin dan pegawainya.

b. Kompetensi PNS

Sebuah organisasi tentunya harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten agar dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Sesuai dengan pengertian kompetensi dimana petugas pemberi pelayanan harus ditetapkan dengan tepat melalui prosedur berdasarkan pengetahuan, keahlian, ketrampilan, sikap dan perilaku Mengenai kompetensi pegawai yang ada pada Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Pulau Panggung, peneliti melakukan wawancara kepada Sekretaris Camat Bapak Singgih Susilo, S.IP., pada hari selasa tanggal 16 januari 2024 pukul 08:00 WIB beliau mengemukakan bahwa :

Penempatan pegawai belum sesuai dengan kompetensinya, Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Pulau Panggung sendiri masih kurang mampu dalam mengoperasikan komputer sedangkan sekarang ini banyak pemberkasan-pemberkasan yang harus disusun menggunakan komputer. Kurangnya kompetensi dalam hal tersebut jadinya dapat memperlambat pencapaian kinerja.

Dari hasil wawancara tersebut peneliti melihat memang pegawai yang dapat mengoperasikan komputer hanyalah sedikit. Penempatan pegawai juga tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Sehingga, target kinerja terganggu dan mengalami keterlambatan dalam pengerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Pulau Panggung yang ada belum memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi tersebut. Adanya Pegawai Negeri Sipil yang memadai diharapkan kinerja pegawai negeri sipil dapat meningkat dan dapat mengatasi segala persoalan yang ada dilapangan.

c. Pencapaian Hasil Tugas

Pencapaian hasil kerja pegawai negeri sipil ini dapat diukur dari seberapa besar pegawai mampu

menyelesaikan tugasnya dalam waktu yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara peneliti dengan sekretaris camat Bapak Singgih Susilo, S.IP. pada hari selasa tanggal 16 januari 2024 pukul 08:00 WIB menyatakan bahwa:

Pegawai sudah diberikan beban tugas sesuai dengan tupoksi masing-masing. Sehingga pekerjaan yang sudah diberikan seharusnya dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan target yang ingin dicapai. Namun, masih ada pegawai yang menunda pekerjaan sehingga terlambatnya dalam penyelesaian pekerjaan.

Hal yang serupa juga disampaikan Kasubbag Umum dan Keuangan ibu Cikmah, S.ST, MM. yang menyatakan bahwa :

untuk mencapai target hasil kerja, pegawai seharusnya sudah bisa menyelesaikan semua pekerjaan dengan tepat waktu karena pegawai sudah diberikan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan keahlian masing-masing. Namun masih ada beberapa pegawai yang menunda pekerjaan sehingga terdapatnya kendala dalam penyelesaian program kecamatan yang berdampak pada keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan dan hal ini mendapat teguran langsung dari atasan.

Berdasarkan hasil wawancara diatas disimpulkan bahwa dalam menilai hasil kerja pegawai, pegawai belum bisa menampilkan kinerjanya secara maksimal karena terdapatnya beberapa pegawai yang masih menunda-nunda pekerjaan sehingga memperlambat penyelesaian pekerjaan dan berdampak juga pada hasil program kecamatan yang tidak bisa diselesaikan secara tepat waktu.

Berdasarkan empat indikator diatas permasalahan yang terjadi di Kecamatan Pulau Panggung terdapat pada kompetensi PNS yang kurang kompeten dan sarana prasarana yang masih kurang memadai di Kecamatan Pulau Panggung.

3.1.2. Kualitas Layanan

Kualitas pelayanan menjadi tolok ukur dasar bagi organisasi publik yang harus diwujudkan birokrat pemerintahan agar dapat menjalankan tugas pokok dan fungsi penyelenggaraan pelayanan bagi masyarakat. Kualitas pelayanan dapat diukur dengan mutu pelayanan, standar pelayanan, dan kejelasan atau kemudahan informasi yang didapatkan masyarakat. Standar pelayanan masyarakat dalam penyelenggaraan pelayanan yang baik bertumpu pada standar operasional dan prosedur yang baik. Berdasarkan wawancara peneliti dengan sekretaris camat Bapak Singgih Susilo, S.IP menyatakan bahwa : “Standar pelayanan di Kecamatan Pulau Panggung sendiri sudah baik dalam melayani masyarakat sesuai dengan standar operasional dan prosedur yang diberikan juga”.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut segala kegiatan yang dilakukan sesuai dengan prosedur pelayanan yang ada. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan peneliti Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Pulau Panggung selalu melakukan kegiatan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh pemerintah daerah.

3.1.3. Responsivitas

Dalam penyelenggaraan pelayanan publik pegawai negeri sipil selaku lembaga pemerintah harus mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat. Secara umum responsivitas merupakan bentuk kepekaan pemerintah dalam memberikan pelayanan. Responsivitas merupakan indikator dalam kinerja pegawai pemerintah dengan maksud untuk mengukur kemampuan pegawai untuk mengetahui kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pengelolaan dan mengembangkan program sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

Kepuasan masyarakat merupakan salah satu indikator yang dapat menunjukkan keberhasilan dalam penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat. Untuk itu upaya optimal harus dilakukan pegawai negeri sipil agar dapat melaksanakan pelayanan untuk melahirkan tingkat kepuasan masyarakat. Kepuasan masyarakat tercapai jika penerima pelayanan mendapatkan pelayanan sesuai dengan harapan.

3.1.4. Responsibilitas

Kesesuaian program dengan prinsip sesuai dengan program yang direncanakan dalam pelaksanaannya harus memiliki korelasi dengan prosedur yang ada. Dalam organisasi publik program kegiatan berjalan dengan baik harus sesuai dengan prosedurnya.

Program-program yang telah ditetapkan Kecamatan Pulau Panggung dalam rangka mencapai visi dan misi Kecamatan Pulau Panggung ialah sebagai Indikator Kinerja Utama Organisasi yang memiliki target yang harus dicapai.

berikut ini adalah beberapa Indikator Kinerja Utama Kecamatan Pulau Panggung :

1. Meningkatnya pelayanan administrasi perkantoran
2. Meningkatnya sarana dan prasarana Aparatur
3. Meningkatnya Kualitas Sumber daya Aparatur
4. Meningkatnya sistem pengawasan internal dan pengendalian serta pengembangan kecamatan

Adanya kesesuaian program kinerja tersebut dapat dilihat dari capaian kinerja sasaran strategis Indikator Kinerja Utama Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Pulau Panggung. Dalam hasil capaian tersebut dapat dilihat apakah program yang dilakukan berjalan dengan baik atau tidak. Indikator kinerja utama menjadi tanggung jawab Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Pulau Panggung. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Kasubbag Perencanaan dan Evaluasi Hartawan, S.Kom pada hari senin 15 januari 2024 pukul 08:00 WIB menyebutkan bahwa :

Kami berkerja selalu menjaga komitmen yang kami bangun. Salah satunya senantiasa berjalan sesuai target kinerja yang ada. Tidak serta merta bergerak sendiri dan asal-asalan. Semua sudah terstruktur dan teratur, tinggal pada tahap pemaksimalan saja.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti dapat peneliti simpulkan program yang direncanakan sudah sesuai dengan prosedur. Namun dalam pelaksanaannya program tersebut masih banyak kendala sehingga program yang dijalankan masih kurang maksimal. Walaupun demikian, para pegawai selalu berusaha maksimal dalam mencapai target kinerja.

3.1.5. Akuntabilitas

Organisasi yang ada di pemerintah dalam melayani masyarakat harus dapat mempertanggungjawabkan secara terbuka kepada stakeholders. Inti dalam penyelenggaraan pelayanan terletak pada masyarakat. Dalam hal ini, konsep akuntabilitas publik yang digunakan untuk melihat seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi publik itu konsisten.

Berdasarkan wawancara dengan Kasubbag Perencanaan dan Evaluasi Hartawan, S.Kom mengatakan bahwa : “Kami bertanggung jawab dalam menangani setiap permasalahan yang ada di masyarakat”.

Sejalan dengan apa yang disampaikan, Camat Pulau Panggung Bapak Kuroisin, SE pada hari rabu tanggal 17 januari pukul 07:00 WIB menyampaikan bahwa “Pertanggung jawaban pegawai dalam melayani masyarakat sudah baik, dan memiliki komitmen yang kuat”.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dan beberapa pengamatan yang dilakukan peneliti memahami bahwa pertanggungjawaban pegawai negeri sipil sudah bagus, artinya pegawai tidak serta merta hanya melakukan pelayanan. Tetapi ikut serta dalam menyelesaikan pelayanan yang dapat dipertanggungjawabkan.

Berdasarkan indikator-indikator kinerja yang dikemukakan oleh Dwiyanto yaitu Produktivitas, Kualitas layanan, Responsivitas, Resonsibilitas dan Akuntabilitas. Peneliti dapat menyimpulkan bahwa permasalahan kinerja yang terjadi di Kecamatan Pulau Panggung terdapat pada sarana dan prasarana, kompetensi PNS, dan indek kepuasan pelayanan yang ada di Kecamatan Pulau Panggung.

3.2. Hambatan dalam pelaksanaan

Selain upaya-upaya tersebut, terdapat beberapa faktor penghambat kinerja pegawai yang perlu

diperhatikan. Faktor-faktor penghambat ini termasuk kurangnya tingkat kesadaran dan tanggung jawab pegawai, kurangnya sarana dan prasarana yang memadai, kurangnya kemampuan pegawai, dan pelayanan masyarakat yang kurang optimal. Kurangnya tingkat kesadaran pegawai terlihat dari perilaku pegawai yang harus diperintah terlebih dahulu untuk mengerjakan tugas, kurang memiliki inisiatif, dan menunda-nunda penyelesaian pekerjaan. Sarana dan prasarana yang kurang memadai juga menjadi hambatan, karena fasilitas yang tidak lengkap menghambat pegawai dalam menyelesaikan tugasnya secara maksimal. Selain itu, kurangnya kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas disebabkan oleh minimnya pendidikan dan pelatihan (diklat) yang diikuti, yang mengakibatkan kurangnya kompetensi dalam menggunakan teknologi yang berkembang. Pelayanan masyarakat yang kurang optimal juga menjadi masalah, karena pegawai yang kurang kompeten dalam melayani masyarakat dapat mengurangi tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan.

3.3. Upaya Dinas Komunikasi dan Informatika dalam mengatasi Hambatan

Untuk mengatasi faktor-faktor penghambat ini, camat melakukan berbagai upaya seperti memberikan contoh teladan yang baik, melakukan pengawasan, menerapkan reward dan punishment yang adil, memecahkan masalah dan mengambil keputusan secara bijak, serta menampung aspirasi dan memotivasi pegawai. Dengan langkah-langkah tersebut, camat diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi dan kesadaran pegawai, serta meningkatkan kinerja pegawai dalam melayani masyarakat. Upaya yang konsisten dan berkesinambungan ini diharapkan dapat membawa perubahan positif dan peningkatan kinerja yang signifikan bagi pegawai negeri sipil di Kecamatan Pulau Panggung.

3.4. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka peneliti memberikan saran terkait dengan peningkatan Peranan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Pulau Panggung sebagai berikut :

1. Kepada Camat, disarankan untuk Mempertegas hukuman disiplin agar terciptanya pemikiran untuk tidak mengulangi pelanggaran disiplin bagi pegawai, Camat dapat memberikan pelatihan langsung kepada pegawai baik itu secara teknis maupun lisan berupa pengalaman camat selama ini dalam bekerja agar pegawai dalam bekerja dapat memiliki kesadaran tanpa harus di perintah.
2. Perlu adanya sosialisasi intensif kepada Pegawai Negeri Sipil untuk meningkatkan kinerja sesuai dengan tupoksi yang diberikan dan perlu adanya kesadaran diri dari Pegawai Negeri Sipil mengenai pentingnya tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.
3. Perlu adanya penambahan Pegawai Negeri Sipil yang mampu mengoperasikan komputer agar dapat membuat pekerjaan pendataan, surat-menyurat, dan pengarsipan dokumen kecamatan dapat terorganisir dengan baik.

Ada beberapa hal yang menjadi pembeda antara penelitian ini dengan penelitian penelitian sebelumnya yakni berfokus pada strategi maupun peran pada camatnya sedangkan pada penelitian saya berfokus pada kinerja pegawai negeri sipil di kecamatan Pulau Panggung. Pada penelitian saya menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif yang memiliki 5 indikator yakni produktifitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas yang masih jarang di gunakan pada penelitian sebelumnya.

IV. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa camat berperan sebagai kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil di Kecamatan Pulau Pangung melalui upaya terstruktur dan berkesinambungan. Langkah-langkah tersebut meliputi pemberian teladan kedisiplinan, pengawasan kinerja, penerapan sistem reward dan punishment, pemecahan masalah secara bijak, serta menampung aspirasi dan memberikan motivasi kepada pegawai. Hambatan yang dihadapi mencakup kurangnya kesadaran dan tanggung jawab pegawai, fasilitas yang tidak memadai, keterbatasan kemampuan, dan pelayanan masyarakat yang kurang optimal. Upaya konsisten camat dalam mengatasi hambatan ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.

Keterbatasan Penelitian. Penulis menyadari bahwa penulisan ini memiliki keterbatasan berupaketerbatasan biaya dalam penulisan dan keterbatasan waktu penulisan yang singkat

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menemukan adanya permasalahan dalam tingkat kedisiplinan pegawai yang rendah, sehingga penulis berharap agar ada penulisan lanjutan terkait evaluasi kinerja pegawai di kecamatan pulau pangung. Arah masa depan penelitian dapat melibatkan lebih banyak kerjasama lintas sektor, seperti pemerintah, industri, dan sipil masyarakat, untuk menciptakan solusi yang lebih holistik dan berkelanjutan.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Institut Pemerintahan Dalam Negeri yang telah memberikan kesempatan penulis mengembangkan keterampilan penulisan karya ilmiah, Kecamatan Pulau Pangung yang telah memberikan kesempatan penulis melakukan penelitian Peran Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil, dan seluruh pihak yang telah mendukung dan membantu sehingga penelitian ini selesai tepat waktu. Dan terima kasih kepada diri saya sendiri yang telah berusaha sampai saat ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Cut, Asmaul H. 2020 *Peran Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Johan Pahlawan*. <http://jurnal.utu.ac.id/JPS/article/view/5173>
- Illahi, M. J., Rahmawati, R., & Ramdani, F. T. (2024). Peran Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Bogor Selatan Kota Bogor . *Karimah Tauhid*, 3(5), 5655–5665. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v3i5.13381>
- Khoirunnisa, 2020, Peranan Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru. <https://eprints.uniska-bjm.ac.id/3362/1/ARTIKEL%20KHAIRUNNISA.pdf>
- Khotari, C.R. 2004. *Research Methodology : Methods and Techniques Second Revised Edition*. New Delhi : *New Age International Publisher*
- Maulida, Rizky 2022. Peran Kepemimpinan Camat dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Kecamatan Panyabungan. <https://repositori.uma.ac.id/handle/123456789/16317>
- Sarra, Victor (2017) Strategi kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai kecamatan Messawa Kabupaten Mamasa provinsi Sulawesi Barat. <http://repository.ut.ac.id/id/eprint/7903>
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi, dan Implementasi dalam organisasi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Syam, Asmah. 2019 Peranan motivasi kerja dalam kinerja pegawai pada kantor kecamatan tanjung balai. <https://jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/strukturasi/article/view/4>

- Syamsu Alam, 2017 Kepemimpinan Camat dan Peningkatan Kinerja Pegawai di Kecamatan Sambutan. <https://e-journals.unmul.ac.id/index.php/JAR/article/viewFile/883/793>
- 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. <https://doi.org/10.52046/jgoa.v1i1.363>
- Randi Fardilla, 2021. *peran camat dalam menerapkan disiplin pegawai di kantor camat Langgam Kabupaten Pelalawan*. <https://repository.uir.ac.id/15130/1/147310044.pdf>
- Wahyuni Saragi 2018. *Peran Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Medan Timur* Kota Medan <https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/18630/1/188520093%20-%20Mahyuni%20Saragi%20-%20Fulltext.pdf>
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, dasar hukum ini mendukung penyelenggaraan pemerintahan
- Undang Undang No. 23 Tahun 2014 tentang pemerintah daerah dan otonomi daerah
- Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018 tentang Kecamatan

