

OPTIMALISASI KEPEMIMPINAN CAMAT UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN PELAYANAN PUBLIK DI KECAMATAN (STUDI KASUS KANTOR CAMAT KINALI KABUPATEN PASAMAN BARAT SUMATERA BARAT)

Michael Ade Putra¹⁾, Maringan Panjaitan²⁾, Artha Lumban Tobing³⁾

Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas HKBP Nommensen
Jl Sutomo No.4A, Perintis, Kec. Medan Tim., Kota Medan Sumatera Utara 20235

Email Korespondensi: michael.putra@student.uhn.ac.id

Email: maringan.panjaitan@uhn.ac.id

Email: artha.tobing@uhn.ac.id

Abstract: *Sub-district leadership plays a crucial role in improving employee performance to improve the quality of public services at the sub-district level. This study aims to analyze the strategy for optimizing sub-district leadership in improving employee performance at the Kinali Sub-district Office, West Pasaman Regency, West Sumatra. The method used in this study is a qualitative approach with data collection through interviews, observations, and documentation studies. The results of the study indicate that optimizing sub-district leadership is carried out through increasing supervision, providing motivation, and strengthening coordination between employees and the community. Factors that support leadership optimization include clear administrative authority and adequate resource support, while the main obstacles faced are lack of employee discipline and limited access to relevant training. The conclusion of this study confirms that effective sub-district leadership contributes significantly to improving employee performance and the quality of public services. Recommendations proposed include improving the performance evaluation system, technology-based employee training, and strengthening transparency in the public service process.*
Keywords: *Sub-district Leadership, Employee Performance, Public Service, Optimization, Kinali Sub-district.*

Abstrak: Kepemimpinan camat memiliki peranan yang krusial dalam meningkatkan kinerja pegawai untuk memperbaiki kualitas pelayanan publik di tingkat kecamatan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi optimalisasi kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Kinali, Kabupaten Pasaman Barat, Sumatera Barat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa optimalisasi kepemimpinan camat dilakukan melalui peningkatan pengawasan, pemberian motivasi, serta penguatan koordinasi antara pegawai dan masyarakat. Faktor-faktor yang mendukung optimalisasi kepemimpinan meliputi kewenangan administratif yang jelas dan dukungan sumber daya yang memadai, sedangkan hambatan utama yang dihadapi adalah kurangnya disiplin pegawai dan keterbatasan akses terhadap pelatihan yang relevan. Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan camat yang efektif memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik. Rekomendasi yang diajukan mencakup peningkatan sistem evaluasi kinerja, pelatihan pegawai berbasis teknologi, serta penguatan transparansi dalam proses pelayanan publik.
Kata Kunci: Kepemimpinan Camat, Kinerja Pegawai, Pelayanan Publik, Optimalisasi, Kecamatan Kinali.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepemimpinan dalam bahasa Inggris dikenal sebagai "*Leadership*," tetapi secara umum, kepemimpinan dapat diartikan sebagai hubungan yang kuat antara individu dan suatu kelompok (Aprilinda & Budiman, 2021:841). Kepemimpinan merupakan salah satu topik yang selalu menarik perhatian berbagai kalangan, baik dari akademisi, politisi, maupun praktisi. Banyak literatur mengenai kepemimpinan yang menjelaskan cara menjadi pemimpin yang efektif, sikap dan gaya yang sesuai dengan konteks kepemimpinan, serta kriteria-kriteria yang diperlukan untuk menjadi pemimpin yang baik. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi sebagian besar dipengaruhi oleh kepemimpinan yang ada (Ibrahim et al., 2020:26).

Dalam tatanan pemerintahan, kecamatan memiliki peranan yang sangat vital sebagai unit administratif di bawah kabupaten atau kota. Setiap kecamatan dipimpin oleh seorang Camat yang bertanggung jawab atas pelaksanaan pemerintahan di tingkat tersebut. Sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 17 Tahun 2018 tentang Kecamatan, Peran Camat sangat penting karena selain bertanggung jawab atas administrasi pemerintahan, Camat juga harus memimpin dan mengelola staf kecamatan untuk memastikan pelayanan publik yang berkualitas bagi masyarakat. Kepemimpinan yang efektif sangat berpengaruh terhadap keberhasilan atau kegagalan organisasi Kecamatan, baik dalam aspek pemerintahan maupun Pembangunan (Lahagu, 2024).

Namun, selain menjalankan tugas administrasi, Camat juga berperan sebagai pemimpin yang harus memastikan bahwa pegawai di bawahnya bekerja dengan baik untuk memberikan pelayanan publik yang maksimal. Kepemimpinan yang efektif dari seorang Camat sangat berpengaruh terhadap

kualitas pelayanan yang diterima oleh masyarakat, serta keberhasilan dalam mencapai tujuan pembangunan daerah. Tanpa adanya kepemimpinan yang solid, organisasi kecamatan berpotensi menghadapi ketidak efisienan dalam pelayanan dan kesulitan dalam mencapai sasaran pembangunan.

Kecamatan Kinali, yang berada di Kabupaten Pasaman Barat, Sumatera Barat, memiliki potensi alam yang sangat besar serta beragam sumber daya yang melimpah. Namun, kecamatan ini menghadapi berbagai tantangan dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan publik. Beberapa hambatan, seperti kurangnya koordinasi di antara pegawai, fasilitas yang terbatas, serta rendahnya keterampilan dan kompetensi pegawai dalam memberikan pelayanan sesuai standar, menghalangi efektivitas pelayanan yang diberikan. Hambatan-hambatan ini mengindikasikan bahwa meskipun Camat memiliki peran yang sangat krusial dalam kepemimpinan, pengelolaan yang ada masih belum sepenuhnya efektif. Kinerja pegawai yang kurang optimal tentu berpengaruh pada kualitas pelayanan publik, yang pada akhirnya tidak dapat memenuhi harapan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan yang lebih cepat, efisien, dan berkualitas.

Penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam mengenai peran kepemimpinan Camat dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan publik, dengan fokus pada tantangan yang dihadapi oleh Kecamatan Kinali. Penelitian ini akan mengidentifikasi berbagai faktor yang mempengaruhi kepemimpinan Camat, seperti strategi yang diterapkan dalam pengelolaan pegawai dan pemanfaatan sumber daya yang tersedia, serta memberikan rekomendasi yang dapat diimplementasikan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik di kecamatan tersebut.

Diharapkan, hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai kepemimpinan yang efektif, serta memberikan saran-saran praktis yang dapat mendukung perbaikan kualitas pelayanan publik dan pencapaian tujuan pembangunan daerah. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam pengembangan teori kepemimpinan dan penerapan praktik terbaik dalam manajemen pemerintahan daerah.

Maka dari itu Berdasarkan dari pengamatan peneliti, peneliti tertarik untuk meneliti lebih mendalam mengenai “ Optimalisasi Kepemimpinan Camat Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik Di Kecamatan” Lokus: Kantor Camat Kinali, Kabupaten Pasaman Barat, Sumatera Barat.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka timbul beberapa rumusan masalah yaitu:

1. Apa saja upaya yang dapat dilakukan oleh camat untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pelayanan publik ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui upaya-upaya yang dilakukan oleh Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Kinali

II. METODE PENELITIAN

A. Landasan Teori

Optimalisasi

Menurut Depdikbud (1995, h. 628) Optimalisasi berasal dari kata optimal berarti terbaik, tertinggi, sedangkan optimalisasi berarti suatu proses meninggikan atau meningkatkan ketercapaian dari tujuan yang diharapkan sesuai dengan kriteria yang telah di tetapkan.

Optimalisasi merupakan suatu proses untuk mengoptimalkan agar ditemukannya solusi terbaik dari sekumpulan alternatif solusi yang ada. Optimalisasi dilakukan dengan memaksimalkan suatu fungsi objektif dengan tidak melanggar batasan. Dengan adanya optimalisasi, suatu sistem dapat meningkatkan efektivitasnya, yaitu meningkatkan keuntungan, meminimalisir waktu proses, dan sebagainya.

Kepemimpinan

Menurut Daniel (2013:17), kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu hubungan yang terdapat dalam diri seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar demi mencapai tujuan yang diinginkan. Sementara itu, Syafarudin (2012:47) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mendorong tindakan melalui orang lain dengan membangun kepercayaan dan kerja sama. Di sisi lain, Yamin dan Maisah (2010:74) mengartikan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seorang individu dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut (Efendi et al., 2019) adalah kemampuan buat dampak konstruktif pada orang lain, atau kemampuan bekerja sama buat mencapai tujuan yang direncanakan. Beberapa gaya kepemimpinan yang sering dibahas dalam literatur:

- a. Gaya Kepemimpinan Otokratis
Gaya kepemimpinan otokratis adalah gaya kepemimpinan yang membuat keputusan sendiri tanpa melibatkan anggota tim. Karakteristik dari gaya kepemimpinan ini adalah memiliki kontrol yang tinggi, keputusan diambil dengan cepat, dan partisipasi anggota tim sangat minim.
- b. Gaya Kepemimpinan Demokratik

Definisi: Pemimpin melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan.

Karakteristik: Mendorong partisipasi, menciptakan rasa memiliki, dan meningkatkan tanggung jawab di antara anggota tim.

- c. Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire
Definisi: Pemimpin memberikan kebebasan kepada anggota tim untuk membuat keputusan dan bertindak.

Karakteristik: Intervensi pemimpin sangat sedikit, memberikan ruang bagi kreativitas, tetapi bisa menyebabkan kebingungan jika arahan tidak jelas.

- d. Gaya Kepemimpinan Situasional
Definisi: Pemimpin menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka sesuai dengan situasi dan kebutuhan tim.

Karakteristik: Fleksibilitas dalam pendekatan, seperti yang dijelaskan dalam model Hersey dan Blanchard, yang mencakup empat gaya (memberi arahan, menjelaskan, melibatkan, dan mendelegasikan).

- e. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Definisi: Pemimpin berusaha menginspirasi dan memotivasi anggota tim untuk mencapai tujuan bersama.

Karakteristik: Menciptakan visi yang menarik, membangun hubungan yang kuat, dan fokus pada pengembangan individu di dalam tim.

- f. Gaya Kepemimpinan Transaksional
Definisi: Pemimpin memberikan imbalan atau hukuman berdasarkan kinerja anggota tim.

Karakteristik: Menekankan pada pertukaran yang jelas, menetapkan struktur yang terdefinisi, dan fokus pada pencapaian tujuan jangka pendek.

Camat

Mardikanto mengungkapkan bahwa camat adalah pejabat pemerintah

yang bertugas dan bertanggung jawab untuk mengelola pemerintahan di tingkat kecamatan, yang mencakup aspek administrasi, pelayanan publik, dan pembangunan masyarakat. Sedangkan Soekanto menjelaskan bahwa camat berfungsi sebagai perwakilan pemerintah di tingkat kecamatan, dengan tugas melaksanakan kebijakan pemerintah daerah serta mengkoordinasikan aktivitas antara pemerintah desa dan masyarakat.

Dalam UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, camat didefinisikan sebagai pejabat yang diangkat oleh bupati atau walikota untuk memimpin kecamatan dan bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas pemerintahan, pembangunan, serta pelayanan publik di daerah tersebut. Kemudian dalam Peraturan Pemerintah No. 18 Tahun 2016 dijelaskan bahwa camat merupakan bagian dari pelaksana pemerintah daerah yang berada di bawah bupati atau walikota, dengan fungsi untuk melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan di tingkat kecamatan.

Kinerja

Mangkunegara (2013): Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Bernardin: Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Kasmir (2019:184): Kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode tertentu. Adhari (2020:77): Kinerja karyawan merupakan hasil yang diproduksi dari fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu. Simamora (2006:34): Kinerja adalah tingkat pencapaian pegawai dalam memenuhi persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif. Torang (2014:74): Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok

dalam organisasi dalam melaksanakan tugas.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai mengacu pada hasil atau prestasi yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Kinerja ini meliputi berbagai elemen, seperti efektivitas, efisiensi, kualitas pekerjaan, dan produktivitas. Penilaian kinerja pegawai biasanya didasarkan pada seberapa baik mereka memenuhi target yang telah ditentukan, kontribusi mereka dalam tim, serta pengaruhnya terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Robbins dan Judge (2017): Menurut mereka, kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, yang dapat diukur berdasarkan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan organisasi. Dessler (2017): Dessler mendefinisikan kinerja pegawai sebagai seberapa baik pegawai melakukan tugas dan tanggung jawab yang ditugaskan kepada mereka, yang mencakup pencapaian hasil kerja yang berkualitas. Armstrong (2014): Armstrong menjelaskan bahwa kinerja pegawai adalah kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi, yang mencakup aspek kualitas, kuantitas, dan perilaku kerja. Mathis dan Jackson (2016): Mereka mengartikan kinerja pegawai sebagai hasil dari interaksi antara kemampuan individu, motivasi, dan lingkungan kerja yang mendukung.

Pelayanan Publik

Pelayanan publik merujuk pada berbagai aktivitas yang dilakukan oleh pemerintah atau lembaga publik untuk memenuhi kebutuhan dan kepentingan masyarakat. Tujuan dari pelayanan ini adalah untuk memberikan akses kepada masyarakat terhadap berbagai jenis layanan dan fasilitas yang dibutuhkan, seperti pendidikan, kesehatan, transportasi, administrasi, dan lainnya. berdasarkan Undang-Undang Nomor 25

Tahun 2009 pasal satu (1) Tentang Pelayanan Publik memberikan definisi pelayanan publik sebagai berikut: "Pelayanan Publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administrasi yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik". Adapun tujuan pelayanan publik ialah Adanya

Standar pelayanan publik memberikan keterbukaan akses informasi kepada masyarakat sehingga dalam sebuah pelayanan baik persyaratan, prosedur, biaya dan jangka waktu dapat diukur dan diketahui masyarakat tanpa mengalami kebingungan serta menuntut pengawasan masyarakat dalam penyelenggaraannya.

Hayat (2017:50-51) Menurut Hayat, pelayanan publik adalah fungsi yang dilakukan oleh setiap instansi pemerintah yang menerapkan pelayanan publik secara efektif untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

B. Jenis Penelitian

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian kualitatif menurut Creswell (2016:29) adalah: "Proses penelitian untuk memahami yang didasarkan pada tradisi penelitian dengan metode yang khas meneliti masalah manusia atau masyarakat.

C. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian mengenai Optimalisasi Kepemimpinan Camat Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai dalam Meningkatkan Pelayanan Publik Di Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat dilakukan di Kantor Camat Kinali, Jl. Lintas Simp IV – Manggopoh, Kec. Kinali, Kabupaten Pasaman Barat Penelitian ini dilakukan

dalam jangka waktu 4 bulan, yakni dari bulan November 2024 hingga bulan Februari 2025.

D. Teknik Pengumpulan Data

Data Primer

Yaitu pengumpulan data yang diperoleh secara langsung pada saat melakukan penelitian di lapangan.

Data Sekunder

Pengumpulan data yang dilakukan melalui studi bahan-bahan kepustakaan yang diperlukan untuk mendukung data primer.

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Mengelola dan mempersiapkan data untuk dianalisis. Dalam langkah ini melibatkan transkrip wawancara dan scanning materi, menulis data serta
2. memilah dan menyusun data tersebut ke dalam jenis-jenis yang berbeda tergantung sumber informasi yang didapatkan.
3. Membaca keseluruhan data. Langkah pertama adalah membangun generealense atas informasi yang diperoleh dan merefleksikan maknanya secara keseluruhan.
4. Menganalisis secara detail dengan meng-coding data. Coding data merupakan proses pengelola materi/informasi menjadi segmen-segmen tulisan sebelum memaknainya. Dalam langkah ini melibatkan beberapa tahapan mengambil data tulisan atau gambar yang telah dikumpulkan selama proses pengumpulan, mengsegmentasi kalimat-kalimat atau paragraf-paragraf.
5. Menerapkan proses coding untuk mendeskripsikan setting orang-orang, kategori-kategori dan tema-tema yang dianalisis. Dalam hal ini melibatkan usaha

penyampaian informasi secara detail mengenai orang-orang, Lokasi-lokasi, peristiwa-peristiwa dalam setting tertentu.

6. Menunjukkan bagaimana deskripsi dan tema-tema yang akan disajikan kembali dalam narasi/laporan kualitatif
7. Langkah yang terakhir dalam analisis data adalah menginterpretasi data atau memaknai data.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Strategi Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Analisis Strategi Kepemimpinan Camat

Camat Kinali menerapkan strategi kepemimpinan yang menekankan disiplin, komunikasi terbuka, dan pengembangan karyawan. Berdasarkan teori kepemimpinan, pendekatan ini mencerminkan kecenderungan dalam manajemen perubahan. Dalam strategi ini, pemimpin berusaha untuk menginspirasi dan membimbing pegawai agar mencapai kinerja yang lebih baik.

Strategi utama yang diterapkan meliputi:

1. Disiplin Kerja: Camat menekankan pentingnya kepatuhan terhadap aturan. Untuk memastikan disiplin, sistem kehadiran elektronik digunakan untuk memantau kehadiran karyawan secara real-time. Camat Kinali menyatakan, "Penerapan sistem kehadiran ini bertujuan untuk memastikan bahwa karyawan hadir sesuai jadwal dan bekerja secara optimal" (Wawancara, 2025).
2. Komunikasi yang Efektif: Camat membangun sistem komunikasi yang baik antara manajer dan karyawan melalui pertemuan mingguan dan kelompok komunikasi digital untuk meningkatkan koordinasi. Seorang karyawan mengungkapkan, "Kelompok komunikasi

memudahkan kami untuk mendapatkan informasi dan beradaptasi lebih cepat" (Wawancara, 2025).

3. Klarifikasi Tugas dan Tanggung Jawab: Setiap karyawan memiliki pemahaman yang jelas tentang tugas mereka berkat dokumentasi pekerjaan dan sesi pengarahan yang teratur. Pengamatan menunjukkan bahwa kejelasan tugas membantu karyawan bekerja lebih efektif tanpa kebingungan.
4. Penghargaan dan Sanksi: Untuk memotivasi karyawan, mereka yang berprestasi akan mendapatkan penghargaan berupa sertifikat, insentif, atau pengakuan lisan. Sebaliknya, karyawan yang kurang berprestasi akan mendapatkan pelatihan dari peringatan lisan hingga sanksi administratif.
5. Pengembangan Karyawan: Camat telah meluncurkan berbagai kursus pelatihan dan lokakarya untuk meningkatkan keterampilan karyawan dalam layanan publik, manajemen, dan penggunaan teknologi pemerintah. "Kami mengikuti kursus pelatihan reguler untuk layanan digital, sehingga kami siap menghadapi perubahan," kata seorang karyawan (Wawancara, 2025).

Dampak Kepemimpinan Camat Terhadap Pelayanan Publik

Kepemimpinan Camat Kinali telah memberikan dampak positif terhadap pelayanan publik, antara lain:

1. Peningkatan Efisiensi Pelayanan Administrasi: Dengan penerapan sistem antrean elektronik dan evaluasi kinerja secara mingguan, pegawai menjadi lebih terorganisir dalam menangani administrasi masyarakat, sehingga waktu pelayanan menjadi lebih cepat. Data menunjukkan bahwa waktu yang dibutuhkan untuk pelayanan administrasi berkurang dari rata-rata

30 menit menjadi 15 menit setelah sistem antrean elektronik diterapkan.

2. Peningkatan Kepuasan Masyarakat: Hasil survei kepuasan masyarakat menunjukkan adanya peningkatan yang signifikan dalam persepsi terhadap kualitas pelayanan di Kantor Camat Kinali. Sebanyak 85% responden mengungkapkan kepuasan terhadap pelayanan yang diberikan, meningkat dari 70% sebelum strategi kepemimpinan ini diterapkan.
3. Transparansi dalam Pelayanan: Penerapan sistem pengaduan online dan kotak saran memungkinkan masyarakat untuk menyampaikan kritik dan masukan dengan lebih mudah, serta memberikan umpan balik mengenai pelayanan yang mereka terima.
4. Percepatan Proses Perizinan dan Administrasi: Beberapa layanan, seperti pembuatan surat keterangan domisili dan rekomendasi usaha, kini dapat diproses lebih cepat berkat digitalisasi dokumen. Camat Kinali menjelaskan, "Dengan adanya digitalisasi, layanan yang sebelumnya memerlukan waktu 3 hari kini bisa diselesaikan dalam 1 hari" (Wawancara, 2025).
5. Meningkatnya Keterlibatan Masyarakat dalam Pengawasan Layanan Publik: Camat memberikan kesempatan bagi masyarakat untuk berpartisipasi dalam pengawasan pelayanan, melalui forum konsultasi publik dan pertemuan warga.

Perbandingan Dengan Penelitian Sebelumnya

Temuan dari penelitian ini sejalan dengan studi lain yang membahas peran kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai. Namun, ada beberapa aspek unik yang ditemukan di Kecamatan Kinali, antara lain:

1. Implementasi Sistem Pelayanan Digital: Sementara banyak

- kecamatan masih mengandalkan metode manual, Kecamatan Kinali telah mulai mengembangkan sistem layanan berbasis digital untuk mempercepat proses administrasi dan meningkatkan transparansi.
2. Strategi Pembinaan Pegawai yang Lebih Adaptif: Pendekatan pembinaan di Kecamatan Kinali lebih bersifat personal dan disesuaikan dengan kebutuhan individu, berbeda dengan model pelatihan kolektif yang umum diterapkan di daerah lain. Camat melakukan interaksi langsung dengan pegawai yang menghadapi kesulitan dalam tugas mereka.
 3. Penekanan pada Efisiensi Waktu dan Transparansi: Berbeda dengan kecamatan lain yang lebih fokus pada birokrasi konvensional, Kecamatan Kinali lebih terbuka terhadap inovasi dalam pelayanan publik, termasuk pemanfaatan aplikasi digital untuk mempermudah akses layanan bagi masyarakat.
 4. Pendekatan Berbasis Komunitas: Camat Kinali juga menerapkan pendekatan berbasis komunitas dalam berbagai program pelayanan, seperti sosialisasi layanan kependudukan yang melibatkan tokoh masyarakat setempat.

Dalam wawancara mengenai peran Interpersonal Role terhadap pegawai di Kantor Kecamatan Kinali, seorang pegawai menyatakan, "Dalam hal kepemimpinan, Bapak Camat Kinali sangat mencontohkan dan memiliki jiwa pemimpin yang baik. Beliau hadir tepat waktu dan selalu memimpin apel setiap pagi, bukan hanya pada hari Senin, tetapi setiap hari, agar semua pegawai di Kantor Kecamatan Kinali dapat bekerja secara optimal dan profesional. Selain itu, beliau selalu terbuka dan mendengarkan keluhan dari pegawai serta memberikan motivasi agar pegawai memiliki semangat tinggi dalam bekerja di Kantor

Kecamatan Kinali." Dari pernyataan tersebut, terlihat bahwa peran kepemimpinan Camat Kinali sebagai *figurehead* dijalankan dengan sangat baik. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya, beliau selalu memberikan contoh yang baik agar pegawai dapat meneladani sikap tersebut di tengah masyarakat dalam menjalankan organisasi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa camat memiliki sikap disiplin yang tinggi dan selalu bekerja sama untuk meningkatkan kinerja yang diharapkan.

Begitu juga di Kantor Kecamatan Kinali, Camat Kinali memiliki tugas dan tanggung jawab. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan terhadap Camat Kinali dan para pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Kinali, diperoleh gambaran tentang peranan kepemimpinan Camat Kinali dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam pelayanan publik di Kecamatan Kinali. Dalam konteks ini, Camat Kinali telah menunjukkan peran melalui peran interpersonal (Interpersonal Role), peran pengambil keputusan (Decision Making), dan peran informasional (*Informational Role*) terhadap kinerja di Kecamatan Kinali, Kabupaten Pasaman Barat. Adapun peran tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

Hasil wawancara dengan salah seorang pegawai menyatakan, "Pak Camat selalu datang ke Kantor Kecamatan Kinali tepat waktu jika tidak ada tugas luar, dan setiap hari beliau memantau jika ada masalah dan segera memperbaikinya." Sejalan dengan itu, Camat Kinali juga menyatakan, "Saya selalu berusaha untuk hadir di Kantor Kecamatan Kinali tepat waktu jika tidak ada tugas luar." Penelitian lain menunjukkan bahwa camat sebagai pemimpin selalu memperbaiki hubungan dengan bawahannya dengan memberikan pembinaan kepada pegawai. Jika ada pekerjaan tertentu yang melibatkan hubungan antara seksi dan bidang lain,

camat memfasilitasi terjalinnya hubungan antar instansi.

Hasil wawancara lainnya menunjukkan, "Pak Camat selalu memberikan arahan dan saran yang baik untuk membangun kerja sama antar setiap unit. Beliau juga selalu berkoordinasi dan berkomunikasi dengan para pegawai terkait dengan pekerjaan yang mereka lakukan." Penelitian lain juga menunjukkan bahwa Camat Kinali selalu memberikan pembinaan dan bimbingan kepada pegawai untuk memperbaiki kinerja pekerjaan. Hal ini sangat membantu dalam meningkatkan kinerja pegawai. Camat Kinali menjelaskan, "Saya melakukan kegiatan pembinaan kepada pegawai melalui pembinaan di setiap seksi yang ada di Kantor Kecamatan Kinali untuk menghindari terjadinya konflik antara pegawai maupun dengan saya sebagai pemimpin di Kantor Kecamatan Kinali."

"Dalam hal pembinaan, saya menerapkan pendekatan birokrasi yang tidak langsung dan dilakukan secara bertahap." Temuan di atas menunjukkan bahwa Camat telah menjalankan Tugasnya dengan Optimal atau Baik dalam membangun hubungan interpersonal dengan pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengambilan keputusan dilakukan dengan melibatkan partisipasi semua pemangku kepentingan yang ada di kantor camat. Camat memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berkontribusi dengan memberikan saran dan pendapat, sehingga keputusan yang diambil mencerminkan gambaran dan aspirasi seluruh pegawai di kantor.

Menurut staf pengelola Kantor Camat, "Dalam setiap rapat kerja, beliau selalu meminta kami untuk aktif berpartisipasi dalam menyampaikan pendapat. Bapak selalu menerima dan mendengarkan semua masukan serta saran dari kami untuk dipertimbangkan. Kami juga dilibatkan dalam kegiatan-

kegiatan dan diajak bernegosiasi mengenai masalah kinerja kami."

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, kepemimpinan Camat Kinali memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai pelayanan publik yang lebih baik. Camat menerapkan pendekatan kepemimpinan transformasional dengan fokus pada disiplin kerja, komunikasi yang efektif, pemberian penghargaan dan sanksi, serta peningkatan kemampuan pegawai melalui pelatihan. Pendekatan ini terbukti berhasil dalam meningkatkan efisiensi administrasi, mempercepat proses pelayanan, dan meningkatkan kepuasan masyarakat terhadap layanan publik di Kecamatan Kinali.

Sebagai pemimpin utama di tingkat kecamatan, Camat memiliki peran strategis dalam memastikan efektivitas pelayanan publik dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, meningkatkan pelatihan dan pengembangan pegawai: Fokus pada bidang pelayanan digital dan teknologi informasi untuk meningkatkan efisiensi layanan publik dan Memperkuat sistem evaluasi kinerja pegawai: Menggunakan indikator yang lebih jelas dan berbasis data untuk menilai efektivitas strategi kepemimpinan.

DAFTAR RUJUKAN

- Aprilinda, D., & Budiman, A. P. (2021). Konsep kepemimpinan transformasional. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(7), 840–846.
- Creswell, J. W. (2016). RESEARCH DESIGN Pendekatan Metode Kualitatif.
- Daniel, 2013. Kepemimpinan Temporer. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hidayat, A., & Irvanda, M. (2022). Optimalisasi penyusunan dan pembuatan laporan untuk mewujudkan good governance. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 11(1), 281–290.
- 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.

Lahagu, F. (2024). *Peranan Kepemimpinan Camat
Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai
Untuk Memaksimalkan Pelayanan Publik.*
Peraturan pemerintah tentang kecamatan PP No.
17 tahun 2018