

**EFEKTIVITAS PENGAWASAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR CAMAT TORGAMBA KABUPATEN LABUHANBATU
SELATAN**

Budiman Marbun¹, Nalom Siagian², Vera Pasaribu³

Universitas HKBP Nommensen Medan

Email Korespondensi: budiman.marbun@student.uhn.ac.id

Email: nalom.siagian@uhn.ac.id; verapasaribu@uhn.ac.id

ABSTRACT

This study aims to describe and describe the efforts of the Torgamba Sub-district Head in improving employee performance and to find out the implementation of the Sub-district Head's supervision in encouraging employee performance achievement. The type of research used is qualitative descriptive research, descriptions of interview results and documentation studies so that it is able to describe various things related to the Effectiveness of Sub-district Head Supervision in Improving Employee Performance at the Torgamba Sub-district Office, South Labuhanbatu Regency. The data obtained were analyzed qualitatively and described in descriptive form. The results of this study indicate that the supervision carried out by the Sub-district Head in improving employee performance at the Torgamba Sub-district Office, South Labuhanbatu Regency is not yet effective enough. Supervision has been carried out, but its intensity still needs to be increased. Supervision carried out by the Sub-district Head such as supervision of attendance, if there are employees who commit violations, they will be given a verbal warning and if it is fatal, they will be given a written warning. However, even though the Sub-district Head has carried out supervision, there are still employees who leave the office without permission even though it is still working hours.

Keywords: Effectiveness, Supervision, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan dan mendeskripsikan upaya Camat Torgamba dalam meningkatkan kinerja pegawai dan mengetahui pelaksanaan pengawasan Camat dalam mendorong pencapaian kinerja pegawai. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif bersifat deksripsi, uraian dari hasil wawancara dan studi dokumentasi sehingga mampu mendeskripsikan berbagai hal berkaitan dengan Efektivitas Pengawasan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Data yang diperoleh dianalisis secara kualitatif serta di uraikan dalam bentuk deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan yang dilakukan Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan belum cukup efektif. Pengawasan sudah dilakukan, namun intensitasnya masih perlu ditingkatkan lagi. Pengawasan yang dilakukan Camat seperti pengawasan terhadap kehadiran, jika ada pegawai yang malakukan pelanggaran maka akan diberi teguran lisan dan kalau sudah fatal akan diberi teguran tulisan. Akan tetapi, walau Camat sudah melakukan pengawasan tetap saja ada pegawai yang keluar kantor tanpa izin padahal masih jam kerja.

Kata Kunci: Efektivitas, Pengawasan, Kinerja Pegawai.

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)

redaksigovernance@gmail.com//admin@lkispol.or.id

PENDAHULUAN

Pelayanan publik merupakan hal yang fundamental dalam dunia pemerintahan, baik pemerintahan pusat maupun pemerintahan daerah. Suatu pemerintahan didirikan dengan tujuan untuk memelihara suatu ketertiban dalam masyarakat. Pemerintahan dibentuk untuk melayani masyarakat bukan untuk melayani dirinya sendiri. Sehingga, apabila pemerintahan memiliki kinerja yang baik maka setiap anggota masyarakat dapat mengembangkan kemampuan dan kreativitasnya guna mencapai tujuan bersama. Pelayanan administrasi kepada masyarakat dapat dikategorikan efektif apabila masyarakat mendapatkan kemudahan pelayanan dengan prosedur yang singkat, biaya murah, cepat, tepat dan memuaskan. Keberhasilan meningkatkan efektivitas pelayanan Umum ditentukan oleh faktor kemampuan pemerintah dalam meningkatkan disiplin kerja aparat pelayanan.

Kecamatan dibentuk di wilayah kabupaten/kota dengan Peraturan daerah yang berpedoman pada Peraturan Pemerintah (PP). Kecamatan dipimpin oleh seorang Camat yang memperoleh pelimpahan tugas dan wewenang dari Bupati atau Walikota untuk menangani urusan otonomi daerah, salah satunya yaitu aspek pengawasan. Oleh karena itu, pelaksanaan pengawasan terhadap pegawai dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan perlu dilaksanakan. Penerapan fungsi pengawasan merupakan tugas, hak, dan wewenang serta tanggungjawab dari seorang camat. Maka, untuk menjamin adanya kelancaran produktifitas kerja serta untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka perlu dilakukannya tindakan pengawasan. Dengan adanya pengawasan dari pemimpin camat diharapkan akan memberikan manfaat yang sangat besar bagi aktifitas organisasi sehingga pelayanan yang diberikan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berkaitan dengan proses pelaksanaan pengawasan yang dilakukan pemimpin. Dalam hal ini bagaimana Camat Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan dalam melakukan pengawasan dalam meningkatkan efektivitas kinerja pegawai. Kecamatan Torgamba merupakan kecamatan yang berkembang pesat yang memiliki 14 Desa dan 133 Dusun. Masyarakat Torgamba dikenal sebagai masyarakat petani kelapa sawit dikarenakan sebagian besar masyarakat Torgamba memiliki potensi usaha kelapa sawit. Kecamatan Torgamba merupakan kecamatan dengan jumlah penduduk terbanyak dari kecamatan lain di Kabupaten Labuhanbatu Selatan yaitu dengan 109.970 jiwa dengan kepadatan penduduk 84 jiwa per km². Oleh karena itu, aktivitas masyarakat yang ingin mengurus surat- menyurat selalu melalui Kantor Camat Torgamba.

Keberhasilan dalam melaksanakan tugas-tugasnya merupakan keberhasilan Camat, dimana Camat berperan sebagai pemimpin. Maka dari itu dalam pelaksanaan perlu adanya pengawasan oleh aparat pemerintah kecamatan sesuai dengan peraturan pemerintah yaitu PP Nomor 19 Tahun 2008 tentang Camat dalam membina dan mengawasi. Tujuan pengawasan ialah untuk mengetahui dan memahami kenyataan yang sebenarnya tentang pelaksanaan pekerjaan atau kegiatan. Fungsi pengawasan adalah agar penyimpangan-penyimpangan yang terjadi dapat diketahui secara dini. Menurut Sitanggang dan Husin (2014), pemerintah kecamatan sebagai perangkat Daerah yang memiliki tugas dan wewenang harus memperhatikan segala hal yang menyangkut kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari kinerja pegawai harus sesuai dengan undang-undang yang berlaku dan sesuai peraturan yang telah di buat. Termasuk di Kecamatan Torgamba, beberapa masyarakat yang mengeluhkan pelayanan publik yang diberikan pegawai yang berada di Kantor camat Torgamba.

Pra survey yang dilakukan di Kantor Camat Torgamba, jam 09.00 pagi tiba di Kantor Camat Torgamba, di dalam ruangan kantor hanya ada tiga orang pegawai sedangkan dari data yang ada terdapat 23 orang pegawai (termasuk Camat), hal ini menunjukkan adanya fenomena bahwa pengawasan yang dilakukan Camat terhadap pegawai atau bawahannya belum maksimal, masih terdapat pegawai yang kurang disiplin dalam kehadiran dan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Permasalahan lain yang dilakukan seperti jumlah pegawai yang ada di Kantor Camat masih kurang sehingga tugas dan tanggung jawab pegawai menjadi tumpang tindih dan hasil kerja menjadi kurang maksimal. Hal inilah

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)

redaksigovernance@gmail.com // admin@lkispol.or.id

dapat menyebabkan suatu pekerjaan menjadi terhambat. Untuk itu perlu ditingkatkan efektivitas pengawasan kerja pegawai yaitu dengan cara pegawainya harus benar-benar termotivasi dalam bekerja, dan juga perlu adanya kesadaran pada diri sendiri sehingga hasil yang ingin dicapai akan efektif dan efisien. Selain itu, Camat harus melakukan pengawasan terhadap kinerja pegawai agar disiplin waktu dalam menjalankan tugas memberikan pelayanan kepada masyarakat. Tulisan ini akan mengeksplorasi efektivitas pengawasan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor camat torgamba kabupaten labuhanbatu selatan.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pendekatan kualitatif adalah pendekatan yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya, perilaku, persepsi, minat, motivasi, tindakan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa. Pendekatan Kualitatif berusaha menemukan dan mendeskripsikan secara naratif kegiatan yang dilakukan dan dampak dari tindakan yang dilakukan terhadap mereka. Menurut Moleong (2010) dengan menggunakan metode deskriptif berarti peneliti mengkaji data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka. Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Desember-selesai. Dalam rentang waktu tersebut peneliti diharapkan mampu mengetahui dan mendeskripsikan efektivitas pengawasan Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Informan penelitian adalah pihak yang mengetahui dan memberikan informasi tentang situasi dan latar penelitian serta berkaitan langsung dengan permasalahan penelitian. Teknik penentuan informan penelitian menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu informan diambil berdasarkan ciri khusus yang relevan dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan peneliti.

PEMBAHASAN

Efektivitas adalah pencapaian usaha yang sesuai dengan rencananya (*doing the right things*) atau rencana hasil dibandingkan dengan realisasi hasil (Priansa, 2013: 11). Selanjutnya Priansa (2013: 24) mengatakan bahwa efektivitas merupakan keadaan atau kemampuan kerja yang dilaksanakan oleh manusia untuk memberikan nilai guna yang diharapkan. Efektivitas berkenaan dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Teori efektivitas dikemukakan oleh Sinambela (2012: 177) mengemukakan model proses pokok yang berhubungan dengan efektivitas, yaitu: konsep optimalisasi tujuan, perspektif sistem, dan tekanan pada perilaku manusia dalam susunan organisasi. Mengenai efektivitas menyangkut pada apakah tujuan dari didirikannya organisasi pelayanan publik tersebut tercapai. Hal ini erat kaitannya dengan rasional teknis, nilai dan misi tujuan organisasi serta fungsi agen pembangunan. Dengan demikian efektivitas kerja bisa dilihat dari seberapa jauh mereka dapat melaksanakan fungsinya dalam hal pekerjaannya bersama-sama pemerintah daerah dalam menangani kepentingan yang ada di masyarakat.

Soewarno Handyaningrat memberikan arti efektivitas ialah “pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atas tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.” Efektivitas menunjukkan taraf pencapaian suatu tujuan dan dikatakan efektif bila usaha itu mempunyai tujuan yang ideal. efektivitas dapat dinyatakan dengan ukuran-ukuran yang pasti. Maka dari itu terdapat dua faktor dasar yang dianggap penting yang artinya dalam penentuan efektivitas yaitu:

- a. Konsep efisiensi diperkenankan sebagai penentu efektivitas tetapi bukan satu-satunya.
- b. Efektivitas praktis sebagai penentu faktor kedua

Efektivitas praktis disini yang artinya sebagai usaha jangka pendek untuk memaksimalkan keuntungan organisasi melalui pertukaran yang menguntungkan, baik dengan anggota organisasi

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com//admin@lkispol.or.id

maupun dengan pihak lain diluar organisasi. Suatu pekerjaan tentunya mempunyai suatu tujuan yang telah ditentukan. Demikian pula halnya dengan efektifitas. Efektifitas mempunyai tujuan yang sangat penting. Adapun tujuan efektifitas adalah untuk memberikan dorongan atau motivasi terhadap pegawai yang akan melakukan suatu pekerjaan. Dengan adanya efektifitas pegawai atau pekerja dapat bekerja dengan lebih baik, efisien dan tepat waktu guna tercapainya sasaran yang telah ditetapkan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Efektifitas

Efektifitas merupakan pencapaian tujuan atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam mencapai tujuan atau sasaran yang dicapai selalu ditentukan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi hasil pekerjaan. Faktor-faktor tersebut dapat memicu suatu pekerjaan tetapi tidak jarang menghambat pekerjaan. Dalam Pencapaian efektifitas ada beberapa faktor yang mempengaruhi, antara lain:

1. Waktu
Unsur utama dalam menyelesaikan suatu pekerjaan adalah ketetapan waktu. Semakin lama tugas yang diemban dikerjakan, maka semakin banyak tugas lain yang menyusul dan hal ini memperkecil tingkat efektifitas kerja karena memakan waktu yang tidak sedikit.
2. Tugas
Tugas bawahan harus diberi tahu maksud dan pentingnya tugas-tugas yang diberikan kepada mereka.
3. Produktifitas
Seorang pegawai akan dapat menghasilkan efektifitas kerja yang baik jika pegawai mempunyai produktifitas yang tinggi dalam bekerja.
4. Motivasi
Pimpinan dapat mendorong bawahan melalui perhatian pada kebutuhan dan tujuan mereka sehingga pegawai termotivasi untuk bekerja secara positif dan kinerja yang dihasilkan semakin maksimal.
5. Evaluasi Kerja
Pimpinan memberikan dorongan, bantuan dan informasi kepada bawahan sebaliknya bawahan harus melaksanakan tugas dengan baik.
6. Pengawasan
Pengawasan dilakukan untuk memperkecil resiko kesalahan pegawai dalam melaksanakan tugas.
7. Lingkungan Kerja
Lingkungan tempat bekerja menyangkut tata ruang cahaya dan pengaruh suara yang mempengaruhi konsentrasi seorang pegawai sewaktu bekerja.
8. Perlengkapan dan Fasilitas
Perlengkapan fasilitas adalah suatu sarana dan peralatan yang disediakan oleh pimpinan dalam bekerja. Semakin baik sarana yang disediakan oleh organisasi, maka semakin baik kerja seseorang dalam mencapai tujuan atau hasil kerja yang diharapkan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa waktu, tugas, produktifitas, motivasi, evaluasi kerja, pengawasan serta lingkungan kerja dan kelengkapan fasilitas sangat mempengaruhi peningkatan efektifitas kerja seseorang dalam mencapai tujuan atau hasil yang diharapkan.

Pengertian Pengawasan

Pengawasan merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan dan mempertahankan efektifitas kinerja pegawai. Sondang P. Siagian (1988:169) berpendapat bahwa pengawasan adalah suatu proses untuk mengamati setiap kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi sehingga kegiatan yang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan pengawasan menurut Manullang dalam buku dasar-dasar manajemen (2012:172) adalah suatu proses penilaian terhadap pekerjaan yang

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com / admin@lkispol.or.id

sudah dilaksanakan, apabila pekerjaan tidak sesuai maka dilakukan koreksi dengan tujuan supaya pekerjaan sesuai dengan tujuan sebelumnya.

Dengan demikian pengawasan merupakan alat untuk membantu seorang pimpinan organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya, oleh karena itu pelaksanaan pengawasan merupakan sesuatu yang mutlak harus dilakukan oleh seorang pimpinan organisasi, sehingga proses pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh para bawahan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Konsep Kinerja Pegawai

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut juga dengan *job performance* atau *actual performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya dimiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan istilah kata populer pada masa ini dimana kinerja didefinisikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja, dan *performance*. Dalam kamus bahasa Indonesia dikemukakan arti kinerja sebagai berikut :

1. Sesuatu yang dicapai
2. Prestasi yang diperlihatkan
3. Kemampuan kerja

Menurut Fattah (1999:19) kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan sikap dan keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Selanjutnya, Mangkunegara (2005:67) mengatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja pegawai adalah perbandingan antara apa yang telah dihasilkan oleh pegawai dengan standar kerja yang telah ditentukan oleh organisasi. Robbins (2008) mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil yang telah dicapai oleh pegawai menurut standar pekerjaan tertentu. Tinggi rendahnya kinerja pegawai tergantung kepada faktor yang mempengaruhi. Pengukuran kinerja dapat memberikan umpan balik kepada karyawan/pegawai dalam pelaksanaan kerja. Terdapat lima indikator kinerja menurut Ambar Teguh (2003:225) yang terdiri dari:

1. Kemampuan (*Capability*)

Pegawai yang memiliki kemampuan yang baik akan menghasilkan kinerja yang berkualitas. Seseorang yang memiliki hasil kerja yang baik dikarenakan memiliki kemampuan tinggi, dan seseorang tersebut tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai hasil kerja yang jelek disebabkan seseorang itu memiliki kemampuan yang rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya (Timle, 1992 yang dikutip oleh Mangkunegara, 2009).

2. Praksara Inisiatif (*Initiative*)

Inisiatif merupakan kreativitas atau daya pikir untuk menyelesaikan tugas serta keterampilan membuat keputusan yang berkaitan dengan tujuan organisasi tanpa diberikan arahan terlebih dahulu. Dengan kata lain pegawai dapat menyelesaikan tugas tanpa harus bergantung kepada atasan.

3. Ketepatan waktu (*Time accuracy*)

Ketepatan waktu merupakan tingkat pencapaian untuk menyelesaikan target dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Ketepatan waktu berkaitan dengan produktivitas serta disiplin kerja, dimana apabila pegawai semakin disiplin maka kinerja yang dihasilkan akan semakin

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksi@governance@gmail.com // admin@lkispol.or.id

produktif. Maka demikian organisasi harus menentukan waktu yang dapat digunakan oleh pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya supaya selalu tepat waktu dan produktivitas kerja tercapai sesuai dengan ketentuan yang telah ditentukan.

4. Kualitas hasil kerja (*Quality of work*)

Kualitas hasil kerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dengan standar ketepatan, ketelitian, dan keterampilan yang telah ditentukan organisasi. Flippo (2005) menyatakan bahwa kualitas kerja adalah hasil suatu pekerjaan yang diukur menggunakan efektivitas dan efisiensi sumber daya manusia atau sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan atau target organisasi dengan baik dan berdaya guna.

5. Komunikasi (*Communication*)

Kinerja Pegawai

Kinerja merujuk pada proses untuk menilai ataupun mengukur pencapaian hasil kerja juga dengan standar yang telah ditetapkan untuk mengetahui seberapa produktif pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Menurut Rahmayanty (2013:86) hakekat pelayanan 359ancer yang diberikan oleh pegawai adalah berupa pemberian pelayanan prima kepada masyarakat yang merupakan perwujudan kewajiban aparatur pemerintahan sebagai abdi masyarakat. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai dapat diukur dengan lima indikator antara lain: kemampuan, inisiatif, ketepatan waktu, kualitas hasil kerja, dan komunikasi (Ambar Teguh, 2003:225). Kantor Camat Torgamba adalah salah satu unit pelayanan 359ancer. Selain untuk pelayanan admistrasi 359ancer, seperti pengurusan KK (Kartu Keluarga), dan izin mendirikan usaha dan BPJS. Kantor Camat Torgamba juga lembaga yang membantu pemerintah pusat dalam menjalankan tugasnya.

Demikian halnya dengan pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat yang ada pada di lingkungan Kantor Camat Torgamba. Kinerja pegawai di Kantor Camat Torgamba tidak akan meningkat, apabila fungsi pengawasan tidak dijalankan dengan baik. Untuk mengetahui mengenai kinerja pegawai di Kantor Camat Torgamba maka dilakukan wawancara terhadap para informan yang ada dalam penelitian ini. Wawancara dilakukan kepada Camat di Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan Bapak Boy Gusnan Aidil Salam, SE yang mengatakan bahwa:

“Saya sebagai Camat selalu mengingatkan seluruh pegawai untuk bekerja sesuai standar operasional prosedur yang ada demi menghindari kesalahan dalam pelayanan. Untuk pegawai telah memberikan pelayanan dengan semaksimal mungkin, apa-apa yang dibutuhkan masyarakat di Kantor Camat ini tapi terkadang kita terhambat di SDM kita dan sarana dan prasarana untuk mendukung kinerja pegawai kita masih jauh dari kata sempurna, sehingga kita masih harus tetap memperbaiki dengan harapan mampu mencukupi fasilitas untuk pegawai tadi supaya kinerja pegawai dapat meningkat. Selain mencukupi fasilitas kita juga perlu melakukan peatihan-pelatihan dan bimbingan teknis guna meningkatkan kemampuan pegawai” (Hasil Wawancara 14 Maret 2024).

Selanjutnya wawancara dilakukan kepada Bapak Suratman pegawai di Kantor Camat Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan yang mengatakan bahwa:

“Di kantor Camat ini SDM kita masih cukup rendah, kita masih perlu berkoordinasi kepada BKD supaya diadakan Bimbingan Teknis untuk mendukung kinerja sehingga Kantor Camat memiliki kinerja yang bagus. Selain itu saat kita melakukan pelayanan tiba-tiba mati lampu sehingga pelayanan administrasi jadi terhambat. Jadi dengan SDM yang masih rendah serta fasilitas yang masih kurang akan membuat pelayanan menjadi selesai tidak tepat waktu” (Hasil Wawancara 14 Maret 2024)

Penerbit:

LKISPOL (*Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik*)
redaksi@governance@gmail.com//admin@lkispol.or.id

Wawancara selanjutnya dilakukan kepada Ibu Patmawati Hartini Rambe, SE selaku pegawai di Kantor Camat Torgamba yang mengatakan bahwa:

“Alhamdulillah sampai saat ini pelayanan berjalan dengan 360ancer dan sesuai dengan apa yang diminta oleh masyarakat, semua pegawai sudah memenuhi tanggungjawabnya berdasarkan tupoksinya masing-masing sesuai dengan UU No. 30 Tahun 2019 seperti KASI Kesos terlibat dalam penyaluran BLT dan majelis taklim. Walau seperti itu kita masih perlu mengadakan Bimtek untuk menambah wawasan agar pelayanan yang diberikan lebih maksimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Keberhasilan suatu organisasi publik salah satunya ditentukan oleh Camat sebagai pemimpin di Kantor Camat Torgamba. Upaya Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai masih harus ditingkatkan salah satunya dengan melakukan penambahan sumber daya manusia supaya tidak ada tumpang tindih tugas dan pelayanan yang diberikan semakin maksimal. Selain penambahan jumlah SDM, diperlukan juga mengadakan pelatihan-pelatihan atau bimbingan teknis demi menunjang kinerja pegawai.
- b. Pengawasan merupakan alat untuk memastikan suatu tujuan organisasi berjalan dengan baik, pengawasan yang dilakukan oleh Camat sudah ada, namun intensitasnya masih perlu ditingkatkan lagi. Pengawasan yang dilakukan Camat seperti pengawasan terhadap kehadiran, jika ada pegawai yang melakukan pelanggaran maka akan diberi teguran lisan dan kalau sudah fatal akan diberi teguran tulisan. Akan tetapi, walau Camat sudah melakukan pengawasan tetap saja ada pegawai yang keluar kantor tanpa izin padahal masih jam kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengawasan yang dilakukan Camat masih belum efektif.

REFERENSI

- Amelinda, A. D., Sutorini, A. A., & Arif, L. (2020). Peran Camat dalam Mengawasi Kinerja Pegawai di Kecamatan Gunung Anyar. *Syntax Idea*, 2(4), 1-11.
- Badriyansyah, A. (2022). Pengawasan Melekat Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sako Kota Palembang: Indonesia. *Jurnal Studia Administrasi*, 4(1), 32-39.
- Erawati, I., Darwis, M., & Nasrullah, M. (2017). Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa. *Jurnal Office*, 3(1), 13.
- Hartati, T. (2015). Pelaksanaan Pengawasan Oleh Camat Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Malausma Kabupaten Majalengka. *Jurnal Ilmu Administrasi CENDEKIA*, 8(2).
- Laira, J. R. (2016). Peran Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Pemerintah Desa (Suatu Study Di Desa Gemeh Kecamatan Gemeh Kabupaten Kepulauan Talud). *Politico: Jurnal Ilmu Politik*, 3(1), 160055.
- Nugraha, Erwin (2017). Pelaksanaan Pengawasan oleh Camat Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Kecamatan Cikoneng Kabupaten Ciamis. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 4(2).
- Ramadani, K. R., & Ma'ruf, M. F. (2021). Peran Camat Dalam Pelaksanaan Pembinaan Dan Pengawasan Penyelenggaraan Administrasi Pemerintahan Desa Di Kecamatan Perak Kabupaten Jombang. *Publika*, 379-394.
- Rilfayanti, R. (2013). Fungsi Pengawasan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Pamona Selatan Kabupaten Poso. *Jurnal Ilmiah Administratie*, 1(01).
- Sandewa, F. (2017). Pengawasan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Banggai Kabupaten Banggai Laut (Studi Tentang Pengawasan Camat Terhadap Kinerja Aparatur Di Kecamatan

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com // admin@lkispol.or.id

GOVERNANCE: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan

ISSN: 2406-8721 (Media Cetak) dan ISSN: 2406-8985 (Media Online)

Volume 11 Nomor 1 September 2024

- Banggai). *Katalogis*, 5(4).
- Sarumaha, W. Y., Dewi, R., & Batubara, B. M. (2017). Peran Camat Dalam Mengawasi Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Medan Denai Kota Medan. *Perspektif*, 6(1), 25-36.
- Sapitri, H. (2019). Tugas Camat Dalam Pembinaan Dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Desa Di Kecamatan Lingga Kabupaten Lingga (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Simamora, F. N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Sibolga Sambas Kota Sibolga. *Warta Dharmawangsa*, (55).
- Sinaga, H. (2020). Peran Camat Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Medan Sunggal Kota Medan (Skripsi, Universitas Medan Area).
- Suhardi, A. J., Suni, B., & Syafei, M. (2013). Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Bunguran Tengah Kabupaten Natuna. *Jurnal Tesis PMIS-UNTAN-PSIAN-2013*.
- Sumual, M. M., Ogotan, M., & Sampe, S. (2016). Fungsi Pengawasan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai (Suatu Studi Di Kantor Camat Sario). *Jurnal Administrasi Publik*, 3(038).
- Syam, S. (2020). Pengaruh Efektifitas Dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 4(2), 128-152.
- Takasenseran, G. P. (2017). Efektivitas Pembinaan Dan Pengawasan Camat Dalam Penyelenggaraan Tertib Administrasi Desa (Suatu Studi Di Desa Bumbiha Di Kecamatan Siau Barat). *Jurnal Eksekutif*, 1(1).

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com // admin@lkispol.or.id