

KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN PRESTASI KERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI KECAMATAN TABUKAN TENGAH KABUPATEN KEPULAUAN SANGIHE

Indriani Takaendengan¹
Herman Najoan²
Ventje Kasenda³

Abstrak

Penelitian Ini bertujuan untuk mengetahui kepemimpinan Camat dalam meningkatkan Prestasi kerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Tabukan Tengah. Perlu dibangun ASN (Aparatur Sipil Negara) yang memiliki integritas, profesional, netral, dan bebas intervensi politik. Metode yang digunakan adalah Metode Deskriptif kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini, informannya berjumlah 1 orang Camat, 1 orang Sekcam, 1 orang Kasie Pemerintahan, 1 orang Kasie PMK, 1 orang Kasie Kesos, 1 orang Kasie Trantib, 1 orang Masyarakat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan dari teori Harbani Pasolong terdapat empat variabel yaitu: (1) Perintah. Pada aspek perintah sebagaimana hasil wawancara yang dilakukan menunjukkan kepemimpinan camat dalam mempengaruhi bawahannya dengan baik. (2) Sumber daya Pada aspek ini di lihat dari sumber daya yang ada di kecamatan Tabukan Tengah di mana sumber daya kemampuan Pegawai yang masih belum efektif atau mas dalam terwujudnya suatu program yang sudah dijalankan namun masih belum ada kejelasan lewat komunikasi. (3) Partisipatif Aspek ini pemerintah memberikan kesempatan kepada ASN di kecamatan Tabukan Tengah dalam mengambil suatu kebijakan dan keputusan dalam melaksanakan tugas. (4) Delegasi Aspek ini camat mendelegasikan wewenang kepada pegawai yang dipercayainya dalam mengambil ahli kepemimpinannya atau diwakili oleh sekretaris camat atau Kasie pemerintahan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Camat, Prestasi Kerja, Aparatur sipil Negara.

¹ Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan FISPOL-Unsrat.

² Ketua Penguji/Dosen Pembimbing Skripsi.

³ Sekretaris Penguji/Dosen Pembimbing Skripsi.

Pendahuluan

Kepemimpinan selalu memberikan kesan dan daya tarik yang kuat bagi setiap orang. Tumbuh kembangnya suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan seorang pemimpin dalam mengelola seluruh unsur yang terdapat dalam organisasi itu. Pada sebuah organisasi pemerintahan, sumber daya manusia terdiri dari pemimpin dan pegawai didalam suatu organisasi baik formal maupun informal membutuhkan seorang pemimpin yang dapat memberikan semangat pada bawahannya untuk senantiasa produktif, sebab kehadiran seorang pemimpin dalam suatu organisasi dirasakan sangat mutlak untuk dijadikan sebagai nakhoda bagi bawahannya. Salah satu keberhasilan otonomi daerah adalah kesiapan sumber daya manusia yang mengerti dan memahami tujuan dari pemekaran daerah Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintah daerah ditunjukkan kesiapan sumber daya manusia dalam hal ini adalah kepegawaian daerah dengan meningkatkan pengembangan sumber daya manusia dan sumber daya alam, Peningkatan sumber daya manusia tersebut tak terlepas dari kesiapan kepegawaian daerah yang disebut dengan aparatur.

Secara profesional dan bertanggung jawab dalam penyelenggaraan tugas pemerintah. Namun, berbagai tuntutan itu tidaklah terbentuk secara otomatis. Banyak langka yang meski direncanakan, dilakukan, dan dinilai secara sistematis dan konsisten. Dalam konteks ini, penataan sumber daya aparatur menjadi hal yang sangat penting dilakukan. Terlebih lagi di era

otonomi daerah seperti sekarang. Penataan sumber daya aparatur yang profesional dalam manajemen otonomi daerah harus di prioritisasikan, karena reformasi di bidang administrasi pemerintah mengharapkan hadirnya pemerintah yang lebih berkualitas, lebih mampu mengembang pelayanan publik, pemberdayaan masyarakat, dan pembangunan sosial ekonomi. Sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, maka sekarang ini telah terjadi perubahan yang dibidang pemerintahan. salah satu perubahan itu ialah diwujudkannya tata pemerintahan yang demokratis dan baik (*democratic and good governance*). Upaya mewujudkan sistem pemerintahan yang demokratis, bersih dan beribawa selalu menjadi obsesi bagi rakyat dan pemerintahan di zaman modern sekarang ini.

Seharusnya menjadi aparatur sipil negara bukan hanya datang di kantor dan menghabiskan waktu di tempat kerja, tetapi seharusnya mengukir prestasi kerja, prestasi kerja akan tercapai bila mempunyai kompetensi di bidang masing-masing sehingga tercipta etos dan produktivitas kerja yang kondusif. Persaingan untuk menjadi aparatur sipil negara sangat ketat, Untuk itu sudah seharusnya aparatur saling bekerja sama, bertanggung jawab serta dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman. Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja organisasi adalah kepemimpinan, pimpinan menarik pengikutnya hingga mencapai puncak prestasi yang menurut mereka semula tidak mungkin dicapai (Winardi,2005)

Tinjauan Pustaka

kepemimpinan dari kata “*Leadership*” yang berasal dari kata “*leader*” Pemimpin. adalah orang yang memimpin, sedangkan pimpinan merupakan jabatannya. Dalam pengertian lain, secara etimologi istilah kepemimpinan berasal dari kata dasar “pimpinan” yang artinya bimbing atau tuntun. Dari “pimpin” lahirlah kata kerja “memimpin” yang artinya membimbing dan menuntun.

Adapun beberapa definisi kepemimpinan yang dikutip dari buku “*Ilmu dan seni Kepemimpinan*” Kepemimpinan adalah perilaku seorang individu yang memimpin suatu kelompok kearah suatu tujuan yang ingin dicapai bersama (*Shared goal*). Kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi yang dijalankan dalam suatu situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi, kearah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu. (Tannenbaum Irving R. Weschler. Fred E. Frieldler (Ngalim purwanto 2005: 27) menyatakan bahwa pemimpin adalah individu di dalam kelompok yang memberikan tugas-tugas pengarahan dan pengoordinasian yang relevan dengan kegiatan-kegiatan kelompok. Pemimpin yang formal dan pemimpin informal suatu perbedaan yang mencolok antara kepemimpinan bersifat resmi (*informal leadership*) dengan yang tidak resmi didalam pelaksanaan selalu harus ada di atas landasan-landasan atau peraturan-peraturan resmi. Kepemimpinan tidak resmi mempunyai ruang lingkup tanpa batas-batas resmi karena kepemimpinan demikian didasarkan atas pengakuan dan kepercayaan

masyarakat. dipimpin untuk mengarahkan upaya bersama dalam pencapaian tujuan. Konsep kepemimpinan dapat digolongkan antara lain:

1. Kepemimpinan sebagai fokus proses-proses kelompok

Keunggulan seseorang atau beberapa individu dalam mengontrol proses dari gejala-gejala sosial. Melihat kepemimpinan sebagai sentralisasi usaha dalam diri seseorang sebagai cerminan kekuasaan dari keseluruhan. Kecenderungan pemikiran dari definisi-definisi diatas sangat berpengaruh didalam mengarahkan perhatian terhadap pentingnya struktur kelompok.

2. Kepemimpinan sebagai suatu kepribadian dan akibatnya

Pemimpin adalah seorang individu yang memiliki sifat dan karakter yang diinginkan oleh rakyatnya. Teori kepribadian cenderung memandang kepemimpinan sebagai akibat pengaruh satu arah. mengingat bahwa pimpinan mungkin memiliki kualitas-kualitas tertentu yang membedakan dirinya dengan para pengikutnya, maka biasanya ahli teori pribadi lupa akan menyinggung karakteristik timbal balik atau *reciprocal* dan intraksi dari atau dalam situasi kepemimpinan.

3. Kepemimpinan sebagai tindakan atau tingkah laku

Tingkah laku kepemimpinan sebagai tingkah laku yang menghasilkan tindakan orang lain searah dengan keinginannya dan tingkah laku seorang individu dapat mengarahkan aktivitas kelompok. Kepemimpinan adalah pengelolaan manusia melalui persuasi dan inspirasi daripada melalui pemaksaan langsung. Hal ini melibatkan penerapan pengetahuan mengenai faktor manusia dalam memecahkan masalah yang konkrit.

5. Kepemimpinan sebagai alat mencapai tujuan

Munculnya Pemimpin atau kepemimpinan yang dikemukakan oleh seorang Pemimpin. Ada tiga teori menonjol (Sunindhia dan Ninik Widiyanti, 2007:18 yaitu:

a. Teori Genetik

Penganut teori ini berpendapat bahwa, "Pemimpin itu dilahirkan dan bukan dibentuk" *leaders are born and not made*. Pandangan teori ini bahwa seseorang akan menjadi pemimpin karena "keturunan" atau ia dilahirkan dengan membawa bakat". Kepemimpinan teori keturunan ini, dapat saja terjadi karena seseorang dilahirkan dengan membawa bakat". Seorang pemimpin yang memiliki bakat kepemimpinan sejak lahir sehingga dia memang telah ditakdirkan untuk menjadi pemimpin.

b. Teori sosial

Penganut teori ini berpendapat bahwa, Seorang yang menjadi pemimpin dibentuk dan bukan dilahirkan *Leaders are made and not born*

c. Teori Ekologis

Penganut teori ini berpendapat bahwa, Seorang yang bisa menjadi pemimpin baik dia telah memiliki bakat kepemimpinan se sejak lahir kemudian bakat tersebut dikembangkan melalui pendidikan dan pengalaman tentang kepemimpinan. Jadi inti teori ini yaitu seseorang akan menjadi pemimpin merupakan perpaduan antara faktor keturunan, bakat, dan lingkungan yaitu faktor pendidikan, latihan dan pengalaman-pengalaman yang memungkinkan bakat tersebut dapat teraktualisasi dengan baik.

Kecamatan adalah wilayah kerja Camat sebagai perangkat daerah

kabupaten/kota di bawah Kecamatan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Melalui Sekretaris Daerah. Kecamatan mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Camat serta melaksanakan tugas pemerintahan lainnya sesuai ketentuan perundangan yang berlaku. seorang yang mempelajari dan membina suatu wilayah yang biasanya terdiri dari beberapa desa atau kelurahan. Camat juga seorang eksekutif yaitu seorang pelaksana tugas pemerintah. berdasarkan peraturan pemerintah 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan Daerah kecamatan yang dipimpin oleh seorang kepala kecamatan yang disebut Camat yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/walikota melalui sekretaris daerah. Seperti salah satu tugas dan fungsinya sebagai kepala wilayah kecamatan merupakan perangkat daerah kabupaten yang merupakan perangkat daerah kabupaten yang mempunyai wilayah kerja tertentu yang dipimpin oleh camat. Camat selaku pemimpin kecamatan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/walikota melalui sekretaris Daerah mempunyai tugas. Menyelenggarakan urusan pemerintahan umum, (atas dasar pelimpahan pelaksanaan dari Bupati/Walikota yang meliputi:

a). Pembinaan wawasan kebangsaan dan ketahanan nasional dalam rangka memantapkan pengalaman Pancasila, pelaksanaan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pelestarian Bhineka Tunggal Ika serta pemertahanan Negara kesatuan Republik Indonesia.

b). Pembinaan persatuan dan kesatuan bangsa

Sekretariat:

Gedung C, Lantai 2, Fispol Unsrat.

Jl. Kampus Bahu Unsrat Manado

c). Pembinaan kerukunan antarsuku dan intrasuku, umat beragama, ras dan golongan lainnya guna mewujudkan stabilitas keamanan lokal, regional, dan nasional

Istilah prestasi kerja biasa di dengar atau sangat penting bagi sebuah organisasi atau Kantor Camat untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia prestasi kerja seorang pegawai dalam sebuah Kantor Camat, sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu, dan merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut (Hasibuan,2007: 64) menyatakan bahwa "Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Untuk mencapai prestasi kerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

Prestasi kerja yang di capai pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dan menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai prestasi kerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi pemicu apakah prestasi kerja dari

individu tenaga kerja kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi

Prestasi kerja yang optimal selain didorong oleh motivasi seseorang dan tingkat kemampuan yang memadai, oleh adanya kesempatan yang diberikan, dan lingkungan yang kondusif. meskipun seseorang individu bersedia mampu, bisa saja ada rintangan yang jadi penghambat. Keseluruhan unsur/komponen penilaian prestasi kerjadi atas harus ada dalam pelaksanaan penilaian agar dapat mencerminkan prestasi kerja dari para pegawai.

(Simamora, 2004: 421) Tujuan penilaian prestasi kerja pegawai terdiri dari dua tujuan yaitu : tujuan pokok penilaian prestasi kerja adalah menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku dan evaluasi kerja anggota oraganisasi. Sedangkan tujuan khususnya, yaitu sebagai alat evaluasi dan pengembangan. Secara etimologi, istilah aparatur berasal dari kata aparat yakni alat, wadah instansi, pegawai negeri (W.J.S) Poerwardamirta, (2008:165). Sedangkan aparat dapat diartikan sebagai alat Negara, aparat pemerintah jadi kelembagaan, ketatalaksanaan dan kepegawaian yang mempunyai tanggung jawab melaksanakan roda pemerintahan sehari-hari. Dengan demikian pengertian aparatur tidak hanya dikaitkan dengan orangnya, tetapi juga organisasi, fasilitas ketentuan pengaturan dan bagaimana, adapun jenis-jenis aparatur sebagaimana dikemukakan oleh Viktor Simaturang, SH dan JusufJuhir (2008:83-86)

Metode Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Menurut Suknadinata (2009;530) metodologi kualitatif yang menekankan bahwa kenyataan itu berdemensi jamak, interaktif dan suatu pertukaran pengalaman sosial yang diinterpretasikan oleh individu-individu. Sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskripsi berupa informasi tertulis dan lisan dari seseorang dan perilaku dapat diamati. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yaitu jenis penelitian yang memberikan gambaran atau uraian suatu keadaan objek yang diteliti. Data yang terkumpul adalah data yang dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat gambaran dan akan dianalisa secara kualitatif. Penelitian ini dilakukan di kantor Camat Kecamatan Tabukan Tengah Kabupaten Kepulauan Sangihe. Penelitian ini dilakukan di kantor kecamatan karena sesuai objek yang ditentukan mengenai judul “Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Tabukan Tengah Kabupaten Kepulauan Sangihe”.

Fokus penelitian digunakan sebagai dasar dalam pengumpulan data dan fokus penelitian ini adalah kepemimpinan Camat dalam meningkatkan prestasi kerja aparatur sipil negara di kecamatan Tabukan Tengah Kabupaten Kepulauan Sangihe yaitu konsep kepemimpinan menurut teori Harbani Pasolong (2013: 30-31) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1.Fungsi Perintah

Camat sebagai pengambil keputusan berfungsi memerintahkan pegawai dengan cara memberikan dorongan

dan motivasi untuk senantiasa melaksanakan tugas dan fungsinya.

2.Fungsi Konsultatif

Camat berkonsultasi kepada bawahan yang memiliki kemampuan dan pengetahuan dan mengetahui banyak informasi apabila ia akan mengambil keputusan.

3.Fungsi Partisipatif

Camat memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk ikut serta dalam mengambil keputusan maupun dalam melaksanakan keputusan.

4.Fungsi Delegasi

Camat mendelegasikan wewenang kepada pegawai yang dipercayainya dalam mengambil ahli kepemimpinannya apabila Camat tidak ditempat Informan dalam penelitian kualitatif informan penelitian yang memahami informasi tentang objek penelitian. Informan yang dipilih harus memiliki kriteria agar informasi yang didapatkan bermanfaat untuk penelitian. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini dengan pertimbangan mereka dapat mewakili populasi penelitian yaitu:

- 1.Camat : 1 orang
- 2.Sekcam : 1 orang
- 3.Kasie Pemerintahan : 1 orang
- 4.Kasie PMK : 1 orang
- 5.Kasie Kesos : 1 orang
- 6.Masyarakat : 1 orang

Camat dan pegawai, serta anggota masyarakat yang mengetahui banyak tentang kepemimpinan camat dalam meningkatkan prestasi kerja aparatur sipil negara (ASN) di Kecamatan Tabukan Tengah.

Hasil Penelitian

Seorang yang mempunyai kecakapan pribadi dengan atau tanpa pengangkatan resmi, dapat

mempengaruhi kelompok yang dipimpin untuk mengarahkan upaya bersama dalam pencapaian tujuan. (Winardi 2005) sebagai pemimpin yang mempunyai wewenang yang menjabat sebagai kepala Wilayah di Kecamatan Tabukan Tengah. Dalam penelitian ini Camat dalam kedudukannya sebagai pemimpin yang menggerakkan bawahannya untuk bekerja lebih efektif untuk menunjukkan prestasi kerja, sehingga Camat melakukan Kordinasi, komunikasi dan pembinaan untuk pegawai serta mengawasi kerja dari Aparatur Sipil Negara yang ada di Kecamatan Tabukan Tengah. Pelaksanaan jam kerja mulai jam 8 pagi sampai 4 sore kegiatan kerja di mulai dengan apel yang dan di berikan pengarahan serta pembinaan.

Berdasarkan hasil dari wawancara dan observasi yang dilakukan dilapangan ternyata Kepemimpinan Camat di Kecamatan Tabukan Tengah Kabupaten Kepulauan Sangihe belum maksimal terkait dalam membimbing, mengarahkan terhadap pegawai di kantor camat, belum optimal sehingga dapat mempengaruhi prestasi kerja baik dalam menjalankan peraturan pegawai. Kinerja atau prestasi kerja (performance) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Dengan demikian kinerja adalah suatu yang di kerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok, bagaimana mutu kerja, ketelitian dan kerapian kerja, penugasan dan bidang kerja, penggunaan dan pemeliharaan

peralatan, inisiatif dan kreativitas, disiplin dan semangat kerja.

Di samping itu, pembagian tugas tersebut juga dapat memberikan tambahan pengalaman terhadap bawahan sehingga akan lebih terampil dan dapat menjadikan pribadi yang punya daya saing dalam dunia pekerjaan di birokrasi. Pegawai juga lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Sehingga dapat dikatakan bahwa dalam pendelegasian tugas antara pimpinan dan bawahan memiliki sinergi yang dapat menciptakan kualitas pekerjaan yang lebih baik dan kepemimpinan camat sebagai pemimpin juga dapat dirasakan oleh pegawai. Pengawasan sangat penting untuk dilakukan sebagai seorang pemimpin dalam hal ini camat selaku pemegang kekuasaan tertinggi di instansi kecamatan, sehingga akan lebih maksimal lagi pekerjaan yang dihasilkan. Hasil wawancara ditemukan bahwa pengawasan belum kurang maksimal, pasalnya pegawai dikecamatan perdomisili satu desa dengan pimpinan kecamatan dalam hal ini camat.

Ukuran Kepemimpinan yang sejati adalah kemampuan persuasi atau mempengaruhi tidak lebih dan tidak kurang, kepemimpinan yang sejati tidak bisa diputuskan, ditunjuk, atau ditugaskan. Kepemimpinan hanya bersumber dari kemampuan persuasi, dan hal itu tidak dapat diperintah. Kemampuan persuasi, dan hal itu tidak dapat diperintah.

Kemampuan itu harus diupayakan.

“Government” atau pemerintah mempunyai 4 arti yaitu:

1. Menunjukkan kegiatan atau proses pemerintah, yakni melaksanakan kontrol atau pihak lain.

2. Menunjukkan masalah-masalah (hal ihwal) negara dalam masa kegiatan atau proses yang dijumpai.
3. Menunjukkan orang-orang atau (pejabat-pejabat)
4. Menunjukkan cara, metode atau system dengan mana suatu masyarakat tertentu diperintah.

Dengan komunikasi yang baik juga akan mendorong motivasi pegawai karena secara langsung kebiasaan-kebiasaan komunikasi yang lancar akan memberikan rasa nyaman bagi pegawai sehingga mereka akan merasa senang dan lebih semangat dalam bekerja. Dalam menjalankan komunikasi itu sendiri camat juga seringkali terjun

Kepemimpinan Camat merupakan faktor penentu keberhasilan pencapaian tujuan organisasi di kantor kecamatan itu, oleh karena itu kepemimpinan camat sangat diperlukan dalam upaya mendorong tercapainya pelaksanaan tugas yang dilakukan pegawai kantor kecamatan tersebut. Mengukur pengaruh kepemimpinan Camat terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara sesuai dengan focus penelitian maka pengaruh seorang camat membawa dampak kepada bawahannya. Indikator kepemimpinan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai negeri sipil salah satunya pendelegasian wewenang. Sesuai hasil penelitian bahwa indikator tersebut belum berjalan dengan baik karena pada hakekatnya dalam pendelegasian wewenang harus di perhatikan kemampuan pegawai yang akan melaksanakan tugas sementara waktu sesuai fungsi dari pada jabatan itu sendiri. Menurut House dalam Gary Yukl, (2009:4) mengatakan bahwa :

Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Jadi dari pendapat House dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan cara mempengaruhi dan memotivasi orang lain agar orang tersebut mau berkontribusi untuk keberhasilan organisasi. Sesuai fungsi Aparatur Sipil Negara dilihat dari jenjang, fungsi, serta jumlah pangkat suatu jabatan yang tersedia dalam masing-masing satuan organisasi dan harus selalu diperhatikan dalam penentuan formasi, sehingga dengan demikian dapat diketahui kepangkatan dan jabatan yang sehat. Kedudukan ASN berlaku UU No 15 Tahun 2014 di atur dalam pasal 8 dimana ASN berkedudukan sebagai unsur aparatur sipil negara. UU No. 5 Tahun 2014 menerangkan juga tentang Fungsi, Tugas dari peran ASN .

Penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara selain memperhatikan tugas pokok dan fungsi, juga melakukan penilaian terhadap tugas tambahan yang dibebankan kepada Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan. Menurut Moenir (2006:76) kinerja atau Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja seseorang pada kesatuan waktu dan ukuran tertentu. Pendapat yang berbeda, Mangkunegara (2000: 261) mengatakan bahwa kinerja berasal dari kata *Jon performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Sesuai dengan hasil penelitian pegawai kecamatan tabukan tengah memiliki kualitas kerja masing-masing yang didalamnya

memiliki kemampuan kerja dalam bidangnya. Di Kecamatan Tabukan Tengah ini penilaian untuk pegawai tetap dan pegawai honorer. Sesuai keterangan dari Camat dan sekretaris Camat bahwa ada beberapa pegawai yang melakukan pelanggaran sehingga dalam pekerjaan mereka lalai, menjadi salah satu tugas Camat untuk memimpin bawahannya. Dan Camat memiliki peran menurut Soekanto, (2005:168-245) Peranan merupakan aspek dinamis dari kedudukan (status). Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka hal ini berarti ia menjalankan suatu peranan.

Kesimpulan

1. Dalam Kepemimpinan Camat untuk meningkatkan Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara adalah salah satu indikator yakni pengambilan keputusan harapan Aparatur Sipil Negara yang ada di Kecamatan Tabukan Tengah.
2. Indikator kepemimpinan Camat dalam meningkatkan prestasi kerja Aparatur Pegawai Negeri Sipil salah satunya ada pendelegasian wewenang. Sesuai hasil penelitian bahwa indikator tersebut sudah berjalan dengan baik. Karena pada hakekatnya dalam pendelegasian wewenang harus diperhatikan kemampuan pegawai yang akan melaksanakan tugas sementara waktu dengan sesuai fungsi dari pada jabatan itu sendiri.
3. Untuk meningkatkan prestasi kerja Aparatur Sipil Negara, maka salah satu indikator kepemimpinan Camat yang perlu dilakukan adalah pengawasan terhadap kinerja pegawai yang belum

berjalan dengan baik dan Pegawai yang mempunyai kelebihan dalam pencapaian kinerja sehingga mendapat Gift atau Hadiah

4. Dalam meningkatkan prestasi kerja Aparatur Sipil Negara, maka diperlukan kepemimpinan Camat untuk menjalin komunikasi yang baik dengan bawahan. Dan sesuai hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek komunikasi secara vertical (Atas bawah) maupun secara horizontal (antar pegawai).

Saran

1. Pembinaan kerja pegawai dapat dilakukan dalam dua cara, yaitu pertama melakukan bimbingan secara terus menerus melalui pemberian contoh atau keaulatan, kedua indrotinasi (pemaksaan terhadap peraturan), dalam upaya untuk mengarahkan pegawai agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. ebagai pimpinan dapat memberikan tindakan kepada bawahan yang melanggar aturan. Secara tegas, adil dan bijaksana, karena tindakan tersebut secara tidak langsung dapat menghindari terjadinya kecemburuan sosial pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Poerwardaminta W, J, S. 2008:165, *Kamus Bahasa Indonesia*. Balai pustaka
- Sutarto 2008. *Kepemimpinan pemerintahan Bina Aksara*
- Handoko .T. 20011. *Manajemen Personalia dan sumber daya*
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Dasar penegertian, Masalah*. Jakarta:PT Bumi Aksara.

- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, kualitatif*
- Siagian, Sondang, P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta:Binapura Aksara
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, jakarta kencana
- Rachmany, Hasan. 2006. *Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Yapensi
- Sigian, P.Sondang. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara
- Miles dan Huberman 2013:23. *Analisis Data Kualitatif*
- Sutrisno 2011:170. *Pengembangan Kinerja Karyawan*, Jakarta
- Herzberg dalam Stoner 20013:144 *Manajemen* Jilid I, terj.
- Alexander Sindoro, Jakarta: PT Prahallindo, 2006
- Gibson dalam Nawawi (2013:213) *The Filibuster of Walter Murray Gibson". Annual report of the Hawaiian Historical Society. Hawaii Badani 2013, Kepemimpinan dan perilaku organisasi*, Alfabet Bandung
- Sutiono dan Sulistiyani (2004) *Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah*
- Undang-undang dasar RI Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja
- Undang-undang No. 19 Tahun 2008 tentang Kecamatan
- Undang-undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah
- Undang-Undang Dasar 1945 Tap MPR nomor 2 Tahun 1998