

**PERAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN
MEDAN SUNGGAL KOTA MEDAN**

SKRIPSI

OLEH

**HERMANTO SINAGA
NPM : 158510010**



**PROGRAM STUDI PEMERINTAHAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2020**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 19/10/20

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)19/10/20

Lembar Pengesahan

Judu

Peran Camat Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Medan Sunggai Lela Medan.

Nama

Kusmanto Simaga
(19851001199001001)

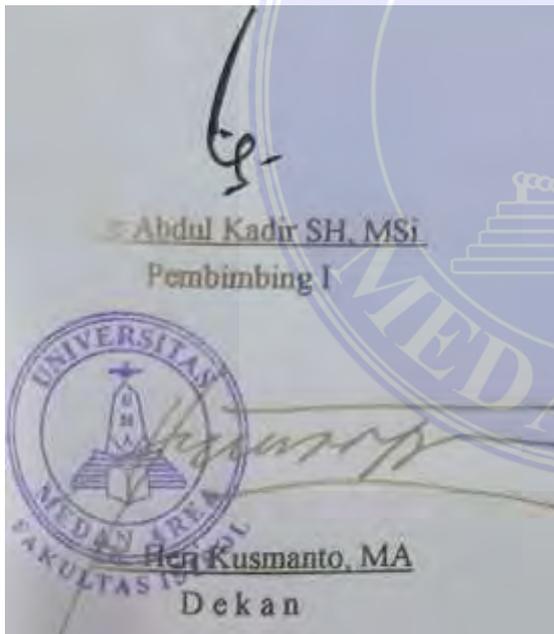
No.

Pro

Fakul

Administrasi

M^{nyetujui} Oleh :
Komisi Pembimbing



Yuria; Arief Lubis, S.Sos, MIP
Pembunbing II

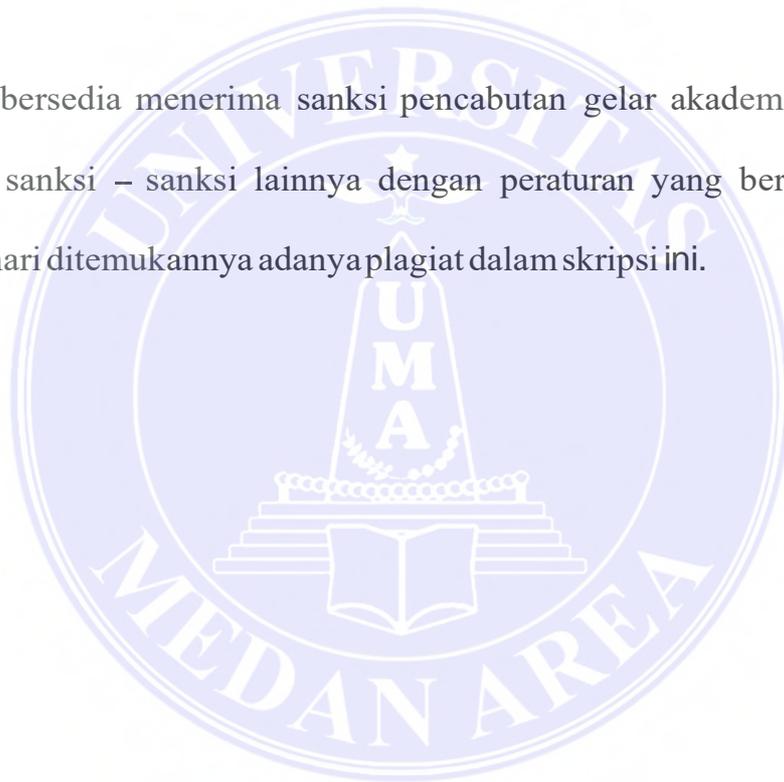
Evv Yunita Kumiawaty, S.Sos M IP
Ka.Prodi

Tanggal Lulus:
Maret 2020

LEMBAR PERNYATAAN

aya menyatakan Skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan basil karya sendiri . Adapun bagian – bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan umbemya secara jelas sesuai dengan norm kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi – sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukannya adanya plagiat dalam skripsi ini.



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 19/10/20

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Scanned by CamScanner

Access From (Repository.uma.ac.id) 19/10/20

Lembar Pengesahan

Judu

Peran Camat Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Medan Sunggal 2019
Medan.

Nama

Kusmanto Simaga
(198510011)

No.

Pro

Fakul

Widyaningrum

M^unyetujui Oleh :
Komisi Pembimbing



Yuria; Arief Lubis, S.Sos, MIP
Pembunbing II

Evv Yunita Kumiawaty, S.Sos M IP
Ka.Prodi

Tanggal Lulus:
Maret 2020

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASJ
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai mahasiswa Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : H. R. MANTO SINAGA
NPM : 15.851.0010
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti non-eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya saya yang berjudul **Peran Camat Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Medan Sunggal Kota Medan.**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak Bebas Royalti non-eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database) merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan
Pada Tanggal : Maret 2020

#"

(H. R. MANTO SINAGA)

ABSTRAK

PERAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN MEDAN SUNGGAL KOTA MEDAN.

Peran merupakan aspek dinamis kedudukan (status), apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu peranan. pemerintahan kecamatan dalam pembahasan ini akan dikemukakan menurut pasal 126 ayat (1) undang – undang nomor 32 tahun 2004 tentang pemerintahan daerah yang memberi batasan bahwa : “Kecamatan merupakan perangkat daerah kota yang dipimpin oleh kepala kecamatan yang disebut Camat. Penelitian ini adalah Untuk mengetahui Peran Camat Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Medan Sunggal Kota Medan. Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif yang berfokus kepada peran camat dalam meningkatkan kinerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Medan Sunggal Kota Medan. Sifat pada penelitian ini adalah deskriptif, lokasi penelitian ini dilaksanakan Kantor Kecamatan Medan Sunggal Kota Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas pelayanan administrasi Dalam penyelenggaraan pemerintah Kantor Camat Medan Sunggal kota Medan dibutuhkan sebagai pengawasan dan legislasi. Camat selalu bijak dalam pembuatan peraturan, membuat kebijakan-kebijakan dan hal-hal mengenai kemasyarakatan. Kinerja adalah untuk menemukan secara dini segala hambatan dalam pelaksanaan kegiatan organisasi, serta pelanggaran-pelanggaran lainnya. Kinerja merupakan salah satu bentuk pengendalian aparat pemerintah di setiap instansi dan satuan organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja dan disiplin pegawai di lingkup tugasnya masing-masing.

Kata Kunci : Peran, Efektivitas , Kinerja Pegawai

ABSTRACT

THE ROLE OF CAMAT IN IMPROVING THE EFFECTIVENESS OF EMPLOYEE PERFORMANCE IN SUNGGAL MEDAN SUB-DISTRICT OFFICE MEDAN CITY.

The role is a dynamic aspect of the position (status), if a person carries out his rights and obligations according to his position, then he performs a role. Subdistrict administration in this discussion will be stated according to Article 126 Paragraph (1) of Law Number 32 Year 2004 concerning Regional Government which limits that: This study is to determine the Role of the Camat in Increasing the Effectiveness of Employee Performance in Medan Sunggal District Office, Medan City. This type of research is a qualitative approach that focuses on the role of the camat in improving employee performance at the Medan Sunggal District Office in Medan. The nature of this research is descriptive, the location of this study was carried out by the Medan Sunggal District Office Medan City. The results showed that the quality of administrative services in the administration of the Medan Sunggal Subdistrict Office of Medan city was needed as supervision and legislation. The Camat is always wise in making regulations, making policies and matters concerning community. Performance is to find out early on all the obstacles in implementing organizational activities, as well as other violations. Performance is one form of control of government officials in each agency and organizational unit in order to improve the performance and discipline of employees in the scope of their respective duties.

Keywords: Role, Effectiveness, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis hadirkan kepada ALLAH SWT, yang sampai sekarang ini penulis masih diberikan kesehatan taufik dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia dari alam kegelapan ke alam yang terang berderang. Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi syarat pembuatan tugas akhir yang mana tujuannya memperoleh gelar sarjana pada program “ Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area. Adapun judul yang diajukan oleh penulis **“Peran Camat Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Medan Sunggal Kota Medan”**.

Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah berpartisipasi baik langsung maupun tidak langsung sehingga skripsi ini dapat diselesaikan . penulis juga menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini kurang dari kesempurnaan. Oleh karena itu, Penulis mengharapkan kritik dan saran yang membantu dan mendukung dari pembaca. Dan penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca. Dalam kesempatan ini penulis juga mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu dalam penyusunan karya tulis ini di antaranya :

1. Kepada Bapak Ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Heri Kusmanto, MA selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan

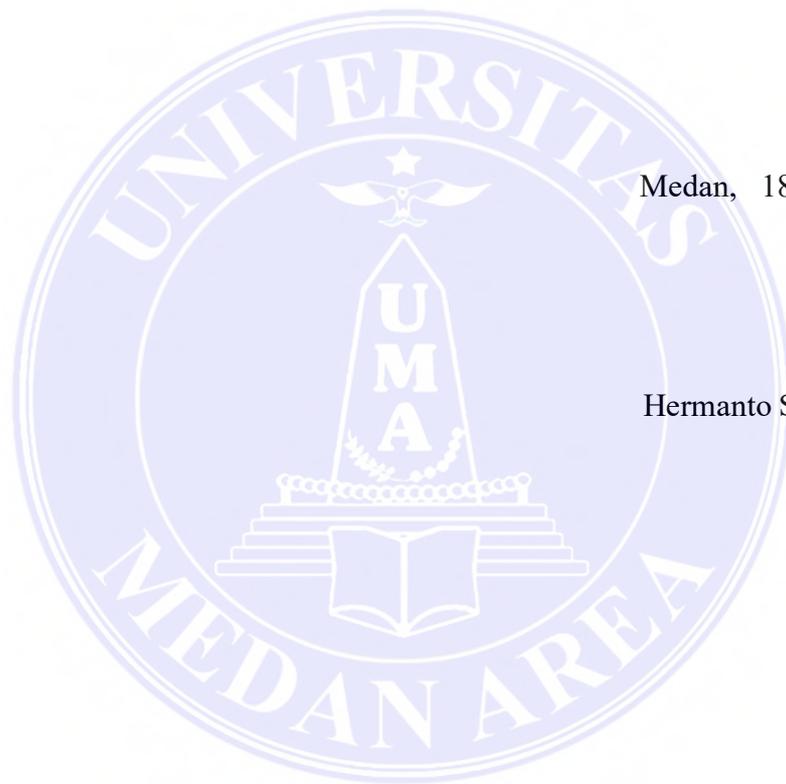
Ilmu Politik Universitas Medan Area.

3. Bapak Dr. Rudi Salam Sinaga M.Si selaku Ketua pembimbing yang selama ini telah menyempatkan waktu di sela-sela kesibukannya demi membimbing saya dengan penuh semangat.
4. Bapak Dr. Abdul Kadir SH, M.Si selaku pembimbing I yang selama ini telah menyempatkan waktu di sela-sela kesibukannya demi membimbing saya dengan penuh semangat.
5. Bapak Yurial Arief Lubis S.Sos, M.IP selaku pembimbing II yang telah mencurahkan perhatian, motivasi, waktu, tenaga dan doa serta rasa kepercayaan yang sangat berarti bagi saya.
6. Ibu Evy Yunita Kurniati, S.Sos, M.IP selaku Sekretaris yang selama ini telah menyempatkan waktu di sela-sela kesibukannya demi membimbing saya dengan penuh semangat.
7. Seluruh dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang telah mengajarkan dan mendidik penulis banyak hal tentang dunia perpolitikan dan pemerintahan sehingga turut berkontribusi dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Untuk yang istimewa dalam kehidupan dunia dan akhirat saya, yaitu kedua orang tua saya, ayah saya tercinta Rusman Sinaga dan ibu saya tercinta Asimah Simanullang yang merupakan sumber kebahagiaan, sumber inspirasi serta motivator terbaik yang menjadikan saya menjadi manusia Yang lebih bermanfaat bagi sekitar serta menjadi kebanggaan dalam keluarga, sosok yang sabar dan penuh kasih sayang terhadap

sesama, dan semua doa, pengorbanan, perjuangan, keringat dan air mata mereka yang membuat saya berjuang untuk mendapatkan gelar sarjana ini.

9. Seluruh Tata Usaha Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang telah membantu penulis dalam urusan administrasi serta memberikan perkembangan informasi berupa jadwal di dalam pelaksanaan setiap acara kegiatan atau aktivitas di dalam penyelesaian skripsi.
10. Untuk seluruh pegawai perpustakaan yang telah memberikan pelayanan terbaik saat peminjaman buku.
11. Untuk saudara-saudara saya yang selama ini selalu memberikan doa, dukungan dan semangat dalam pekerjaan skripsi ini.
12. Pihak dari Pemerintahan Kecamatan Medan Sunggal Kota Medan yang telah memberikan kesempatan, waktu dan tempat bagi penulis untuk melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat selesai.
13. Untuk teman-teman seperjuangan Ilmu Pemerintahan yang selama ini bersama – sama dalam menyusun skripsi terimakasih untuk doa, dukungan dan motivasinya.
14. Yang Tercinta Dila Prihastari dan Anak – anak Saya, M. Herdian Syaputra Sinaga dan M. Fahri Ramadhan sinaga yang telah mendukung memberikan motivasi, semangat dan doanya sehingga penyusunan skripsi ini selesai.

Dan saya ucapkan kepada semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, terimakasih kepada semua pihak yang telah mendukung memberikan motivasi, semangat dan doanya sehingga penyusunan skripsi ini selesai.



Medan, 18 Maret 2020

Hermanto Sinaga

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	
KATA PENGANTAR	
DAFTAR ISI	
DAFTAR GAMBAR	
DAFTAR TABEL	
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
2.1 Pengertian Peran.....	6
2.2 Pemerintahan Kecamatan.....	8
2.3 Kinerja Pegawai.....	10
2.4 Pengertian Efektivitas kerja.....	16
2.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian efektifitas.	18
2.6 Pengertian Pemerintahan.....	20
2.7 Azas Penyelenggaraan Pemerintan di Daerah.....	21
2.8 Fungsi Camat sebagai Kepala kantor.....	25
2.9 Kerangka Pemikiran.....	28
BAB III : METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian, Sifat Penelitian, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	29
3.2 Metode Pengumpulan Data.....	30
3.3 Metode Analisis Data.....	32
3.4 Penyajian Data.....	33

3.5 Pengambilan keputusan atau verifikasi.....	33
--	----

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

4. 1 Profil Kecamatan Medan Sunggal.....	34
4. 2 Gambaran Umum.....	35
4. 3 Kependudukan.....	36
4. 4 Struktur Organisasi.....	40
4. 5 Tugas Pokok Dan Fungsi (Tupoksi).....	42
4. 6 Pembahasan Penelitian.....	56
4.7. Kegiatan-kegiatan yang dilakukan Camat Medan Sunggal.....	72

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	76
5.2 Saran.....	77

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Pelaksanaan Waktu Penelitian.....	30
Tabel 4.1. Daftar Kelurahan Di Wilayah Kecamatan Medan Sunggal.	37
Tabel 4.2. Jumlah Pegawai Kecamatan Tahun 2018.....	38
Tabel 4.3. Pegawai Berdasarkan Setiap Kepala Seksi dan Kasubbag Kecamatan Membawahi Staf Tahun 2018	39
Tabel 4.4. Jumlah Pegawai Se Kecamatan Medan Sunggal Tahun 2018.....	39
Tabel 4.5. Jumlah Pegawai Se - Kecamatan Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2018.....	40



DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1. Struktur organisasi kantor kecamatan medan sunggal....	41
Gambar 4.2. Kondisi depan Kantor Camat medan sunggal kota medan.	57



BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor menentukan keberhasilan suatu organisasi. Karena untuk menjalankan suatu organisasi tersebut memerlukan orang-orang yang mempunyai kualitas kerja yang tinggi. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan salah satu faktor menentukan berhasilnya organisasi. Untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai seorang pemimpin harus mampu mengendalikan bawahannya seperti memberikan pengarahan pada pegawai dan memberikan motivasi. Motivasi sangat diperlukan supaya orang akan semangat dalam mengerjakan tugas yang di berikan oleh pimpinan. Disinilah pemimpin mempunyai peran untuk memberikan motivasi, mengambil keputusan, serta memberikan arahan, sehingga pegawainya bisa melaksanakan tugasnya dengan efektif.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2003 tentang pembentukan organisasi dan tata kerja kecamatan merupakan wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah. Kecamatan dipimpin oleh camat yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. camat mempunyai tugas membantu Walikota dalam penyelenggaraan Pemerintahan, Pembangunan dan kehidupan kemasyarakatan dalam wilayah Kecamatan. Jadi segala kegiatan dikecamatan merupakan tanggungjawab seorang camat. Kantor Camat Medan Sunggal harus memfokuskan pada upaya meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Selain itu bagaimana camat mengevaluasi pelaksanaan

pekerjaan yang telah dilakukan oleh para pegawai, apakah pekerjaan yang dilaksanakan para pegawai sudah berjalan secara efektif dan efisien. Hasil dari evaluasi inilah dijadikan dasar untuk melakukan perbaikan-perbaikan apabila terdapat kendala- kendala dalam melaksanakan pelayanan terhadap masyarakat.

Kecamatan Medan Sunggal merupakan ruang lingkup pemerintahan yang berhubungan langsung dengan masyarakat, maka dari itu camat berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Karena pegawai sangat berperan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kecamatan Medan Sunggal merupakan salah satu organisasi pemerintahan yang memberikan pelayanan kepada masyarakat. Namun pada kenyataannya masih ditemukan kurangnya semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya misalnya masih ada pegawai yang bermain saat jam kerja kantor. Hal inilah dapat menyebabkan suatu pekerjaan menjadi terhambat. Untuk itu perlu ditingkatkan efektivitas kerja pegawai yaitu dengan cara pegawainya harus benar-benar termotivasi dalam berkerja, dan juga perlu adanya kesadaran pada diri sendiri sehingga hasil yang ingin dicapai akan efektif dan efisien.

Menurut Siagian (2002), peranan pejabat pimpinan organisasi sangat sentral dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan pendapat ini, maka pencapaian tujuan organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan seorang pemimpin. Setiap pemimpin harus dapat memberikan arahan kepada bawahannya, seperti bagaimana membangun komitmen organisasi, memotivasi bawahan, menciptakan lingkungan kerja dan hubungan kerja yang harmonis dengan bawahan guna meningkatkan

produktivitas dan kinerjanya. Seperti yang dikatakan Day dan Lord, Tidak terlalu diragukan bahwa sukses suatu organisasi, atau setiap kelompok dalam organisasi sangat tergantung pada kualitas pimpinan, apakah dalam bisnis, pemerintahan, pendidikan kedokteran atau agama (Robbins, 2006).

Aktifitas kerja Pegawai dan disiplin yang tinggi, salah satu syarat bagi pegawai untuk mendapatkan suatu kedudukan, yang mana nantinya menciptakan prestasi yang baik dan mempunyai etos kerja yang tinggi. Dalam setiap pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, akan berjalan dengan efektif apabila hasil yang dicapai benar terlaksana sesuai dengan rencana, untuk menciptakan hal tersebut, maka motivasi pegawai sangat diharapkan dalam peningkatan kinerja pegawai pada suatu instansi. Sesuai dengan pemaparan di atas, bahwa Kantor Camat Medan Sunggal mempunyai struktur organisasi Pemerintah dalam menjalankan tugasnya dilaksanakan oleh Pegawai Kecamatan yang mana kinerja Pegawai yang dilakukan oleh Pegawai Kantor Camat dirasakan belum efektif.

Sedangkan pelayanan yang dilakukan pegawai pada Kantor Camat, ternyata masih ditemukan indikasi yang menunjukkan bahwa disiplin Pegawai untuk bekerja kurang terlaksana dengan baik sehingga menimbulkan dampak terhadap hasil kerja Pegawai yang masih menunjukkan adanya indikasi yang kurang efektif.

Berkaitan hal tersebut penulis tertarik mengambil judul penelitian **“Peran Camat Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Medan Sunggal Kota Medan.**

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang tersebut dapat dirumuskan permasalahan yang perlu diteliti adalah :

1. Bagaimana Peran Camat Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Medan Sunggal Kota Medan?
2. Bagaimana Kendala dan Hambatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Medan Sunggal Kota Medan?

3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Peran Camat Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Medan Sunggal Kota Medan.
2. Untuk mengetahui faktor penghambat Camat Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Medan Sunggal Kota Medan?

4. Mamfaat Penelitian

Penelitian ini mempunyai kegunaan:

- a. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan bermanfaat dalam pengembangan ilmu Pemerintahan terutama dalam sumber daya manusia.
- b. Dapat dijadikan bahan informasi bagi penelitian yakni mempelajari masalah kinerja pelayanan.

- c. Secara praktis dapat memberikan informasi dan masukan bagi pemerintah khususnya bagi kantor camat medan tunggal kota medan untuk memperhatikan dan meningkatkan pelayanan yang telah dilaksanakan selama ini dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Peran

Kata “peran” berarti kedudukan (status), ialah sesuatu tingkatan eksistensi yang merupakan sumber bagi timbulnya peranan-peranan tertentu, sedangkan “Peranan” berarti suatu “Fungsi” (role), ialah suatu kegunaan diri, baik dalam arti kegunaan diri seseorang bagi dirinya sendiri maupun kegunaan diri orang itu bagi orang lain. Kegunaan diri seseorang bagi orang lain di sebut dengan istilah “Kewajiban”. Peranan juga dapat diartikan sebagai perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu. Pemimpin didalam organisasi atau pemerintahan mempunyai peranan, setiap pekerjaan membawa serta harapan bagaimana penanggung peran berperilaku. Peran kepemimpinan dapat diartikan sebagai seperangkat perilaku yang diharapkan oleh seseorang sesuai dengan kedudukannya sebagai pemimpin. Rivai (2004:148).

Menurut Miftah Thoha bahwa suatu peran mengarah kepada kepentingan dan kekuasaan pada rakyat. Alasan seperti ini teori administrasi publik lebih menekankan pada program aksi yang berorientasi pada kepentingan publik. Sehingga eksistensi administrasi publik tidak hanya sekedar lukisan saja melainkan adanya manfaat bagi kepentingan publik. Jadi administrasi publik lebih menekankan pada peranan publik untuk mencapai tujuan. Herbani Pasolong (2007:53).

Peranan juga dapat dijelaskan merupakan aspek dinamis kedudukan (status). Apabila seseorang melakukan hak dan kewajibannya sesuai dengan

kedudukannya, dia menjalankan suatu peranan. Perbedaan antara kedudukan dan peranan adalah untuk kepentingan ilmu pengetahuan. Keduanya tak dapat dipisahkan karena yang satu tergantung pada yang lain dan sebaliknya. Tak ada peranan tanpa kedudukan atau kedudukan tanpa peranan. Sebagaimana dengan kedudukan, peranan juga mempunyai dua arti. Setiap orang mempunyai macam-macam peranan yang berasal dari pola-pola pergaulan hidupnya. Hal itu sekaligus berarti bahwa peranan menentukan apa yang diperbuatnya bagi masyarakat serta kesempatan-kesempatan apa yang diberikan oleh masyarakat kepadanya. Pengembangan dan pembinaan adalah beberapa bentuk dari peranan didalam sebuah kedudukan. Pengembangan dan pembinaan terhadap instansi atau pemerintahan itu sendiri dilakukan sebagai salah satu wujud dari fungsi dan peranan suatu instansi tersebut dalam usaha meningkatkan keberadaan mereka di tengah masyarakat. Soejono Soekanto (2012:212).

Pengertian peran menurut Soerjono (2002:243), yaitu peran merupakan aspek dinamis kedudukan (status), apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu peranan. Peranan yang melekat pada diri seseorang harus dibedakan dengan posisi dalam pergaulan kemasyarakatan. Posisi seseorang dalam masyarakat merupakan unsur statis yang menunjukkan tempat individu pada organisasi masyarakat. Peranan lebih banyak menunjuk pada fungsi, penyesuaian diri dan sebagai suatu proses. Jadi, seseorang menduduki suatu posisi dalam masyarakat serta menjalankan suatu peranan.

Suatu peranan mencakup tiga hal yaitu sebagai berikut :

- a. Peranan meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi atau tempat seseorang masyarakat. Peranan dalam arti ini merupakan rangkaian peraturan-peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan kemasyarakatan.
- b. Peranan merupakan suatu konsep tentang apa yang dapat dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi.
- c. Peranan juga dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat.

Menurut Sondang P. Siagian (2003:54) menyatakan peran adalah tempat yang ditentukan untuk diduduki oleh seseorang dalam proses pencapaian tujuan. Adapun menurut A. Marwanto yang dikutip oleh Taliziduhu Ndraha (2003:504) menyatakan bahwa peran adalah tindakan yang diharapkan seseorang di dalam kegiatannya yang berhubungan dengan orang lain.

2.2. Pemerintahan Kecamatan

Untuk memberikan batasan tentang pemerintahan kecamatan dalam pembahasan ini akan dikemukakan menurut pasal 126 ayat (1) undang – undang nomor 32 tahun 2004 tentang pemerintahan daerah yang memberi batasan bahwa : “Kecamatan merupakan perangkat daerah kota yang dipimpin oleh kepala kecamatan yang disebut Camat.” Selanjutnya dalam pasal 126 ayat (2) undang – undang nomor 32 tahun 2004 ditentukan bahwa camat menerima pelimpahan sebagai kewenangan pemerintahan dari bupati/walikota.

Sedangkan dalam pasal 126 ayat (3) undang nomor 32 tahun 2004

ditentukan bahwa camat diangkat oleh bupati/walikota atas usul sekretaris kota dari pegawai negeri sipil yang memenuhi syarat. Selanjutnya dari ayat (3) pasal diatas dikatakan bahwa camat juga menyelenggarakan tugas umum pemerintahan.

Dari uraian diatas dapat diambil suatu rumusan bahwa unsur – unsur terbentuknya pemerintahkecamatan adalah :

1. Adanya suatu wilayah
2. Adanya sejumlah penduduk
3. Adanya pemerintahan

Dari hal tersebut diatas penulis dapat menggambarkan bahwa camat adalah aparat pemerintah yang menyelenggarakan tugas pemerintahan kecamatan yang memiliki jenjang pertanggung jawaban kepada bupati/walikota, yang mempunyai tanggung jawab dibidang pemerintahan pembangunan, kemasyarakatan dalam rangka menyelenggarakan urusan pemerintah daerah. Pemerintahan umum dan juga bertanggung jawab terhadap pembinaan ketentraman dan ketertiban serta menyelenggarakan koordinasi fungsional kecamatan.

Dari keadaan tersebut diatas dapat penulis simpulkan bahwa perangkat kecamatan adalah pegawai negeri sipil yang diangkat dan diberhentikan oleh kepala daerah atasannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang - undangan yang berlaku. Jadi apabila seorang perangkat kecamatan dalam melaksanakan tugasnya harusla memperhatikan tentang ketentuan peraturan yang mengatur pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, dan apabila ada penyelewengan maka yang terjadi dalam melaksanakan tugasnya, maka perangkat kecamatan tersebut dapat diberhentikan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

2.3. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah istilah yang populer di dalam manajemen yang mana istilah kinerja didefinisikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja, dan pemformance. Dalam kamus bahasa indonesia dikemukakan arti kinerja sebagai berikut :

1. Sesuatu yang di capai
2. Prestasi yang diperlihatkan
3. Kemampuan kerja

Menurut Fattah (1999:19) kinerja atau prestasi keraja (performance) diartikan sebagai ungkapan kemampan yang didasari oleh pengetahuan sikap dan ktrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Sementara menurut Sedarmayanti (2001:50) bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti prestasi kerja pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja, Samsudin (2005:159) menyebutkan bahwa kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat di capai seserang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah di tetapkan untk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

Gomes (2003:143) mengatakan bahwa kinerja adalah catatan hasil produksi pada fungsi pekerjaan yang spesifik atau aktivitas selama periode waktu tertentu. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, kinerja dinyakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Whitmore menjelaskan kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang di tuntutan dari seseorang dan juga suatu perbuatan, suatu prestasi suatu ketrampilan. Dari semua

definisi kinerja seperti diatas diatas maka pada prinsipnya kinerja berkaitan dengan penampilan seseorang dalam suatu pekerjaan berdasarkan ukuran yang berlaku dari pekerjaan bidan tersebut. Penampilam kerja yang optimal dari kariawan akan menghasilkan produk yang meningkat secara efektif dan efesian .

Hal ini merupakan hal yang serius dari pimpinan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasinya maju tidaknya suatu organisasi tergantung dari perilaku individu dalam organisasi itu. perilaku yang di harapkan pimpinan itu adalah perilaku yang meningkatkan kinerja karyawan. Perilaku mencerminkan sikap, keyakinan dan nilai seseorang/individu. Perilaku yang diharapkan oleh pemimipin organisasi adalah perilaku yang mencerminkan sikap, keyakinan dan nilai setiap karyawan yang akan pekerjaanya yang positif, yaitu yang menimbulkan motivasi kerja atau etos kerja.

Tinggi rendahnya kinerja pegawai tergantung kepada faktor-faktor yang mempengaruhinya. Dalam hal ini jones (2002:92) mengatakan bahwa banyak hal yang menyebabkan terjadinya kinerja yang buruk antar lain:

1. Kemampuan pribadi
2. Kemampuan manajer
3. Kesenjangan proses
4. Masalah lingkungan
5. Situasi pribadi
6. Motivasi.

Sementara itu Buchari Zainun (1989:51) mengemukakan ada tiga faktor yang dapat mempegaruhi kinerja pegawai yaitu:

1. Ciri seseorang
2. Lingkungan luar
3. Sikap terhadap profesi pegawai.

Hunt dan Osborn (1982:76) lebih jauh mengungkapkan bahwa pengelolaan kinerja akan berdampak terhadap manajemen organisasi secara umum. Dari uraian diatas jelaslah bahwa kinerja pegawai di kelola terutama untuk mencapai produktivitas dan efektivitas dalam rangka merancang bangun kesuksesan baik secara individu maupun organisasi.

Kata pegawai banyak digunakan dalam lingkungan pemerintah. Pegawai berarti orang yang bekerja, meskipun artinya sama dengan buruh, tak pernah ada orang yang bekerja dilingkungan pemerintahan dipanggil atau disebut buruh. Tetapi orang yang bekerja dipabrik sebagian dipanggil ada yang yang dipanggil pegawai dan ada yang dipanggil atau disebut buruh. Sebutan itu digunakan untuk membedakan kedudukan antara yang bekerja dilingkungan staf dengan yang bekerja dibidang produksi.

Untuk lebih jelasnya akan dikemukakan beberapa pendapat ahli mengenai defenisi pengawai A.W. Wijaya berpendapat bahwa :

“Pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia, jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran), yang senantiasa dibutuhkan oleh karena itu menjadi salah satu modol pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi).”

Selanjutnya A.W. Wijaya (453 : 24) mengatakan bahwa : “ Pegawai adalah orang – orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, luas lembaga –

lembaga pemerintah maupun dalam badan –badan usaha.”

Dari defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Dikatakan bahwa pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi karena berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya tergantung pada pegawai yang memimpin dalam melaksanakan tugas – tugas yang ada dalam organisasi tersebut.

Pegawai yang telah memberikan tenaga dan pikirannya dalam melaksanakan tugas ataupun pekerjaan baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta akan mendapat imbalan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dikerjakannya.

Hal ini sesuai dengan pendapat musanef yang mengatakan bahwa : “ Pegawai adalah orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau badan usaha swasta. Dari defenisi diatas dapat diraiik kesimpulan bahwa pegawai sebagai tenaga kerja atau yang menyelenggarakan pekerjaan perlu digerakkan sehingga mereka mempunyai keterampilan sebagai pelaksana pekerjaan alat – alat organisasi tersebut akan merupakan benda mati dan waktu yang dipergunakan dengan percuma terbuang sehingga pekerjaan tidak efektif.

Dari defenisi pegawai yang telah dikemukakan para ahli tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa istilah pegawai mengandung pengertian sebagai berikut

:

1. Menjadi anggota suatu usaha kerjasama (organisasi) dengan maksud memperoleh balas jasa atau imbalan kompensasi atas jasa yang diberikan.
2. Pegawai didalam system kerjasama yang sifatnya pamrih.
3. Berkedudukan sebagai penerima kerja dan berhadapan dengan pemberi kerja (majikan).
4. Kedudukan sebagai penerima kerja itu diperoleh setelah melakukan proses penerimaan.
5. Akan mendapat saat pemberhentian (pemutusan hubungan kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja).

Ada 2 (dua) pengertian tentang pegawai negeri menurut Undang-Undang pokok kepegawaian yaitu:

1. Pegawai Negeri adalah Unsur aparatur Negara, Abdi Negara dan Abdi masyarakat yang dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan pemerintah menyelenggarakan tugas pemerintah dan pembangunan.
2. Pegawai Negeri adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturann perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas Negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan, yang digaji menurut peraturan perundangan yang berlaku.

Pegawai negeri terdiri dari pegawai negeri sipil (PNS), anggota Tentara Nasional Indonesia dan Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Karena dalam penulisan skripsi ini hanya dibatasi pada pegawai negeri sipil maka selanjutnya hanya dijelaskan mengenai perincian pegawai negeri sipil.

Pegawai Negeri Sipil terdiri dari :

1. Pegawai Negeri Sipil Pusat
2. Pegawai Negeri Sipil Daerah
3. Pegawai Negeri Sipil lain yang ditetapkan dengan peraturan pemerintah

I. Pegawai negeri Sipil Pusat

- a. Yang bekerja pada Departemen, lembaga pemerintahan non departemen, kesekretariatan, instansi vertikal di daerah-daerah, dan kepaniteraan pengadilan.
- b. Yang bekerja pada perusahaan jawatan kereta api, pegadaian dan lain-lain.
- c. Yang diperbantukan atau yang dipekerjakan pada daerah propinsi, kabupaten dan kota.
- d. Yang berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan yang diperbantukan atau dipekerjakan pada badan lain seperti perusahaan umum dan lain-lain.
- e. Yang menyelenggarakan tugas Negara lainnya misalnya hakim dan Pengadilan Negeri/Pengadilan Tinggi dan lain-lain.

II. Pegawai Negeri Sipil Daerah

Pegawai Negeri Sipil Daerah diangkat dan bekerja pada pemerintah daerah otonomi baik pemerintah daerah provinsi, kabupaten dan kota.

III. Pegawai Negeri Sipil lain yang ditetapkan dengan peraturan pemerintah

Masih dimungkinkan adanya pegawai negeri sipil lainnya yang akan ditetapkan dengan peraturan pemerintah sesuai dengan Undang-Undang nomor 32 tahun 2004.

Dari uraian-uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa yang menyelenggarakan tugas-tugas Negara atau pemerintah adalah pegawai negeri merupakan tulang punggung pemerintah dalam proses penyelenggaraan pemerintahan maupun dalam melaksanakan pembangunan nasional.

2.4. Pengertian Efektivitas kerja

Berbicara mengenai efektivitas adalah menyangkut apakah tujuan dari didirikannya organisasi pelayanan publik tersebut tercapai. Hal tersebut erat kaitannya dengan rasional teknis, nilai dan misi tujuan organisasi serta fungsi agen pembangunan.

Dengan demikian efektivitas kerja dapat dilihat dari seberapa jauh mereka dapat melaksanakan fungsinya dalam hal pekerjaannya bersama-sama pemerintah daerah dalam menanggapi kepentingan yang ada di masyarakat.

Soewarno Handyaningrat memberikan pengertian efektivitas adalah:

“pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atas tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.”

Dengan kata lain bila sasaran atau tujuan telah tercapai sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya, maka pekerjaan itu akan efektif, sedangkan bila sasaran atau tujuan itu tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan maka pekerjaan itu tidak efektif.

Selanjutnya Ivanveich dan Donally berpendapat bahwa;

“Efektivitas menunjukkan taraf tercapainya suatu tujuan dan dikatakan efektif bila usaha itu mempunyai tujuan yang ideal. Taraf efektifitas dapat dinyatakan dengan ukuran-ukuran yang pasti.”

Agar suatu pekerjaan dalam setiap organisasi itu efektif maka harus ada usaha-usaha yang dilakukan supaya tercapai keuntungan maksimal karena efektifitas diukur dari keuntungan yang maksimal yang diperoleh dalam suatu organisasi.

Untuk itu ada dua factor dasar yang dianggap penting artinya dalam penentuan efektifitas yaitu:

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

Efektivitas praktis di sini maksudnya adalah sebagai usaha jangka pendek untuk memaksimalkan keuntungan organisasi melalui pertukaran yang menguntungkan, baik dengan para anggota organisasi maupun dengan pihak lain diluar organisasi.

Sedangkan T Hani handoko mengatakan bahwa :

“efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan .

Berdasarkan pendapat tersebut dapatlah dijelaskan bahwa untuk memilih tujuan atau peralatan yang tepat sangat diperlukan metode atau cara-cara yang tepat sehingga tercapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari uraian di atas telah dijelaskan pengertian dari efektivitas kerja. Kemudian penulis mengutip beberapa pengertian efektivitas dari para ahli untuk mempertegas arti dari efektivitas kerja.

Melihat dari pendapat dari para ahli tersebut, penulis mengemukakan bahwa efektivitas itu bergunadi dalam melihat kemampuan yang dikerjakan oleh pegawai atau dengan perkataan lain, manfaat dari efektivitas kerja adalah untuk menilai pekerjaan yang telah dikerjakan oleh pegawai guna pencapaian sasaran yang telah ditentukan, untuk menilai hasil akhir dari suatu pekerjaan yang dikerjakan.

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

2.5. Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian efektivitas

Efektivitas adalah pencapaian tujuan atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam mencapai tujuan atau sasaran yang diinginkan selalu ditentukan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi hasil pekerjaan. Faktor-faktor tersebut dapat memicu suatu pekerjaan tetapi tidak jarang berakibat menghambat pekerjaan.

Dalam pencapaian efektifitas ada 2 faktor yang mempengaruhi:

A. Waktu

Suatu pekerjaan memiliki batasan waktu untuk penyelesaiannya pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi dalam penyelesaiannya membutuhkan waktu yang lebih lama dibandingkan dengan pekerjaan yang sederhana.

Sehingga penentu jangka waktu penyelesaian pekerjaan perlu diperhitungkan dengan jenis pekerjaan, pemberian waktu yang tidak sesuai dengan jenis pekerjaan akan berakibat pekerjaan tidak efisien. Misalnya pemberian waktu yang lama untuk suatu pekerjaan yang sederhana yang sebenarnya dapat diselesaikan lebih cepat akan menyebabkan biaya tinggi. Sesuai dengan pernyataan Richard M. Sterrs yang mengaitkan efektifitas dengan pencapaian keuntungan maksimal, atau pemberian waktu yang singkat untuk pekerjaan yang sulit, berakibat pekerjaan tidak dapat diselesaikan pada waktunya yang menyebabkan pekerjaan terbengkalai. Hal ini menyebabkan tujuan efektifitas tidak dipenuhi.

B. Kemampuan

Tercapainya sasaran atau tujuan dari suatu pekerjaan memerlukan pegawai atau pekerja-pekerja yang mampu menyelesaikan pekerjaan tersebut. Karenanya keterampilan dan keahlian dibutuhkan dalam setiap pekerjaan yang diemban. Pemberian pendidikan dan latihan serta kursus-kursus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan pegawai yang pada akhirnya menghasilkan pegawai-pegawai yang terampil dan ahli dalam bidangnya. Semua ini dilakukan untuk menghasilkan pegawai-pegawai dengan kemampuan yang tinggi. Perlunya

pegawai yang berkemampuan tinggi sangat mendukung dalam pencapaian efektifitas. Tanpa kemampuan yang tinggi dari para pegawai, sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan sulit untuk tercapai.

2.6. Pengertian Pemerintahan

Istilah pemerintahan pada hakekatnya adalah berasal dari kata “pemerintah” dan selanjutnya kata pemerintah yang berasal dari kata “perintah”. Pemerintah berarti perkataan yang bermaksud menyuruh melakukan sesuatu, sesuatu yang harus dilaksanakan. Jadi pemerintah disebut juga memerintah, “memerintah” dari beberapa unsur-unsur yang terpenting diantaranya adalah:

1. Adanya pemerintah
2. Adanya yang diperintah
3. Adanya kehendak dinyatakan oleh pemerintah kepala (terhadap) yang diperintah
4. Adanya kekuasaan, dengan mana kehendak itu ditegaskan/dipaksakan jika perlu
5. Adanya kewajiban bagi pemerintah untuk bersedia mempertanggung jawabkan akibat yang ditimbulkan oleh tindakannya
6. Adanya tujuan/sasaran kehendak
7. Adanya alat/sasaran untuk menyatakan kehendak dan selanjutnya untuk menegakkannya
8. Adanya cara /metode untuk menyatakan/mengkomunikasikan kehendak.

Sedangkan Soewarno Handayani dalam bukunya Administrasi dalam pembangunan Nasional mendefinisikan sebagai berikut:

Adapun kata pemerintahan dalam arti yang luas ialah segala usaha sesuatu Negara untuk mencapai tujuannya oleh karena itu apabila tipe Negara itu (*welfare state*), maka pemerintahan Negara itu berarti melakukan segala usaha/upaya untuk mendatangkan kesejahteraan bagi warga Negara,

Jadi jelaskan bahwa yang di maksud dengan pemerintahan adalah sesuatu usaha yang dilakukan oleh aparat Negara (seluruh aparatur Negara) dalam mencapai atau mengejar tujuan dari pada suatu Negara. Dimana tujuan Negara tersebut dituangkan dalam suatu perundang-undangan secara jelas teratur. Pemerintahan inilah yang menjalankan aktifitas-aktifitas kenegaraan dan pemerintahan sehingga tujuan yang di hajatkan oleh Negara tersebut dapat dicapai.

2.7. Azas Penyelenggaraan Pemerintah di Daerah

Dalam pasal 18 Undang-Undang Dasar 1945 dikatakan bahwa :
Pembagian daerah Indonesia atas daerah besar dan kecil, dengan bentuk susunan pemerintahannya ditetapkan dengan Undang-Undang, dengan memandang dan mengikuti dasar permusyawaratan dalam system pemerintahan Negara, dan hak-hak asal-usul dalam daerah-daerah yang bersifat istimewa.

Selanjutnya dalam penjelasannya disebutkan :

1. Oleh Karena Negara Indonesia itu suatu *eenheid staat*, maka Indonesia tidak akan mempunyai daerah di dalam lingkungannya yang bersifat *staat juga*. Daerah Indonesia akan dibagi dalam daerah Propinsi, dan daerah propinsi akan dibagi dalam daerah yang lebih kecil. Daerah-Daerah itu bersifat *autonomy (streek-dan locale rechtsgemeenschappen)* atau bersifat daerah

administrasi belaka, semuanya menurut aturan yang akan ditetapkan dengan Undang-undang.

Di daerah yang bersifat otonom akan diadakan badan dan perwakilan daerah oleh karena itu daerah pemerintahan akan bersendi atas daerah permusyawaratan.

2. Dalam Negara Indonesia terdapat lebih kurang 250, seperti desa di Jawa dan Bali, Negara Minangkabau, dusun dan marga di Palembang dan sebagainya. Daerah-daerah itu mempunyai susunan asli, dan oleh karenanya dapat dianggap sebagai daerah yang bersifat istimewa. Negara Republik Indonesia mengormati kedudukan daerah-daerah istimewa tersebut dan segala peraturan Negara-negara yang mengenai daerah itu akan mengenai daerah itu akan mengingat hak-hak asal-usul daerah tersebut.

Ketentuan tersebut kemudian dijabarkan dalam Undang-undang No.32 Tahun 2004 , tentang Pemerintahan Daerah, dimana dalam undang-undang ini dikatakan : “dalam menyelenggarakan pemerintahan, wilayah Negara kesatuan Republik Indonesia dibagi dalam Daerah-Daerah Otonom dan daerah-daerah Administrasi”.

Dari defenisi tersebut di atas dapatlah ditarik kesimpulan bahwa dalam menyelenggarakan pemerintahan untuk mencapai tujuan Negara, pemerintah menyelenggarakan pemerintahan dari pusat samapi ke pelosok daerah.

Penyelenggaraan pemerintah dimaksud mencakup penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan dari pembangunan. Dalam hal ini Presiden sebagai penyelenggaraan pemerintah tertinggi, melaksanakan tugasnya berdasarkan

Undang-undang Dasar. Kemudian untuk mencapai efektifitas dan efisiensi pemerintahan, wilayah Negara dibagi atas bdaerah besar dan kecil berdasarkan azas desentralisasi , dekonsentrasi dan tugas pembentukan (medebewind).

Desentralisasi adalah penyerahan wewenang dari pemerintahan oleh pemerintah kepada daerah otonom untuk mengatur dan mengurus pemerintahan dalam Sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dekonsentrasi adalah pelimpahan wewenang pemerintahan oleh pemerintah kepada Gubernur sebagai wakil pemerintah dan/atau kepada instansi vertical di wilayah tertentu.

Tugas pembantu adalah penugasan dari pemerintah kepada daerah dan/ayau desa dari pemerintah provinsi kepada kabupaten/kota dan/atau desa serta dari pemerintah kabupaten/kota kepada desa untuk melaksanakan tugas tertentu.

Pelaksanaan azaz desentralisasi berwujud dengan adanya daerah-daerah otonom seperti kabupaten/kota kepada dan provinsi.

Yang dimaksud dengan daerah ialah :

“Daerah otonom, selanjutnya disebut daerah, adalah kesatuan masyarakat hokum yang mempunyai batas wilayah tertentu yang berhak dan berwenang dan berkewajiban mengatur dan mengurus rumah tangga sendiri dalam Ikatan Negara kesatuan Republik Indonesia sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Adapun tujuan pemberian otonomi adalah : Untuk memungkinkan daerah yang bersangkutan mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna penyelenggaraan pemerintahan dalam rangka pelayanan terhadap masyarakat pelaksanaan pembangunan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pembentukkan Daerah Otonom pemberian otonomi kepada daerah itu ditunjukkan agar penyelenggaraan pemerintahan dapat dilakukan secara berhasil guna dan berdaya guna (efektif dan efisien), karena daerahlah yang lebih dekat dengan masyarakat dan lebih mengetahui situasi dan kondisi daerah itu sendiri.

Walaupun demikian tidak semua urusan pemerintahan dapat diserahkan kepada daerah untuk menjadi urusan rumah tangganya. Jadi beberapa urusan pemerintahan masih merupakan urusan pemerintahan pusat.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa urusan pemerintahan yang tertinggi ditangan pemerintah pusat setelah sebagian diserahkan berdasarkan azas desentralisas, seterusnya akan dilaksanakan atas azas dekonsentraasi. Hal ini terbukti dengan adanya daerah-daerah administrasi dan instansi-instansi vertical. Adapun daerah-daerah tersebut dapat kita lihat dalam undang-undang Nomor 32 Tahun 2004, yakni :

1. Daerah provinsi dan Ibu Kota Negara
2. Daerah Kabupaten dan Kotamadya
3. Daerah kecamatan.

Jika dipandang perlu, di dalam daerah kabupaten dapat dibentuk kota administrative (wilayah kota administratif).

Yang dimaksud dengan daerah administratif, selanjutnya disebut daerah adalah lingkungan kerja perangkat pemrintah yang menyelenggarakan pelaksanaan tugas pemerintahan umum di daerah.

Sedangkan yang dimaksud dengan Instansi vertical adalah perangkat dari departemen-departemen atau lembaga-lembaga pemerintah bukan departemen yang mempunyai lingkungan kerja di daerah yang bersangkutan.

Selanjutnya dalam Undang-undang nomor 32 Tahun 2004 dikatakan bahwa “setiap daerah dipimpin oleh seorang kepala daerah”.

Pembentukan daerah-daerah ini sebagaimana telah disebutkan di atas adalah untuk meningkatkan pengendalian dalam rangka menjamin kelancaran penyelenggaraan pemerintah. Atau dengan kata lain pembagian wilayah Indonesia kedalam daerah administrative dilakukan untuk kelancaran dekonsentrasi pemerintah.

Adanya desentralisasi pemerintah adalah untuk melayani seluruh pelosok tanha air. Oleh karenanya untuk mengatasi hal di atas maka pemerintah berdasarkan azas desentralisai, seterusnya dilaksanakan atas azas dekonsentrasi dan tugas pembantuan dengan melimpahkan wewenang kepada pejabat pembantu dengan melimpahkan wewenang kepada pejabat-pejabatnya di daerah untuk melaksanakan tugasnya.

2.8. Fungsi Camat sebagai Kepala kantor

Pemerintah adalah bagian dari bangsa Indonesia yang berfungsi untuk mencapai tujuan pembangunan Nasional. Akan tetapi disamping itu, pemerintah mempunyai tugas lain sebagi kepala Organisasi Negara dan Bangsa Indonesia. Sebagai Kepala pemerintahan bermaksud menciptakan efektifitas dan efisiensi usaha-usaha pencapaian tujuan Negara dan tujuan nasional.

Agar pemerintah dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan efisien dan efektif, maka pemerintah menata dirinya sendiri. Penataan secara horizontal dilakukan dengan cara fungsionalisasi dan departementasi, sedangkan secara vertical dilakukan dengan membagi daerah Negara Kesatuan Republik Indonesia atas beberapa daerah-daerah, sebagai berikut:

1. Provinsi
2. Kotamadya/Kabupaten
3. Kecamatan
4. Kelurahan/Desa.

Pasal 18 Undang-Undang Dasar 1945 tentang pemerintahan Daerah berbunyi :

Pembagian daerah Indonesia atas daerah besar dan kecil, dengan bentuk susunan pemerintahannya ditetapkan dengan undang-undang, dengan memandang dan mengingat dasar permusyawaratan dalam system pemerintahan Negara, dan hak asal usul daerah yang bersifat istimewa.

Adapun yang dimaksud dengan dekonsentrasi adalah pelimpahan wewenang pemerintahan oleh pemerintah kepada gubernur sebagai wakil pemerintahan dan/atau kepala instansi vertical di daerah tertentu. Sesuaidengan hal tersebut maka daerah kecamatan adalah suatu bentuk pemerintahan yang dibentuk dengan cara dekonsetrasi guna menciptakan efektifitas dan efisiensi yang tertinggi dari pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan.

Sesuai dengan pasal 126 Undang-undang No.32 Tahun 2004 Kepala daerah sebagai kepala daerah Kecamatan adalah merupakan penguasa tunggal di

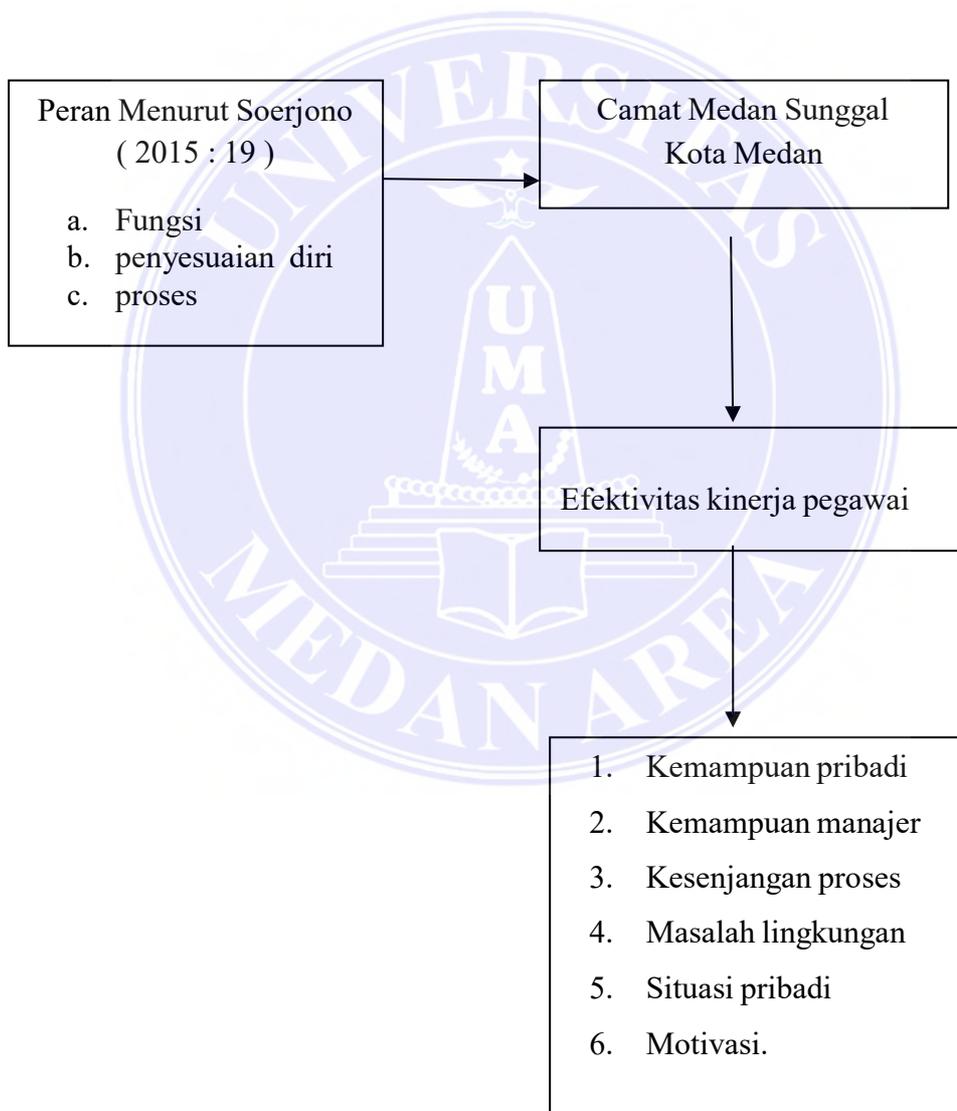
bidang pemerintahan (kecuali bidang Hukum, Peradilan, Luar Negri, dan Moneter) di dalam daerahnya dalam arti memimpin pemerintahan, mengkoordinasikan pembangunan, dan membina kehidupan masyarakat di segala bidang. Dalam hal ini Camat adalah kepala kantor di kecamatan mempunyai kedudukan seperti dalam pasal 126 tersebut.

Dalam rangka penyelenggaraan tugas-tugasnya Camat melaksanakan koordinasi atas Instansi Vertikal dan Instansi otonom di kecamatan. Seperti yang telah dikemukakan di atas, kita menyadari bahwa peranan Camat dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai cukup besar peranan Camat dalam meningkatkan efektivitas kerja dan selaku motivator Kepala kelurahan/Desa dalam rangka meningkatkan pelaksanaan efektivitas kerja di kelurahan/desa dalam rangka meningkatkan pelaksanaan efektivitas kerja di daerah kecamatan, maka Camat selaku pimpinan dan sekaligus sebagai kepala kantor sangat diperlukan untuk memotivasi pegawai di kelurahan/desa selaku bawahan untuk dapat bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dengan adanya motivasi tersebut, berarti akan mendorong bawahan untuk bekerja dengan baik guna melayani kepentingan masyarakat, yang pada prinsipnya para pegawai merupakan ujung tombak terakhir dalam rangka meningkatkan pelaksanaan pembangunan di daerah kecamatan.

2.9. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2015:19) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini yaitu :

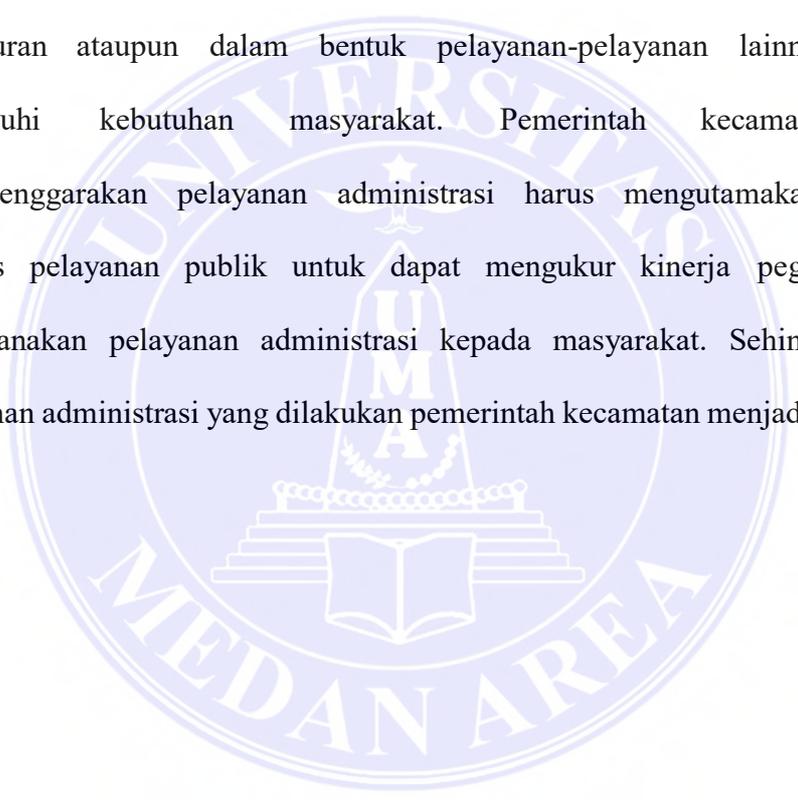


Dalam kerangka pemikiran ini, peran menurut Soerjono (2002 : 243), yaitu

Peranan lebih banyak menunjuk pada fungsi, penyesuaian diri dan sebagai

suatu proses. Jadi, seseorang menduduki suatu posisi dalam masyarakat serta menjalankan suatu peranan.

Peran Camat Medan Sunggal Kota Medan dalam meningkatkan Efektivitas pegawai untuk melayani masyarakat pada dasarnya menyangkut kehidupan yang sangat luas. Pemerintah memiliki peran untuk memberikan berbagai pelayanan publik yang dibutuhkan oleh masyarakat baik dalam bentuk pengaturan ataupun dalam bentuk pelayanan-pelayanan lainnya dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Pemerintah kecamatan dalam menyelenggarakan pelayanan administrasi harus mengutamakan indikator kualitas pelayanan publik untuk dapat mengukur kinerja pegawai dalam melaksanakan pelayanan administrasi kepada masyarakat. Sehingga kualitas pelayanan administrasi yang dilakukan pemerintah kecamatan menjadi lebih baik.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian, Sifat Penelitian, Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Metode penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kualitatif, penelitian kualitatif digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam, suatu data yang mengandung makna, makna adalah data yang sebenarnya, data yang pasti yang merupakan suatu nilai dibalik data yang tampak (Sugiyono, 2007 : 3). Oleh sebab itu penelitian kualitatif juga berpedoman kepada paradigma pluralistic atau beragam teknik pengumpulan data yang dapat digunakan, untuk dapat memberikan rangkaian bukti yang diperlukan untuk meningkatkan validitas data yang dikumpulkan.

Menurut Sudjarwo (2010 : 203) penelitian kualitatif harus memiliki prinsip yaitu peneliti harus menjadi partisipasi yang aktif bersama obyek yang diteliti, disini diharapkan peneliti mampu melihat sesuatu fenomena dilapangan secara struktural dan fungsional.

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini adalah deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variable atau menghubungkan antara variabel satu dengan variable yang lain.

Menurut Sugiyono (2003 : 11) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variable mandiri, baik satu variable atau

lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variable yang lain.

3. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Kecamatan Medan Sunggal Kota Medan yang beralamat di Jln Tahi Bonar Simatupang, Sunggal Kota Medan

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan November s/d Maret 2020

Tabel 3.1. Pelaksanaan Waktu Penelitian

No	Kegiatan	2019		2020		
		Nov	Des	Jan	Feb	Mar
1.	Penyusunan dan Bimbingan Proposal					
2.	Seminar Proposal					
3.	Pengambilan Data Survei					
4.	Pengumpulan Data					
5.	Seminar Hasil					
6.	Penyelesaian dan Bimbingan Skripsi					
7.	Pengajuan Sidang Meja Hijau					
8.	Sidang Meja Hijau					

3.2. Metode Pengumpulan Data

Data atau informasi yang menjadi bahan baku penelitian untuk diolah merupakan data yang berwujud data primer dan sekunder.

1. Data primer, merupakan data yang diperoleh melalui serangkaian kegiatan sebagai berikut :

a. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung terhadap obyek penelitian kemudian mencatat gejala-gejala yang ditemukan di lapangan untuk melengkapi data-data yang diperlukan sebagai acuan untuk yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

Menurut Sutrisno Hadi (2010 : 166) observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses – proses pengamatan dan ingatan.

b. Wawancara

Wawancara merupakan bentuk komunikasi antara peneliti dengan subjek yang diteliti dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan dalam mencari informasi berdasarkan tujuan. Subjek penelitian ini menjadi informasi yang akan memberikan berbagai informasi yang diperlukan selama proses penelitian, informan penelitian ini meliputi beberapa macam sebagai berikut :

1. Informan Kunci

Informan kunci yaitu mereka yang mengetahui dan memiliki berbagai informasi pokok yang diperlukan dalam penelitian. Adapun yang menjadi informan kunci dalam penelitian ini adalah Sekretaris Camat, Kasi Sub Bagian Umum, Kasi Sub Bagian Penyusunan Program, Kasi Sub Bagian

Keuangan, Kasi Pemerintahan, Kasi Keamanan Dan Ketertiban, Kasi Pemberdayaan Masyarakat, Kasi Kesejahteraan Sosial.

2. Informan Utama

Informan utama yaitu mereka yang terlibat langsung dalam interaksi social yang diteliti. Adapun yang menjadi informan utama dalam penelitian ini yaitu, Bapak Camat Medan Sunggal Kota Medan.

3. Informan Tambahan

Informan tambahan yaitu mereka yang memberikan informasi walaupun tidak terlibat di dalam interaksi sosial yang diteliti. Adapun yang menjadi informan tambahan yaitu masyarakat itu sendiri yang aktif dalam menganalisis kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Sunggal.

2. Data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui pengumpulan ataupun pengolahan data yang bersifat studi dokumentasi (analisis dokumen) berupa penelaahnya terhadap dokumen pribadi, resmi kelembagaan, referensi-referensi atau peraturan yang memiliki relevansi dengan fokus permasalahan penelitian. Sumber data sekunder dapat dimanfaatkan untuk menguji menafsirkan bahkan meramalkan tentang organisasi tempat penelitian, data-data yang berhubungan dengan subjek yang diteliti serta dokumen yang berkaitan dengan penelitian.

3.3. Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif. Dimana menurut Miles dan Huberman (2010 : 225) analisis data kualitatif tentang mempergunakan kata-kata yang selalu disusun dalam

sebuah teks yang diperluas atau dideskripsikan. Sedangkan menurut Sujana (2010 : 225) menyatakan analisis data kualitatif bertolak dari fakta atau informasi dilapangan.

Analisis data dalam metode kualitatif dilakukan secara bersamaan melalui proses pengumpulan data. Menurut Miles dan Huberman (2010 : 225) analisis data meliputi :

1. Pengumpulan Data

Penelitian mencatat semua data secara objektif dan apa adanya sesuai dengan hasil observasi dan wawancara dilapangan.

2. Reduksi Data

Reduksi data yaitu memilih hal-hal pokok yang sesuai dengan focus penelitian. Reduksi merupakan suatu bentuk analisis data yang menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasikan data-data yang telah direduksi.

3.4. Penyajian Data

Penyajian data merupakan sekumpulan informasi yang tersusun memungkinkan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.

3.5. Pengambilan keputusan atau verifikasi

Setelah data disajikan, maka dilakukan pengambilan keputusan dan verifikasi. Untuk itu diusahakan untuk mencari pola, model, tema, hubungan, persamaan, hal-hal yang sering muncul, dan lain sebagainya. Jadi dari data tersebut diusahakan untuk mengambil suatu kesimpulan. Verifikasi dapat

dilakukan dengan keputusan, didasarkan para reduksi data, dan penyajian data yang merupakan jawaban atas masalah yang diangkat dalam penelitian.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari penelitian ini yang dapat diuraikan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Peran Camat Medan Sunggal Kota Medan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Sunggal dapat dikategorikan baik, dilihat dari pengamatan ketika melakukan penelitian dan hasil wawancara dari aparat Kecamatan Medan Sunggal, mengenai indikator-indikator pengawasan yang dilakukan oleh Camat selaku pimpinan Kecamatan, di mana indikator-indikator pengawasan yang dipergunakan adalah pemantauan, pemeriksaan, dan evaluasi.
2. Kondisi tingkat kedisiplinan aparat Kecamatan Medan Sunggal Kota Medan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dinilai secara umum adalah baik karena kemampuan pegawai khususnya pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki sudah bagus sehingga pelaksanaan pekerjaan dan pelayanan kepada masyarakat dan dilihat dari hasil pengamatan mengenai indikator-indikator penilai disiplin kerja. Hambatan-hambatan dalam penyelenggaraan pelaksanaan yang dilakukan oleh Camat Medan Sunggal Kota Medan terhadap kinerja pegawai.

3. Dalam rangka meningkatkan kerja pegawai Camat Medan Sunggal Kota Medan, maka berbagai upaya telah dilaksanakan oleh Camat Medan Sunggal Kota Medan

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan kepada Kecamatan Medan Sunggal Kota Medan yang berdasarkan hasil penelitian ini yaitu:

1. Diharapkan kepada Camat Kecamatan Medan Sunggal Kota Medan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam hal disiplin Pegawai. Untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai dapat menggunakan absensi sidik jari. Pendataan melalui absensi sidik jari lebih akurat dan terjamin.
2. Diharapkan kepada Camat Kecamatan Medan Sunggal Kota Medan untuk melakukan pengawasan secara langsung ditempat, sehingga apapun yang dilakukan atau dikerjakan oleh pegawai diketahui secara langsung oleh Camat. Jika tidak ada pengawasan dalam suatu organisasi akan menimbulkan banyak kesalahan-kesalahan yang terjadi baik yang berasal dari bawahan maupun dilingkungan.
3. Untuk meningkatkan motivasi pegawai diharapkan kepada Camat Kecamatan Medan Sunggal Kota Medan untuk dapat memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi agar pegawai dapat termotivasi untuk dapat bekerja lebih giat lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- A. W. Wijaya, *Administrasi Kepegawaian*, Rajawali, Jakarta, 1993
- B. H. Erikson dan T.A. Nosamchuk, *Memahamin Data Statistik Untuk Ilmu Sosial*, LP3ES, Jakarta 2001
- Gomes, *tingkat keberhasilan dalam melaksanakan*, Jakarta 2003
- Hunt dan Osborn, *Dasar- dasar Organisasi dan Manajemen*,Ghalia Indonesiia, Jakarta 1982
- Hadari Hanawi, *Metyode penelitian Sosial*, Yogyakarta, Gajah Mada, Universiti Press, 1990
- Herbani Pasolong , *administrasi publik* , 2007
- Ivanveich et at, *Organisation*, terjemahan Oleh Djakarsih, Erlangga, Jakarta, 1998
- Ivanveich dan Donally, *Organisation*, terjemahan Oleh Djakarsih, Erlangga, Jakarta, 19
- Jones, *Organisation*, terjemahan Oleh Djakarsih, Erlangga, Jakarta 2002
- Jalaluddin Rahmat, *Metode penelitian Komunikasi*, PT. Remaja Kaya, Bandung 1995
- Masri Singarimbon dan Sofian Effendi, *Metode penelitian Survey* LP3ES, Jakarta, 1997
- Musanef, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Gunung Agung, Jakarta, 1994

- M. Ali, Penelitian Pendidikan, Bima Aksara, Jakarta. 2000
- Miftah Thoha, teori administrasi public, Jakarata, 1998
- Miles dan Hum berman, metode Penelitian, Rajawali, Jakarta 2010
- Rivai, 2004, Kepemimpinan, Jakarta : Grafindo Persada
- Richard M. Sterrs, Kepemimpinan, Jakarta : Grafindo Persada 2004
- Sarwoto, Dasar- dasar Organisasi dan Manajemen, Ghalia Indonesia, Jakarta. 1994
- Soerwano Handyaningrat, Administrasi Pemerintahan Dalam Pembangunan Nasional, Gunung Agung, Jakatra 1999
- Sumadi Suryabrata , metode Penelitian, Rajawali, Jakarta, 1995 Soekanto,
- Soerjono. 2002. Sosiologi suatu pengantar. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Siagian, SP. 2003. Peran Staf dalam Manajemen. Jakarta : CV Gunung Agung.
- S. Prajudi Admosudirjo, Administrasi Management Umum, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1990
- Sugiyono, 2010, Metode penelitian Administrasi , Bandung : Alfabeta.
- Sujana, Metode statistika, Bandung : Penerbit Tarsito, 2010
- Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Alfabeta. Bandung 2014

Sedarmayanti, Administrasi Management Umum, Ghalia Indonesia 2001

Samsudin , tingkat pelaksanaan tugas Bandung 2005

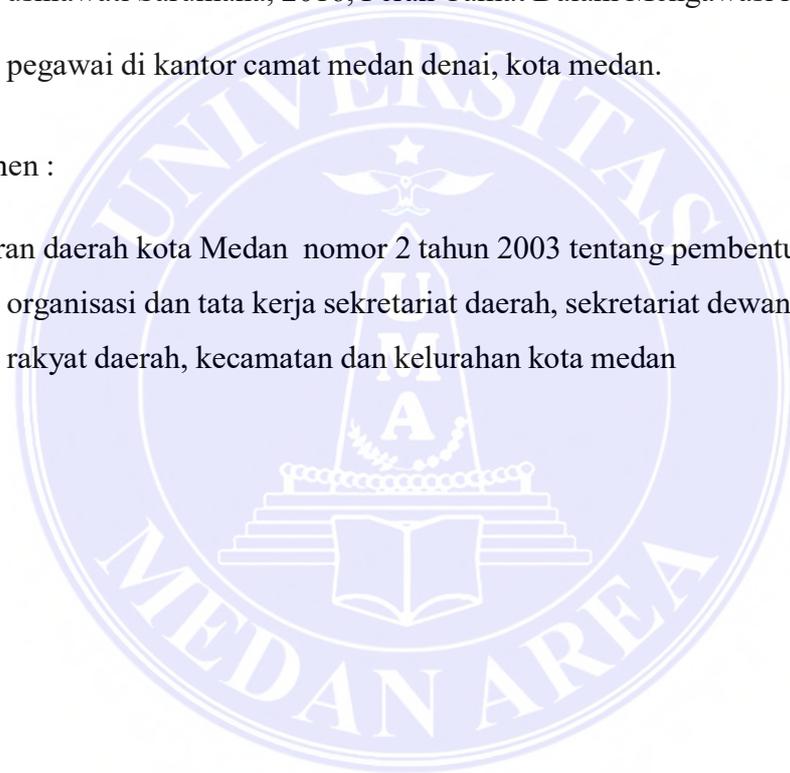
Sutrisno Hadi, 2010 Metode penelitian Administrasi , Bandung : Alfabeta.

Skripsi :

Wira Yusniawati Sarumaha, 2016, Peran Camat Dalam Mengawasi kinerja pegawai di kantor camat medan denai, kota medan.

Dokumen :

Peraturan daerah kota Medan nomor 2 tahun 2003 tentang pembentukan organisasi dan tata kerja sekretariat daerah, sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah, kecamatan dan kelurahan kota medan



1. Lampiran



**Gambar Wawancara dengan Bapak Dedy Rustam ALamsyah, S.STP, MSP
Sekretaris Camat (Senin 06 Januari 2020 pukul : 10.00 – 11.00)**



**Gambar Wawancara dengan Ibu Yusreina Ibrahim Lubis
Kasubbag Umum (Selasa 07 Januari 2020 pukul : 10.00 – 11.00)**



**Gambar Masyarakat Lagi Mengurus Surat Atau Ktp Dikantor Camat
Medan Sunggal (Rabu 08 Januari 2020 pukul : 10.00 – 11.00)**

