

UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN MEDAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
MEDAN INDONESIA

Panitia Ujian Sarjana Administrasi Publik Program Strata Satu (S-1) Terakreditasi B
Berdasarkan SK BAN-PT No. 4402/SK/BAN-PT/AK-PNB/S/VII/2022. Menyatakan
Bahwa:

Nama : Budiman Marbun
NPM : 20230003
Program Studi : Administrasi Publik

Telah Mengikuti Ujian Skripsi Dan Lisan Komprehensve Sarjana Ilmu Sosial Dan Ilmu
Politik Program Studi Administrasi Publik Program Strata Satu (S-1) Pada Hari Rabu, 28
Agustus 2024 Dinyatakan LULUS.

- | | | |
|--------------------|---|----|
| 1. Ketua | : Dra. Natalia E.T Sihombing, MSi | 1. |
| 2. Sekretaris | : Dra. L. Primawati Dedeodona, MSP | 2. |
| 3. Penguji Utama | : Prof. Dr. Drs. Marlani Hutahaean, MSi | 3. |
| 4. Anggota Penguji | : Dr. Dimpes Manala, S.Sos, MSi | 4. |
| 5. Pembela | : Dr. Des. Nalem Siagian, MM | 5. |

Diketahui
Delen

Nalem Siagian, MM

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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

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-menysurat 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 dapat menyebabkan suatu pekerjaan menjadi terhambat. Untuk itu perlu ditingkatkan efektivitas pengawasan 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. Selain itu, Camat harus melakukan pengawasan terhadap kinerja pegawai agar disiplin waktu dalam menjalankan tugas memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan identifikasi masalah yang ditemukan, maka penulis akan melakukan penelitian dengan mengambil judul

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

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana upaya Camat Torgamba dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan?
2. Bagaimana pengawasan yang dilakukan oleh Camat Torgamba dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah diuraikan , maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Mengetahui upaya Camat Torgamba dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan.
2. Mengetahui pelaksanaan pengawasan oleh camat dapat mendorong pencapaian kinerja pegawai pada Kantor Camat Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis: mengkaji tentang upaya Camat Torgamba dalam mengawasi kinerja pegawai Kantor Camat Torgamba sebagai tujuan untuk menghasilkan informasi akurat kinerja pegawai.
2. Manfaat praktis: penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Kantor Camat Torgamba dan Camat dalam rangka penentuan arah kebijakan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

2.1 Konsep Efektivitas

2.1.1 Pengertian Efektivitas

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.

Efektifitas Merupakan ukuran suatu organisasi dalam mencapai proses kerja yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas. Berbagai teratur konsep yang membahas efektifitas kinerja menunjukkan hasil yang dicapai dalam arti bahwa efektifitas kerja adalah suatu kegiatan yang diukur besar kecilnya penyesuain antara tujuan dan harapan yang ingin dicapai dalam kerja dengan hasil yang baik. jelasnya jika sasaran atau tujuan telah tercapai sesuai sumber dengan yang telah direncanakan sebelumnya dapat disebut efektif. Pengertian efektifitas Dalam dunia ekonomi khususnya dalam ilmu manajemen,kata efektifitas sering disebut dengan,di bawah ini pengertian atau definisi efektifitas menurut beberapa ahli ekonomi yaitu sebagai berikut: Menurut Prasetyo Budi Saksono,(2009:12) bahwa efektifitas adalah seberapa besar tingkat kelekatan output (keluaran) yang dicapai dengan output yang diharapkan dari jumlah input

(masuk) dalam suatu perusahaan atau seseorang.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

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 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.

2.1.2 Dimensi Efektivitas

Daft (dalam Budihardjo, 2014: 23) menyebutkan lima dimensi keefektifan kerja dalam organisasi, sebagai berikut:

1. Pendekatan sasaran (*goal attainment approach*) mengemukakan bahwa keefektifan organisasi dinilai berdasarkan pencapaian suatu hasil akhir.
2. Pendekatan sistem (*system approach*) menekankan pada sasaran jangka panjang dengan mengindahkan interaksi antara organisasi dan lingkungannya.
3. Pendekatan stakeholder menekankan pada kepuasan konstituen dalam suatu lingkungan.
4. Pendekatan proses internal (*internal process*) mengukur “kesehatan” kondisi internal organisasi.
5. Pendekatan nilai bersaing (*competing values system approach*) menekankan pada penilaian subyektif seseorang pada organisasinya.

2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Efektifitas

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. 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 efektivitas 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 efektivitas 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 efektivitas kerja seseorang dalam mencapai tujuan atau hasil yang diharapkan.

2.2 Konsep Pengawasan

2.2.1 Pengertian Pengawasan

Pengawasan menurut Manullang dalam buku dasar-dasar manajemen (2002:24) Bahwa pengawasan adalah sebagai suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah di laksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula

Siagian (1995 : 258), membedakan antara pengawasan dan penilaian lebih pada proses dan waktu. Pengawasan lebih bersifat pengamatan atas pelaksanaan kegiatan, dalam waktu “sekarang” (saat berjalan), sedangkan penilaian merupakan upaya membandingkan atas faktor-faktor kritikal dalam organisasi yang hasilnya dioerietasikan untuk perbaikan masa yang akan datang.

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.

2.2.2 Pengawasan Camat

Menurut Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2008 Pasal 15 ayat 1 tentang kecamatan disebutkan bahwa camat menyelenggarakan Tugas Umum pemerintah yang meliputi :

- 1) Mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat

- 2) Mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum
- 3) Mengkoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undang
- 4) Mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum
- 5) Mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintah di tingkat kecamatan
- 6) Membina penyelenggaraan pemerintah desa/kelurahan
- 7) Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya Dan atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintah desa atau keseluruhan.

2.3 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

Sementara itu, Vecchio (1995: 135) cenderung mengikuti pandangan bahwa kinerja secara tidak langsung menyebabkan kepuasan. Kinerja akan menerima reward, baik intrinsik maupun ekstrinsik. Kepuasan akan diperoleh melalui penilaian pekerja terhadap reward yang diterima. Apabila pekerja merasa bahwa pemberian penghargaan tersebut adil, akan membuat kepuasan kerja meningkat. Namun, apabila terjadi sebaliknya akan menyebabkan ketidakpuasan kerja.

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 Azhar Kasim menyatakan tentang manfaat dari pemahaman motivasi kerja, yaitu pemahaman terhadap motivasi manusia akan bermanfaat sebagai alat untuk memahami perilaku anggota-anggota organisasi, untuk memperkirakan dampak dari tiap tindakan yang diambil oleh pimpinan dan untuk bisa mengarahkan perilaku pegawai ke arah pencapaian tujuan organisasi dan tujuan pribadi anggota organisasi tersebut.

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 dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

2.4 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian & Judul	Metode Penelitian & Teori/Pendekatan	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan Penelitian
1	Jurnal Ilmu Administrasi Negara Studia Administrasi Anggun Badriyansyah Fahlevi, SH.,S.IP.,M.Si Judul Pengawasan Melekap Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sako Kota Palembang	Metode Penelitian Deskriptif Dengan Kualitatif Teori Sugiyono,2012: (92)	Bahwa faktor kepemimpinan unsur pimpinan Kantor Camat Pamona Selatan di nilai sebagai faktor yang mempengaruhi sehingga fungsi pengawasan dalam meningkatkan kinerja pegawai belum berjalan sebagaimana yang di harapkan.	1. Lokasi Penelitian terdahulu berbeda dengan lokasi penelitian saya. 2. Fokus Penelitian terdahulu dengan penelitian saya sama yang artinya memiliki kesempatan untuk menyumbang pengetahuan baru atau mendalam di bidang penelitian.
2	Jurnal Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area, Indonesia Wira Yusniawati Sarumaha, Rosmala Dewi Judul Peran Camat Dalam Mengawasi Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Medan Denai Kota Medan	Metode Penelitian Kualitatif Teori Sugiyono,2007 : 3)	Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti, maka peneliti memaparkan mengenai peran Camat Dalam Mengawasi Kinerja Pegawai di Kantor Camat Medan kota Denai Kota Medan. Penyelenggaraan pelayanan masyarakat khususnya di Kecamatan Medan Denai, pembangunan dan penyelenggaraan pelayanan masyarakat yang dilaksanakan oleh pemerintah kecamatan yaitu camat,sekertaris camat,kasubbag umum,kasubbag penyusunan program,kasubbag keuangan,kasi pemerintahan,kasi keamanan dan ketertiban.	1. Lokasi Penelitian Terdahulu berbeda dengan Penelitian saya 2. Penelitian Terdahulu Kantor camatnya masuk dalam wilayah polsek Medan Area sedangkan Penelitian Saya Kantor camat terletak strategis dengan rumah masyarakat sehingga masyarakat dapat melihat kondisi dari luar terhadap kinerja pegawai Kantor
3	Jurnal Universitas Islam Riau). Sapitri, H. (2019). Tugas Camat Dalam Pembinaan Dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Desa Di Kecamatan Lingga Kabupaten).	Penelitian Deskriptif	Pembinaan yang dilakukan Camat masih belum memberikan perubahan dalam penyelenggaraan Pemerintah desa di wilayah Kecamatan Lingga dari <i>Track record</i> pada tahun 2016 sampai dengan tahun 2019, masih banyak permasalahan yang selalu terulang terutama keterlambatan dalam pelaporan pertanggungjawaban pemerintah desa	1. Lokasi Penelitian Terdahulu berbeda dengan Penelitian saya 2. Penelitian Terdahulu terfokus pada gaya kepemimpinan sedangkan penelitian saya fokus terhadap camat dalam melihat pengawasan pada kinerja pegawai yang ada.

Penelitian Anggun Badriyansyah Fahlevi “Pengawasan Melekap Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sako Kota Palembang” mengatakan Bahwa faktor kepemimpinan unsur pimpinan Kantor Camat Pamona Selatan di nilai sebagai faktor yang mempengaruhi sehingga fungsi pengawasan dalam meningkatkan kinerja pegawai belum berjalan sebagaimana yang di harapkan. Penelitian ini menggunakan penelitian Metode Penelitian Deskriptif Dengan Kualitatif Teori Sugiyono, 2012: (92) dengan hasil penelitian yakni Bahwa faktor kepemimpinan unsur pimpinan Kantor Camat Pamona Selatan di nilai sebagai faktor yang mempengaruhi sehingga fungsi pengawasan dalam meningkatkan kinerja pegawai belum berjalan sebagaimana

yang di harapkan.

Penelitian Wira Yusniawati Sarumaha, Rosmala Dewi dengan judul “Judul Peran Camat Dalam Mengawasi Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Medan Denai Kota Medan mengatakan kondisi disiplin kerja pegawai/aparat kecamatan termasuk kategori cukup dalam menjalankan ketaatan jam kerja, ketepatan waktu dalam menjalankan tugas. Penelitian ini menggunakan Penelitian Kualitatif Teori Sugiyono, 2007 : 3) dengan hasil penelitian yakni Secara umum pelaksanaan pengawasan yang telah dilaksanakan oleh Camat Medan Denai Kota Medan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Denai dapat dikategorikan baik, dilihat dari pengamatan ketika pelaksanaan penelitian dan hasil wawancara dari aparat Kecamatan Medan Denai, mengenai indikator-indikator pengawasan yang dilakukan oleh Camat selaku pimpinan Kecamatan, di mana indikator – indicator pengawasan yang dipergunakan adalah pemantauan, pemeriksaan, dan evaluasi.

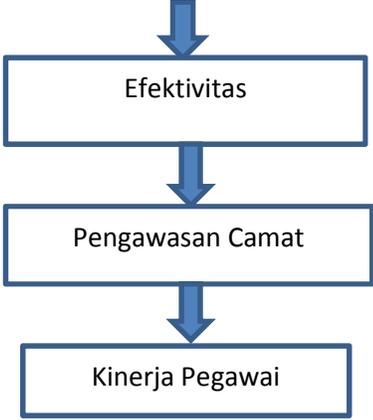
Penelitian Sapitri, H dengan judul “Tugas Camat Dalam Pembinaan Dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Desa Di Kecamatan Lingga Kabupaten)” mengatakan Kepemimpinan camat paringin ada baiknya menegaskan kebijakan camat dalam memberikan hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan dan sebaliknya. Penelitian ini menggunakan Penelitian Deskriptif-Korelational dengan hasil penelitian yakni Efektivitas Gaya Kepemimpinan seorang camat sangat berpengaruh sekali terhadap kinerja pegawai, hal ini di buktikan, bahwa: efektivitas gaya kepemimpinan camat di paringin selatan sudah menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan dan kebutuhan pegawainya. Efektivitas camat di Paringin Selatan sudah mendorong para pegawainya untuk berprestasi dalam melayani masyarakat.

2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dibangun untuk memperlihatkan hubungan pengaruh setiap variable dalam satu penelitian. Berdasarkan rumusan masalah, landasan teoritis, dan review penelitian terdahulu,

Kerangka pemikiran ini di gambarkan pada gambar berikut :

-UU No.30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil
-PP Nomor 19 tahun 2008 Tentang Kecamatan



Efektivitas Pengawasan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan

Gambar 2.1 Kerangka Pikiran

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kualitatif merupakan metode-metode untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang – oleh sejumlah individu atau sekelompok orang – dianggap berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan. Proses penelitian kualitatif ini melibatkan upaya-upaya penting, seperti mengajukan pertanyaan-pertanyaan dan prosedur-prosedur, mengumpulkan data yang spesifik dari para partisipan, menganalisis data secara induktif mulai dari tema-tema yang khusus ke tema-tema umum, dan menafsirkan makna data. Laporan akhir penelitian ini memiliki struktur atau kerangka yang fleksibel. Siapa pun yang terlibat dalam bentuk penelitian ini harus menerapkan cara pandang penelitian yang bergaya induktif, berfokus terhadap makna individual, dan menerjemahkan kompleksitas suatu persoalan (diadaptasi dari Creswell,2019).

3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian

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.

3.3 Informan Penelitian

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.

Adapun informan yang dimaksud adalah:

1. Camat di Kantor camat Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan satu orang
2. Pegawai Kantor camat Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan empat orang

3.4 Jenis Dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan peneliti pada penelitian efektifitas pengawasan Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor camat Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan adalah data primer dan data sekunder. Data primer dan data sekunder akan digunakan peneliti untuk mendukung penelitian ini:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang berasal dari sumber utama dan dikumpulkan secara khusus, data primer biasanya diperoleh melalui metode wawancara, survei, observasi, atau dengan eksperimen. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan melakukan wawancara langsung kepada responden dengan menggunakan daftar pertanyaan-pertanyaan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, untuk memperoleh data dan informasi dari objek yang diteliti, biasanya data tersebut diperoleh dari data kepustakaan yang tersedia sebelum penelitian dilakukan. Data sekunder ini merupakan data penunjang atau pelengkap data utama untuk melengkapi sumber data primer. Data sekunder didapat dari data kepustakaan, referensi, jurnal, artikel, internet, dan sebagainya.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah proses dan cara yang di pergunakan peneliti untuk mendapatkan data yang di butuhkan. Setiap penelitian baik itu penelitian kualitatif ataupun penelitian kuantitatif tentunya menggunakan teknik dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan. Tujuan dari hal ini ialah untuk membantu penulis memperoleh data-data yang otentik.

3.5.1 Wawancara

Pada penelitian ini langkah awal yang dilakukan adalah wawancara dimana teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis adalah wawancara. Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interview) sebagai pengaju/pemberi pertanyaan dan yang di wawancarai (interviewee) sebagai pemberi jawaban atas pertanyaan itu. Wawancara akan dilakukan dengan cara *face to face* atau berhadapan langsung dengan informan yang akan diwawancarai. Dalam penelitian ini, peneliti mengajukan pertanyaan-pertanyaan terbuka atau secara langsung, sehingga informasi yang diperoleh lebih lengkap dan rinci serta berkaitan dengan masalah yang diteliti.

3.5.2 Dokumentasi

Langkah kedua dalam teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis adalah dokumentasi. Dokumentasi adalah pengumpulan data-data yang diperoleh dari dokumen-dokumen dan pustaka sebagai bahan analisis dalam penelitian ini. Tehnik yang digunakan untuk mencatat data-data sekunder yang tersedia dalam bentuk arsip atau dokumen-dokumen. Teknik ini dipergunakan untuk mengetahui data dokumntasi yang berkaitan dengan hal-hal yang akan penulis teliti. Data berupa dokumen seperti ini dapat dipakai untuk mengenali informasi yang terjadi di masa silam atau di masa lampau

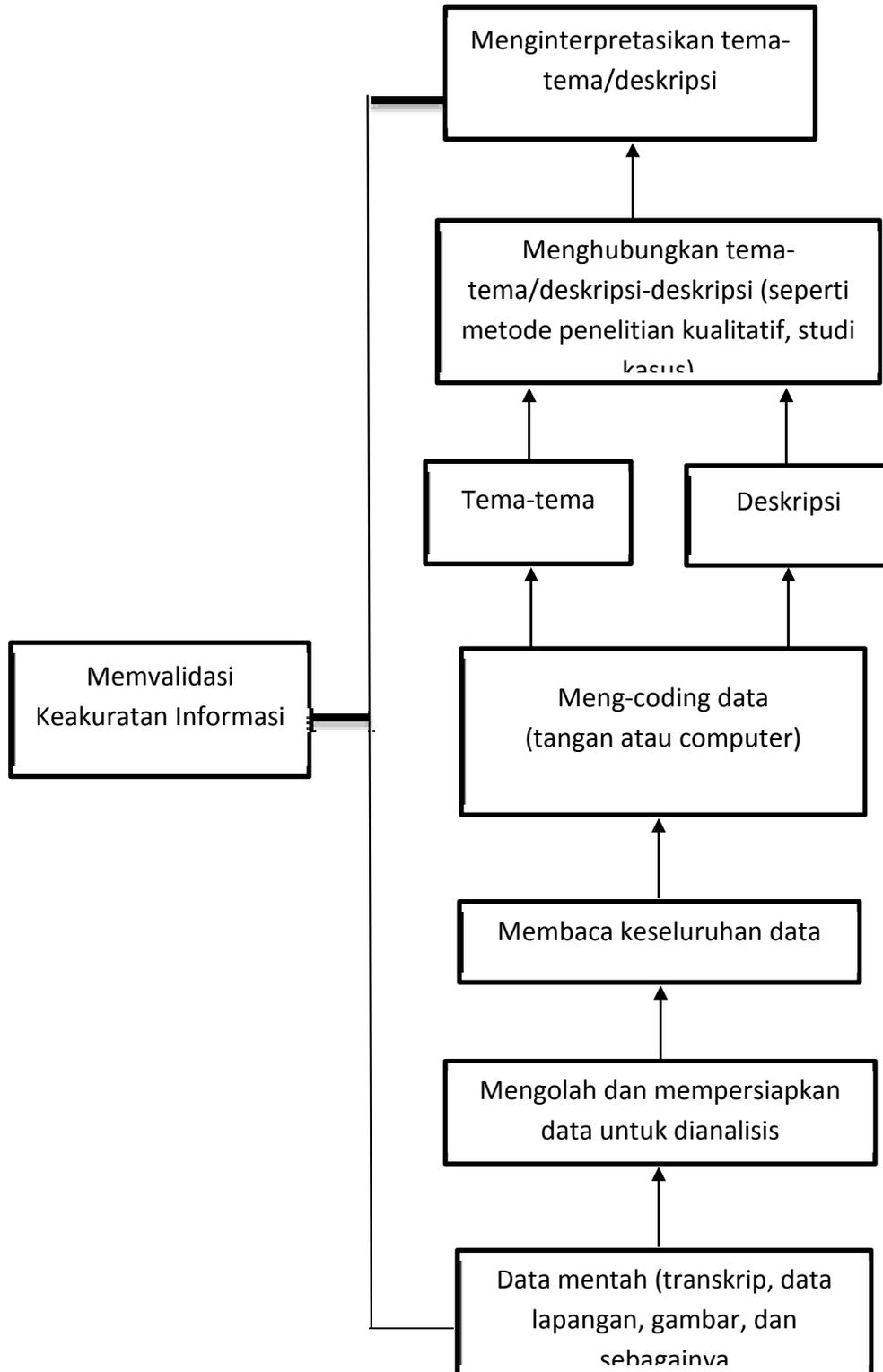
3.6 Teknik Analisi Data

Analisis data merupakan proses berkelanjutan yang membutuhkan refleksi terus menerus terhadap data, mengajukan pertanyaan-pertanyaan analitis dan menulis catatan singkat sepanjang penelitian. Analisis data melibatkan pengumpulan data yang terbuka dan didasarkan pada pertanyaan-pertanyaan umum dan analisis informasi dari para partisipan. Analisis bukti (data) terdiri atas pengujian pengkategorian, pentabulasian, ataupun pengombinasian kembali untuk menunjukkan proposal awal suatu penelitian. (John W. Creswell, 2016:)

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

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

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



Sumber : (Creswell, 2019)

3.6.1 Kesimpulan

Kesimpulan merupakan komponen akhir dari tahap pengumpulan data. Komponen ini dilakukan untuk mencari pola, makna, penjelasan terhadap data yang penting. Kesimpulan ini mula-mula kabur, diragukan, bersifat sementara tetapi pada tahap berikutnya meningkat menjadi lebih rinci dan memiliki landasan yang lebih kuat.

