

**PERANAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN KINERJA  
APARATUR SIPIL NEGARA DI KECAMATAN HINAI  
KABUPATEN LANGKAT**

**TESIS**

**OLEH**

**BAHRUM  
NPM. 231801031**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK  
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 19/8/25

Access From (repository.uma.ac.id)19/8/25

**PERANAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN KINERJA  
APARATUR SIPIL NEGARA DI KECAMATAN HINAI  
KABUPATEN LANGKAT**

**TESIS**

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Administrasi Publik  
pada Pascasarjana Universitas Medan Area



**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK  
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 19/8/25

Access From (repository.uma.ac.id)19/8/25

**UNIVERSITAS MEDAN AREA  
PASCASARJANA  
MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

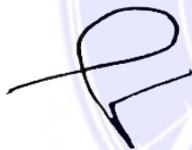
**Judul : Peranan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur  
Sipil Negara Di Kecamatan Hinai Kabupaten Langkat**

**Nama : Bahrum**

**NPM : 231801031**

**MENYETUJUI**

**Pembimbing I**



**Dr. Adam, MAP**

**Pembimbing II**



**Dr. Walid Musthafa Sembiring, S.Sos, M.IP**

**Ketua Program Studi**

**Magister Ilmu Administrasi Publik**



**Dr. Yanhar Jamaluddin, M.AP**

**Direktur**



**Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS**

**Telah diuji pada 14 April 2025**

---

---

**Nama : Bahrum**

**NPM : 231801031**



**Panitia Penguji Tesis :**

**Ketua : Dr. Audia Junita, M.Si**

**Sekretaris : Dr. Beby Masitho Batubara, S.Sos, MAP**

**Pembimbing I : Dr. Adam, MAP**

**Pembimbing II : Dr. Walid Musthafa Sembiring, S.Sos, M.IP**

**Penguji Tamu : Dr. Maksum Syahri Lubis, S.STP, MAP**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar Magister di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan , April 2025



Bahrum

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Bahrum  
NPM : 231801031  
Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Publik  
Fakultas : Pascasarjana  
Jenis karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusiveRoyalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

### **Peranan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kecamatan Hinai Kabupaten Langkat**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

**Dibuat di Medan**  
**Pada tanggal :**  
Yang menyatakan



Bahrum

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, berkat kasih dan rahmat-Nya saya dapat menyelesaikan tesis saya yang berjudul Implementasi Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No.1 Tahun 2021, tentang Penerimaan Peserta Didik Baru Secara Online Jenjang Pendidikan Menengah di SMAN 1 Sunggal. Tesis ini disusun sebagai syarat memperoleh gelar Magister.

Proses penyusunan tesis ini banyak mendapat bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Ibu Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS, selaku Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Yanhar Jamaluddin, M.AP, selaku Ketua Program Studi Magister Administrasi Publik Universitas Medan Area.
4. Bapak Dr. Adam, MAP, selaku Pembimbing I yang selalu banyak memberikan bimbingan dan saran kepada penulis dalam penyelesaian tesis ini.
5. Seluruh sahabat-sahabat saya di kelas C Program Studi Magister Administrasi Publik 2023 Pascasarjana Universitas Medan Area.

Dengan segala kerendahan hati dan kesadaran akan keterbatasan wawasan dan kemampuan, penulis sampaikan tesis hasil penelitian ini semoga bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi dunia pendidikan pada umumnya.

Medan,  
Penulis



Bahrum

April 2025

## ABSTRAK

### PERANAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI KECAMATAN HINAI KABUPATEN LANGKAT

**Nama : Bahrum**  
**NPM : 231801031**  
**Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Publik**  
**Pembimbing I : Dr. Adam, M.AP**  
**Pembimbing II : Dr. Walid Musthafa Sembiring, S.Sos, M.IP**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran Camat dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Hinai, Kabupaten Langkat. Dalam pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat masih terdapat suatu masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Hinai Kabupaten Langkat dengan permasalahan yang ada pegawai Kantor Kecamatan Hinai Kabupaten Langkat tidak sepenuhnya dalam memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat hal ini membuat masyarakat setempat mengeluh secara langsung terhadap camat dan kurangnya antara hubungan komunikasi antara camat dengan para pegawai sehingga hal ini yang menjadi kurangnya kinerja para pegawai Kantor Kecamatan sehingga membuat camat tidak mengetahui apa-apa saja yang menjadi kendala dan keperluan mereka dalam melakukan pekerjaannya dalam hal ini kinerja ASN yang optimal sangat penting dalam memastikan kualitas pelayanan publik yang baik. Camat sebagai pimpinan di tingkat kecamatan memiliki peranan strategis dalam mengarahkan, mengawasi, dan memberikan kebijakan yang dapat mempengaruhi kinerja ASN di wilayah tersebut. Secara keseluruhan, meskipun Camat di Kecamatan Hinai lebih pasif, hal tersebut tidak mengurangi efektivitas kinerja ASN dan kualitas pelayanan publik di kecamatan tersebut. Peran Camat yang memberikan kebebasan kepada ASN untuk bekerja mandiri namun tetap mengawasi dengan baik terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja ASN. Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah kualitatif dengan mengumpulkan data melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Responden yang diwawancarai meliputi Camat, Sekretaris Camat, kepala seksi, serta masyarakat setempat untuk mendapatkan gambaran yang komprehensif terkait peranan Camat dalam meningkatkan kinerja ASN. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran Camat dalam meningkatkan kinerja ASN di Kecamatan Hinai dapat dilihat melalui beberapa aspek, yaitu pemberian arahan kebijakan, pengawasan, pembinaan, serta pemberdayaan ASN melalui pelatihan dan peningkatan kapasitas. Camat juga berfungsi sebagai penghubung antara pemerintah daerah dan masyarakat, serta memastikan bahwa kebijakan yang telah ditetapkan berjalan dengan efektif. Meski peran Camat lebih pasif dalam hal keterlibatan langsung dalam tugas sehari-hari ASN. Secara keseluruhan, penelitian ini mengindikasikan bahwa meskipun Camat di Kecamatan Hinai lebih mengedepankan pendekatan pengawasan dan pengaturan kebijakan daripada terlibat langsung dalam pekerjaan harian ASN, pendekatan tersebut tetap berkontribusi dalam meningkatkan kinerja ASN.

**Kata kunci:** Peran Camat, Kinerja ASN, Kecamatan Hinai, Peningkatan Kinerja, Aparatur Sipil Negara.

## ABSTRACT

### **THE ROLE OF SUB-DISTRICT HEAD IN IMPROVING PERFORMANCE OF STATE CIVIL APPARATUS IN HINAI DISTRICT LANGKAT REGENCY**

**Name** : Bahrum  
**NPM** : 231801031  
**Study Program** : Magister Ilmu Administrasi Publik  
**Supervisor I** : Dr. Adam, M.AP  
**Supervisor II** : Dr. Walid Musthafa Sembiring, S.Sos, M.IP

*This study aims to analyze the role of the Sub-district Head in improving the performance of the State Civil Apparatus (ASN) in Hinai District, Langkat Regency. In the implementation of services to the community, there is still a problem related to the performance of employees of the Hinai District Office, Langkat Regency with the existing problems, employees of the Hinai District Office, Langkat Regency are not fully in providing the best service to the community, this makes the local community complain directly to the sub-district head and the lack of communication between the sub-district head and employees so that this is the lack of performance of the Sub-district Office employees so that the sub-district head does not know what are the obstacles and their needs in doing their jobs in this case optimal ASN performance is very important in ensuring good quality public services. The sub-district head as a leader at the sub-district level has a strategic role in directing, supervising, and providing policies that can affect the performance of ASN in the area. Overall, although the Sub-district Head in Hinai District is more passive, this does not reduce the effectiveness of ASN performance and the quality of public services in the sub-district. The role of the Sub-district Head who gives ASN the freedom to work independently but still supervises properly has proven to be effective in improving ASN performance. In this study, the approach used is qualitative by collecting data through interviews, observations, and documentation studies. Respondents interviewed included the Sub-district Head, Sub-district Secretary, section heads, and local communities to obtain a comprehensive picture of the role of the Sub-district Head in improving ASN performance. The results of the study indicate that the role of the Sub-district Head in improving ASN performance in Hinai District can be seen through several aspects, namely providing policy direction, supervision, coaching, and empowering ASN through training and capacity building. The Sub-district Head also functions as a liaison between the local government and the community, and ensures that the policies that have been set are running effectively. Although the role of the Sub-district Head is more passive in terms of direct involvement in the daily tasks of ASN, the Sub-district Head still plays an important role in supervising and regulating the running of government at the sub-district level. Overall, this study indicates that although the Sub-district Head in Hinai District prioritizes a supervisory and policy-setting approach rather than being directly involved in the daily work of ASN, this approach still contributes to improving ASN performance.*

**Keywords:** Role of the Sub-district Head, ASN Performance, Hinai District, Performance Improvement, State Civil Apparatus.

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
ABSTRAK.....	i
<i>ABSTRACT</i> .....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	v
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Masalah.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II.....	7
TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1. PERANAN.....	7
2.2 Hasil Penelitian Terdahulu.....	14
2.3 Kerangka Berfikir.....	17
BAB III.....	19
3.1. JENIS PENELITIAN.....	19
3.2. LOKASI DAN JADWAL PENELITIAN.....	19
3.3 Informan Penelitian.....	21
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	22
3.5. Teknik Analisis Data.....	24
3.6. Definisi Konseptual dan Definisi Operasional.....	26
BAB IV.....	27
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	27
4.1. Profil Kecamatan Hinai Kabupeten Langkat.....	27
4.1.1 Visi dan Misi Kecamatan Hinai Kabupaten Langkat.....	30
4.1.2 Struktur Organisasi.....	32
4.1.3 Tugas dan Fungsi Kecamatan Hinai.....	33
4.2 Pembahasan.....	36

4.2.1 Peranan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Hinai Kabupaten Langkat .....36



4.2.2	Fakor Penghambat Peranan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Hinai Kabupaten Langkat .....	71
4.3.	Keterkaitan Penelitian Terdahulu Dengan Penelitian Sekarang .....	75
BAB V	.....	78
KESIMPULAN DAN SARAN.....		78
5.1.	Kesimpulan .....	78
5.2.	Saran.....	79



## DAFTAR TABEL

Tabel 1 penelitian terdahulu.....	15
Tabel 2 Waktu Penelitian.....	20
Tabel 3 Informan Penelitian.....	22



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Berfikir.....	18
Gambar 2 Peta Wilayah Kecamatan Hinai .....	29



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Organisasi atau institusi adalah sebuah hal mendasar yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi supaya dapat berkembang yaitu hal yang menyangkut keberadaan seorang pemimpin, baik dalam memimpin suatu negara maupun memimpin suatu organisasi. Karena itu, diperlukan suatu kemampuan dan kesanggupan untuk mempengaruhi opini, sikap dan tingkah laku orang lain agar bersedia melakukan suatu pekerjaan secara profesional. Suatu organisasi membutuhkan sosok pemimpin yang baik dalam mengarahkan organisasi mencapai tujuan utamanya.

Sebagai aparatur Pemerintah dan abdi masyarakat ASN merupakan aset terpenting yang menjadi ujung tombak dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya pada Instansi Pemerintah. Upaya dalam peningkatan kinerja sangat membutuhkan pegawai yang saat menjalankan tugas nya yang dapat bekerja secara efektif dan efisien. Aparatur Sipil Negara atau biasa disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai yang bekerja di Instansi Pemerintah. ASN bertugas untuk melaksanakan kebijakan publik sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, memberikan pelayanan yang profesional dan berkualitas kepada publik, serta mempererat persatuan dan kesatuan Negara Indonesia dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pada Pasal 1 ayat 15 dikatakan bahwa Instansi Pemerintah adalah Instansi pusat dan Instansi daerah. Sedangkan Instansi swasta adalah biasanya lembaga yang bertanggung jawab pada pemegang saham dan direktur utama. Di Instansi Pemerintahan, dalam rangka usaha yang lebih menjamin objektivitas dalam pembinaan pegawai sipil yang berdasarkan sistem prestasi kerja,

dan sistem karir. Dalam pengelolaan suatu negara tidak terlepas dari peran aparatur Pemerintah sebagai penggerak utama roda Pemerintahan.

Menjamin keberhasilan setiap tugas dan tanggung jawab, sangat penting orang memiliki kepribadian yang disiplin. Kedisiplinan tidak hanya harus ada dalam diri seorang pemimpin tetapi juga harus ada dalam seorang diri semua pegawai. Hal ini merupakan salah satu peranana aparatur dalam melaksanakan tugas dan kewajibanya. Perkembangan zaman di era saat ini terjadi sangat berpengaruh kepada dunia Instansi Pemerintahan peningkatan kinerja pegawai pada Kantor. Kecamatan adalah sebuah keharusan untuk dilaksanakan. Camat sebagai pimpinan yang berada didaerah Kecamatan hendaklah mempunyai peranan besar yang telah dilimpahkan untuk dapat meningkatkan kinerja para pegawainya guna mewujudkan pembangunan dalam bidang pelayanan kepada masyarakat.

Hakikat tanggung jawab Instansi Pemerintah adalah menjalankan fungsi pelayanan, pembangunan dan pemberdayaan pada masyarakat sebagai penerima manfaat. Oleh karena itu, setiap Instansi Pemerintah harus melaksanakan pelayanan prima (*exellent*), dimana tujuan tersebut tidak akan tercapai apabila tidak didukung oleh kinerja secara maksimal. Kinerja aparatur adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang aparatur dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab Pemerintah secara teknis yang diberikan kepadanya sehingga diperoleh hasil yang memuaskan untuk tercapainya kinerja aparatur dengan baik. Maka pegawai dituntut untuk memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas yang mampu melaksanakan tugas sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) sesuai dengan tugas yang dibebankan. Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik seseorang pegawai harus memiliki keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Dengan kata lain kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Upaya dalam peningkatan kinerja sangat membutuhkan pegawai yang saat menjalankan tugas nya dapat bekerja secara efektif dan efisien. Aparatur Sipil Negara atau biasa disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai yang bekerja di Instansi Pemerintah. ASN bertugas untuk melaksanakan kebijakan publik sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, memberikan pelayanan yang profesional dan berkualitas kepada publik, serta mempererat persatuan dan kesatuan Negara Indonesia. Sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, ASN harus mematuhi kode etik dalam bekerja dan hasil kinerja ASN harus dapat dipertanggung jawabkan kepada publik.

Kecamatan sesungguhnya merupakan tingkat Pemerintahan yang memainkan peranan penting dalam memberikan pelayanan di masyarakat. Selama ini batas-batas tertentu di akui bahwasan nya Pemerintah Kecamatan Hinai, Kabupaten Langkat sudah sangat berupaya untuk memperbaiki pelayanan dalam kerangka memenuhi kebutuhan warga. Adanya sangat di perlukan Pelimpahan Wewenang Peningkatan kualitas pelayan Kecamatan Hinai Kabupaten Langkat sudah dilakukan namun, optimalisasinya terhambat kerana tidak jelasnya pembagian wewenang kepada Kecamatan. Hal ini jelas mengakibatkan beberapa pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) banyak yang menganggap sepele dalam melayani masyarakat.

Dengan adanya pelayanan pelimpahan wewenang sangat diharapkan beberapa pelayanan seperti pemberian ijin dan pelayanan non perijinan yang murah, mudah, berkualitas, dan cepat. Mecermati eksistensi Kelurahan sebagai perangkat daerah Kecamatan Hinai, Kabupaten Langkat, maka harus bertanggung jawab terhadap itu untuk melancarkan pada roda Pemerintahan dan di sini lah tugas dan wewenang camat yang ditantang dalam konteks penyelenggaraan Pemerintahan melalui pembinaan kinerja aparatur dan kesejahteraan masyarakat melalui pelayanan yang harus dilaksanakan sebaik mungkin, karena Aparatur Pemerintahan berpengaruh secara

umum terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Camat sebagai kepala Pemerintahan Kecamatan dalam melaksanakan tugas-tugas nya berperan sebagai pemimpin dan juga sebagai panutan bagi semua pegawainya di dalam Keputusan Menteri Dalam Negeri 158 Tahun 2004 tentang pola organisasi Pemerintahan Kecamatan, dijelaskan dalam Bab 1 Pasal 1, yang dimaksud dengan pola organisasi Kecamatan “ Pemerintah wilayah Kecamatan adalah Camat beserta perangkat daerah Kabupaten dan daerah Kota”.

Kecamatan Hinai merupakan salah satu Kecamatan yang berada di wilayah Kabupaten Langkat Provinsi Sumatera Utara dengan luas wilayah 10,526 Ha (105,26 Km<sup>2</sup>) Jumlah 12 (Dua Belas) Desa dan 1 (Satu) Kelurahan dengan jumlah Penduduk sebanyak 56.759 Jumlah Aparatur Sipil Negara yang ada di Kecamatan Hinai sebanyak 24 (Dua Puluh Empat) Dalam pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat masih terdapat suatu masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Hinai Kabupaten Langkat dengan permasalahan yang ada pegawai Kantor Kecamatan Hinai Kabupaten Langkat tidak sepenuhnya dalam memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat hal ini membuat masyarakat setempat mengeluh secara langsung terhadap camat dan kurangnya antara hubungan komunikasi antara camat dengan para pegawai sehingga hal ini yang menjadi kurangnya kinerja para pegawai Kantor Kecamatan sehingga membuat camat tidak mengetahui apa-apa saja yang menjadi kendala dan keperluan mereka dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, perlu adanya koordinasi dan pengawasan terhadap situasi pegawai di Kantor Camat Hinai Kabupaten Langkat. Dalam hal ini, kegiatan harus diawasi dan adanya koordinasi berkaitan dengan kinerja sehari-hari pegawai di Kantor dan seringkali tidak sesuai dengan peraturan organisasi, seperti: keterlambatan dalam pembuatan Surat Keterangan Berdomisili, Legalisir, Surat Izin Tempat Usaha dan surat menyurat lainnya. Pelaksanaan koordinasi pada Kantor Camat Kecamatan Hinai Kabupaten

Langkat terhadap pegawai guna untuk meningkatkan kinerja pegawai, namun hingga saat ini belum bisa memaksimalkan kinerja pegawai untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa dalam proses pengabdian kepada masyarakat, setiap pegawai harus memiliki kemampuan dan pengetahuan yang baik agar dapat mengabdikan kepada masyarakat. Dengan pelaksanaan yang terkoordinir dari beberapa pegawai oleh Camat Hinai Kabupaten Langkat diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai berprestasi, namun faktanya belum mampu memaksimalkan kinerja pegawai untuk memberikan pelayanan yang memuaskan pada masyarakat.

Untuk mengetahui secara rinci tentang permasalahan tersebut yang diatas dapat diketahui dari hasil penelitian, oleh karena itu penulis melakukan penelitian dengan judul Peranan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Hinai Kabupaten Langkat.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah dipaparkan di latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Peranan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Hinai?
2. Apa faktor penghambat Peranan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Hinai ?

## 1.3 Tujuan Masalah

Adapun Tujuan Masalah Penelitian sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis Peranan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Hinai.

2. Untuk menganalisis faktor penghambat Peranan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Hinai.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat Pada Penelitian ini Adalah :

1. Penelitian ini sangat berguna bagi penulis untuk menerapkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang penulis peroleh selama mengikuti perkuliahan.
2. Sebagai bahan informasi bagi penelitian yakni dengan mempelajari apa saja yang menjadi masalah dalam kinerja Aparatur Sipil Negara Kecamatan Hinai Kabupaten Langkat didalam melaksanakan tugasnya melayani masyarakat.
3. Memberi informasi dan masukan bagi Pemerintahan Kecamatan Hinai Kabupaten Langkat untuk lebih memperhatikan dan meningkatkan pelayanan yang telah dilaksanakan selama ini dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.
4. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan bermanfaat dalam pengembangan ilmu Pemerintahan terutama dalam sumber daya manusia.
5. Secara praktis, dapat memberikan informasi dan masukan bagi Pemerintah, khususnya bagi Kantor Camat Hinai Kabupaten Langkat

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. PERANAN**

##### **2.1.1 Pengertian Peranan**

Menurut Soekanto (2012: 243) Istilah peran dalam “Kamus Besar Bahasa Indonesia” mempunyai arti pemain sandiwara (film), peran atau tingkah yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan di masyarakat. Peranan yaitu merupakan aspek dinamis kedudukan (status), apabila seseorang melakukan hak dan kewajiban sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu peranan. Sedangkan status merupakan sekumpulan hak dan kewajiban yang dimiliki seseorang apabila seseorang melakukan hak dan kewajiban sesuai kedudukannya, maka ia menjalankan suatu fungsi.

Berbicara mengenai seputar dengan pengertian peranan dapat disimpulkan sebagai suatu tatanan mengenai tingkah laku seseorang yang timbul dari jabatan yang diduduki di dalam organisasi maupun lembaga Pemerintahan. Karakter dari seorang individu dapat mempengaruhi bagaimana peranan itu harus dijalankan atau diperankan pimpinan tingkat atas sampai kebawah, dilakukan oleh seseorang yang menempati suatu posisi didalam Kecamatan.

Adapun syarat-syarat peran dalam Soekanto (2012: 243) mencakup tiga hal penting, yaitu :

1. Peranan meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat. Peranan dalam arti ini merupakan peraturan-peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan kemasyarakatan.
2. Peranan adalah suatu konsep perilaku apa yang dapat dilaksanakan oleh individu-individu dalam masyarakat sebagai organisasi.

3. Peranan juga dapat dikatakan sebagai perilaku individu, yang penting bagi struktur sosial masyarakat. Dari penjelasan diatas kita mengetahui bahwa peran merupakan aspek dinamis dari posisi. Ketika seseorang menjalankan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka orang tersebut telah menjalankan suatu peran. Peranan dan posisi saling bergantung satu sama lain. Tidak ada peranan tanpa posisi. Peranan merupakan suatu sikap atau perilaku yang diharapkan oleh banyak orang atau sekelompok orang terhadap seseorang yang memiliki status dan kedudukan tertentu. Berdasarkan hal-hal diatas apabila dihubungkan dengan peranan kepemimpinan Camat, peranan tidak hanya sebagai hak dan kewajiban individu, melainkan merupakan tugas dan wewenang yang dimiliki oleh Camat sebagai pemimpin.

### 2.1.2 Jenis Peran

Mengacu pada penjelasan di atas, peranan dapat dibagi menjadi tiga jenis.

Menurut Soekanto (2012: 214), adapun jenis-jenis peran adalah sebagai berikut:

1. Peranan aktif

Peranan aktif adalah peran seseorang seutuhnya selalu aktif dalam tindakannya pada suatu organisasi. Hal tersebut dapat dilihat atau diukur dari kehadirannya dan kontribusinya terhadap suatu organisasi.

2. Peranan partisipatif

Peranan partisipatif adalah peran yang dilakukan seseorang berdasarkan kebutuhan atau hanya pada saat tertentu saja.

3. Peranan pasif

Peranan pasif adalah suatu peran yang tidak dilaksanakan oleh individu. Artinya, peranan pasif hanya dipakai sebagai simbol dalam kondisi tertentu di dalam kehidupan masyarakat.

Adapun jenis-jenis peranan menurut Bruce J.Cohen, juga memiliki beberapa jenis, yaitu:

1. Peranan nyata (*Anacted Role*) yaitu suatu cara yang betul-betul dijalankan seseorang atau sekelompok orang yang menjalankan suatu peran.
2. Peranan yang dianjurkan (*Prescribed Role*) yaitu cara yang diharapkan masyarakat dari kita dalam menjalankan peranan tertentu.
3. Konflik Peranan (*Role Conflict*) yaitu suatu kondisi yang dialami seseorang yang menduduki suatu status atau lebih yang menuntut harapan dan tujuan peranan yang saling bertentangan.
4. Kegagalan Peranan (*Role Failure*) yaitu kegagalan seseorang dalam menjalankan peranan tertentu.
5. Model Peranan (*Role Model*) yaitu seseorang yang tingkah lakunya dapat kita contoh, tiru maupun diikuti. Rangkaian atau Lingkup Peranan (*Role Set*) yaitu hubungan seseorang dengan individu lainnya pada dia yang sedang menjalankan perannya.
6. Kesenjangan Peranan (*Role Distance*) yaitu pelaksanaan peranan secara emosional.

#### Pengertian Peranan Menurut Para Ahli

- 1) Peranan menurut Linton adalah istilah yang digunakan untuk menunjukkan jumlah total dari pola budaya yang terkait dengan status tertentu. Dengan demikian, ini mencakup sikap, nilai sosial, dan perilaku yang dianggap berasal dari masyarakat untuk setiap dan semua orang yang menduduki status tersebut.
- 2) Ogburn dan Nimkoff Peranan adalah serangkaian pola perilaku yang diharapkan dan disetujui secara sosial, yang terdiri dari tugas dan hak istimewa yang terkait dengan posisi tertentu dalam suatu kelompok.
- 3) Soerjono Soekanto (1981) Peranan adalah tingkah laku seseorang yang mementaskan suatu kedudukan tertentu. Dalam peranan yang berkaitan dengan suatu pekerjaan, seseorang diharapkan dapat melakukan kewajiban sesuai dengan peranan yang dipegangnya

### 2.1.3 Teori Peranan

1. Teori Peran Fungsional, kajian ini membahas peran sosial dengan pentingnya norma sosial bersama.
2. Teori Peran Interaksi Simbolik, makna ini berfokus pada dampak interpretasi individu dari respons terhadap perilaku pada peran sosial Teori Peran Struktural, teori menggunakan model matematika untuk menguji pengaruh masyarakat secara keseluruhan terhadap peran.
3. Teori Peran Organisasi definisi atau teori ini membahas pengembangan peran dalam organisasi

Teori Peran Kognitif, jenis ini membahas hubungan antara ekspektasi dan perilaku.

### 2.1.4 Kecamatan

Sebuah Kecamatan dipimpin langsung oleh seorang camat, lalu dipecah kepada beberapa Kelurahan dan juga Desa. Camat sebagai perangkat daerah, juga memiliki kekhususan dibandingkan dengan perangkat daerah lainnya dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya untuk mendukung asas desentralisasi. Dalam hal ini, fungsi utama camat selain memberikan pelayanan terhadap masyarakat, juga melakukan tugas-tugas pembinaan wilayah. Dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Kecamatan, Kecamatan tidak lagi merupakan sebuah satuan wilayah kekuasaan Pemerintahan, melainkan sebagai perangkat daerah. Status Kecamatan kini merupakan bagian dari perangkat daerah Kabupaten atau Kota yang setara dengan dinas dan juga lembaga teknis daerah bahkan Kelurahan, hal ini dinyatakan dengan jelas, yang tertuang dalam Pasal 120 Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 yakni, “Perangkat daerah Kabupaten atau Kota terdiri dari Sekretariat daerah, Sekretariat DPRD, dinas daerah, lembaga teknis daerah, Kecamatan dan

Kelurahan. Disisi lain, camat juga berperan sebagai kepala wilayah (wilayah

kerja, namun tidak memiliki daerah dalam arti kewenangan) ini merupakan salah satu dari fungsi camat, karena melaksanakan tugas umum Pemerintahan di wilayah Kecamatan, khususnya tugas-tugas atributif dalam bidang koordinasi Pemerintahan terhadap seluruh Instansi Pemerintahan di wilayah Kecamatan, dalam hal ini mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat, penyelenggaraan ketentraman dan juga ketertiban, penegakan peraturan perundang-undangan pembinaan penyelenggaraan Pemerintahan Desa maupun Kelurahan, serta melaksanakan tugas Pemerintah lainnya yang belum dilaksanakan oleh Pemerintahan Desa atau Pemerintahan Kelurahan dan juga Instansi lainnya di wilayah Kecamatan. Pemerintah Kecamatan merupakan tingkat Pemerintahan yang mempunyai peranan penting dalam pelaksanaan pelayanan terhadap masyarakat di Kecamatan, hal ini yang kemudian menjadikan Camat sebagai ujung tombak dalam pelaksanaan tugas-tugas umum Pemerintahan serta sebagian urusan otonomi yang dilimpahkan oleh Bupati atau WaliKota untuk dilaksanakan dalam wilayah Kecamatan. Jadi, jika seorang perangkat Kecamatan dalam hal melakukan tugas-tugasnya harus selalu memperhatikan peraturan yang mengatur tentang pelaksanaan tugas yang telah diberikan kepadanya, dan apabila ada penyelewengan, maka bisa saja perangkat Kecamatan tersebut diberhentikan dari jabatannya, sesuai dengan peraturan yang berlaku.

### 2.1.5 Pengertian Kinerja

Kinerja (*job performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Setiap pekerjaan yang efisien tentu juga efektif, karena dilihat dari segi hasil, tujuan dan akibat yang dikehendaki dari perbuatan itu telah dicapai secara maksimal.

## 2.1.6 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

- a) Faktor individu Faktor individu meliputi : kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja. Tingkat sosial dan demografi seseorang.
- b) Faktor Psikologis Faktor- faktor psikologis terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.
- c) Faktor Organisasi Struktur organisasi, Desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan.

Kinerja seorang pegawai akan baik apabila :

1. Mempunyai keahlian yang tinggi.
2. Kesiapan untuk bekerja.
3. Lingkungan kerja yang mendukung.
4. Adanya imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan.

Menurut Usman Faktor- factor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Kualitas pekerjaan, meliputi akurasi, ketelitian, penampilan, dan penerimaan keluhan
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi volume keluhan dan kontribusi
3. Supervise, meliputi saran, arahan, dan perbaikan
4. Kehadiran, meliputi regulasi, dapat dipercaya dan diandalkan dan ketetapan waktu.
5. Konverensi, meliputi pencegahan pemborosan, kerusakan.

Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Siagian menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu : kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor- faktor lainnya. Sementara menurut Timple faktor- faktor kinerja terdiri faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat- sifat seseorang. Misalnya kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai

kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang itu mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya- upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

Faktor eksternal yaitu faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan- tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor internal dan faktor eksternal ini mempengaruhi jenis- jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Jenis- jenis atribusi yang dibuat para karyawan memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan pada tindakan. Seorang karyawan yang menganggap kinerjanya baik berasal dari faktor- faktor internal seperti kemampuan atau upaya, orang tersebut tentunya akan mengalami lebih banyak perasaan positif tentang kinerjanya dibandingkan dengan jika ia menghubungkan kinerjanya yang baik dengan faktor eksternal.

Menurut Sedarmayanti, instrument pengukuran kinerja merupakan alat yang dipakai dalam mengukur kinerja individu seorang pegawai yang meliputi, yaitu :

1. Prestasi Kerja, hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.
2. Keahlian, tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk pengetahuan, inisiatif, komunikasi, kerja sama, dan lainlain
3. Perilaku, sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas- tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab dan disiplin.
4. Kepemimpinan, merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk pengambilan keputusan, dan penentuan prioritas.

## 2.1.7 Pengertian Apparatus Sipil Negara (ASN)

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah istilah kelompok yang berprofesi bagi pegawai yang bekerja pada Instansi Pemerintah baik di tingkat pusat maupun daerah. Pegawai ASN dibagi menjadi dua yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas negara lainnya dan di gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Perlu diperhatikan bahwa ASN belum tentu PNS sedangkan PNS sudah pasti berstatus ASN lebih tepatnya, kedudukan ASN merupakan pejabat negara yang dilantik oleh Presiden, yang bisa dari Pegawai Negeri atau dibawah lingkup BKN atau lembaga legislatif, lembaga yudikatif, maupun TNI atau POLRI yang berasal dari jabatan “Pegawai ASN” untuk mendapatkan jabatan negara dan dipilih oleh Presiden/Wakil Presiden. Keseluruhan aturan tentang PNS, PPPK ataupun Pegawai Pemerintah hingga ASN diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Aparatur Sipil Negara.

## 2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, hasil penelitian terdahulu digunakan sebagai bahan perbandingan untuk membantu peneliti dalam penulisan skripsi ini. Telah ada beberapa penelitian yang mengkaji tentang Peranan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam sebuah perkantoran.

Adapun penelitian terdahulu yang dapat mendukung penelitian ini antara lain ;

**Tabel 1 penelitian terdahulu**

No.	Penulis	Judul	Hasil Penelitian
1.	Bonde (2012)	Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara (Studi di Kecamatan Dumoga Barat Kabupaten Bolaang Mongondow)	Tindakan tegas tersebut diambil agar hasil kerja pegawai sesuai dengan standar yang ada, namun tentunya agar hasil pekerjaan itu dapat sempurna haruslah didukung dengan menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik, agar pegawai tidak merasa tertekan didalam melaksanakan pekerjaannya, dengan demikian ada hubungan timbal balik antara pimpinan dan bawahan untuk saling mengisi sebagai tugas dan tanggung jawabnya.
2.	Mondong (2017)	Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Pemerintah Di Kecamatan Amurang Timur	Kepemimpinan Camat menunjukkan masih belum optimal, karena pelaksanaan kepemimpinan Camat khususnya dalam peningkatan disiplin berupa bimbingan belum dilakukan secara berkesinambungan, hal tersebut masih terlihat pada ketaatan pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari, selanjutnya disiplin kerja pegawai dalam melakukan tugas masih terlihat belum optimal, terdapatnya pelanggaran disiplin kerja yang diantaranya masih banyak pegawai yang terlambat datang Kantor dan pulang sebelum jam pulang kerja

3.	Mamalu (2017)	Gaya Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan disiplin Kerja Aparatur Pemerintah di Kecamatan Wanea	Dalam konteks otonomi daerah di Indonesia, Kecamatan merupakan SKPD Kabupaten atau Kota yang mempunyai wilayah kerja tertentu yang dipimpin oleh seorang Camat. Sebagai seorang pemimpin, Camat harus memiliki jiwa kepemimpinan dan semangat kerja untuk mengawali proses pembangunan di Kecamatan. Jiwa kepemimpinan yang akan mempengaruhi disiplin kerja yang dimiliki seseorang adalah merupakan potensi, dimana
			seseorang belum tentu bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar setiap pegawai mau menggunakan seluruh potensinya.
4.	Azis (2015)	Hubungan Gaya Kepemimpinan Camat Dengan Disiplin Kerja Aparatur Pemerintahan di Kecamatan Sumberjaya Kabupaten Lampung Barat	Gaya Kepemimpinan Camat Sumber Jaya Kabupaten Lampung Barat dalam Pelaksanaan Pemerintahan di Kecamatan Sumber Jaya Kabupaten Lampung Barat termasuk dalam kategori gaya kepemimpinan demokratis

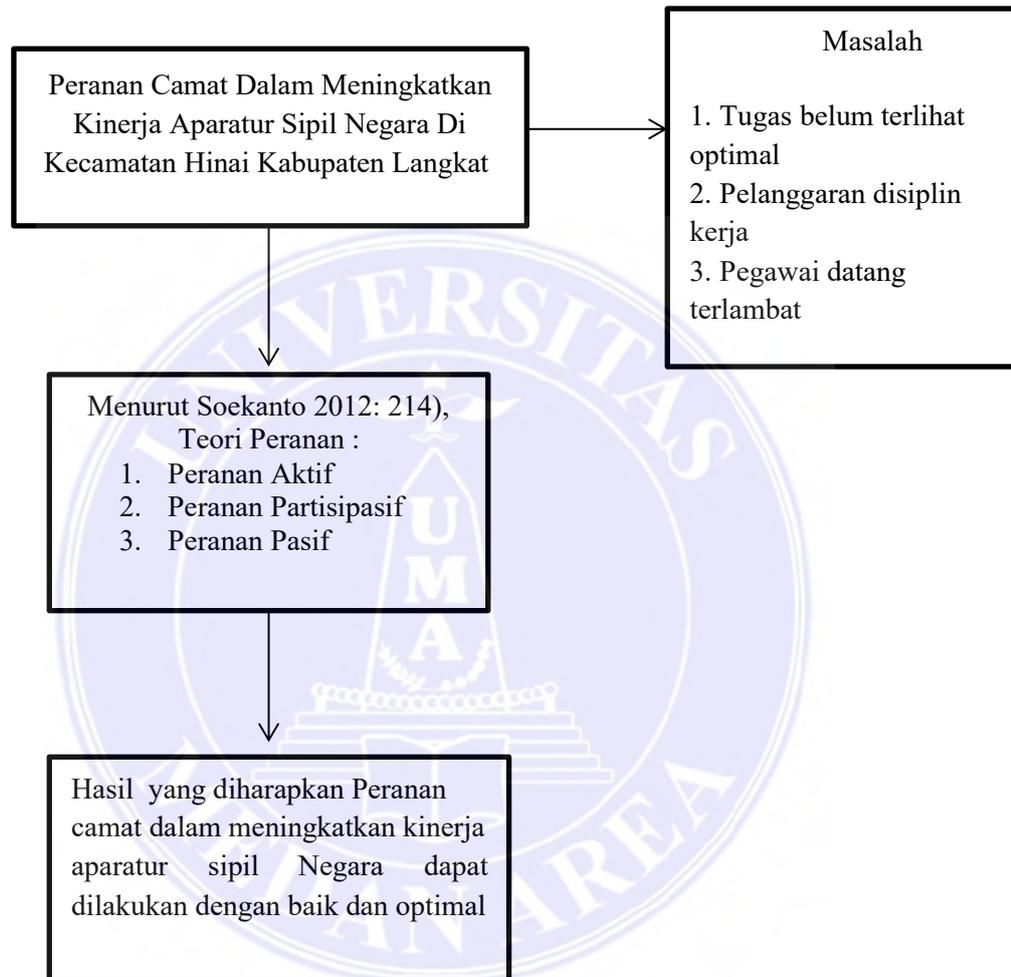
5.	Nuba (2016)	Peran Kepemimpinan Camat Dalam Peningkatan Disiplin Kerja	Setiap tindakan harus berdasarkan pada peraturan perundangundangan yang berlaku sehingga dalam peningkatan disiplin Aparatur di mulai dari pemberitahuan/peringatan, penggunaan strategi dan pendekatan bersama prosesnya, evaluasi, dan sampai tindakan atas pelanggaran disiplin harus benar-benar sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil atau peraturan perundang-undangan lainnya.
----	-------------	---	--

### 2.3 Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir adalah alur pikiran yang disusun secara singkat untuk menjelaskan bagaimana sebuah penelitian dilakukan di awal, proses pelaksanaan, hingga akhir. Dalam penelitian ini, peneliti membuat kerangka konsep dengan memahami keterkaitan antara beberapa teori, yaitu keterkaitan teori-teori akan membentuk rangkaian yang berkesinambungan.

Kerangka pemikiran, alur pemikiran dari penulis sendiri atau juga mengambil dari suatu teori yang dianggap relevan atau fokus dalam upaya menjawab masalah-masalah yang ada dirumusan masalah penulis. Dalam Sugiyono (2015;91) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir juga dapat diartikan sebagai hubungan antara variabel yang disusun teori yang dideskripsikan, selanjutnya dianalisis secara

kritis dan sistematis, sehingga sintesa tentang hubungan antara variabel penelitian. Dalam menjawab rumusan masalah, penulis mengambil teori peranan dari Menurut Soekanto 2012: 214), Teori Peranan : Peranan Aktif, Peranan Partisipasif, Peranan Pasif.



**Gambar 1 Kerangka Berfikir**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. JENIS PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian dengan pendekatan kualitatif. Menurut Sugiyono (2014:9) Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat post positivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowball, teknik pengumpulan dengan tri-angulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif atau kualitatif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan arti dari pada generalisasi.

Bogdan dan Taylor (2007:4) mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati dari fenomena yang terjadi. Dalam penelitian ini, saya menggunakan jenis penelitian kualitatif untuk melihat kondisi subjek yang diteliti secara alamiah dan apa adanya. Penelitian akan melakukan pengamatan dari yang terjadi pada peranan camat meningkatkan kinerja aparatur sipil negara di Kabupaten Langkat Kecamatan Hinai.

#### **3.2. LOKASI DAN JADWAL PENELITIAN**

##### **3.2.1 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian memperoleh informasi mengenai data yang diperlukan. Lokasi penelitian merupakan tempat dimana penelitian akan dilaksanakan. Pemilihan lokasi harus didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan kemenarikan, keunikan, dan kesesuaian dengan topik yang dipilih.

Dengan pemilihan lokasi ini penelitian diharapkan menemukan hal-hal yang bermakna

dan baru (Suwarma, 2015:243). Dalam penelitian ini penulis memilih Kantor Camat Hinai Kabupaten Langkat, di Jalan Medan - .Pura Km. 52 Kel. Kebun Lada Kecamatan Hinai, Kabupaten Langkat.

### 3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan selama Bulan Januari 2023 s/d Mei 2024. Penelitian melaksanakan penelitian tentang “ Peranan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Kecamatan Hinai”. Adapun tahap-tahap yang dilaksanakan adalah sebagai berikut:

**Tabel 2 Waktu Penelitian**

No	Uraian Kegiatan	2024				2025					
		Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	April	Mei	Juni
1.	Penyusunan Proposal	■	■								
2.	Seminar Proposal			■							
3.	Perbaikan Proposal										
4.	Penelitian			■	■						
5.	Penyusunan Skripsi										
6.	Seminar Hasil					■					
7.	Perbaikan Skripsi						■	■	■		
8.	Sidang Meja Hijau									■	■

### 3.3 Informan Penelitian

Informan penelitian adalah orang yang digunakan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi yang melatarbelakangi penelitian. Informan adalah orang yang benar-benar mengetahui masalah yang akan diteliti.

Informan merupakan salah satu anggota kelompok partisipan yang berperan sebagai pengarah dan penerjemah muatan budaya atau pelaku yang terlibat langsung dengan permasalahan penelitian. Informan dalam penelitian ini dipilih karena paling banyak mengetahui atau terlibat langsung (Sugiyono, 2016: 300)

Adapun yang menjadi informan pada penelitian ini sebagai berikut :

#### 1. Informan Kunci

Informan Kunci, merupakan para ahli yang sangat memahami dan dapat memberikan penjelasan berbagai hal yang berkaitan dengan penelitian dan tidak dibatasi dengan wilayah tempat tinggal, tokoh masyarakat maupun akademisi (Sugiyono, 2019: 25), Maka informan yang peneliti jadikan informan kunci adalah Bapak Sudianto. S, S.STP, selaku Sekertaris Camat yang mewakili Camat.

#### 2. Informan utama

Informan utama merupakan orang yang mengetahui secara teknis dan detail dengan masalah penelitian yang akan dipelajari (Sugiyono, 2019: 25) maka informan utama adalah mereka yang ikut langsung terlibat dalam kegiatan penelitian. Adapun yang menjadi informan utama adalah Rusli, S.E selaku Kepala seksi Pemerintahan , Firiani, S.Sos selaku Seksi Ketentraman Dan Ketertiban Umum Kantor Kecamatan Hinai.

#### 3. Informan Tambahan

Informan tambahan yaitu siapa saja yang ditemukan di wilayah penelitian yang diduga dapat memberikan informasi tentang masalah yang diteliti. (Sugiyono,

2019: 25), Maka informan yang memberikan informasi tambahan bagi peneliti adalah Masyarakat Diantaranya adalah

**Tabel 3 Informan Penelitian**

No.	NAMA	JABATAN PEKERJAAN
1.	Sudianto. S, S.STP	Sekretaris Camat
2.	Rusli, S.E	Seksi Pemerintahan
3.	Firiani, S.Sos	Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum
4.	Tika	Masyarakat
5.	Ragumin	Masyarakat

### 3.4. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Catherina Marshall dan Gretchen yang dikutip oleh Andi Prastowo (2010;20) menjelaskan bahwa, metode-metode utama yang digunakan oleh para penelitian kualitatif untuk mengumpulkan data dalam penelitiannya adalah menggunakan pengamatan partisipatif, wawancara mendalam dan penelitian dokumen. Adapun metode pengumpulan data sebagai berikut.

#### a. Observasi

Observasi yang dilakukan untuk bahan penelitian, harus dilakukan dengan ketelitian dan kecermatan dalam rangka memperoleh data penelitian. Praktik observasi melibatkan pengerahan beberapa indera peneliti, terutama penglihatan dan pendengaran untuk menangkap fenomena di sekitar yang bisa dijadikan data. Menurut Riyanto (2010:96) observasi merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan secara langsung maupun tidak langsung. Disisi lain teknik observasi digunakan sebagai penelitian yang berkenaan dengan perilaku. Dalam penelitian ini kurang lebih dalam waktu satu bulan. Selama penelitian di Kantor Kecamatan Hinai Kabupaten Langkat peneliti mencari

tau bagaimana peranan camat dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara dan mencari tau solusi dari permasalahan berikut.

b. Wawancara

Menurut buku metode Penelitian Kualitatif Sugiyono (2012;137) menjelaskan bahwa wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data wawancara adalah percakapan atau Tanya jawab langsung kepada masyarakat yang diarahkan dengan tujuan tertentu. Teknik yang digunakan adalah metode *Interview*, dimana penelitian mengajukan pertanyaan –pertanyaan yang telah dipersiapkan kemudian langsung dijawab langsung oleh masyarakat tersebut. Atau terknik wawancara, adalah melakukan langsung terhadap responden dan informan, yang dilakukan dengan Tanya jawab langsung ke pegawai dan masyarakat. Adapun wawancara merupakan suatu metode pengumpulan data yang berupa pertemuan dua orang atau lebih secara langsung untuk bertukar informasi dan ide dengan Tanya jawab secara lisan sehingga dapat dibangun makna dalam suatu topic tertentu. Selain itu wawancara bisa dikatakan juga sebagai kegiatan mencari data secara mendalam melalui proses percakapan yang direkam oleh penulis dengan informan kunci maupun informan tambahan. Dalam penelitian ini penulis akan mewawancarai informan yang sudah ditentukan oleh penulis dan juga menanyakan apa saja peranan camat dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Hinai.

c. Dokumentasi

Menurut Guba dan Lincoln dalam buku menguasai teknik Koleksi Data Penelitian Kualitatif Andi ( 2010;191 ) dijelaskan bahwa, Dokumen merupakan setiap bahan tertulis atau film yang tidak dipersiapkan karena adanya permintaan seseorang penelitian. Dalam kaitanya dengan penelitian ini, penelitian menggunakan dokumen sebagai sumber data yang mendukung dari sumber data sebelumnya yaitu wawancara dan observasi. Dapat dikatakan juga bahwa dokumen merupakan rekaman yang bias saja bersifat tulisan dan isinya merupakan peristiwa yang sudah maupun berbentuk video.

### 3.5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses pengumpulan data secara sistematis untuk mempermudah peneliti dalam memperoleh kesimpulan. Analisis data menurut Bogdan dalam Sugiyono yaitu proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain Analisis data kualitatif bersifat induktif, yaitu analisis berdasarkan data yang diperoleh. Menurut Miles & Huberman (1992: 16) analisis terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu: reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan/verifikasi. Mengenai keempat alur tersebut secara lebih lengkapnya adalah sebagai berikut:

#### 1. Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan upaya untuk mengumpulkan data dengan berbagai macam cara seperti ; observasi, wawancara, dokumentasi dan sebagainya. Data yang dikumpulkan adalah Peranan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kecamatan Hinai.

#### 2. Reduksi Data

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi data berlangsung terus-menerus selama proyek yang berorientasi penelitian kualitatif berlangsung. Antisipasi akan adanya reduksi data sudah tampak waktu penelitiannya memutuskan (seringkali tanpa disadari sepenuhnya) kerangka konseptual wilayah penelitian, permasalahan penelitian, dan pendekatan pengumpulan data mana yang dipilihnya. Selama pengumpulan data berlangsung, terjadilah tahapan reduksi selanjutnya (membuat ringkasan, mengkode, menelusur tema, membuat gugusgugus, membuat partisi, membuat memo). Reduksi data/transformasi ini berlanjut terus sesudah

penelitian lapangan, sampai laporan akhir lengkap tersusun. Reduksi data merupakan bagian dari analisis.

Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa hingga kesimpulankesimpulan akhirnya dapat ditarik dan diverifikasi. Dengan reduksi data peneliti tidak perlu mengartikannya sebagai kuantifikasi. Data kualitatif dapat disederhanakan dan ditransformasikan dalam aneka macam cara, yakni: melalui seleksi yang ketat, melalui ringkasan atau uraian singkat, menggolongkannya dalam satu pola yang lebih luas, dan sebagainya. Kadangkala dapat juga mengubah data ke dalam angka-angka atau peringkatperingkat, tetapi tindakan ini tidak selalu bijaksana.

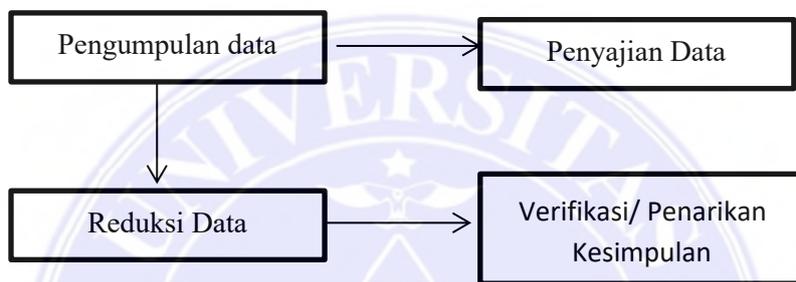
### 3. Penyajian Data

Miles & Huberman membatasi suatu penyajian sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Mereka meyakini bahwa penyajian-penyajian yang lebih baik merupakan suatu cara yang utama bagi analisis kualitatif yang valid, yang meliputi: berbagai jenis matrik, grafik, jaringan dan bagan. Semuanya dirancang guna menggabungkan informasi yang tersusun dalam suatu bentuk yang padu dan mudah diraih. Dengan demikian seorang penganalisis dapat melihat apa yang sedang terjadi, dan menentukan apakah menarik kesimpulan yang benar atautkah terus melangkah melakukan analisis yang menurut saran yang dikisahkan oleh penyajian sebagai sesuatu yang mungkin berguna.

### 4. Menarik Kesimpulan

Penarikan kesimpulan menurut Miles & Huberman hanyalah sebagian dari satu kegiatan dari konfigurasi yang utuh. Kesimpulan-kesimpulan juga diverifikasi selama penelitian berlangsung. Verifikasi itu mungkin sesingkat pemikiran kembali yang melintas dalam pikiran penganalisis (peneliti) selama ia menulis, suatu tinjauan ulang pada catatan-catatan lapangan, atau mungkin menjadi begitu seksama dan menghabiskan tenaga dengan

peninjauan kembali serta tukar pikiran di antara teman sejawat untuk mengembangkan kesepakatan intersubjektif atau juga upaya-upaya yang luas untuk menempatkan salinan suatu temuan dalam seperangkat data yang lain. Singkatnya, makna-makna yang muncul dari data yang lain harus diuji kebenarannya, kekokohnya, dan kecocokannya, yakni yang merupakan validitasnya. Kesimpulan akhir tidak hanya terjadi pada waktu proses pengumpulan data saja, akan tetapi perlu diverifikasi agar benar-benar dapat dipertanggungjawabkan. Secara skematis proses analisis data menggunakan model analisis data interaktif Miles dan Huberman dapat dilihat pada bagan berikut:



**Bagan 1 Model Analisis Data Interaktif Miles dan Huberman**

### 3.6. Definisi Konseptual dan Definisi Operasional

#### 3.6.1 Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah unsur penelitian yang menjelaskan tentang karakteristik sesuatu masalah yang hendak diteliti. Berdasarkan landasan teori yang telah dipaparkan di atas, dapat dikemukakan definisi konseptual dari masing-masing variabel, sebagai berikut:

- a) Peranan adalah aspek dinamis yang berupa tindakan perilaku yang dilaksanakan oleh seseorang yang menempati atau memegang suatu posisi melaksanakan hak-hak dan kewajiban sesuai dengan kedudukannya. Jika seseorang menjalankan peran tersebut dengan baik, dengan sendirinya akan berharap bahwa apa yang dijalankan sesuai dengan keinginan dan lingkungannya. Peran secara umum adalah kehadiran di dalam menentukan suatu proses keberlangsungan. Peranan merupakan dinamisasi dari statis

ataupun penggunaan dari pihak dan kewajiban atau disebut subjektif. Peran dimaknai sebagai tugas atau pemberian tugas kepada seseorang atau sekumpulan orang. Peranan memiliki aspek-aspek sebagai berikut

1. Peranan meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi atau seseorang dalam masyarakat. Peranan dalam arti ini merupakan rangkaian peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan masyarakat.
  2. Peranan adalah suatu konsep perihal yang dapat dilakukan secara individu dalam sebagai organisasi.
  3. Peranan juga dapat diartikan sebagai perilaku individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat.
- b) Kecamatan dipimpin langsung oleh seorang camat, lalu dipecah kepada beberapa Kelurahan dan juga Desa. Camat sebagai perangkat daerah, juga memiliki kekhususan dibandingkan dengan perangkat daerah lainnya dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya untuk mendukung asas desentralisasi. Dalam hal ini, fungsi utama camat selain memberikan pelayanan terhadap masyarakat, juga melakukan tugas-tugas pembinaan wilayah. Dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Kecamatan, Kecamatan tidak lagi merupakan sebuah satuan wilayah kekuasaan Pemerintahan, melainkan sebagai perangkat daerah. Status Kecamatan kini merupakan bagian dari perangkat daerah Kabupaten atau Kota yang setara dengan dinas dan juga lembaga teknis daerah bahkan Kelurahan, hal ini dinyatakan dengan jelas, yang tertuang dalam Pasal 120 Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 yakni, “Perangkat daerah Kabupaten atau Kota terdiri dari Sekretariat daerah, Sekretariat DPRD, dinas daerah, lembaga teknis daerah, Kecamatan dan Kelurahan. Disisi lain, camat juga berperan sebagai kepala wilayah (wilayah kerja, namun tidak memiliki daerah dalam arti kewenangan) ini merupakan salah satu dari fungsi camat, karena melaksanakan tugas umum Pemerintahan di wilayah Kecamatan, khususnya tugas-

tugas atributif dalam bidang koordinasi Pemerintahan terhadap seluruh Instansi Pemerintahan di wilayah Kecamatan, dalam hal ini mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat, penyelenggaraan ketentraman dan juga ketertiban, penegakan peraturan perundang-undangan pembinaan penyelenggaraan Pemerintahan Desa maupun Kelurahan, serta melaksanakan tugas Pemerintah lainnya yang belum dilaksanakan oleh Pemerintahan Desa atau Pemerintahan Kelurahan dan juga Instansi lainnya di wilayah Kecamatan.

c) Pengertian Kinerja (*job performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Setiap pekerjaan yang efisien tentu juga efektif, karena dilihat dari segi hasil, tujuan dan akibat yang dikehendaki dari perbuatan itu telah dicapai secara maksimal.

d) Pengertian Aparatur Sipil Negara (ASN)

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah istilah kelompok yang berprofesi bagi pegawai yang bekerja pada Instansi Pemerintah baik di tingkat pusat maupun daerah. Pegawai ASN dibagi menjadi dua yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas negara lainnya dan di gaji berdasarkan peraturan perundangundangan. Perlu diperhatikan bahwa ASN belum tentu PNS sedangkan PNS sudah pasti berstatus ASN lebih tepatnya, kedudukan ASN merupakan pejabat negara yang dilantik oleh Presiden, yang bisa dari Pegawai Negeri atau dibawah lingkup BKN atau lembaga legislatif, lembaga yudikatif, maupun TNI atau POLRI yang berasal dari jabatan

“Pegawai ASN” untuk mendapatkan jabatan negara dan dipilih oleh Presiden/Wakil Presiden. Keseluruhan aturan tentang PNS, PPPK ataupun

Pegawai Pemerintah hingga ASN diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Aparatur Sipil Negara.

### 3.6.2 Definisi Operasional

Agar konsep data diteliti secara empiris, maka konsep tersebut harus dioperasionalkan dengan cara mengubahnya menjadi variabel atau sesuatu yang mempunyai nilai. Penjelasan dari definisi operasional dari variabel-variabel penelitian ini sebagai berikut Adapun pembagian peranan menurut teori peranan Soekanto 2012: 214), Peranan Aktif, Peranan Partisipatif, Peranan Pasif.

#### 1. Peranan aktif

Peranan aktif adalah peran seseorang seutuhnya selalu aktif dalam tindakannya pada suatu organisasi. Hal tersebut dapat dilihat atau diukur dari kehadirannya dan kontribusinya terhadap suatu organisasi.

#### 2. Peranan partisipatif

Peranan partisipatif adalah peran yang dilakukan seseorang berdasarkan kebutuhan atau hanya pada saat tertentu saja.

#### 3. Peranan pasif

Peranan pasif adalah suatu peran yang tidak dilaksanakan oleh individu. Artinya, peranan pasif hanya dipakai sebagai simbol dalam kondisi tertentu di dalam kehidupan masyarakat.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Camat memegang peranan yang sangat penting dalam pengelolaan dan pengembangan kinerja aparatur sipil negara. Melalui kepemimpinan yang efektif, camat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memfasilitasi pelatihan dan pengembangan keterampilan, serta mendorong kolaborasi antar instansi.

peran pegawai di Kecamatan Hinai dapat dibagi dalam tiga kategori utama: aktif, partisipatif, dan pasif. Ketiga peran ini berpengaruh langsung terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dan pelayanan publik. Berikut adalah kesimpulan dari ketiga indikator tersebut:

- Sinergitas Tiga Peran: Kinerja ASN di Kecamatan Hinai sangat dipengaruhi oleh keseimbangan antara peran aktif, partisipatif, dan pasif pegawai. Pegawai yang aktif dan partisipatif memberikan kontribusi besar terhadap pelayanan publik yang lebih cepat, efisien, dan responsif. Namun, pegawai yang pasif perlu diberikan perhatian lebih agar tidak menghambat proses pelayanan dan pengambilan keputusan yang tepat.
- Peran Camat sebagai Penggerak: Camat memainkan peran sentral dalam memastikan bahwa pegawai berperan aktif dan partisipatif dalam tugas mereka. Camat diharapkan memberikan motivasi, pengawasan yang ketat, serta memastikan bahwa pegawai yang pasif diberi pendekatan khusus untuk meningkatkan kinerja mereka.
- Harapan Masyarakat: Masyarakat mengharapkan adanya peningkatan dalam kualitas pelayanan dari ASN melalui peran aktif dan partisipatif pegawai yang dapat memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan terbuka. Peningkatan motivasi dan perubahan terhadap pegawai yang pasif akan berkontribusi besar

dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara di Kecamatan Hinai.

Dengan adanya sinergi antara peran aktif, partisipatif, dan pasif dari pegawai yang didorong oleh camat, kinerja ASN di Kecamatan Hinai diharapkan dapat semakin optimal dan memenuhi harapan masyarakat.

## 5.2. Saran

Dalam rangka meningkatkan peranan camat dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara di Kecamatan Hinai, Kabupaten Langkat, beberapa saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan kinerja ASN di Kecamatan Hinai:

- **Peningkatan Motivasi dan Penghargaan bagi Pegawai Aktif**

Camat sebaiknya terus meningkatkan motivasi pegawai yang sudah menunjukkan kinerja aktif dengan memberikan penghargaan yang sesuai, baik dalam bentuk pengakuan formal maupun insentif. Hal ini dapat meningkatkan semangat pegawai dalam memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Program pelatihan dan pengembangan keterampilan juga perlu diperbanyak agar pegawai dapat terus berkembang dan memberikan kontribusi yang lebih besar dalam organisasi.

- **Penguatan Peran Partisipatif Pegawai dalam Pengambilan Keputusan**

Untuk meningkatkan peran partisipatif pegawai dalam pengambilan keputusan, camat perlu memastikan bahwa pegawai diberi ruang untuk memberikan masukan dan berpartisipasi dalam perencanaan kebijakan. Hal ini bisa dilakukan dengan mengadakan forum diskusi atau pertemuan rutin antara camat dan pegawai untuk membahas permasalahan yang ada dan mencari solusi bersama. Dengan meningkatkan partisipasi pegawai, diharapkan mereka merasa lebih terlibat dalam proses pengambilan keputusan yang berdampak pada pelayanan publik, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka.

- **Pendekatan Khusus untuk Pegawai yang Pasif**

Camat harus lebih proaktif dalam menangani pegawai yang bersikap pasif dengan cara memberikan pendekatan individual. Camat dapat melakukan wawancara atau evaluasi kinerja untuk menggali akar masalah dari sikap pasif tersebut, apakah disebabkan oleh faktor pribadi, ketidakjelasan tugas, atau beban kerja yang berlebihan. Selain itu, penting bagi camat untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yang memotivasi pegawai untuk bekerja lebih aktif, melalui pemberian arahan yang jelas dan pemenuhan kebutuhan pegawai terkait sarana dan prasarana yang memadai.

- Peningkatan Komunikasi antara Camat dan Pegawai

Camat perlu meningkatkan komunikasi yang terbuka dan transparan antara dirinya dengan pegawai. Hal ini sangat penting agar pegawai merasa dihargai dan memiliki pemahaman yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab mereka. Camat bisa menggunakan rapat rutin, bimbingan kelompok, atau komunikasi langsung untuk menyampaikan visi, misi, dan tujuan yang ingin dicapai, serta mendengarkan masukan dari pegawai.

- Peningkatan Pengawasan dan Evaluasi Kinerja Pegawai

Camat perlu melakukan evaluasi kinerja pegawai secara berkala dan transparan. Hal ini penting untuk memberikan umpan balik mengenai kinerja pegawai, serta untuk mendeteksi dan mengatasi masalah yang muncul pada pegawai yang kurang berperan aktif atau pasif. Pengawasan yang lebih tegas dan sistem evaluasi yang adil akan membantu camat dalam menentukan langkah-langkah yang diperlukan untuk memotivasi pegawai agar lebih berkontribusi dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik.

- Pemberdayaan Masyarakat dalam Evaluasi Kinerja ASN

Sebagai bagian dari upaya untuk memperbaiki kualitas pelayanan, camat

dapat mengadakan survei kepuasan masyarakat atau forum diskusi dengan warga untuk mengetahui persepsi mereka tentang kinerja pegawai. Pendapat masyarakat dapat menjadi indikator yang sangat berharga dalam menilai apakah pegawai sudah bekerja sesuai dengan harapan dan standar pelayanan yang ditetapkan.

- Peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) melalui Pendidikan dan Pelatihan

Camat sebaiknya mendorong pegawai untuk mengikuti pelatihan atau pendidikan yang relevan dengan bidang tugas mereka. Ini akan membantu pegawai untuk memperbaharui pengetahuan mereka dan meningkatkan kompetensi mereka dalam melaksanakan tugas. Selain itu, pelatihan soft skills seperti komunikasi efektif, manajemen waktu, dan pengelolaan stres juga dapat membantu pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.

Untuk meningkatkan kinerja ASN di Kecamatan Hinai, sangat penting untuk memberikan perhatian lebih pada peran aktif, partisipatif, dan pasif pegawai. Camat harus terus memberikan dukungan motivasional, evaluasi kinerja, dan penghargaan untuk pegawai aktif, serta memastikan bahwa pegawai pasif diberikan pendekatan khusus agar dapat kembali terlibat dalam pekerjaan. Peningkatan komunikasi antara camat dan pegawai, serta partisipasi masyarakat dalam evaluasi pelayanan publik, juga merupakan langkah yang sangat penting untuk mencapai tujuan peningkatan kualitas pelayanan dan kinerja ASN di Kecamatan Hinai.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku :

- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Pemerintahan Daerah*. Jakarta: Rajawali Press.
- Djalal, M. (2019). *Kepemimpinan dan Manajemen Aparatur Sipil Negara*. Bandung: Alfabeta.
- Ahmad, Syarwani & Harapan, Edi. 2014. *Komunikasi antarpribadi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Andi Prastowo. 2010. *Menguasai Teknik-Teknik Koleksi Data Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Diva Press.
- Bauer, J. C. ( 2003). *A Comparison of Attitudes in . Germany and the United States*.
- Dwiwibawa, Rudi., F. & Riyanto Theo. 2012: *Siapa Jadi Pemimpin? Latihan Dasar Kepemimpinan*. Kanisius, Yogyakarta.
- Dwiyanto, Agus (2015). *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Hessel Nogi S. Tangkilisan. 2002. *Kebijakan Dan Menejemen Lingkungan Hidup*. Yogyakarta. YPAPI.
- Miles, M.B, Huberman, A.M, dan Saldana, J. 2004. *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook*, Edition 3. USA: Sage Publications. Terjemahan Tjetjep Rohindi Rohidi, UI-Press.
- Moleong, j, Lexy. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ordway Tead, 2006, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, P.T Bumi Aksara : Jakarta
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung.
- Situmorang dan Lutfi M. 2014. *Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: USU Press.
- Steers, Richards, M, 1985, *Efektivitas Organisasi Kaidah perilaku (Alih bahasa Magdalena)*, Jakarta : Erlangga
- Sugiyono, (2012). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : ALFABETA
- Toha Miftah., (2010), *Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta, Gava Media.

**Jurnal :**

Amir, R. (2021). "Peran Camat dalam Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara." *Jurnal Administrasi Publik*, 5(2), 123-135. doi:10.1234/jap.v5i2.567

Lestari, S. (2022). "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan." *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 8(1), 45-60. doi:10.5678/jip.v8i1.890

Maria Ranti Meiningsih. (2016). *Peranan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Parindu Kabupaten Sanggau*

**Undang-Undang :**

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Kinerja

Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 73 Tahun 2005 Tentang Kecamatan.

Peraturan WaliKota Medan Nomor 53 Tahun 2018 Tentang Tugas dan Fungsi Kecamatan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah.

**Dokumen Resmi:**

Pemerintah Kabupaten Langkat. (2023). *Rencana Strategis Kecamatan Hinai Tahun 2023-2025*. Langkat: Dinas Perencanaan dan Pembangunan Daerah.

**Tesis:**

Nasution, A. (2022). "Analisis Peran Camat dalam Meningkatkan Kinerja ASN di Kabupaten Langkat." Tesis, Universitas Sumatera Utara.

**Website:**

Badan Kepegawaian Negara. (2023). "Panduan Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara." Diakses dari <https://www.bkn.go.id>.

## LAMPIRAN DOKUMENTASI WAWANCARA

wawancara dengan Bapak Sudianto. S, S.STP, selaku Sekertaris Camat



wawancara dengan Bapak Sudianto. S, S.STP, selaku Sekertaris Camat & Rusli, S.E selaku Kepala seksi Pemerintahan



## wawancara dengan **Firiani, S.Sos** selaku **Seksi Ketentraman Dan Ketertiban Umum**



## wawancara dengan **Tika** selaku **Masyarakat**



## LAMPIRAN SURAT SELESAI PENELITIAN

**PEMERINTAH KABUPATEN LANGKAT**  
**SEKRETARIAT DAERAH**  
Jalan Tengku Amir Hamzah Nomor 1, KwalaBingai, Kecamatan Stabat  
Kabupaten Langkat, Sumatera Utara 20814  
Telepon (061) - 8910202, Faksimile (061) 8910603, Laman: www.langkatkab.go.id

---

**SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN**  
Nomor : 414 / PEM/2024

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	MUHAMMAD NAWAWLS, STP
Nip	19840426 200212 1 003
Jabatan	Kahag Pem Setda Kabupaten Langkat
Unit Kerja	Sekretariat Daerah Kab Langkat

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa berikut:

Nama	BAHRUM, SE
Npm	231801031
Program Studi	Ilmu Administrasi Publik
Universitas	Medan Area Pasca Sarjana

Telah selesai melakukan penelitian pada Kantor Camat Hinai Kabupaten Langkat yang diperlukan guna menyusun tesis yang berjudul **PERANAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI KANTOR CAMAT HINAI KABUPATEN LANGKAT**

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Stabat, 19 Desember 2024

u.n. SEKRETARIS DAERAH  
ASISTEN PEMERINTAHAN & KESRA  
u.b. KEPALA BAGIAN PEMERINTAHAN  
SETDA KABUPATEN LANGKAT

  
MUHAMMAD NAWAWLS, STP  
PEMBINA  
NIP. 19840426 200212 1 003

## LAMPIRAN UNDANG-UNDANG (PERATURAN PEMERINTAH)



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 46 TAHUN 2011

TENTANG

PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang :
- a. bahwa untuk mewujudkan pembinaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja, perlu dilakukan penilaian prestasi kerja;
  - b. bahwa penilaian pelaksanaan pekerjaan Pegawai Negeri Sipil sebagai bagian dari pembinaan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan keadaan dan kebutuhan hukum dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil;
  - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b serta untuk memenuhi ketentuan mengenai penilaian prestasi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 dan Pasal 20 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, perlu menetapkan Peraturan Pemerintah tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil;

Mengingat : 1. Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

2. Undang-Undang . . .

DISTRIBUSI II



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 73 TAHUN 2005

TENTANG

KELURAHAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang: bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 127 ayat (1) Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2005 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 38, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4493) yang telah ditetapkan dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2005 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 108, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4548), perlu ditetapkan Peraturan Pemerintah Tentang Kelurahan;

Mengingat : 1. Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;  
2. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2005 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 38, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4493) yang telah ditetapkan dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2005 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 108, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4548);

MEMUTUSKAN . . .

**SALINAN**



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 5 TAHUN 2014  
TENTANG  
APARATUR SIPIL NEGARA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA  
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. bahwa pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara belum berdasarkan pada perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik;
- c. bahwa . . .