



Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik, 7(1) 2025: 95-103,

DOI: [10.31289/strukturasi.v7i1.5886](https://doi.org/10.31289/strukturasi.v7i1.5886)

Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik

Available online <https://jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/strukturasi>

Diterima: 05 Maret 2025; Direview: 08 Maret 2025; Disetujui: 22 Maret 2025

Peranan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Percut Sei Tuan

The Role of the Sub-district Head in Improving Employee Performance at the Percut Sei Tuan Sub-district Office

Ahmad Fadhil Lubis & Yurial Arief Lubis*

Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik,
Universitas Medan Area, Indonesia

Abstrak

Camat memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai di tingkat kecamatan guna mendukung efektivitas penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peranan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, serta mengidentifikasi faktor-faktor penghambat dalam implementasi kebijakan tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Informan penelitian terdiri dari camat, sekretaris camat, kepala subbagian umum dan kepegawaian, serta pegawai dan masyarakat sebagai informan tambahan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa camat telah menerapkan berbagai strategi dalam meningkatkan kinerja pegawai, antara lain melalui pengawasan kinerja, pemberian motivasi, peningkatan disiplin kerja, serta pelatihan dan pengembangan keterampilan pegawai. Namun, terdapat beberapa kendala yang menghambat efektivitas peran camat, seperti rendahnya disiplin pegawai, minimnya fasilitas kerja, kurangnya program pelatihan, lemahnya sistem komunikasi dan koordinasi, serta keterbatasan anggaran. Hambatan ini memengaruhi efisiensi kerja pegawai dan kualitas layanan publik.

Kata Kunci: Peran Camat; Kinerja Pegawai; Kepemimpinan; Pemerintahan Kecamatan.

Abstract

The sub-district head has a strategic role in improving the performance of employees at the sub-district level to support the effectiveness of government administration and public services. This study aims to analyze the role of the sub-district head in improving employee performance at the Percut Sei Tuan Sub-district Office, Deli Serdang Regency, as well as identify the inhibiting factors in the implementation of the policy. The research method used is a descriptive qualitative approach with data collection techniques through in-depth interviews, observations, and documentation. The research informants consisted of the sub-district head, the secretary of the sub-district, the head of the general and personnel subdivision, as well as employees and the community as additional informants. The results of the study show that the sub-district has implemented various strategies to improve employee performance, including performance supervision, motivation, improvement of work discipline, and training and skill development of employees. However, several obstacles hinder the effectiveness of the role of the sub-district, such as low employee discipline, lack of work facilities, lack of training programs, weak communication and coordination systems, and budget limitations. This obstacle affects the efficiency of employee work and the quality of public services.

Keywords: Role of Sub-district; Employee Performance; Leadership; District Government.

How to Cite: Lubis, A. F., & Lubis, Y. A. (2025). Peranan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Percut Sei Tuan. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 7(1) 2025: 95-103,

*E-mail: yurialarief@staff.uma.ac.id

ISSN 2721-7507 (Online)



PENDAHULUAN

Pemerintahan daerah memiliki peran strategis dalam mengelola pembangunan serta pelayanan publik yang berkualitas. Keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan di tingkat daerah, termasuk kecamatan, sangat bergantung pada efektivitas kepemimpinan camat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Sarumaha et al., 2019; Sitanggang & Husin, 2014). Camat sebagai pimpinan wilayah kecamatan memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat, karena kinerja pegawai yang optimal akan berdampak pada efektivitas pelayanan kepada masyarakat (Mustafa, 2015; D. M. C. Sinaga & Melianti, 2017).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018 tentang Kecamatan, camat merupakan kepala atau pemimpin sektor publik di tingkat kecamatan yang bertanggung jawab kepada bupati atau wali kota (Andriani et al., 2023; Triyanto & Efendi, 2019). Camat memiliki tugas utama dalam melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh kepala daerah, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia yang ada di lingkungan kerja kecamatan. Dengan kata lain, peran camat sangat menentukan keberhasilan maupun kegagalan dalam pengelolaan organisasi kecamatan, terutama dalam aspek peningkatan kinerja pegawai (Pane et al., 2024; Welasari, 2016). Sebagai pemimpin, camat dituntut untuk tidak hanya mengawasi dan memberikan arahan, tetapi juga mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan motivasi kepada pegawai, serta mengoptimalkan sistem pengawasan dan evaluasi kinerja yang baik (Maulina & Achmad, 2020; Rahmawati et al., 2022).

Kinerja pegawai merupakan aspek krusial dalam keberhasilan suatu organisasi, termasuk di lingkungan pemerintahan kecamatan. Kinerja birokrasi sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan (Deliana, 2020; Ibad & Djafar, 2023). Jika kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi lemah, maka kinerja pegawai cenderung menurun, yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya kualitas pelayanan publik. Oleh karena itu, camat sebagai pemimpin di tingkat kecamatan harus memiliki strategi yang tepat dalam mengelola dan mengawasi kinerja pegawai agar dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat (Anastacia et al., 2021; Kurniaty et al., 2021a; Purba et al., 2019; Saputra et al., 2022; A. S. Sinaga et al., 2020).

Kecamatan Percut Sei Tuan merupakan salah satu kecamatan terbesar di Kabupaten Deli Serdang yang memiliki peran penting dalam pelaksanaan pelayanan publik dan administrasi pemerintahan daerah. Dengan luas wilayah dan jumlah penduduk yang cukup besar, Kantor Camat Percut Sei Tuan memiliki tuntutan yang tinggi dalam memberikan pelayanan yang efisien dan efektif kepada masyarakat. Untuk mencapai hal ini, diperlukan kinerja pegawai yang optimal dan profesional dalam menjalankan tugasnya. Namun, dalam realitasnya, berbagai tantangan sering kali menghambat upaya peningkatan kinerja pegawai, baik dari aspek kepemimpinan camat maupun faktor internal organisasi pemerintahan di kecamatan tersebut (Ginting et al., 2023; Hasibuan et al., 2022; Kurniaty et al., 2021b).

Penelitian terdahulu menyoroti pentingnya peran camat dalam meningkatkan kinerja pegawai kecamatan. Mahyuni Saragi (2022) mengungkapkan bahwa camat di Medan Timur kurang tegas dalam pengawasan, menyebabkan rendahnya disiplin pegawai. Bela Saputri (2023) menunjukkan bahwa camat di Bajenis belum efektif dalam pengambilan keputusan dan alokasi sumber daya, diperburuk oleh minimnya fasilitas kantor serta kurangnya pelatihan pegawai. Dari berbagai penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan camat tidak hanya bergantung pada pengawasan, tetapi juga dipengaruhi oleh fasilitas kerja, sistem evaluasi, dan motivasi pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini menggali lebih dalam peran camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Percut Sei Tuan serta faktor-faktor yang menghambat implementasi kebijakan tersebut.

Dalam praktiknya, terdapat beberapa tantangan yang dihadapi camat dalam meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu tantangan utama adalah rendahnya disiplin pegawai dalam menjalankan tugasnya, seperti datang terlambat, bekerja di bawah standar yang telah ditetapkan, serta kurangnya kesadaran akan tanggung jawab pekerjaan. Hal ini tentunya memerlukan pendekatan kepemimpinan yang efektif agar camat dapat mengatasi permasalahan tersebut melalui sistem pengawasan yang lebih ketat, pemberian insentif, serta pemberlakuan sanksi bagi pegawai yang tidak disiplin.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang serta mengidentifikasi faktor penghambat yang dihadapi camat dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan wawasan lebih lanjut mengenai strategi yang dapat diterapkan camat dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai serta mengatasi kendala yang ada. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi pemerintah daerah dalam merancang kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan kecamatan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis peran camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang. Subjek penelitian terdiri dari camat sebagai informan kunci, sekretaris camat dan kasubag umum serta kepegawaian sebagai informan utama, serta pegawai kantor camat dan masyarakat sebagai informan tambahan. Alat yang digunakan dalam penelitian ini mencakup pedoman wawancara, catatan observasi, alat perekam, serta dokumen pendukung (Sugiyono & Lestari, 2021). Rancangan penelitian menggunakan model deskriptif kualitatif, dengan teknik pengambilan sampel purposive sampling, yang memungkinkan pemilihan informan berdasarkan relevansi mereka terhadap penelitian. Variabel utama yang diteliti meliputi peran camat dalam meningkatkan kinerja pegawai serta faktor-faktor yang menghambat efektivitas kepemimpinan dalam menjalankan tugasnya.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga metode utama, yaitu wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi langsung dari camat, pegawai, dan masyarakat mengenai peran camat dalam meningkatkan kinerja pegawai. Observasi dilakukan dengan mengamati pola kerja, interaksi antara camat dan pegawai, serta efektivitas kepemimpinan dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan. Sementara itu, dokumentasi mencakup pengumpulan data dari berbagai sumber seperti dokumen kebijakan, laporan kerja, dan catatan administratif yang berkaitan dengan penelitian.

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan model Miles dan Huberman, yang terdiri dari tiga tahap utama, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan menyaring informasi yang paling relevan dengan fokus penelitian. Penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi, tabel, dan bagan untuk memberikan pemahaman yang lebih jelas tentang temuan penelitian. Akhirnya, kesimpulan ditarik secara bertahap dan akan terus diverifikasi dengan data tambahan hingga diperoleh hasil yang akurat. Dengan metode ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai peran camat dalam meningkatkan kinerja pegawai serta mengidentifikasi hambatan-hambatan yang perlu diatasi dalam konteks pemerintahan daerah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peranan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Percut Seituan Kabupaten Deli Serdang

Camat memiliki peran strategis dalam mengelola pemerintahan di tingkat kecamatan, termasuk dalam mengawasi dan meningkatkan kinerja pegawai. Sebagai pemimpin pemerintahan daerah di tingkat kecamatan, camat bertanggung jawab atas efektivitas dan efisiensi kinerja pegawai dalam menjalankan tugas-tugas administrasi publik serta pelayanan kepada masyarakat. Menurut Peraturan Pemerintah No. 17 Tahun 2018 tentang Kecamatan, camat bertindak sebagai koordinator penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, dan pembinaan kemasyarakatan. Oleh karena itu, keberhasilan camat dalam menjalankan tugasnya berpengaruh langsung terhadap kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh kantor kecamatan.

Di Kantor Camat Percut Sei Tuan, peranan camat sangat menentukan efektivitas kerja pegawai dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Camat tidak hanya bertindak sebagai pengambil keputusan tetapi juga sebagai motivator yang memberikan dorongan kepada pegawai untuk bekerja dengan lebih disiplin, produktif, dan profesional. Salah satu tugas utama camat adalah memastikan bahwa pegawai memahami tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan yang berlaku. Selain itu, camat harus dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif agar pegawai dapat bekerja dengan optimal tanpa adanya tekanan atau kendala yang menghambat produktivitas mereka.

Sebagai pemimpin, camat juga berperan dalam membangun budaya kerja yang positif di lingkungan kantor kecamatan. Hal ini meliputi penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, komunikasi yang efektif, serta pemberian arahan yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab setiap pegawai. Dengan adanya kepemimpinan yang kuat, pegawai dapat bekerja dengan lebih baik dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang mereka emban.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, camat di Kantor Camat Percut Sei Tuan menerapkan beberapa strategi utama, seperti pengawasan kinerja, motivasi pegawai, peningkatan kedisiplinan, serta pelatihan dan pengembangan keterampilan pegawai. Strategi-strategi ini bertujuan untuk menciptakan sistem kerja yang lebih efektif dan efisien, serta meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

a. Pengawasan Kinerja Pegawai

Pengawasan kinerja pegawai menjadi salah satu aspek penting dalam memastikan setiap pegawai bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Pengawasan dilakukan melalui pemantauan langsung terhadap pegawai serta evaluasi berkala terhadap hasil kerja mereka. Camat berperan dalam mengevaluasi kinerja pegawai dengan menilai efektivitas kerja, kedisiplinan, serta tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan. Melalui pengawasan yang ketat, camat dapat mengidentifikasi kendala-kendala yang dihadapi pegawai dan mencari solusi yang tepat untuk mengatasinya.

Pengawasan juga melibatkan mekanisme evaluasi berkala, seperti rapat koordinasi mingguan atau bulanan untuk membahas pencapaian kerja pegawai serta masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas. Dengan adanya sistem pengawasan yang baik, pegawai akan lebih terarah dalam menjalankan tugas mereka dan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaannya.

b. Pemberian Motivasi kepada Pegawai

Pemberian motivasi kepada pegawai menjadi salah satu faktor utama dalam meningkatkan kinerja mereka. Camat memiliki peran sebagai pemimpin yang harus memberikan dorongan moral dan insentif kepada pegawai agar mereka memiliki semangat kerja yang tinggi. Bentuk motivasi yang diberikan bisa berupa penghargaan bagi pegawai yang berprestasi, pemberian tunjangan

kinerja, maupun pembinaan secara langsung kepada pegawai yang mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya.

Motivasi yang diberikan oleh camat dapat berbentuk materi maupun non-materi. Motivasi materi meliputi pemberian bonus atau insentif bagi pegawai yang menunjukkan kinerja unggul. Sementara itu, motivasi non-materi dapat berupa penghargaan dalam bentuk apresiasi langsung, seperti piagam penghargaan, promosi jabatan, atau kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang lebih tinggi. Dengan adanya motivasi yang baik, pegawai akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik.

c. Peningkatan Kedisiplinan Kerja

Peningkatan kedisiplinan kerja juga menjadi fokus utama dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Camat menerapkan aturan yang ketat terkait kedisiplinan pegawai, seperti kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap jam kerja, serta tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Disiplin kerja yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan meningkatkan efisiensi dalam penyelesaian tugas-tugas administrasi serta pelayanan publik.

Salah satu langkah yang dilakukan camat dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai adalah menerapkan sistem absensi yang lebih ketat, seperti absensi digital atau sidik jari untuk memastikan kehadiran pegawai sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan. Selain itu, camat juga dapat menerapkan sanksi bagi pegawai yang tidak disiplin, seperti teguran tertulis, pemotongan tunjangan, atau bahkan tindakan administratif lainnya jika pegawai terus menunjukkan ketidakdisiplinan.

d. Pelatihan dan Pengembangan Keterampilan Pegawai

Pelatihan dan pengembangan keterampilan pegawai juga menjadi salah satu strategi yang diterapkan oleh camat dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dalam dunia kerja yang terus berkembang, pegawai harus memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan zaman, terutama dalam penggunaan teknologi informasi dan digitalisasi pelayanan publik. Oleh karena itu, camat berupaya mengadakan pelatihan dan workshop bagi pegawai untuk meningkatkan kompetensi mereka dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan.

Pelatihan yang diberikan dapat mencakup berbagai bidang, seperti peningkatan keterampilan administrasi, penggunaan aplikasi digital untuk pelayanan publik, serta pelatihan soft skills seperti komunikasi dan manajemen waktu. Dengan adanya program pelatihan yang berkelanjutan, pegawai akan lebih siap dalam menghadapi tantangan pekerjaan yang semakin kompleks dan mampu memberikan layanan yang lebih baik kepada masyarakat.

Selain pelatihan yang bersifat teknis, camat juga dapat mendorong pegawai untuk mengikuti seminar atau diskusi tentang pelayanan publik, tata kelola pemerintahan, serta inovasi dalam administrasi. Dengan demikian, pegawai akan selalu mendapatkan wawasan baru yang dapat mereka terapkan dalam pekerjaan sehari-hari.

Faktor penghambat peranan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang

Dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin di tingkat kecamatan, camat memiliki tanggung jawab utama dalam memastikan bahwa pegawai bekerja secara efektif dan efisien dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Namun, dalam pelaksanaannya, terdapat berbagai faktor yang menjadi penghambat peranan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hambatan-hambatan ini dapat berasal dari faktor internal, seperti kedisiplinan pegawai dan kurangnya sumber daya manusia yang kompeten, maupun dari faktor eksternal, seperti keterbatasan anggaran dan minimnya sarana pendukung.

Di Kantor Camat Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang, beberapa kendala utama yang dihadapi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai meliputi rendahnya disiplin kerja, minimnya fasilitas kerja, kurangnya program pelatihan dan pengembangan pegawai, serta lemahnya sistem komunikasi dan koordinasi dalam organisasi. Faktor-faktor ini dapat menghambat efektivitas camat dalam membimbing dan mengawasi pegawai sehingga berpengaruh pada kualitas pelayanan publik yang diberikan. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor penghambat ini agar dapat ditemukan solusi yang tepat guna meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

1. Rendahnya Disiplin dan Etos Kerja Pegawai

Salah satu tantangan utama yang dihadapi camat dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah rendahnya tingkat disiplin kerja. Beberapa pegawai masih menunjukkan perilaku yang kurang profesional, seperti sering datang terlambat, meninggalkan kantor sebelum jam kerja selesai, dan kurang bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Rendahnya disiplin kerja ini menyebabkan produktivitas pegawai menurun dan berdampak pada layanan publik yang kurang optimal.

Selain itu, kurangnya kesadaran pegawai terhadap pentingnya etos kerja yang tinggi juga menjadi kendala. Banyak pegawai yang bekerja hanya sebatas menyelesaikan tugas rutin tanpa adanya inisiatif untuk meningkatkan kualitas kerja. Hal ini disebabkan oleh kurangnya dorongan motivasi dari atasan serta minimnya sistem penghargaan bagi pegawai yang berprestasi. Camat sebagai pemimpin memiliki peran penting dalam membangun budaya kerja yang lebih disiplin dan produktif, namun upaya ini sering kali terkendala oleh kebiasaan lama yang sulit diubah tanpa adanya sistem pengawasan yang ketat.

2. Minimnya Fasilitas dan Sarana Pendukung

Faktor lain yang menjadi penghambat dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah minimnya fasilitas dan sarana pendukung di Kantor Camat Percut Sei Tuan. Beberapa pegawai mengeluhkan kurangnya perangkat kerja yang memadai, seperti komputer, printer, dan alat tulis kantor yang berfungsi dengan baik. Keterbatasan ini menyebabkan pegawai mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan administrasi dengan cepat dan efisien.

Selain peralatan kantor, ruang kerja yang tidak nyaman juga menjadi kendala dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Beberapa ruang kerja pegawai masih kurang tertata dengan baik, ventilasi yang tidak memadai, serta kurangnya fasilitas kebersihan yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan kesehatan pegawai. Tanpa adanya lingkungan kerja yang mendukung, pegawai cenderung merasa kurang nyaman dalam bekerja, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Kondisi ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai, diperlukan investasi dalam pengadaan sarana dan prasarana yang lebih baik. Camat sebagai pemimpin perlu mengajukan permohonan anggaran kepada pemerintah daerah untuk perbaikan fasilitas kerja agar pegawai dapat bekerja lebih efektif dan efisien.

3. Kurangnya Program Pelatihan dan Pengembangan Pegawai

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai. Namun, salah satu kendala yang dihadapi di Kantor Camat Percut Sei Tuan adalah minimnya program pelatihan dan pengembangan pegawai. Banyak pegawai yang belum mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka, terutama dalam menghadapi perkembangan teknologi dan digitalisasi administrasi pemerintahan.

Di era modern ini, pegawai dituntut untuk lebih melek teknologi dalam menjalankan tugas-tugas administratif, seperti penggunaan sistem informasi pemerintahan berbasis digital. Namun, masih banyak pegawai yang belum memiliki keterampilan yang cukup dalam bidang ini akibat

kurangnya pelatihan yang diberikan. Selain itu, pegawai juga memerlukan pelatihan dalam bidang manajemen pelayanan publik, komunikasi yang efektif, serta tata kelola administrasi pemerintahan agar dapat bekerja lebih profesional dan kompeten.

Tanpa adanya program pelatihan yang berkelanjutan, pegawai akan mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Oleh karena itu, camat harus lebih proaktif dalam mengusulkan program pelatihan bagi pegawai serta bekerja sama dengan lembaga pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan profesionalisme pegawai di lingkungan kantor kecamatan.

4. Lemahnya Sistem Komunikasi dan Koordinasi dalam Organisasi

Komunikasi yang efektif merupakan elemen penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Namun, di Kantor Camat Percut Sei Tuan, masih terdapat hambatan dalam sistem komunikasi antara camat, pegawai, dan instansi terkait. Salah satu permasalahan yang sering terjadi adalah kurangnya kejelasan dalam pembagian tugas dan tanggung jawab pegawai, yang menyebabkan ketidakefisienan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Koordinasi antara camat dengan pegawai juga sering kali tidak berjalan optimal, terutama dalam hal pengambilan keputusan dan implementasi kebijakan. Beberapa pegawai merasa bahwa arahan dari pimpinan kurang jelas, sehingga mereka kesulitan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Selain itu, keterlambatan dalam penyampaian informasi dan minimnya komunikasi antarpegawai juga menjadi faktor penghambat dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis.

Untuk mengatasi masalah ini, camat perlu meningkatkan mekanisme komunikasi internal dengan lebih sering mengadakan pertemuan atau rapat koordinasi untuk memastikan bahwa setiap pegawai memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik. Selain itu, penggunaan teknologi komunikasi, seperti aplikasi berbasis online atau grup diskusi internal, juga dapat diterapkan untuk mempercepat aliran informasi dalam organisasi.

5. Keterbatasan Anggaran dan Dukungan Kebijakan

Kendala lain yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah keterbatasan anggaran yang tersedia. Anggaran yang minim sering kali menjadi penghambat dalam penyediaan fasilitas kerja yang lebih baik, pelaksanaan program pelatihan, serta pemberian insentif bagi pegawai yang berprestasi. Tanpa adanya alokasi dana yang memadai, camat sulit untuk melakukan inovasi dalam sistem manajemen pegawai dan pelayanan publik.

Selain itu, kebijakan dari pemerintah daerah yang kurang fleksibel juga menjadi faktor penghambat dalam optimalisasi peran camat dalam meningkatkan kinerja pegawai. Beberapa aturan birokrasi yang kaku sering kali menghambat inisiatif camat dalam mengimplementasikan strategi peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, perlu adanya sinergi yang lebih baik antara pemerintah kecamatan dengan pemerintah daerah dalam menyusun kebijakan yang lebih mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia di tingkat kecamatan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa camat memiliki peran yang sangat strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang. Sebagai pemimpin pemerintahan tingkat kecamatan, camat bertanggung jawab dalam memastikan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai guna mendukung penyelenggaraan pemerintahan yang baik serta pelayanan publik yang optimal. Berbagai strategi telah diterapkan untuk meningkatkan kinerja pegawai, seperti pengawasan yang ketat, pemberian motivasi, peningkatan disiplin kerja, serta pelatihan dan pengembangan keterampilan pegawai. Melalui pendekatan kepemimpinan yang efektif, camat berupaya menciptakan lingkungan kerja yang lebih

kondusif, meningkatkan profesionalisme pegawai, serta memastikan bahwa pelayanan publik dapat berjalan dengan baik sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Namun, penelitian ini juga mengungkapkan bahwa terdapat berbagai faktor yang menghambat peranan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai, antara lain rendahnya disiplin kerja pegawai, minimnya fasilitas dan sarana pendukung, kurangnya program pelatihan pegawai, lemahnya sistem komunikasi dan koordinasi dalam organisasi, serta keterbatasan anggaran dan dukungan kebijakan dari pemerintah daerah. Faktor-faktor ini menjadi tantangan yang perlu segera diatasi agar kinerja pegawai dapat lebih optimal. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang lebih sistematis dan sinergis antara camat, pegawai, serta pemerintah daerah untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut. Dengan adanya kebijakan yang lebih adaptif, peningkatan kapasitas pegawai, serta penguatan sistem manajemen pemerintahan di tingkat kecamatan, diharapkan efektivitas dan kualitas pelayanan publik di Kantor Camat Percut Sei Tuan dapat terus meningkat dan memberikan manfaat yang lebih besar bagi masyarakat.

REFERENSI

- Anastacia, D., Nasution, I., & Suharyanto, A. (2021). Peranan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Berbasis Kebutuhan. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 3(September), 176–184. <https://doi.org/10.31289/strukturasi.v3i2.748>
- Andriani, V., Lubis, Y., & Ritonga, S. (2023). Analisis Kualitas Pelayanan Kartu Keluarga Pada Kelurahan Timbang Deli Kecamatan Medan Amplas Kota Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(3), 1869–1880. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i3.1437>
- Buulolo, K. (2023). *Peranan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Deli Tua Kabupaten Deli Serdang*. Universitas Medan Area.
- Deliana, M. (2020). Budaya Organisasi Salah Satu Faktor Penentu Kinerja Karyawan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 518–523. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.355>
- Ginting, S., Isnaini, I., & Ramadhan, M. C. (2023). Penerapan Peraturan Daerah Kabupaten Langkat Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Badan Usaha Milik Desa Dalam Upaya Pengembangan Swakelola Desa (Studi di Desa Ujung Teran Kecamatan Salapian Kabupaten Langkat). *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(3), 2506–2516. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i3.1648>
- Hasibuan, Y. A., Sinaga, R. S., & Adam, A. (2022). Implementasi Kebijakan Pelayanan Administrasi Kependudukan Secara Daring Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Deli Serdang. *Perspektif*, 11(2), 394–406. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v11i2.5680>
- Ibad, S., & Djafar, F. (2023). Kepemimpinan Inovatif Kepala Daerah Dalam Implementasi Inovasi Smart Kampung. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 5(1), 65–77. <https://doi.org/10.31289/strukturasi.v5i1.1622>
- Kurniaty, E. Y., Muda, I., Batubara, B. M., Jamil, B., & Suharyanto, A. (2021a). Sosialisasi Program Seksi Ketentraman Dan Ketertiban Kepada Masyarakat Di Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang Untuk Menunjang Program Pemerintah Daerah. *Pelita Masyarakat*, 3(1), 6–16.
- Kurniaty, E. Y., Muda, I., Batubara, B. M., Jamil, B., & Suharyanto, A. (2021b). Sosialisasi Program Seksi Ketentraman Dan Ketertiban Kepada Masyarakat Di Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang Untuk Menunjang Program Pemerintah Daerah. *Pelita Masyarakat*, 3(1), 6–16. <https://doi.org/10.31289/pelitamasyarakat.v3i1.5526>
- Maulina, C. S., & Achmad, N. (2020). Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Idi Work Culture of the State Civil Apparatus at the Idi Tunong Subdistrict Office of East Aceh Regency. *PERSPEKTIF*, 9(2), 270–284.
- Mustafa, W. (2015). Kinerja Aparat Kantor Camat Memberikan Pelayanan Administrasi Kepada Masyarakat Di Kecamatan Blangpidie Aceh Barat Daya. *Publikauma: Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 3(1), 40–53.
- Pane, D., Batubara, B. M., & Angelia, N. (2024). Analisis Kinerja Pegawai dalam Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Camat Habinsaran Kabupaten Toba. 6(1), 38–44. <https://doi.org/10.31289/jipikom.v6i1.3006>
- Purba, J. F., Tarigan, U., Nasution, I., & Suharyanto, A. (2019). *Implementation of the Population Administration information system in electronic Resident card management*. 8(2), 77–83.
- Rahmaditya, N. (2022). *Strategi Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Medan Deli Kota Medan* [Universitas Medan Area].

<https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/21440/1/198510060> - Agustina Manik Fulltext.pdf

- Rahmawati, R., Milwan, M., & Wibowo, S. (2022). Studi Analisis Kinerja Pegawai Kantor Camat Malinau Selatan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1625–1635. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i3.916>
- Saputra, R. E., Batubara, B. M., & Suharyanto, A. (2022). Peranan Pemerintah Desa Dalam Penyaluran Bantuan Pangan Non Tunai pada Masa Pandemi Covid-19 di Desa Simpang Empat Kecamatan Bebesen Kabupaten Aceh Tengah The Role Of The Village. 4(2), 157–163. <https://doi.org/10.31289/jipikom.v4i2.1438>
- Sarumaha, W. Y., Dewi, R., & Batubara, B. M. (2019). Peran Camat Dalam Mengawasi Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Medan Denai Kota Medan. *Jurnal Perspektif*, 6(1), 25–36.
- Sinaga, A. S., Kadir, A., & Mardiana, S. (2020). Peranan Motivasi Kerja dalam Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjung Balai The Role of Work Motivation in Employee Performance at the North Tanjungbalai District Office of Tanjung Balai City. *Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 2(1), 89–97. <http://jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/strukturasi>
- Sinaga, D. M. C., & Melianti, Y. (2017). Pelaksanaan PP RI No.19/2008 Sebagai Acuan Kinerja Camat pada Aspek Pemerintahan dan Pendidikan. *JPPUMA: Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Sosial Politik UMA (Journal of Governance and Political Social UMA)*, Vol.3(No.1), 37–48.
- Sitanggang, M. D., & Husin, S. (2014). Persepsi Masyarakat terhadap Kinerja Camat dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *JPPUMA: Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Sosial Politik UMA (Journal of Governance and Political Social UMA)*, Vol.2(No.1), 57–76. <http://ojs.uma.ac.id/index.php/jppuma>
- Sugiyono, S., & Lestari, P. (2021). *Metode penelitian komunikasi (Kuantitatif, kualitatif, dan cara mudah menulis artikel pada jurnal internasional)*. Alfabeta Bandung, CV.
- Triyanto, D., & Efendi, S. (2019). Analisis Penerapan Elektronik Kesehatan (E-Kes) di Puskesmas Rawat Inap Kota Bengkulu. *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)*, 9(2), 158–165. <https://doi.org/10.31289/JAP.V9I2.2901>
- Welasari, W. (2016). KINERJA PEMERINTAH KECAMATAN DALAM PEMBERIAN REKOMENDASI PENGURUSAN KARTU KELUARGA DI KANTOR CAMAT TANAH PUTIH KABUPATEN ROKAN HILIR. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 2(1), 68–84.