BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Salah satu tujuan yang ingin dicapai dalam pembangunan nasional adalah pembentukan manusia Indonesia seutuhnya. Indonesia pada masa transisi ini harus melakukan pembenahan yang konsisten dan kontinyu pada semua struktur pemerintahannya, sehingga muncul kredibilitas pada masyarakat.

Usaha memulihkan kredibiltas bangsa Indonesia ini dimata masyarakat salah satu caranya ialah harus dimulai dari pembangunan aparatur pemerintahan yang tanggap serta berkualitas dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat. Hal tersebut berkaitan dengan adanya pemimpin pemerintahan yang mampu memotivasi bawahannya, sehingga tugas-tugas yang dibebankan kepadanya akan terlaksana dengan baik.

Implementasi kebijakan otonomi daerah berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah telah mendorong terjadinya perubahan-perubahan pada tatanan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, yang salah satu diantaranya adalah menyangkut penyelenggaraan pemerintahan di tingkat kecamatan.

Dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan, Pemerintahan Daerah dalam mengatur dan mengurus urusan pemerintahannya sendiri diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat. Untuk itu daerah diberi kewenangan seluas-luasnya untuk menyelenggarakan Otonomi Daerah sebagai mana yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Dengan hadirnya Undang-Undang tersebut menuntut konsekuensi dan tanggung jawab organisasi pemerintahan mulai dari pusat, propinsi, kabupaten, dan kecamatan.Untuk mewujudkan tujuan pemerintah tersebut, tanggung jawab pemerintah kecamatan sesuai fungsi

dan kedudukannya menjadi penting, terutama dalam melaksanakan fungsi pelayanan publik kepada masyarakat.

Kabupaten dan kota sebagai titik berat dari otonomi daerah, memiliki wewenang dalam mengatur dan mengurus kepentingan masyarakatnya berdasarkan aspirasi rakyat di daerahnya. Maka untuk menunjang keberhasilan pelaksanaan pembangunan dan kemasyarakatan, diperlukan suatu organisasi pemerintah daerah yang responsif dan mampu mengakomodir seluruh aspirasi masyarakatnya, serta didukung oleh seluruh perangkat daerah baik unsur staf maupun unsur pelaksana, termasuk didalamnya kecamatan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan.

Perubahan kedudukan kecamatan diawali dengan hadirnya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 Tentang Pemerintahan Daerah yang membawa berbagai paradigma baru dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dan telah mengubah secara mendasar praktik-praktik pemerintahan. Perubahan status kecamatan dari perangkat wilayah menjadi perangkat daerah dalam rangka desentralisasi, memposisikan kecamatan bukan lagi merupakan wilayah jabatan, melainkan sebagai lingkungan kerja. Tentu saja perubahan tersebut akan berpangaruh terhadap kewenangan, pengorganisasian, penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan umum, kepegawaian, anggaran dan logistik, serta pengukuran kinerja organisasi kecamatan.

Pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Pemerintahan di Daerah dikatakan bahwa Kecamatan merupakan wilayah administratif pemerintahan dalam rangka dekonsentrasi yakni lingkungan kerja perangkat pemerintah yang menyelenggarakan pelaksanaan tugas pemerintahan umum di daerah. Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 dikatakan kecamatan merupakan wilayah kerja Camat sebagai perangkat daerah Kabupaten/Kota, atau dapat dikatakan sebagai wilayah pelayanan kepada masyarakat. Penegasan kedudukan Camat sebagai perangkat daerah dapat juga ditunjukkan pada pasal 12 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2003 Tentang Pedoman Organisasi Perangkat

Daerah. Jadi dahulu kecamatan merupakan wilayah kekuasaan, maka sekarang kecamatan adalah wilayah pelayanan.

Demikian menjadi jelas bahwa salah satu tugas kecamatan yang di pimpin oleh Camat adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya sebagaimana tertuang dalam pasal 126 ayat (3) Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.

Kepemimpinan Camat, maka tugas dalam penyelenggaraan pemerintahan kecamatan perlu memperoleh pelimpahan sebagian wewenang Bupati/ Walikota untuk menangani sebagian urusan Otonomi Daerah (pasal 126 ayat (2) Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004). Pelimpahan sebagian kewenangan ini bertujuan untuk mengoptimalisasi tugas pokok dan fungsi Camat agar tercipta efisiensi dan efektifitas penyelenggaraan pemerintahan dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat supaya terwujudnya keseimbangan dan kesinambungan penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan, pemberdayaan masyarakat dan pelayanan umum yang lebih baik, murah dan cepat. Disamping dalam.Pelaksanaan-pelaksanaan pelimpahan wewenang, Camat juga mempunyai tugas mengkoordinasikan penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kerjanya.

Melihat Camat tersebut, diharapkan Camat sebagai penyelenggara pemerintahan di kecamatan harus mampu menunjukkan profesionalismenya dalam pelaksanaan tugas, fungsi dan tanggung jawabnya melalui peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Hal ini akan terwujud apabila ada kerja sama antara aparatur kecamatan itu sendiri. Dalam hal ini yang paling berperan penting adalah Camat sebagai kunci dalam penyelenggaraan pemerintahan kecamatan. Camat harus menjadi panutan dan teladan bagi aparaturnya dengan menunjukkan kualitas kepemimpinannya sehingga dalam pelaksanaan tugas terutama pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan dengan baik.

Semakin tinggi kualitas hidup dan tingkat pendidikan masyarakat membuat masyarakat semakin tanggap akan jalannya roda pemerintahan di

kecamatan. Kinerja kecamatan sebagai wilayah pelayanan selama ini memang dinilai masih kurang dalam hal pelayanan sebagaimana tugas dan fungsinya kepada masyarakat. Hal ini ditunjukkan dengan masih banyaknya keluhan dari masyarakat mengenai kinerja aparatur kecamatan itu. Misalnya proses pemberian pelayanan belum cepat, nyaman, karena sebagian besar sikap aparat di nilai kurang ramah, kurang tanggap dan kaku.

Setiap organisasi baik organisasi apapun pasti mempunyai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan seseorang yang mampu mempengaruhi, mengarahkan dan menggerakkan orang lain yang didasari kemampuan pribadi yang mampu mengajak dan mendorong orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini adalah seorang pemimpin. Seorang pemimpin yang bertanggung jawab harus melakukan upaya-upaya yang dapat menjadikan bawahannya bekerja dengan semangat yang tinggi untuk pencapaian tujuan organisasi.

Pemimpin harus mampu menunjukkan kualitas kepemimpinannya yang meliputi mampu dan berani mengemukakan pendapatnya dengan jelas kepada orang lain, berusaha memupuk dan mengembangkan kerjasama, menguasai tugasnya, bertindak tegas dan tidak memihak, memberikan teladan yang baik, mengetahui kemampuan dan batas kemampuan bawahan/stafnya, memperhatikan nasib dan mendorong kemajuan staf, cepat dan tepat dalam mengambil keputusan, tepat menentukan prioritas, mampu memotivasi bawahan, dan mampu memperhatikan dan mempertimbangkan saran bawahan. Hal ini penting karena di zaman modern dan di masa yang akan datang kepemimpinan di manapun dan kapanpun selalu diperlukan karena kepemimpinan adalah unsur penentu dari setiap organisasi.

Kepemimpinan merupakan gejala universal yang ada di setiap kehidupan manusia dari dulu sampai sekarang. Kepemimpinan itu mengacu pada profit seorang pemimpin dalam mengarahkan dan menjalankan tugas organisasi manapun termasuk organisasi pemerintahan. Hal itu mutlak karena setiap organisasi pemerintahan membutuhkan pimpinan. Pimpinan merupakan inti pemerintahan, pemerintahan dimulai dari kepemimpinan

dan kepemimpinan merupakan unsur penentu yang patut ditinjau dalam setiap organisasi pemerintahan.

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan untuk menciptakan kegiatan suatu kelompok atau komunitas untuk mencapai suatu tujuan tertentu, atau dengan kata lain kepemimpinan adalah kemampuan untuk menggerakkan dan mengarahkan orang-orang atau kelompok ke tujuan yang dikehendaki oleh seorang pemimpin. Dalam hal ini kepemimpinan amat berperan dalam menciptakan kegiatan-kegiatan suatu kelompok termasuk dalam organisasi kecamatan. Kepemimpinan itu sendiri berperan untuk menggerakkan bawahan serta menumbuhkan motivasi kerja yang tinggi guna meningkatkan kualitas pelayanan, penyelenggaraan tugas umum pemerintahan, pelaksanaan pembangunan maupun pembinaan masyarakat di kecamatan.

Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi kelancaran pemerintahan yang andal. Dalam hal ini birokrasi di kecamatan merupakan ujung tombak pelaksanaan pembangunan yang meliputi seluruh aparatur Kecamatan Pandeglang. Untuk mewujudkan hal tersebut dalam penyelenggaraan pemerintahan di tingkat kecamatan, kepemimpinan seorang camat sangat dibutuhkan sebagai motor penggerak pegawai kecamatan.

Camat sebagai koordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kerjanya harus mampu melaksanakan tugas, wewenang dan kewajibannya yang meliputi seluruh urusan pemerintahan secara umum maupun urusan daerah dalam ruang lingkup kecamatan ditambah dengan tugas-tugas non pemerintah. Karena itu, seorang camat harus dinamis, kreatif dan bekerja sesuai dengan manajemen dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakatnya.

Dengan diberlakukannya Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2003 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah yang merupakan penegasan tugas dan kedudukan kecamatan, maka daerah perlu melakukan penyesuaian dengan menetapkan tugas pokok dan uraian tugas jabatan pada unit kerja kecamatan. Dalam Keputusan Bupati Pandeglang Nomor 28

Tahun 2003 dikatakan bahwa salah satu tugas camat adalah mengkoordinasikan dan mengendalikan penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan. Hal ini bertujuan untuk mengarahkan seluruh staf agar dapat melaksanakan tugas dengan baik. Ini dimaksudkan agar fungsi pelayanan di kecamatan manapun di Kabupaten Pandeglang dapat berjalan dengan baik. Optimalisasi kerja para pelaksana pemerintahan kecamatan tersebut dapat di capai apabila dalam melaksanaan tugas dan kewajibannya setiap aparat harus mempunyai kemampuan dan efektifitas kerja yang tinggi. Ini penting mengingat selama ini pemerintahan kecamatan menjadi sorotan masyarakat dalam hal pemberian pelayanan karena di nilai lamban dan selalu mempersulit urusan yang berkaitan dengan masyarakat.

Tugas pemerintah Kecamatan Pandeglang memang semakin kompleks dengan semakin banyaknya tuntutan mengenai pelayanan dari masyarakat banyak. Untuk menghilangkan persepsi masyarakat yang menilai pemerintahan kecamatan bekerja lamban dan cenderung mempersulit tersebut,maka di butuhkan seorang Camat yang benar-benar mampu menjadi contoh dan teladan yang memiliki disiplin dan semangat kerja yang tinggi bagi aparatnya. Kepemimpinan Camat tersebut harus mampu menumbuhkan efektifitas kerja yang tinggi bagi aparatnya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab masing-masing.Kepemimpinan camat merupakan faktor penentu keberhasilan program kecamatan, termasuk Kecamatan Pandeglang.

Kelancaran dan keberhasilan program kecamatan tidak hanya di tentukan oleh Camat, tetapi harus adanya kerjasama yang baik dari seluruh aparatur kecamatan. Kerjasama tersebut akan menimbulkan suatu pekerjaan yang sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Namun tujuan organisasi belum dapat di capai secara maksimal karena Camat terkadang di nilai belum mampu menggerakkan dan memanfaatkan seluruh potensi yang ada dalam organisasi pemerintahan kecamatan, serta masih kurangnya dari bawahan untuk bekerja secara optimal. Oleh karena itu pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, ditinkau tergantung pada

kemampuan kepemimpinan camat dalam menetapkan langkah-langkah yang telah diambil dan memanfaatkan sumber daya yang tersedia.

Pemerintahan kecamatan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sangat ditentukan oleh figur seorang camat. Kepemimpinan camat tersebut harus mampu memberikan motivasi karena pemberian motivasi merupakan bagian terbesar dari fungsi pengarahan yang dimiliki oleh seorang pemimpin. Keberhasilan seorang camat salah satunya ditentukan oleh kemampuan dalam memotivasi bawahannya. Disamping itu, camat harus memiliki teknik-teknik kepemimpinan yang dapat menggerakkan, mengarahkan, menumbuhkan motivasi, dan mengikut-sertakan peran pegawai kantor kecamatan dalam pelaksanaan tugas pemerintahan. Camat selaku pimpinan diharapkan mampu mengarahkan segenap sumber daya dan potensi pegawai kantor kecamatan agar mau dan mampu bekerja sama secara produktif dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Pencapaian tujuan memerlukan strategi camat yang mampu dalam meningkatkan motivasi kerja pegawainya antara lain pemenuhan kebutuhan, kenyamanan dan ketenangan dalam bekerja. Tetapi dalam pemberian motivasi terkadang sulit karena dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satunya adalah sikap bawahannya yang dinilai kurang menyadari tugas dan tanggung jawabnya. Disamping itu masalah yang timbul dalam pekerjaan misalnya fasilitas kerja yang kurang mendukung, pendidikan yang kurang mendukung, dan jarak kantor kecamatan yang jauh dari tempat tinggal pegawai. Di samping itu pendapatan pegawai yang di nilai tidak cukup dalam pemenuhan kebutuhan sehari-hari yang menurunkan motivasi kerja aparat,sehingga banyak pegawai yang menggunakan jam kantor dengan kegiatan lain. Untuk itu, Camat harus menunjukkan kualitas kepemimpinannya dengan tanggap akan persoalan-persoalan yang di hadapi oleh aparatnya.

Sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 menjelaskan Pemerintah Kecamatan sebagai perangkat daerah otonom menghadapi tugas-tugas yang semakin luas dan kompleks, sehingga pemerintah kecamatan dituntut lebih efektif dan efesien, serta

profesional dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Untuk mewujudkan hal itu, maka camat selaku pimpinan dalam organisasi kecamatan dituntut untuk dapat menciptakan kepemimpinan yang mampu memotivasi perangkatnya. Karena salah satu faktor diantara banyak faktor yang menentukan keberhasilan otonomi daerah adalah pegawai daerah itu sendiri dalam kapasitasnya sebagai manusia pelaksana otonomi daerah tersebut.

Keberhasilan camat dalam memotivasi pegawainya supaya dapat bekerja dengan baik terletak pada kemampuan camat dalam mengetahui dan memahami bawahannya satu persatu di dalam lingkungan organisasi kecamatan yang dipimpinnya. Peningkatan kemampuan dan prestasi kerja merupakan usaha yang tepat untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas yang dihadapi yang menjadi tujuan organisasi pemerintahan tersebut.

Bertitik tolak dari uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan laporan kuliah kerja lapangan dengan judul **"Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Kecamatan Di Kantor Camat Pandeglang Kabupaten Pandeglang"**.

1.2 Kegunaan KKL

Penulis mengharapkan dengan terlaksana nya KKL ini, dapat memperoleh pengalaman belajar yang berharga , melalui keterlibatannnya dalam masyarakat secara langsung. Dapat menemukan, meremuskan, memecahkan dan menanggulangi permasalahan yang timbul secara pragmatis dan interdisipliner

1. Kegunaan Teoritis

   Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pengembangan dan pengkajian konsep-konsep tentang berbagai aspek dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai.

2. Kegunaan Praktis

   Hasil laporan ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada Pemerintah Daerah Kabupaten Pandeglang, khususnya Kecamatan Pandeglang, dalam meningkatkan motivasi kerja

1.3 Metode Pendekatan KKL

Metode Pendekatan KKL yang digunakan dalam KKL ini adalah Pendekatan KKL Kelembagaan.

Pendekatan Kelembagaan adalah pendekatan yang memperhitungkan keterkaitan dan kesepadanan dengan dinas, instansi pemerintah maupun swasta dalam mempercepat pembangunan.

1.4 Lokasi dan Waktu KKL

Lokasi yang diambil sebagai tempat KKL adalah di Kantor Kecamatan pandeglang Jl. Yusuf Mardilaga No. 45 Pandeglang. Adapun waktu KKL di mulai dari tanggal 8 sampai dengan 31 juli 2012.

Tabel 1.1

Jadwal Kuliah Kerja Lapangan

Kegiatan	Tahun 2012/2013							
	Mei	Juni	Juli	Agsts	Sept	Okt	Nov	Feb
Obserbasi awal KKL	■							
Pengajuan Judul KKL	■	■						
Bimbingan Usulan KKL		■	■					
Penyusunan Usulan KKL		■	■					
Pelaksanaan KKL			■	■				
Penyusunan Laporan KKL					■	■	■	
Bimbingan Laporan KKL					■	■	■	
Pengumpulan Laporan KKL							■	
Seminar Lokakarya								■