



## Peran Kepemimpinan Camat Cakung dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cakung Kota Administrasi Jakarta Timur

Bernadi Gamal Salam<sup>1\*</sup>, Freddy J. Rumambi<sup>2</sup>, Sri Sundari<sup>3</sup>, Dwi Hermuningsih<sup>4</sup>, Marisi Pakpahan<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup> Institut Bisnis dan Multimedia Asmi Jakarta, Indonesia

Email : [bernadigamal@gmail.com](mailto:bernadigamal@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [freddyrumambi@gmail.com](mailto:freddyrumambi@gmail.com)<sup>2</sup>, [sri.sundari@idu.ac.id](mailto:sri.sundari@idu.ac.id)<sup>3</sup>, [dwihermuningsih77@gmail.com](mailto:dwihermuningsih77@gmail.com)<sup>4</sup>, [marisipakpahan@ibmasmi.ac.id](mailto:marisipakpahan@ibmasmi.ac.id)<sup>5</sup>

**Abstraction** *The Leadership of the Cakung Subdistrict Head has a crucial role in creating positive changes in improving employee performance, work environment, and improving the quality of public services in Cakung Subdistrict. In the above context, his duties and functions as sub-district head are manifested in programs and policies. First, encourage community participation to take part in development planning within the sub-district in the development planning deliberation forum (Musrenbang), second, provide guidance and supervision of all work units, both government and private companies that have work programs and community empowerment activities in sub-district work areas, thirdly, carry out evaluations of community empowerment activities in sub-district areas, both carried out by government and private work units. The research method uses a descriptive method with a qualitative approach, namely taking data related to the problem to be researched so that it can be described descriptively, qualitatively and comprehensively, namely describing the prevailing reality and discussing the problems raised in relation to the research object, namely the role Leadership and Organizational Culture in Improving the Performance of Cakung District Office Employees, East Jakarta. From the research results, it is revealed that the Cakung sub-district head has so far fulfilled the elements of effective Leadership character which have an impact not only on aspects of employee performance, but have had a positive impact on the institutional image in a positive way or the positive image of the Cakung sub-district office in the eyes of the publik and stakeholders, especially the community in the sub-district area. Cakung. These aspects of Leadership character include aspects of the Leader as a "Figurehead", as a "Leader", as a "Liason", as an "Interpreneur", as a "Resource Allocation", as a "Disturbance Handle", as a problem solver or problem solver), and aspects of the Leader as "Monitor and "Desiminator" and as "Spoke Person".*

**Keywords :** Leadership Role, Employee Performance, Cakung Subdistrict Head

**Abstrak** Kepemimpinan Camat Cakung memiliki peran yang krusial dalam menciptakan perubahan positif dalam meningkatkan kinerja pegawai, lingkungan kerja, dan peningkatan kualitas pelayanan publik di Kecamatan Cakung. Dalam konteks tersebut di atas, tugas dan fungsinya sebagai Camat dimanifestasikan ke dalam program dan kebijakan *Pertama*, mendorong partisipasi masyarakat untuk ikut serta dalam perencanaan pembangunan lingkup kecamatan dalam forum musyawarah perencanaan pembangunan (Musrenbang), *Kedua*, melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap seluruh unit kerja baik pemerintah maupun swasta yang mempunyai program kerja dan kegiatan pemberdayaan masyarakat di wilayah kerja kecamatan, *ketiga* melakukan evaluasi terhadap kegiatan pemberdayaan masyarakat di wilayah kecamatan baik yang dilakukan oleh unit kerja pemerintah maupun swasta. Metode penelitian menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif, yaitu mengambil data-data yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti sehingga dapat diuraikan secara deskriptif, kualitatif dan komprehensif, yaitu menggambarkan kenyataan yang berlaku dan membahas permasalahan-permasalahan yang dikemukakan berkaitan dengan Obyek penelitian, yakni Peran Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Camat Cakung, Kota Administrasi Jakarta Timur. Dari hasil penelitian terungkap bahwa Camat Cakung sejauh ini telah memenuhi unsur Karakter kepemimpinan yang efektif yang berdampak bukan saja pada aspek kinerja pegawai, tapi memberikan dampak positif terhadap *image* kelembagaan secara positif atau citra positif kantor Kecamatan Cakung dimata publik dan *stakeholdres*, terutama masyarakat di wilayah Kecamatan Cakung. Aspek karakter kepemimpinan tersebut meliputi aspek pemimpin sebagai "Figurehead", sebagai "Leader", sebagai "Liason", sebagai "Interpreneur", sebagai "Resource Allocation", sebagai "Disturbance Handle", sebagai problem solver atau pemecah masalah), dan aspek pemimpin sebagai "Monitor and Disseminator" serta sebagai "Spoke Person".

**Kata Kunci :** Peran Kepemimpinan, Kinerja Pegawai, Camat Cakung

## **1. PENDAHULUAN**

Menurut Fahmi (2019, hal : 122), “Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan”.

Pemimpin hanya dapat berhasil apabila dapat menetapkan keseimbangan antara kebutuhan atau tujuan pegawai dengan tujuan pemimpin organisasi. Keadaan tersebut disebabkan pencapaian kinerja organisasi hanya dapat dilakukan melalui pencapaian kinerja individu pegawai yang melaksanakan pekerjaan tersebut, sehingga dapat dikatakan semakin tinggi kinerja pegawai maka kinerja organisasi juga akan semakin tinggi. Menurut Handoko (2020, hal : 114), “Sebagian besar dari kinerja pegawai justru dipengaruhi oleh dorongan yang timbul dari dalam dirinya untuk melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dibanding dorongan yang dipaksakan dari luar dirinya”. Keadaan tersebut disebabkan bahwa yang dimaksud dengan dorongan untuk bekerja adalah timbulnya kebutuhan-kebutuhan hidup terhadap berbagai hal, yang hanya dapat dipenuhi dengan melakukan pekerjaan secara berhasil.

Dalam menjalankan administrasi di Kecamatan, Camat memiliki kekhususan dibanding dengan perangkat daerah lainnya dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya untuk mendukung pelaksanaan asas desentralisasi yaitu adanya kewajiban untuk mengintegrasikan nilai-nilai sisi kultural, menciptakan stabilitas dalam dinamika politik, ekonomi, sosial dan budaya, mengupayakan terwujudnya ketentraman dan ketertiban wilayah sebagai perwujudan kesejahteraan rakyat dalam kerangka membangun integritas kesatuan wilayah. Dalam hal ini, fungsi utama Camat selain memberikan pelayanan kepada masyarakat, juga melakukan tugas-tugas pembinaan wilayah. Sehubungan dengan hal tersebut maka secara filosofis, pemerintah kecamatan tidak hanya perlu diperkuat dengan aspek sarana prasarana, sistem administrasi, keuangan dan kewenangan saja. Namun tidak kalah pentingnya adalah daya dukung kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kinerja pegawainya guna mewujudkan tujuan organisasi kecamatan dalam segala aspek.

## **2. LANDASAN TEORI**

### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha.

Dalam perspektif itulah peran sumber daya manusia menjadi semakin penting dalam suatu organisasi. Untuk urusan tugas pokok dan fungsi aparatur sipil negara dalam lingkup organisasi birokrasi perkantoran misalnya, maka aktivitas birokrasi dan administrasi serta pelayanan publik akan terealisasi dengan baik apabila ditunjang oleh aparatur negara yang berkualitas yang bekerja berdasarkan system kerja dan peran pemimpin di lingkup birokrasi pemerintahan (Syafitri dan Lilis 2019, hal 64).

### **Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah aktifitas memengaruhi orang lain secara sukarela berjuang mencapai tujuan-tujuan kelompok. Penjelasan tersebut memberikan gambaran bahwa salah satu tugas seorang pemimpin adalah mempengaruhi orang lain, agar orang lain dapat melakukan tugas dan tanggungjawab yang sudah diberikan oleh pimpinan (George Terry dalam Anto, dkk, 2021).

### **Pengertian Peran Kepemimpinan**

Menurut Riyadi (2002, hal : 138) peran dapat diartikan sebagai orientasi dan konsep dari bagian yang dimainkan oleh suatu pihak dalam opsisi sosial. Dengan peran tersebut, maka pelaku itu baik individu maupun organisasi akan berperilaku sesuai harapan orang atau lingkungannya. Peran menurut Soekanto (2009, hal:212-213) adalah proses dinamis setatus merupakan sekumpulan hak dan kewajiban-kewajiban sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu fungsi. Sedangkan menurut Mifta toha menyebutkan bahwa (2003, hal : 80) menyebutkan bahwa, peran merupakan serangkaian perilaku yang diharapkan yang dilakukan seseorang dengan menjalankan aturan atau wewenang sesuai yang diharapkan. Peran yang dimana salah satunya menurut Soekanto (2009, hal : 212 - 213) adalah suatu peruses yang dinamis kedudukan (setatus).

### **Pengertian Kepemimpinan Strategis**

Kepemimpinan strategis adalah kemampuan pemimpin untuk memvisualisasikan, merencanakan, memimpin, dan membuat yang terbaik dari sumber daya yang mereka miliki untuk menjalankan strategi secara efisien dan berhasil. Strategi yang dilakukan pemimpin strategis menghubungkan tiga hal, yaitu tujuan, cara dan alat (Widiastuti & Tuti, 2022).

### **Tipe Kepemimpinan**

Kepemimpinan yang efektif dan efisien akan terwujud apabila dijalankan berdasarkan fungsi dan tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin harus berusaha menjadi bagian dari situasi kelompok atau organisasi yang dipimpinnya (Northouse, 2018).

### **Pengertian Kinerja Karyawan**

Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

### **3. METODE PENELITIAN**

#### **Jenis Penelitian, Subyek dan Obyek Penelitian**

##### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif, yaitu mengambil data-data yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti sehingga dapat diuraikan secara deskriptif, kualitatif dan komperhensif, yaitu menggambarkan kenyataan yang berlaku dan membahas permasalahan-permasalahan yang dikemukakan berkaitan dengan Obyek penelitian, yakni Peran Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Camat Cakung Jakarta Timur. Penelitian ini dipaparkan secara deskriptif dengan metode pendekatan kualitatif.

Penelitian deskriptif adalah prosedur yang bertujuan membuat pencandraan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi atau fenomena keadaan yang sedang terjadi. Digunakannya metode deskriptif ini, karena peneliti ingin memperoleh hasil yang benar-benar sesuai dengan fakta yang ada dan berkembang.

Pendekatan kualitatif menekankan unsur manusia sebagai instrumen penelitian, dengan menekankan unsur manusia sebagai instrumen penelitian maka akan mempermudah penyesuaian dengan kenyataan yang terjadi dilapangan. Kirk dan Miller dalam Moleong (2008:3) mendefinisikan penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial secara fundamental bergantung pengamatan pada manusia di kawasannya sendiri serta berhubungan dengan orang tersebut dalam bahasanya dan peristilahannya.

##### **Subyek Penelitian**

Subyek penelitian adalah Peran kepemimpinan Camat Cakung yang dianalisis berdasarkan perspektif penilaian staf dan pejabat struktural. Indikator yang dinilai terhadap kepemimpinan Camat dalam konteks ini adalah tentang gaya dan perilaku kepemimpinan yang memiliki dampak atau hubungan positif terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Cakung.

##### **Obyek Penelitian**

Obyek Penelitian dilakukan dikantor Kecamatan Cakung, Kotamadya Jakarta Timur dengan responden sebagai informan adalah pegawai struktural ASN dan pegawai honorer atau tidak tetap. dalam Dalam penelitian ini pihak yang dijadikan informan adalah yang dianggap

mempunyai informasi yang dibutuhkan di wilayah penelitian. Cara yang digunakan untuk menentukan informan kunci tersebut maka peneliti menggunakan “*purposive sampling*” atau sampling bertujuan, yaitu teknik sampling yang digunakan oleh peneliti jika peneliti mempunyai pertimbangan-pertimbangan tertentu di dalam pengambilan sampelnya (Arikunto, 2009, hal :128). Adapun Key informan dan informan dalam penelitian di Kantor Kecamatan Cakung, Kota Administrasi Jakarta Timur ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.**

**Narasumber (Key Informan dan Informan)**

No	Jabatan	Narasumber	Instansi
1.	Camat Cakung (A)	Informan Kunci	Ktr. Kecamatan
2.	Wakil Camat (B)	Informan	Ktr. Kecamatan
3.	Sekretaris Camat (C)	Informan	Ktr. Kecamatan
4.	Kasubbag : (D)		Ktr. Kecamatan
	Keuangan (D1)	Informan	Ktr. Kecamatan
	Umum dan Kepegawaian (D2)	Informan	Ktr. Kecamatan
	Ekonomi dan Pembangunan (D3)	Informan	Ktr. Kecamatan
	Program dan Anggaran (D4)	Informan	Ktr. Kecamatan
5.	Kepala Seksi : (E)		Ktr. Kecamatan
	Pemerintahan (E1)	Informan	Ktr. Kecamatan
	Kesejahteraan Rakyat (E2)	Informan	Ktr. Kecamatan
	Staf (ASN dan PJLP (E3)	Informan	Ktr. Kecamatan

Sumber : Data diolah Peneliti, Diolah 2024

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilaksanakan di Kantor Camat Cakung, Kota Administrasi Jakarta Timur, Jalan Raya Bekasi, RT 01/RW 02, Cakung Barat, Cakung, Kota Jakarta Timur, DKI Jakarta 13950.

Penelitian ini dijadwalkan pada bulan Juni 2024 – September 2024. Adapun proses penelitian dan proses penyusunan hasil penelitian untuk dijadikan tesis yang penulis lakukan tertuang kedalam tabel *time schedule* sebagai berikut :

**Tabel : 2**

**Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	Jadwal Penelitian			
		Juni 2024	Juli 2024	Agt 2024	Sept 2024
1.	Persiapan (Proposal)				
2.	Studi Pustaka				
3.	Pembuatan Proposal				
4.	Seminar Proposal				
5.	Revisi Proposal				
6.	Pengumpulan data				
7.	Pengolahan Data				
8.	Penyelesaian Bab I				
9.	Penyelesaian Bab II				
10.	Penyelesaian Bab III				
11.	Penyelesaian Bab IV				
12.	Penyelesaian Bab V				
13.	Pustaka dan lampiran				
14.	Ujian Tesis				

Sumber : Diolah Peneliti , 2024

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Peran Kepemimpinan Camat Cakung Dikaitkan dengan Gaya dan Karakter Kepemimpinan

##### Camat Cakung Memiliki Gaya dan Karakter Kepemimpinan Sebagai “*Figurehead*” (Pemimpin yang Memberi Contoh)

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan unsur staf pegawai struktural di kantor Kecamatan Cakung yakni kepada wakil Camat sekaligus Plt Sekretaris Camat, Bapak Yan Murdiyan, dapat ditelaah bahwa salah satu keberhasilan terjaganya motivasi dan kinerja pegawai di kantor Kecamatan Cakung menurutnya disebabkan oleh gaya kepemimpinan Camat Cakung yang menurutnya sejauh ini memiliki kemampuan untuk mengarahkan, memotivasi dan menginspirasi bawahan untuk mencapai tujuan bersama. Beliau melihat bahwa Camat sebagai seorang pemimpin memiliki integritas, visi yang jelas, komunikasi (*publik speaking*) dan retorika yang efektif, serta kemampuan dalam mengambil keputusan yang tepat dan mampu adaptif dalam mengelola perubahan.

Contoh yang dilakukan oleh Bapak Camat Cakung terkait aspek *Figurehead* adalah

ketika beliau selalu kegiatan “*morning briefing*” sebelum aktivitas kerja kantor di mulai dan rapat rutin bulanan yang melibatkan semua seksi untuk membahas rencana kerja, masalah yang dihadapi, dan solusi yang diusulkan.

Dalam konteks ini Bapak Camat selaku pemimpin menyediakan ruang yang terbuka bagi para staf dalam mengembangkan ide, gagasan dan usulan atas berbagai permasalahan yang ada. Kemampuan kepemimpinan Camat Cakung disini terlihat dengan komunikasinya yang efektif, beliau mampu mengorganisasikan pemikiran para staf dan melakukan kolaborasi serta sinergi dengan antar pejabat terkait. Selain itu, contoh terbaik dari aspek kepemimpinan ini adalah Bapak Camat selalu menjadi inisiator dalam kedisiplinan baik yang berkaitan dengan masalah waktu maupun terkait dengan perilaku aparatur sipil negara dalam berhadapan dengan masyarakat.

Contoh lainnya adalah Bapak Camat juga kerap memberikan contoh terhadap para pegawai yang berprestasi. Memberikan apresiasi dan *reward* agar kinerja dan produktivitasnya terjaga dengan baik. Hal tersebut sangat penting mengingat sebagai aparatur sipil negara, tugas pokok dan fungsi utamanya adalah pelayanan terhadap masyarakat.

Dalam kaitan pemberian apresiasi dan *reward*, Bapak Camat biasanya mendorong inovasi dengan memfasilitasi pelatihan dan *workshop* bagi para staf untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka.

### **Camat Cakung Memiliki Gaya dan Karakter Kepemimpinan Sebagai *Leader*” (Pemimpin Sebagai Pemberi Perintah dan Petunjuk)**

Berkaitan dengan aspek “*Leader*” yakni pemimpin sebagai pemberi perintah dan petunjuk, Camat Cakung termasuk Camat yang *well organize*. Salah satu aspek yang menonjol adalah karakteristiknya sebagai “*Leader*” yang mampu memberikan pengaruh dan menggerakkan sumber daya aparatur sipil negara, baik di sektor wilayah Kecamatan, maupun kaitannya dengan implementasi program yang harus di jalankan oleh Kelurahan.

Contoh yang paling menonjol adalah ketika Bapak Camat secara tegas memberikan arahan dan petunjuk kepada staf dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Misalnya dalam keadaan darurat seperti penanganan banjir dan bencana kebakaran dan gugatan serta demonstrasi warga seperti yang baru-baru ini yang dilakukan oleh warga Kampung Sawah yang meminta hak-hak kependudukannya di akomodir karena selama ini wilayah mereka belum “diakui” RT/ RW nya mengingat lahan yang dihuni warga sebagian besar adalah lahan garapan (bukan milik warga) yang dikuasainya secara sepihak. Dalam kaitan itu, Bapak Camat kerap mengambil komando, memberikan perintah jelas dan memastikan semua unit bekerja *on the track* sesuai dengan

aturan hukum dan perundang-undangan yang berlaku dan bekerja sesuai dengan rencana yang telah disusun bersama.

### **Camat Cakung Memiliki Gaya dan Karakter Kepemimpinan Sebagai “Liason” (Pemimpin Sebagai Penghubung Antara Atasan dengan Bawahan)**

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap para staf dan pejabat struktural di kantor Kecamatan Cakung, didapatkan bahwa salah satu karakter yang menonjol yang dimiliki oleh Camat Cakung adalah kemampuannya sebagai penghubung antara atasan dengan bawahan yang sangat efektif. Tentu saja hal ini sangat penting sebagai bagian penting dari sikap transformatif Camat dalam memberikan informasi dan pengetahuan bahkan interpretasi kepada para bawahan. Sebagai contoh dalam karakter kepemimpinan ini, Bapak Camat kerap menjadi penghubung antara jika ada kebijakan Pemprov DKI Jakarta maupun Walikota Jakarta Timur yang harus diteruskan hingga ke aparat Kelurahan.

Peran Camat Cakung dalam konteks tersebut terlihat sangat strategis karena mampu menerjemahkan dan memberikan pemahaman yang mendalam kepada para bawahan dan aparat atau perangkat kelurahan. Dalam konteks inilah Camat Cakung berhasil memenuhi prasyarat penting sebagai seorang pemimpin, yakni melakukan komunikasi yang efektif, sehingga menciptakan *publik understanding* dan *publik knowledge* terhadap bawahan dan aparat sipil negara di bawah unit kerja wilayahnya.

Selain itu, Bapak Camat Cakung juga kerap menghubungkan kebutuhan dan aspirasi masyarakat dengan pemerintah kota. Contohnya dalam forum musyawarah Perencanaan Pembangunan (Musrenbang), Bapak Camat mengumpulkan masukan dari warga dan menyampaikannya kepada pemerintah Kota untuk dipertimbangkan dalam skala prioritas perencanaan program pembangunan.

### **Camat Cakung Memiliki Gaya dan Karakter Kepemimpinan Sebagai “Interpreneur” (Pemimpin sebagai Inspirator Kemandirian, Pemberi Ide dan Gagasan serta Kreativitas)**

Yang dimaksud aspek *Interpreneur* disini adalah Camat Cakung memiliki keahlian mandiri atau ciri khas tersendiri dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pemimpin.

Sebagai contoh Bapak Camat Cakung kerap menginisiasi program inovatif untuk meningkatkan pelayanan publik seperti penerapan sistem antrean secara daring di Kantor Kecamatan untuk meningkatkan pelayanan dan mengurangi waktu tunggu warga dalam mengurus keperluannya. Program ini merupakan inisiatif mandiri yang menunjukkan keahlian Camat Cakung dalam mengidentifikasi dan menerapkan solusi praktis untuk masalah internal kantor terkait system dan mekanisme pelayanan administrasi.

Selain itu pula Bapak Camat Cakung juga kerap mengembangkan program pemberdayaan ekonomi lokal dengan menggandeng UMKM (Usaha Ekonomi Kecil dan Menengah) di wilayah Kecamatan untuk mengikuti pelatihan kewirausahaan dan pemasaran digital yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan mengembangkan ekonomi lokal secara mandiri.

**Camat Cakung Memiliki Gaya dan Karakter Kepemimpinan Sebagai “Resource Allocation” (Peran Pemimpin dalam Mendayagunakan Potensi Sumber Daya).**

Yang dimaksud dengan aspek “*Resources Allocation*” adalah kepemimpinan yang menggambarkan tentang seseorang yang mampu memanfaatkan potensi sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang dimana pemanfaatan segala sumber daya tersebut diorientasikan untuk kemajuan organisasi dan terutama untuk meningkatkan pelayanan. Contoh dalam konteks ini dilakukan oleh Camat Cakung yang sejauh ini dengan potensi sumber daya yang ada, mampu secara efektif mengalokasikan anggaran Kecamatan untuk berbagai program prioritas seperti pembangunan infrastruktur, perbaikan jalan dan fasilitas umum lainnya yang langsung berdampak pada kesejahteraan masyarakat.

Selain itu, Bapak Camat Cakung juga mampu mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia sesuai dengan prinsip “*The Right Man on The Right Place*” (orang tepat di tempat yang tepat) dengan menempatkan staf yang sesuai dengan keahlian dan kompetensi mereka. Misalnya staf dengan keahlian teknis, ditempatkan di seksi pembangunan, sementara mereka yang memiliki kemampuan administratif yang kuat ditempatkan di seksi administrasi. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa semua tugas dan fungsi Kecamatan dijalankan secara efisien dan efektif.

**Camat Cakung Memiliki Gaya dan Karakter Kepemimpinan Sebagai “Disturbance Handle” (Peran Pemimpin yang Menghadirkan Ide dan Gagasan Sekaligus Sebagai Problem Solver atau Pemecah Masalah)**

Yang dimaksud dengan aspek ini adalah kepemimpinan yang menggambarkan tentang seseorang yang mampu menghadirkan gagasan dan melaksanakan gagasan tersebut untuk tujuan menyelesaikan segala persoalan dan kendala yang dihadapi oleh organisasi. Dalam konteks ini, kepemimpinan Camat Cakung dianggap efektif menerapkan aspek kepemimpinan ini dengan mengambil contoh bagaimana beliau menangani masalah ketika terjadinya musibah banjir di wilayah Kecamatan. Beliau segera mengkoordinasikan tim tanggap darurat, memastikan bantuan logistik dan medis tersedia serta mengatur evaluasi warga yang terdampak.

Selain itu ketika terdapat konflik antara warga dengan penggunaan lahan publik, Bapak Camat cakung berhasil melakukan manajemen dan resolusi konflik dengan melaksanakan mediasi dan mempertemukan antara pihak-pihak yang berseteru, mendengarkan keluhan mereka, dan mencari solusi yang adil serta dapat diterima oleh semua pihak. Dengan cara ini Camat berhasil menyelesaikan konflik dan menjaga ketertiban di wilayah Kecamatan Cakung.

**Camat Cakung Memiliki Gaya dan Karakter Kepemimpinan Sebagai “Monitor and Disseminator” (Peran Pemimpin yang selalu membawa Informasi baru yang Berguna Bagi Organisasi)**

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Kasi Pemerintahan Santi Rahmaniawati, dikatakan bahwa Bapak Camat Cakung adalah sosok pemimpin yang selalu update dengan perkembangan informasi, dan mampu menjabarkan secara detail informasi tersebut sehingga sangat berguna bagi staf dalam menjalankan aktivitas pemerintahan. Apalagi menurutnya terkait dengan masalah informasi yang berhubungan dengan kebijakan baru pemrov DKI Jakarta dan informasi mengenai keputusan dari Lembaga negara, misalnya KPU dan KPUD tentang pelaksanaan pemilu dan Pilkada. Menurut Santi, Bapak Camat cukup memiliki kemampuan mentransformasikan informasi tersebut berdasarkan pengetahuan dan cara pandang beliau dalam menterjemahkan setiap kebijakan-kebijakan pemerintah. Peran kepemimpinan ini sangat penting karena memberikan rasa kepercayaan diri bagi pegawai kecamatan untuk bertindak melaksanakan tupoksinya sesuai dengan Batasan-batasan atau lingkup kerjanya. Terutama dengan domain yang mengatur adanya lembaga yang lebih memiliki otoritas terkait pelaksanaan kebijakan. Misalnya KPU diranah pemilu dan Pilkada.

Selain itu, Bapak Camat Cakung juga kerap menggunakan media internal (email), papan pengumuman dan media social (grup whatsapp) untuk mensosialisasikan dan menyebarkan informasi penting kepada seluruh staf. Hal tersebut rutin dilakukan untuk memastikan bahwa semua anggota organisasi selalu mendapatkan informasi terbaru dan terkini dan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan arahan terbaru yang disampaikan Camat.

**Camat Cakung Memiliki Gaya dan Karakter Kepemimpinan Sebagai “Spoke Person” (Peran Pemimpin Sebagai komunikator sekaligus publik speaker yang baik )**

Aspek ini adalah kepemimpinan yang menggambarkan tentang seseorang yang memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dan cakap serta senantiasa menjadi narasumber bagi internal organisasi maupun di agenda-agenda eksternal. Dalam konteks ini, berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Kepala Seksi Kesejahteraan rakyat, Dra. Junariah

dan beberapa staf di kantor Kecamatan Cakung lainnya terungkap bahwa Camat Cakung adalah sosok *publik speaker* yang baik. Beliau kerap menjadi narasumber baik diberbagai acara resmi semisal rapat koordinasi dengan instansi pemerintah lainnya maupun terkait dengan sosialisasi program-program Kecamatan kepada masyarakat dan *stakeholders* terkait lainnya yang melibatkan tokoh-tokoh masyarakat, termasuk tokoh agama dan para pelaku bisnis.

Selain itu, Bapak Camat Cakung juga kerap menjadi narasumber utama tanpa diwakili staf dalam melaporkan kinerja, menyampaikan aspirasi dan kebutuhan masyarakat kepada pemerintah kota dan sebagainya. Hal tersebut dilakukannya untuk memastikan bahwa laporannya secara komprehensif dapat tersampaikan dengan baik kepada mereka. Hal ini menurut hasil wawancara peneliti ternyata berdampak positif bagi citra eksistensi kelembagaan Kecamatan Cakung sebagai pelaksana program pemerintah propinsi DKI Jakarta, sekaligus sebagai aparatur pemerintah di tingkat wilayah kecamatan yang siap dalam menghadapi dinamika situasi dan kondisi yang berkembang yang menyertai aktivitas pelayanan sehari-hari kepada masyarakat.

### **Upaya Yang Dilakukan Camat Cakung Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai**

Program dan Strategi kepemimpinan merupakan suatu cara atau metode tentang bagaimana kepemimpinan diterapkan oleh pimpinan dalam upayanya menjalankan suatu organisasi agar mampu meningkatkan kinerja pegawai, sekaligus mengoperasikan organisasi dengan lancar sesuai dengan yang diharapkan. Oleh sebab itu, strategi yang diterapkan pada masing-masing organisasi sangat beragam disesuaikan dengan pemikiran pemimpin sekaligus kondisi dan situasi yang ada pada lingkungan organisasi tersebut.

Peran pemimpin sangat dibutuhkan untuk menentukan strategi yang tepat dalam menjalankan suatu pekerjaan atau tugas, karena kegiatan atau pekerjaan yang didasari oleh perencanaan yang matang dapat menghasilkan suatu hal yang baik pula.

Dalam hal ini, berdasarkan hasil wawancara peneliti ke para informan, kepemimpinan yang ada di Kantor Camat Cakung telah menggunakan beberapa strategi kepemimpinan dalam upaya peningkatan kinerja pegawainya. Strategi ini juga digunakan terkait adanya kendala-kendala yang dihadapi dalam efektifitas pelaksanaan tata kelola organisasi di kantor Kecamatan Cakung, seperti sebagai berikut :

#### **Strategi dalam penempatan pegawai**

Penempatan posisi pegawai yang tepat dalam suatu organisasi dapat menunjang terselenggaranya organisasi yang baik dan lancar, sebab setiap pegawai atau Sumber Daya Manusia yang terlibat dalam kegiatan tersebut dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan

bidang dan keahlian yang dimilikinya, sehingga akan meminimalisir terjadinya kesalahan dalam penanganan pekerjaan atau tugas tersebut. Selain itu, sikap rajin, cermat dan teliti juga menjadi landasan bagi Camat Cakung dalam menempatkan pegawai pada posisi atau jabatan tertentu. Sebab bagaimanapun hebatnya kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tersebut, jika tidak mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan tepat waktu maka hal itu sama dengan nol. Berdasarkan hasil penelitian dapat ditemukan fakta bahwa Camat Cakung lebih memprioritaskan integritas pegawai, salah satunya terkait dengan masalah ketertiban dan kedisiplinan dalam bekerja,

### **Strategi dalam pengambilan keputusan**

Berdasarkan hasil wawancara, peneliti menganalisis bahwa setiap pertanyaan yang berkaitan dengan pelibatan partisipasi pegawai atau staf, Camat Cakung kerap mengambil keputusan selalu dengan jalan musyawarah dan dilakukan dengan proses yang partisipatif. Proses pengambilan keputusan bottom up (dari bawah keatas) yakni melibatkan seluruh pegawai untuk dimintai usul saran dan pendapatnya ini, menjadi dasar bagi Camat Cakung mengambil keputusan. Sikap kepemimpinan semacam ini juga dikenal sebagai kepemimpinan yang demokratis yakni memberikan ruang kepada pegawai untuk dapat mengeluarkan pendapat dan suaranya pada suatu forum diskusi sehingga masukan ataupun saran yang diberikan tersebut nantinya akan menjadi pertimbangan bagi pimpinan dalam mengambil sebuah keputusan atas kesepakatan bersama. Berdasarkan hasil wawancara, dikatakan bahwa kepemimpinan yang demokratis sangat kentara dirasakan di Camat Cakung. Camat Cakung selalu mendahulukan kepentingan bersama sehingga segala sesuatu jika menyangkut terhadap pengambilan keputusan selalu melibatkan peran dari seluruh pegawainya dengan tujuan keputusan tersebut dapat diterima secara lapang dada oleh seluruh pegawai.

Selain mengambil keputusan melalui musyawarah, ternyata camat Cakung juga menerapkan sikap cepat tanggap dalam merespon segala masukan, permasalahan, ataupun putusan yang datang kepadanya. Respon cepat dari pimpinan tentu menjadi hal penting yang dibutuhkan oleh pegawai untuk dapat melakukan suatu tugas sesuai dengan kemauan pemimpinnya. Dengan respon yang cepat dari pemimpin tersebut, maka nantinya akan berdampak pada ketanggapan pegawai dalam melaksanakan perintah sekaligus mengadakan *feedback* terhadap respon cepat yang diberikan oleh pemimpin tersebut. Dikatakan demikian karna respon cepat dari pemimpin dapat menjadi landasan keyakinan bagi pegawai untuk bertindak pasti dan tidak ragu-ragu, sehingga sangat penting bagi

pemimpin untuk dapat memberikan respon yang cepat dalam pengambilan keputusan agar meminimalisir terbuangnya waktu secara percuma apalagi terbukanya forum diskusi memungkinkan setiap pegawai untuk dapat menyalurkan aspirasinya secara langsung dan didengar oleh pimpinan secara langsung sehingga tercipta suatu kepemimpinan yang transparan sekaligus menghilangkan Batas kekuasaan yang muncul sebagai sebuah status sosial. Selain itu, dengan adanya musyawarah tentu dapat mencari solusi bersama terkait permasalahan yang muncul dalam organisasi dan proses penyelesaian pun dapat dilakukan dengan efektif karena mengumpulkan banyak pemikiran dalam waktu bersamaan. Hal semacam ini menandakan bahwa Camat Cakung merupakan sosok pemimpin yang demokratis dan menekankan kemusyawarahan dalam suatu hal termasuk pengambilan keputusan.

### **Strategi dalam pemberian perintah kepada pegawai**

Dalam pemberian tugas kepada pegawai, Camat Cakung terlebih dahulu memberikan pemahaman kepada pegawai terkait aspek yuridis berupa dasar hukum atau peraturan, baik yang dikeluarkan oleh Gubernur, maupun oleh Walikota terkait suatu kegiatan atau tugas-tugas yang akan dilaksanakan dan menjadi tanggung jawab Kecamatan. Camat Cakung dalam konteks ini akan memberikan perintah kepada pegawainya atau pejabat struktural dibawahnya, manakala mereka telah memahami tupoksinya berdasarkan ketentuan atau aspek yuridis normatif. Menurut para pegawai, strategi Camat Cakung ini sangat efektif menggerakkan sumber daya manusia di Kantor Kecamatan Cakung. Sebab selain menghindari miss komunikasi, cara atau strategi ini juga menghindari sikap malas dari pegawai. Selain itu, dengan adanya strategi semacam ini, maka koordinasi pemimpin dengan bawahan akan semakin baik sehingga berdampak pada respon cepat tanggap dari pegawai untuk langsung mengerjakan perintah yang telah diberikan oleh pimpinan. Selain itu, pertimbangan keahlian dan keterampilan juga menjadi hal dasar yang melandasi pemberian perintah kepada bawahan.

### **Strategi dalam Pemberian Motivasi**

Strategi pemberian motivasi yang diterapkan oleh Camat Cakung adalah dengan melakukan cara persuasive dan pesan-pesan moral kepada pegawai untuk dapat lebih meningkatkan kinerjanya. Selain strategi tersebut efektif dalam menjaga dan meningkatkan kinerja pegawai, strategi ini juga bisa menciptakan kedekatan dengan para pegawai sehingga tercipta suatu hubungan akrab dan harmonis sehinggaaa tanpa disadari menumbuhkan semangat pegawai dalam bekerja.

## **Permasalahan Kinerja Pegawai di Kecamatan Cakung.**

Permasalahan kinerja pegawai di Kecamatan Cakung dalam hal ini dikaitkan dengan Isu Strategis tentang kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan di Propinsi DKI Jakarta, khususnya Jakarta Timur. Dalam konteks ini tentunya yang terkait atau masuknya pembangunan di wilayah Kecamatan Cakung.

Isu Strategis yang dihadapi Kantor Kecamatan Cakung berkaitan dengan tugas umum pemerintahan, yang dapat diidentifikasi menjadi 3 (tiga) klasifikasi permasalahan pada tataran kebijakan, program kegiatan dan teknis operasional. Pada tataran kebijakan Pemerintah Kecamatan Cakung, peneliti berdasarkan hasil wawancara mengidentifikasi terkait adanya permasalahan utama di sisi pelayanan publik yaitu belum optimalnya kualitas pelayanan publik di Kantor Kecamatan, belum optimalnya pengelolaan keuangan dan barang dan Kompetensi sebagian pegawai belum sesuai dengan kebutuhan.

Untuk mengeliminir semua permasalahan tersebut dan sebagai upaya Camat Cakung untuk menciptakan sinergi dan kolaborasi konstruktif antar bagian, Camat Cakung sejauh ini telah menetapkan tujuan dan sasaran selama 5 tahun ke depan sebagaimana tercantum dalam Rencana Strategis Kecamatan Cakung Tahun 2021-2026. Alas kebijakan ini harus disampaikan dan dipahami sebagai upaya ikut serta mewujudkan visi dan misi program Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang tertuang kedalam program dan strategi Camat Cakung dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Didalam Renstra tersebut, Camat Cakung menerapkan *Management by Objective* berupa monitoring berkala atas rencana program, melakukan pendampingan dan pengendalian tata kelola atas kegiatan atau program yang dilakukan, serta melakukan evaluasi berjenjang (untuk melihat sejauhmana koordinasi antar bagian berjalan dengan baik) dan evaluasi bertingkat yang dilakukan secara terus-menerus terkait sejauhmana peran pejabat yang ditunjuk dalam menangani program-program kecamatan, mampu dilaksanakan dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab.

Secara keseluruhan, berdasarkan penjelasan mengenai peran Kepemimpinan Camat Cakung dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cakung, yang dikaitkan dengan gaya dan karakter kepemimpinannya, serta upaya yang dilakukan oleh Camat Cakung untuk meningkatkan kinerja pegawai. peneliti dapat mendeskripsikan hasil temuan terkait subyek kepemimpinan Camat Cakung tersebut dalam tabel dibawah ini :

## **Efek Kepemimpinan Camat Cakung Bagi Masyarakat**

Eksistensi Kepemimpinan Camat Cakung sejauh ini sangat berpengaruh terhadap

masyarakat, yang direpresentasikan oleh unsur-unsur kelembagaan di wilayah Kecamatan Cakung dari RT dan RW. Pengaruh positif tersebut tercermin dalam tingkat kepuasan masyarakat terhadap kinerja Kecamatan Cakung yang di pimpin Camat. Khususnya terkait dengan program pelayanan langsung kepada masyarakat dalam hal pengurusan dokumen dan bantuan social dari pemerintah Pemprov DKI Jakarta.

Indikatornya adalah cepatnya pelayanan, dan terintegrasinya bagian-bagian yang menjadi pusat pelayanan masyarakat di kantor Kecamatan yang satu sama lain saling terkoordinasi dengan baik. Namun demikian, secara kongkrit efektifitas kepemimpinan Camat Cakung terlihat dari sikap Camat Cakung yang cepat merespons setiap keluhan masyarakat, komunikatif, ramah dan santun yang berimbang pula dengan sikap komunikatif dan ramah pula para pejabatnya dalam melayani kepentingan masyarakat.

Sikap komunikatif yang ramah dan persuasif dalam merespons yang muncul sebagai bagian dari karakter *Leadership* (kepemimpinan) Camat Cakung inilah yang menyebabkan para RT dan RW dilingkungan Kecamatan Cakung mengapresiasi dan secara tidak langsung memiliki tanggung jawab yang besar dalam melakukan pelayanan kepada warga dan mendampingi warga mengurus berbagai keperluan administrasi ke Kecamatan dengan ikhlas dan penuh tanggung jawab. Fakta banyaknya para RT dan RW yang akhirnya disiplin dan memiliki integritas serta bertanggung jawab terhadap permasalahan wilayah RW, tercermin dari salah satu pernyataan ketua RW.011 Pulo Gebang yang peneliti wawancarai.

Ketua RW.011 tersebut bernama Hari Ahadjanto, S.Si (Nomor HP : 0808138249855) yang memberikan pernyataan bahwa: *“Camat Cakung Bapak Fajar Satriyo sangat inspiratif dan memberikan kesan mendalam di setiap pertemuannya dengan warga. Beliau selalu memotivasi dan mengajak warga untuk saling bergotong royong dan peduli terhadap sesama, serta saling mengingatkan dalam kebaikan dan urusan kemaslahatan lingkungan, terutama terkait dengan masalah kesehatan, keamanan dan kebersihan lingkungan. Dengan komunikasinya yang hangat dan menguasai masalah, beliau terlihat sangat peduli atas setiap masukan dan keluhan warga. Prinsipnya bagi saya selaku pemimpn di wilayah Cakung, sederhana. Yakni yang dilakukan Bapak Camat sebenarnya manifestasi perhatian, tanggung jawab, dan rasa memiliki (sense of belonging) beliau terhadap masa depan kesejahteraan warga dan upaya pertumbuhan ekonomi warga yang lebih baik.*

Peneliti juga sempat melakukan wawancara terhadap salah satu tokoh masyarakat penting di wilayah Cakung yang bernama Prof. KH. Zainal Arifin Gufron pada tanggal 20 Agustus 2024 selaku Ketua Umum Forum Komunikasi Ulama dan Umaro (FK-ULUM) Se-

Kecamatan Cakung dalam suatu kesempatan acara silaturahmi yang dihadiri Bapak Camat Cakung di Kantor Kecamatan. Beliau menyampaikan pesan warga masyarakat Cakung atas rasa cintanya kepada kepemimpinan Bapak Camat yang dekat dan hangat dengan warga yang dibuktikan dengan kehadiran Bapak Camat Cakung yang kerap blusukan seorang diri dengan sepeda santainya ke pelosok wilayah Cakung di pagi hari. Bahkan beliau tak pernah absen selalu melakukan Sholat Subuh keliling di Masjid-masjid di wilayah Cakung. Menurut Bapak KH Zainal Arifin Gufron, beliau wajar dicintai warganya dan kehadirannya sangat ditunggu warganya disetiap kesempatan karena aktivitasnya selalu menginspirasi. Menurutnya, Bapak Camat Cakung adalah sosok pemimpin komunikatif yang cerdas, panutan dan religius dalam setiap aspek kepemimpinannya.

Dari dua narasumber yang peneliti wawancarai tersebut, dapat disimpulkan bahwa efek kepemimpinan yang dimanifestikan kedalam sikap dan karakter kepemimpinan yang dimiliki oleh Bapak Camat Cakung, sejatinya telah memberikan respons positif kepada warga, terlepas memang tidak ada yang sempurna dalam kapasitas beliau dalam mengelola system pelayanan, namun secara umum secara kualitatif masyarakat sebenarnya sejauh ini puas dengan kinerja Camat Cakung.

### **Keinginan dan Harapan Masyarakat Terhadap Kepemimpinan Camat Cakung.**

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis peroleh terkait dengan implikasi kepemimpinan Camat Cakung terhadap masyarakat baik langsung maupun tidak langsung, diperoleh suatu gambaran tentang ekspektasi berupa keinginan dan harapan masyarakat terhadap Kepemimpinan Bapak Camat Cakung. Keinginan dan harapan tersebut antara lain :

1. Masyarakat menginginkan bahwa komunikasi kepemimpinan Camat Cakung sebaiknya dipertahankan karena terbukti efektif memberikan efek konstruktif bagi iklim dan kondusifitas hubungan yang sinergis antara masyarakat dengan *stakeholders* yang menata kelola wilayah Kecamatan Cakung. Stakeholders tersebut antara lain, dinas Kesehatan, dinas sosial yang menangani program bantuan sosial, Dinas Pendidikan, dinas Sumber Daya Air (SDA) yang menangani saluran dan sungai, Dinas Bina Marga yang menangani Jalan dan Jembatan, Dinas pertamanan, pemakaman dan Hutan Kota serta Dinas PPSU yang menangani kebersihan, termasuk dengan stakeholders lainnya dibidang keamanan, yakni Babinkamtibmas, Koramil dan Polsek. Sejalan ini masyarakat menginginkan dan berharap pola kepemimpinan yang berbasis komunikasi dua arah, yakni *Pertama* komunikasi yang persuatif yang dilakukan oleh Camat Cakung dalam bentuk kebijakan dan sosialisasi kebijakan Pemprov DKI, *kedua* adaptif dan terbuka dengan tingkat

penerimaan yang positif dan konstruktif atas berbagai masukan, saran dan kritik dari tokoh masyarakat dan warga terkait urusan tata kelola dan pengembangan serta permasalahan di lingkungan wilayah Kecamatan Cakung, dapat terus dipertahankan sambil terus dievaluasi secara berjenjang, bertingkat dan kontinyu agar semangat dan motivasi kepemimpinan Bapak Camat Cakung yang sudah baik, dapat memberikan pengaruh positif terhadap unsur pejabat di bawah koordinasinya dan terutama kepada masyarakat. Hal ini dilakukan agar masyarakat dapat mengambil manfaat berupa suasana dan iklim yang kondusif atas kebijakan dan kepemimpinan Bapak Camat Cakung tersebut.

2. Masyarakat juga berharap bahwa sikap dan karakter kepemimpinan Camat Cakung tersebut diikuti dan menjadi contoh pula bagi para pejabat dan staf Kecamatan, khususnya saat berurusan dengan kepentingan dan pelayanan warga masyarakat. Baik yang dilakukan di kantor Kecamatan, maupun ketika para pejabat dan staf Kecamatan Cakung tersebut berada di tengah-tengah masyarakat dalam suatu kegiatan yang difasilitasi Kecamatan.

## **5. PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan di bab sebelumnya, dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Peran Kepemimpinan Camat Cakung dalam penyelenggaraan pemerintahan di Kecamatan Cakung meliputi pengarahan, pembinaan, pengawasan dan evaluasi telah dilaksanakan oleh Camat Cakung sesuai dengan ketentuan undang-undang Nomor 23 Tahun 2014, Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2008. Hal tersebut di buktikan dari cara Camat Cakung dalam memberikan pengarahan dan pembinaan sesuai dengan garis koordinasi teknis fungsional serta melakukan pengawasan dengan tindakan peninjauan langsung agar program yang di rencanakan mencapai hasil yang maksimal serta melakukan evaluasi dengan menerapkan fungsi POAC (*Planning, organizing, actuating dan controlling*).
2. Peran kepemimpinan Camat Cakung memiliki peran yang krusial dalam menciptakan perubahan positif dalam meningkatkan kinerja pegawai, lingkungan kerja, dan peningkatan kualitas pelayanan publik di Kecamatan Cakung. Kepemimpinan yang efektif yang dimiliki Camat cakung sejauh ini memiliki potensi untuk menginspirasi, memotivasi, dan memimpin menuju keberhasilan dan peningkatan kualitas dalam berbagai konteks.
3. Faktor-faktor yang berpengaruh dalam kepemimpinan Camat dalam meningkatkan

Kinerja Pegawai di Kecamatan Cakung yaitu :

- a. Kepemimpinan Camat merupakan faktor pendukung karena sering memberikan motivasi kepada masyarakat dan jajarannya dalam pencapaian hasil program Kecamatan.
  - b. Lingkungan kerja merupakan faktor pendukung karena Camat Cakung kerabkali menjalin komunikasi serta pertemuan yang intens baik di internal pemerintahan kecamatan maupun kelurahan diwilayah Kecamatan Cakung.
4. Camat Cakung sejauh ini telah memenuhi unsur Karakter kepemimpinan yang efektif yang berdampak bukan saja pada aspek kinerja pegawai, tapi memberikan dampak positif terhadap *image* kelembagaan secara positif atau citra positif kantor Kecamatan Cakung di mata publik dan pemangku kepentingan, terutama masyarakat di wilayah Kecamatan Cakung. Aspek karakter kepemimpinan tersebut meliputi aspek pemimpin sebagai “*Figurehead*” (Pemimpin yang memberi contoh), aspek pemimpin sebagai “*Leader*” (Pemimpin sebagai pemberi perintah dan petunjuk), aspek pemimpin sebagai “*Liason*” (Pemimpin sebagai penghubung antara atasan dengan bawahan), aspek pemimpin sebagai “*Interpreneur*” (Pemimpin sebagai inspirator kemandirian, pemberi ide dan gagasan serta kreativitas), aspek pemimpin sebagai “*Resource Allocation*” (Peran pemimpin dalam mendayagunakan potensi sumber daya), aspek pemimpin sebagai “*Disturbance Handle*” (Peran pemimpin yang menghadirkan ide dan gagasan Sekaligus sebagai problem solver atau pemecah masalah), dan aspek pemimpin sebagai “*Monitor and Disseminator*” (Peran pemimpin yang selalu membawa Informasi baru yang berguna bagi organisasi) serta sebagai “*Spoke Person*” (Peran pemimpin yang memiliki komunikasi yang baik)

### Saran

1. Masalah kepemimpinan sangat berpengaruh kepada kebijakan, kegiatan, dan program, keputusan dan pemanfaatan sumber daya dalam upaya memecahkan permasalahan-permasalahan yang berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks ini, terkait permasalahan yang terdapat di Kecamatan Cakung, disarankan untuk peningkatan kinerja Kecamatan Cakung, diperlukan solusi ketersediaan sumber daya dan strategi pelaksanaan kegiatan pemerintahan di bidang Pelayanan Publik sehingga semua permasalahan-permasalahan yang timbul bisa segera diatasi. Misalnya, ada beberapa pejabat yang sampai saat ini rangkap jabatan sebagai plt, sehingga berdampak pada kurang optimalnya focus kinerja pegawai dalam menjalankan program kecamatan.
2. Untuk meningkatkan kualitas, performa, dan pelayanan serta keberhasilan pelaksanaan

program, Camat Cakung sebagai pemimpin diharapkan lebih mampu meningkatkan kapasitas kelembagaan secara internal. Yakni melakukan pengembangan kompetensi sumber daya aparatur, penyediaan sarana dan prasarana pendukung pencapaian kinerja seperti ketersediaan alat dan sarana pendukung pekerjaan seperti : Komputer, printer dan meubelir. Selain itu, disarankan pula dilakukan penguatan pola pembinaan pegawai oleh Camat Cakung guna terpenuhinya kapasitas kelembagaan. Yang paling penting dalam konstruksi berfikir ini adalah pembinaan budaya organisasi ke arah birokrasi yang lebih profesional.

3. Guna menunjang aspek kepemimpinan yang makin lebih efektif, disarankan agar Camat Cakung dalam menerapkan program dan strategi kepemimpinannya perlu lebih meningkatkan monitoring dalam proses, selama pelaksanaan program berjalan dan setelah program diimplementasikan, Camat Cakung disarankan lebih memaksimalkan intensitas pola dan skema monitoring dan evaluasi berkala guna memastikan semua pelaksanaan kegiatan telah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, L. Z. (2020). *Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management & motivasi kerja*. CV Penerbit Qiara Media.
- Adji, W. H., Setia, M. I. R. N., & Nupardi, D. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Arjasari Kabupaten Bandung. *Jurnal Co Management*.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Bray, & Rue. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. [PDF file]. Retrieved from [URL].
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman sumber daya manusia*. PT Buku Seru.
- Hamdi, N., & Zulkarnaen. (2021). Analisis efektivitas gaya kepemimpinan. *Frontiers in Neuroscience*.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* (2nd ed.). BPFE.
- Hulu, J. M., Progresif, B., & Gohae, A. S. (2021). Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 36–45.
- Mangkunegara, A. A. P. (2014). *Evaluasi kinerja SDM* (6th ed.). Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Rosdakarya.

- Maulini, H. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV. Karya Mitra Sukses.
- Permadi, K. (2016). *Pemimpin dan kepemimpinan dalam manajemen*. Rineka Cipta.
- Prasadja, R. (2020). *Human capital management*. In Media.
- Purwanto, M. (2023). Strategic leadership dalam organizational readiness for change dan arah penelitian masa depan. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(3), 1104–1113.
- Rerung, R. R. (2019). *Peningkatan kinerja karyawan melalui employee engagement dan organizational citizenship behavior*. CV. Media Sains Indonesia.
- Sinaga, O. S. (2020). *Manajemen kinerja dalam organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Smith, M. D. (2007). *The practical executive and leadership*. NTC Business Books.
- Soliha, E., & Hersugondo. (2018). Kepemimpinan yang efektif dan perubahan organisasi. *Fokus Ekonomi*.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian bisnis*. Alfabeta.
- Sukarna. (2020). *Kepemimpinan dalam administrasi*. Mandar Maju.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Andi Offset.
- Thoha, M. (2023). *Kepemimpinan dalam manajemen*. C.V. Rajawali.