

PERAN CAMAT DALAM MENGAWASI KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN GUNUNG ANYAR

Adelia Dwinta Amelinda, Agustin Anggit Sutorini dan Lukman Arif

Universitas Pembangunan Veteran, Jawa Timur

Email: adelia_amelinda05@yahoo.co.id, agustinanggits@gmail.com dan ariflukman208@gmail.com

Abstrak

Peran camat dalam mengawasi kinerja pegawai di kecamatan sangat berpengaruh terhadap proses penyelenggaraan pelayanan yang diberikan. Hal ini untuk meningkatkan kinerja kecamatan agar tujuan organisasi tercapai, maka pegawai perlu diarahkan sesuai dengan tujuan organisasi, sehingga diharapkan pegawai dapat mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Gunung Anyar Surabaya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran camat khususnya dalam mengawasi kinerja pegawai di Kecamatan Gunung Anyar. Metode penelitian yang digunakan adalah Deskriptif Kualitatif. Teknik Analisa data pada penelitian ini dengan metode analisis data interaktif dengan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan, dan verifikasi. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa peran Camat Gunung Anyar sudah dapat dikatakan baik dalam mengawasi kinerja pegawai hal ini dapat dilihat dari indikator-indikator pengawasan menurut hasibuan yang telah tercapai.

Kata kunci: Peran, Pengawasan, Kinerja Pegawai

Pendahuluan

Dalam wujudnya pemerintah desa atau kelurahan tidak lagi merupakan level administrasi terendah, sistem administrasi yang dikembangkan dalam pemerintahan desa atau kelurahan adalah layanan administrasi yang sesuai dengan kebutuhan nyata masyarakat, hal ini untuk menciptakan layanan yang cepat dan efisien (Permana & Jaya, 2018). Kecamatan dibentuk untuk meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, pemberdayaan masyarakat dan Kelurahan. Kecamatan dalam UU Nomor 32 tahun 2004 tidak lagi merupakan satuan wilayah kekuasaan pemerintahan, melainkan sebagai perangkat daerah. Hal ini dinyatakan dengan jelas dalam Pasal 120 Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 yakni, “Perangkat daerah kabupaten/kota terdiri atas sekretariat daerah, sekretariat DPRD, dinas daerah, lembaga teknis daerah, kecamatan dan kelurahan”. Perubahan yang terjadi menjadikan kecamatan yang pada awalnya merupakan wilayah kekuasaan berubah menjadi wilayah pelayanan. Dalam hal ini, kecamatan mendapatkan pelimpahan kewenangan untuk urusan pelayanan masyarakat. Selain itu, Pemerintah Kecamatan sebagai perangkat Daerah yang memiliki tugas dan wewenang harus memperhatikan segala hal yang menyangkut kinerja pegawai (Sitanggang & Husin, 2014).

Dalam menjalankan fungsi pelayanan, kecamatan dipimpin oleh seorang camat. Menurut Bayu Suryaningrat dalam (Naue, Sambiran, & Singkoh, 2018) Camat adalah seseorang yang mengepalai dan membina suatu wilayah yang biasanya terdiri dari beberapa desa atau kelurahan. Salah satu peran camat menurut Peraturan Pemerintah No.17 Tahun 2018 Pasal 8 adalah membina dan mengawasi penyelenggaraan pemerintahan desa sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur desa. Rivai dalam (Dewi Astria, 2013) mengartikan peran sebagai perilaku yang diatur dan diharapkan seseorang dalam posisi tertentu.

Peran camat dalam mengawasi kinerja pegawai di kecamatan sangat berpengaruh terhadap proses penyelenggaraan pelayanan yang diberikan. Hal ini untuk meningkatkan kinerja kecamatan agar tujuan organisasi dapat tercapai, maka pegawai perlu diarahkan sesuai dengan tujuan, sehingga diharapkan pegawai dapat mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan yang telah ditetapkan. Peran pemimpin mempunyai kesempatan paling banyak untuk mengubah jerami menjadi emas, jika seorang pemimpin dikatakan mampu membawa organisasi menuju kesuksesan. Pemimpin juga mempunyai tingkat kegagalan yang tinggi dan nantinya dapat mengubah tumpukan uang menjadi abu, jika seorang pemimpin salah langkah dan tidak bijaksana dalam melaksanakan tugas-tugasnya (Kartono, 2011). Dalam Buku Dasar-dasar administrasi manajemen, pengawasan diartikan sebagai berikut: *“Control is the process by which an executive gets the performance of his subordinate to correspond as closely as possible to chosen plans, orders, objective, or policies”* (Simbolon, Maringan, 2004) Tindakan pengawasan sangat dibutuhkan dalam setiap organisasi pemerintahan khususnya kecamatan, karena tanpa adanya pengawasan maka aktifitas yang dilakukan pegawai pemerintah tidak akan tercapai. Fungsi pengawasan adalah agar penyimpangan-penyimpangan yang terjadi dapat diketahui secara dini. Oleh karena itu, camat memiliki peranan penting sebagai pelaksana pengawasan yang harus memiliki kemampuan dalam kepemimpinan serta kecakapan yang baik. Dengan diadakannya pengawasan yang efektif akan mampu meningkatkan kinerja pegawai kecamatan.

Melihat kondisi sekarang ini, kecamatan di Indonesia masih banyak yang belum memberikan pelayanan sesuai dengan pedoman kinerja instansi pemerintahan. Berkaitan dengan hal tersebut, pada Kecamatan Gunung Anyar kinerja pegawai belum maksimal kondisi ini dapat diketahui dari beberapa fenomena-fenomena yang berhubungan dengan pegawai seperti masih ada pegawai yang terlambat memasuki jam kerja, pelaksanaan dalam memberikan pelayanan masih belum berdasarkan pada misi organisasi dan juga masih ada pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, khususnya dalam proses pembuatan KTP. Dengan memperhatikan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang peran camat dalam mengawasi kinerja pegawai di kecamatan gunung anyar, maka penulis merusmuskan suatu pokok permasalahan dalam penelitian ini “Bagaimana peran camat dalam mengawasi kinerja pegawai di Kecamatan Gunung Anyar?”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran camat khususnya dalam mengawasi kinerja pegawai di Kecamatan Gunung Anyar.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Gunung Anyar Surabaya. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Kirk dan Miller dalam Suharsaputra (2012) mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung pada pengamatan pada manusia dalam kawasannya sendiri dan berhubungan dengan orang-orang tersebut dalam bahasanya dan peristilahannya. Sedangkan metode yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif. Agar tidak terjadi perluasan dalam penelitian ini, Maka fokus dari penelitian ini adalah Peran Camat dalam mengawasi kinerja pegawai di Kecamatan Gunung Anyar. Adapun informan dalam penelitian ini adalah Sekretaris Camat, Kasubag Keuangan, Kasubag Kepegawaian, Kasi kesejahteraan masyarakat, staf kecamatan.

Sumber data yang digunakan yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari lokasi penelitian, data primer didapatkan dari hasil wawancara dengan pegawai di Kecamatan Gunung Anyar. Sedangkan sumber data sekunder merupakan data yang berasal dari survei lapangan dan diperoleh dengan mempelajari bahan pustaka berupa buku, literatur, dokumen maupun laporan yang di publikasikan kepada masyarakat serta arsip-arsip yang mendukung kelengkapan data primer. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dari hasil wawancara, dan observasi. Teknik Analisa data pada penelitian ini dengan metode analisis data interaktif dengan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan, dan verifikasi.

Hasil dan Pembahasan

Menurut (Herawati, Suputra, & Budiasih, 2016) Pengawasan pimpinan menjadi salah satu faktor penunjang dalam mencapai kinerja pegawai pengawasan merupakan salah satu upaya yang dilakukan untuk mengendalikan pencegahan adanya penyimpangan, penyalahgunaan wewenang maupun sebagai tolak ukur keberhasilan. Perkembangan pengawasan melekat (waskat) menjadi Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) menempatkan pimpinan organisasi sebagai penggerak dan penentu tercapainya tujuan organisasi. Dari keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan sebagai salah satu kontrol yang dilakukan untuk penunjang dalam mencapai kinerja pegawai.

Tujuan dari adanya pengawasan adalah agar suatu kegiatan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Tujuan pengawasan menurut (Ukas, 2004) yaitu: Mensuplai pegawai-pegawai manajemen dengan informasi yang tepat, teliti dan lengkap tentang apa yang akan dilaksanakannya, serta memberi kesempatan kepada pegawai dalam meramalkan rintangan-rintangan yang akan mengganggu produktifitas kerja secara teliti dan mengambil langkah-langkah yang tepat untuk menghapuskan atau mengurangi gangguan-gangguan yang terjadi. Setelah terlaksana, maka para pegawai dapat melanjutkan ke langkah yang terakhir

dalam mencapai produktivitas kerja dengan pencapaian hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan.

Selain itu untuk mengkaji penelitian ini, penulis menggunakan indikator pengawasan menurut (Hasibuan, 2006) indikator-indikator tersebut antara lain Mencegah kesalahan, Meningkatkan prestasi kerja, Mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, Membetulkan kesalahan, Pemeliharaan kedisiplinan. Dari beberapa indikator pengawasan diatas, dapat dijabarkan sesuai dengan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti untuk mengkaitkan antara teori dengan hasil sesuai yang ada di lapangan. Berikut adalah kaitan mengenai indikator pengawasan dengan peran Camat Gunung Anyar.

A. Peran Camat dalam mengawasi kinerja pegawai di Kecamatan Gunung Anyar :

1. Mencegah kesalahan

Salah satu fungsi dilakukan pengawasan adalah untuk mencegah terjadinya penyimpangan agar perencanaan kegiatan dapat berjalan sesuai dengan tujuannya. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti, maka peneliti dapat memaparkan peran camat dalam mencegah kesalahan pegawai di Kecamatan Gunung Anyar. Pada saat sebelum memulai suatu kegiatan, Camat Gunung Anyar selalu memberikan arahan kepada para bawahannya. Pemberian arahan ini dilakukan guna mengantisipasi adanya *miss communication*. Arahan tersebut biasanya dikirim oleh Bu Camat dalam bentuk pesan elektronik di Line.

Selain itu, Camat Gunung Anyar juga selalu memantau segala aktivitas dan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pegawai kecamatan. Pemantauan yang dilakukan Camat Gunung Anyar dapat dilihat dari beberapa kegiatan diantaranya pelaksanaan apel setiap seminggu sekali. Pelaksanaan apel di kecamatan Gunung Anyar dilakukan pada hari senin atau di hari selasa. Dalam kegiatan apel pagi camat selaku atasan organisasi selalu memantau kehadiran pegawainya, hal ini dimaksudkan untuk mengurangi tingkat pelanggaran dan saat upacara Camat selalu memberikan pidato berupa arahan dan hasil evaluasi para pegawai pada minggu sebelumnya. Lalu, pemantauan juga dilakukan oleh Camat Gunung Anyar secara mendadak tanpa diketahui bawahannya dengan mendatangi tiap-tiap ruangan pada kantor. Tujuan diadakannya inspeksi mendadak ini untuk melihat kinerja pegawai apakah sudah sesuai dengan prosedur atau tidak. Jika diketahui terdapat pegawai yang tidak ada di ruangan saat jam kerja dan tanpa adanya keterangan, maka pegawai tersebut langsung mendapat teguran dari Camat Gunung Anyar. Pemantauan dengan terjun langsung ke lapangan juga dilakukan oleh Camat Gunung Anyar agar dapat mengetahui kerja pegawai/bawahannya pada saat kegiatan diluar kantor dan untuk menjamin bahwa pelaksanaan kegiatan dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sehingga dapat mencegah terjadinya kesalahan. Menurut hasil pengamatan peneliti, dilihat dari proses pegawai dalam memberikan layanan kepada masyarakat sudah dikatakan baik. Hal ini dapat diketahui dari bentuk pelayanan yang diberikan sudah sesuai

dengan SOP dan pegawai yang ramah dalam melayani masyarakat. Jadi, peran Camat Gunung Anyar dalam mencegah kesalahan sudah dapat dikatakan baik

2. Meningkatkan Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Hasibuan, 2008:64). Prestasi kerja sangat penting bagi suatu organisasi pemerintahan salah satunya kantor camat untuk mencapai tujuan. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia di kantor camat sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi pegawai itu sendiri dan juga untuk keberhasilan kantor camat. Perencanaan yang baik tanpa disertai dengan sumber daya manusia yang berkualitas maka perencanaan tidak akan berjalan secara optimal. Banyak faktor yang dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai antara lain melalui penilaian kinerja pegawai, kompensasi, *reward and punishment*, serta lingkungan kerja yang mendukung. Dalam meningkatkan prestasi kerja dapat dilihat dari kinerja pegawai yang ada di kantor camat, kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan dalam melaksanakannya. Menurut Arif Yusuf Hambali dalam (Astuti & Bukhari, 2018) bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, keputusan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Sedangkan pengertian kinerja pegawai menurut (Mangkunegara, 2010) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja selama periode tertentu untuk dinilai ataupun dibandingkan mengenai standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati untuk mencapai tujuan yang ditentukan.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti, maka peneliti dapat memaparkan peran camat dalam meningkatkan prestasi kerja di Kecamatan Gunung Anyar antara lain melalui penilaian kerja. Penilaian yang dilakukan oleh Kecamatan Gunung Anyar adalah dengan menggunakan aplikasi *E-Performance*. Aplikasi ini merupakan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang bertujuan untuk memudahkan proses pemantauan dan pengendalian dalam rangka meningkatkan akuntabilitas dan kinerja pegawai. Melalui aplikasi ini setiap pegawai dapat memberikan penilaian terhadap sesama pegawai lainnya. Penilaian ini dilakukan dalam kurun waktu 3 bulan sekali. Melalui aplikasi *E-Performance*, pegawai dapat melihat hasil penilaian berupa nilai. Dari hasil tersebut, diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi tiap-tiap individu untuk memperbaiki diri menjadi lebih baik lagi sehingga dengan adanya penilaian kerja dapat menumbuhkan rasa semangat individu dan dapat meningkatkan kinerja pegawai Kecamatan Gunung Anyar.

Selanjutnya adalah *Reward and punishment*, pemberian *reward and punishment* di Kecamatan Gunung Anyar dilakukan oleh camat dengan

memberikan penghargaan kepada pegawai yang mempunyai prestasi kerja, dan memberikan teguran kepada pegawai yang tidak dapat menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Penghargaan dapat berupa pengakuan yang kemudian disertai dengan pemberian hadiah, kenaikan gaji, kenaikan pangkat, pemindahan ke posisi yang lebih sesuai. Camat Gunung Anyar juga selalu mendukung para pegawainya untuk bisa menunjukkan prestasi yang baik. Hal ini dilakukan dengan memberikan motivasi kepada pegawai, dengan demikian pegawai dapat selalu bersemangat dan memperoleh kinerja yang terbaik. Dari pengamatan dan hasil wawancara peneliti dapat menyimpulkan bahwa peran camat dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai di Kecamatan Gunung Anyar sudah baik.

3. Mengaktifkan Peranan Atasan dan Bawahan

Seorang atasan diharapkan dapat berperan aktif kepada bawahan agar pegawai dapat menyampaikan keluh kesahnya dalam menjalankan tugasnya dan meminta saran kepada atasan dalam memecahkan masalah tersebut. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan narasumber camat cukup dekat dan ramah dengan pegawainya sehingga jika ada permasalahan yang dihadapi pegawai dapat berkonsultasi dengan camat untuk mencari jalan keluarnya. Selain itu camat Gunung Anyar juga selalu memberikan motivasi kepada para pegawainya. Menurut (Siagian, 2007) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Tujuan camat Gunung Anyar dalam memberikan motivasi kepada pegawai agar senantiasa memiliki semangat dalam bekerja, sehingga pegawai tetap dapat bekerja secara optimal dan memiliki loyalitas yang tinggi pada Kecamatan Gunung Anyar. Camat Gunung Anyar sendiri menerapkan rasa memiliki kantor yang berhubungan dengan motto dari Kecamatan Gunung Anyar bahwa kita semua adalah saudara. Sehingga semua merasa bahwa sesama pegawai harus rukun satu sama lain.

Selain itu, menjalin hubungan yang baik juga ditunjukkan dengan adanya koordinasi antar satu sama lain. Camat gunung anyar selalu memberikan pembinaan terhadap para staf kecamatan ketika melakukan apel pagi ataupun melalui grup Line, memonitor kegiatan yang dilakukan baik di lapangan maupun di kantor dengan melaporkannya ke grup dengan mengirimkan video sebagai bukti atau melaporkan jika ada kendala yang terjadi dilapangan agar segera mendapatkan jalan keluarnya. Ketika ada kegiatan di lapangan Camat Gunung Anyar selalu ikut turun ke lapangan agar dapat langsung mengawasi kerja pegawai dan mendekati diri kepada warga di sekitar kecamatan. Jadi peran Camat Gunung Anyar dalam mengaktifkan peranan atasan dan bawahan sudah cukup baik, dengan dibuktikannya adanya komunikasi timbal balik antara Camat

dengan para pegawai Kecamatan Gunung Anyar, selalu merangkul para pegawai agar tidak ada jarak.

4. Membetulkan kesalahan

Pelaksanaan pengawasan dalam meningkatkan kinerja pegawai aparat Kecamatan Gunung Anyar dilakukan dengan memeriksa, mengamati dan memantau tugas para bawahan agar berjalan sesuai dengan tujuan dan rencana organisasi. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti Pengawasan dilakukan oleh Camat Gunung Anyar dibantu oleh sekretaris kecamatan. Pemantauan dilakukan secara struktural dimulai dari peneguran hingga melaporkan pegawai yang tidak kompeten ke pemerintah kota surabaya. Untuk pegawai yang ada di kantor Kecamatan Gunung Anyar sendiri dalam menjalankan tugas dan wewenang sudah sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditentukan sesuai dengan bidangnya masing-masing. Lalu, Sesuai hasil wawancara dengan kasubag keuangan Kecamatan Gunung Anyar peneliti menyimpulkan bahwa setiap pengeluaran satu bulan sekali yang dilakukan di Kecamatan Gunung Anyar selalu memberikan surat pertanggungjawaban kepada bu camat. Dengan ini peneliti dapat menyimpulkan bahwa Camat Gunung Anyar selalu aktif meminta laporan pertanggung jawaban atas pelaksanaan tugas bawahannya. Selain aktif dalam mengawasi laporan keuangan, camat terkadang melakukan sidak dadakan ke ruangan para pegawainya untuk melihat apakah ada diruangan atau tidak. Pegawai yang hari itu tidak ada surat tugas keluar kantor maka harus meminta izin kepada atasannya, apabila pegawai keluar tanpa ada izin maka akan diminta kembali ke kantor. Adanya pegawai yang datang terlambat jika dilakukan secara berkali-kali akan dilakukan pemanggilan pegawai untuk diberikan teguran. Sikap pegawai yang yang keluar tanpa ada izin dan yang datang terlambat jika secara terus menerus dan tidak bisa diberi tahu maka akan dilaporkan kepada sekretaris camat untuk diberikan teguran. Dan akan dilakukan evaluasi setelah apel pagi yang dilakukan setiap hari senin atau hari selasa. Namun jika pegawai tidak juga berubah dalam waktu yang ditentukan, maka akan ditindak lanjut ke pemerintah Kota Surabaya untuk dilakukan mutasi (pemindahan tugas) atau pemecatan. Kebersihan dan kerapihan juga menjadi salah satu yang diperhatikan oleh Camat Gunung Anyar, ada barang yang tidak sesuai dengan tempatnya maka pegawainya akan ditegur selain itu kebersihan kantor juga diperhatikan ketika ada tempat yang kotor maka pegawai akan disuruh membersihkan tempat tersebut.

Menurut hasil pengamatan peneliti, dengan memberikan evaluasi terhadap kehadiran pegawai saat jam kerja, keterlambatan pegawai dan membantu pegawai yang mengalami kesulitan serta menjaga kebersihan kantor merupakan salah satu peran yang dilakukan Camat Gunung Anyar dalam membetulkan kesalahan di Kecamatan Gunung Anyar. Jadi, peran Camat Gunung Anyar dalam membetulkan kesalahan dapat dikatakan sudah cukup baik.

5. Pemeliharaan Kedisiplinan

Disiplin merupakan salah satu tolak ukur dalam melakukan pengawasan. Disiplin kerja adalah yang memberikan dorongan atau yang menyebabkan pegawai untuk berbuat dan melakukan semua kegiatan sesuai dengan aturan atau norma-norma yang telah ditetapkan (Wursanto, 1989). Disiplin kerja memiliki dampak kuat bagi organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang dilaksanakan. Tingginya disiplin kerja pegawai mampu meningkatkan efektivitas kerja pegawai, baik itu disiplin waktu, tata tertib serta tercapainya sasaran organisasi. Peran pimpinan sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai karena pimpinan merupakan panutan para pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti di kecamatan gunung anyar belum cukup baik, dikarenakan masih ada pegawai yang menyimpang, seperti pegawai yang telat, pegawai yang tidak ada di tempat ketika jam kerja, masih ada pegawai yang kurang peduli terhadap disiplin waktu yang telah ditentukan.

Dengan adanya pegawai yang masih tidak disiplin, Camat Gunung Anyar selalu mengingatkan serta menegur pegawai jika dianggap tidak sesuai dengan aturan yang ada. Camat sendiri tidak serta merta mengevaluasi pegawainya yang tidak disiplin tetapi juga akan memberikan pertanyaan mengapa mereka melakukan hal tersebut sehingga Camat bisa memberikan saran dan mengingatkan agar tidak mengulang kejadian yang sama, baik adanya masalah pribadi maupun yang lainnya perlu adanya izin terlebih dahulu. Jika sudah melampaui batas sewajarnya maka, yang dilakukan oleh bu camat adalah melaporkan ke Pemerintah Kota Surabaya. Pegawai Kecamatan Gunung Anyar sendiri dalam disiplin waktu kedatangan dan yang lainnya sudah cukup baik karena hampir semua pegawai datang tepat waktu agar tidak terjadi pemotongan tunjangan kerja. Meskipun masih ada saja yang menyimpang dari kedisiplinan waktu namun masih bisa teratasi dan hanya ada beberapa orang tertentu saja yang suka telat. Jadi peran camat dalam pemeliharaan kedisiplinan di Kecamatan Gunung Anyar sudah cukup baik, karena bu camat selalu mengingatkan pegawainya agar tidak melakukan penyimpangan, menanyakan kemana pergi nya dan alasan kenapa tidak ada di ruangan ketika jam kerja. Namun memang masih ada pegawai yang bandel.

Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka dapat ditarik kesimpulan, bahwa peran Camat Gunung Anyar sudah dapat dikatakan baik dengan dilihat dari indikator-indikator pengawasan menurut hasibuan. Dimana peran Camat Gunung Anyar dalam mengawasi kinerja pegawai dibuktikan dengan adanya koordinasi antara pegawai dan camat dengan aktif memberikan motivasi untuk meningkatkan semangat kerja. Lalu, camat juga merangkul para pegawai agar lebih dekat dan rukun. Selalu memberikan arahan sebelum melaksanakan kegiatan yang akan dilaksanakan baik di lapangan maupun dikantor serta Memberikan hadiah kepada pegawai yang

memiliki prestasi kerja yang baik atau Camat Gunung Anyar juga tidak segan untuk menegur pegawainya yang dianggap melanggar aturan yang sudah ditentukan. Hal ini merupakan salah satu upaya Camat Gunung Anyar untuk meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai di kecamatan. Namun, kedisiplinan kerja pegawai di Kecamatan Gunung Anyar masih dalam kategori cukup baik, dimana masih terdapat pegawai yang ketaatan terhadap waktu dan ketentuan jam kerja masih kurang.

BIBLIOGRAFI

- Astuti, Mutia Windi, & Bukhari, Eri. (2018). Analisis Kinerja Pegawai Pt Tirta Investama. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9(1), 1–15. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.009.1.02>
- Dewi Astria, Fia. (2013). Peran Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Pegawai Di Kelurahan Baru Ilir Kecamatan Balikpapan Barat. *EJournal Administrasi Negara*, 1(2), 1–13.
- Hasibuan, Malayu S. .. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 197). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. .. (2008). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herawati, Ni Luh Made, Suputra, I. D. G. Dharma, & Budiasih, I. G. A. N. (2016). Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin Dan Kompetensi Pegawai Pada Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(7), 1953–1980.
- Kartono, Kartini. (2011). *Pemimpin dan Kepemimpinan, (Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?)*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2010). *Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Rineka Aditama.
- Naue, Gayu, Sambiran, Sarah, & Singkoh, Frans. (2018). Peran Camat Dalam Membina Penyelenggaraan Kegiatan Pemerintahan Di Kelurahan Tingkulu Kecamatan Wanea Kota Manado. In *jurnal jurusan ilmu pemerintahan* (Vol. 1, pp. 1–11).
- Permana, Ipik, & Jaya, Tosa Median. (2018). Pengaruh Kualitas Pelayanan Administrasi Terhadap Kepuasan Masyarakat Di Kantor Kuwu Desa Tegalsari Kecamatan Plered Kabupaten Cirebon. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 3(11), 75–91.
- Siagian, P. Sondan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simbolon, Maringan, Masry. (2004). *Dasar – Dasar Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghallia Indonesia.
- Sitanggang, Margaretta D., & Husin, Suadi. (2014). Persepsi Masyarakat Terhadap Kinerja Camat Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *JPPUMA Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Sosial Politik Universitas Medan Area*, 2(1), 58–77.
- Suharsaputra, Uhar. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan* (Kesatu; Nurul Falah Atif, ed.). Bandung: PT Refika Aditama.

Ukas, Maman. (2004). *Manajemen: Konsep, Prinsip dan Aplikasi*. Bandung: Penerbit Anggini.

Wursanto. (1989). *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.