

PENGARUH PENGAWASAN OLEH CAMAT TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN KERTAJATI KABUPATEN MAJALENGKA

Tris Dina Susanti ^{1*}, Sherina Ruslyani ²

Administrasi Publik FISIP Universitas Majalengka

¹ * trisdinasusanti3371@unma.ac.id

² sberinaruslyani2@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of the sub-district head's supervision on employee performance at Kertajati Sub-district Office, Majalengka Regency. The research employed a descriptive quantitative method with a survey approach. Data were collected using a Likert-scale questionnaire distributed to the entire employee population through a saturated sampling technique. Data analysis involved Pearson correlation and simple linear regression tests. Results show that the sub-district head's supervision was rated very good, with an average score of 91.25%, where direct observation scored the highest at 95%, while indirect supervision received a lower score of 87%. Hypothesis testing yielded $t_{count} 2.416 > t_{table} 1.714$ at a 5% significance level, indicating a significant influence of supervision on employee performance. These findings highlight the importance of effective supervision in improving the quality of public services.

Keywords: Supervision, Employee Performance, Sub-district, Leadership, Public Service

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh pengawasan oleh Camat terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kertajati Kabupaten Majalengka. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis skala Likert yang disebarakan kepada seluruh populasi pegawai menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan dengan uji korelasi Pearson dan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan camat berada pada kategori sangat baik dengan skor rata-rata 91,25%, dengan aspek observasi langsung memperoleh skor tertinggi 95%, sedangkan pengawasan tidak langsung memperoleh skor lebih rendah 87%. Uji hipotesis menghasilkan $t_{hitung} 2,416 > t_{tabel} 1,714$ pada taraf signifikan 5%, menunjukkan pengaruh signifikan pengawasan camat terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan pentingnya supervisi efektif dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Kata Kunci : Pengawasan, Kinerja Pegawai, Kecamatan, Supervisi, Pelayanan Publik

PENDAHULUAN

Pelayanan publik yang berkualitas menjadi salah satu tujuan utama organisasi pemerintahan di tingkat kecamatan. Pencapaian tujuan tersebut sangat bergantung pada peran kepemimpinan, khususnya dalam hal pengawasan (Supriyanto & Ekowati, 2021). Pengawasan merupakan fungsi manajerial penting yang mencakup upaya memastikan pelaksanaan tugas sesuai rencana, mencegah penyimpangan, serta menjamin efektivitas kinerja pegawai (Robbins & Coulter, 2021).

Di lingkungan pemerintahan daerah, camat memiliki tugas strategis dalam melaksanakan fungsi pengawasan, sesuai Pasal 225 Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Selain melaksanakan tugas umum pemerintahan, camat memperoleh pelimpahan sebagian kewenangan bupati atau walikota, termasuk fungsi pengawasan terhadap pelaksanaan urusan otonomi daerah di tingkat kecamatan (Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia, 2018).

Kinerja pegawai pemerintah menjadi indikator penting keberhasilan organisasi dalam memberikan pelayanan. Kinerja pegawai mencerminkan produktivitas, ketepatan, dan kualitas layanan publik (Mangkunegara, 2022). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengawasan yang efektif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pemimpin yang aktif melakukan supervisi langsung maupun tidak langsung cenderung meningkatkan disiplin kerja, tanggung jawab, dan kualitas pelayanan (Handayani dkk., 2020).

Namun, berdasarkan pengamatan awal di Kantor Kecamatan Kertajati Kabupaten Majalengka, ditemukan indikasi rendahnya kinerja pegawai. Beberapa masalah yang teridentifikasi meliputi kurangnya tanggung jawab, rendahnya mutu kerja, dan kesalahan dalam pelaksanaan tugas administratif seperti persuratan dan kependudukan. Hal ini diduga berkaitan dengan lemahnya pengawasan camat, yang jarang melakukan inspeksi langsung maupun menerima laporan tertulis atau lisan secara rutin. Kondisi ini sejalan dengan temuan Riski dan Rahman (Riski & Rahman, 2021), yang menegaskan pentingnya intensitas pengawasan dalam membangun akuntabilitas birokrasi.

Fungsi pengawasan yang dijalankan camat diharapkan mampu membentuk budaya kerja yang disiplin, meningkatkan kualitas SDM, dan memastikan pelayanan

publik berjalan sesuai standar (Prajogo, 2019). Pengawasan tidak hanya sekadar memantau, tetapi juga membina pegawai untuk memahami tugas pokok dan fungsinya, mengembangkan keterampilan, serta meningkatkan tanggung jawab. Oleh karena itu, upaya penguatan peran pengawasan menjadi salah satu strategi penting dalam reformasi birokrasi di tingkat kecamatan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengawasan oleh camat terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kertajati Kabupaten Majalengka. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoritis dengan memperkaya kajian tentang hubungan pengawasan kepemimpinan dan kinerja pegawai sektor publik, serta memberikan manfaat praktis bagi camat dan aparatur kecamatan dalam meningkatkan kualitas layanan kepada masyarakat.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah metode deskriptif kuantitatif dengan pendekatan survei, yaitu peneliti secara langsung mengumpulkan data di lapangan untuk mendeskripsikan pengaruh pengawasan camat terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kertajati Kabupaten Majalengka. Penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner berbasis skala Likert untuk mengukur persepsi responden, dengan lima kategori jawaban dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju. Variabel penelitian terdiri dari variabel bebas (X) yaitu pengawasan, yang mencakup dimensi pengawasan langsung (inspeksi, observasi di tempat, petunjuk kerja, laporan langsung) dan pengawasan tidak langsung (laporan tertulis dan lisan), serta variabel terikat (Y) yaitu kinerja pegawai yang diukur melalui indikator kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, dan kemampuan pegawai. Definisi operasional variabel disusun untuk memastikan kejelasan pengukuran, mengacu pada teori-teori seperti Siagian (Siagian, 1990) untuk pengawasan dan Sedarmayanti (Sedarmayanti, 2001) untuk kinerja pegawai, sementara prosedur kuantitatif modern merujuk pada pedoman penelitian survei terbaru (Sugiyono, 2019).

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Kertajati, berjumlah 24 orang termasuk camat. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus, dimana seluruh populasi dijadikan sampel untuk menghindari bias seleksi dan memastikan representasi yang komprehensif (Sugiyono, 2019). Teknik pengumpulan data meliputi studi kepustakaan untuk memperoleh landasan teoritis dan studi lapangan yang terdiri dari observasi langsung serta penyebaran kuesioner. Data hasil kuesioner diolah melalui tahapan seleksi, klasifikasi, penilaian menggunakan skala Likert, tabulasi, serta pengujian validitas dan reliabilitas instrumen. Uji validitas dilakukan dengan analisis korelasi product moment Pearson (Field, 2018), sedangkan reliabilitas diuji menggunakan koefisien Alpha Cronbach dengan ambang batas 0,60 sebagai indikator reliabilitas memadai (Sujarweni, 2019). Analisis data juga mencakup uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov untuk memastikan distribusi data yang sesuai bagi pengujian statistik parametrik.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis korelasi Pearson untuk mengetahui hubungan antara pengawasan camat dan kinerja pegawai, diikuti dengan analisis regresi linier sederhana untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menghitung persentase kontribusi pengawasan terhadap kinerja pegawai. Penelitian dilaksanakan di Kantor Kecamatan Kertajati yang beralamat di Jln. Raya Kertajati, Kabupaten Majalengka, Jawa Barat, dengan alasan lokasi ini memiliki relevansi tinggi terhadap masalah penelitian yaitu indikasi rendahnya kinerja pegawai yang teridentifikasi pada tahap studi pendahuluan. Waktu pelaksanaan penelitian direncanakan selama enam bulan, mulai Januari hingga Juni 2024, meliputi tahap persiapan (studi pendahuluan, penyusunan proposal, seminar rancangan penelitian), tahap pelaksanaan (observasi, penyebaran kuesioner), tahap analisis data, hingga tahap penyusunan laporan akhir.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian mengenai pengawasan yang dilakukan oleh Camat di Kantor Kecamatan Kertajati Kabupaten Majalengka menunjukkan kategori sangat baik dengan skor rata-rata 91,25%. Hal ini menegaskan bahwa sebagian besar pegawai menilai camat

telah menjalankan fungsi pengawasan sesuai prinsip manajemen modern. Observasi langsung oleh camat memperoleh nilai tertinggi (95%), mencerminkan upaya aktif dalam menilai pelaksanaan tugas pegawai di lapangan. Namun, aspek permintaan penjelasan dari laporan tertulis secara lisan mendapat skor terendah (87%), menunjukkan masih ada ruang perbaikan pada komunikasi vertikal dan tindak lanjut laporan administratif.

Temuan ini sejalan dengan konsep pengawasan menurut Siagian (2003) yang menekankan pentingnya proses pengamatan seluruh kegiatan organisasi untuk memastikan kesesuaian dengan rencana. Pengawasan bukan sekadar kontrol mekanis, tetapi bagian integral dari siklus manajemen yang harus mendukung tujuan strategis organisasi. Observasi langsung menjadi instrumen penting karena memungkinkan pemimpin mendeteksi masalah lebih dini dan mendorong akuntabilitas pegawai.

Menurut Handoko (Handoko, 2009), pengawasan manajemen merupakan usaha sistematis untuk menetapkan standar, membandingkan pelaksanaan aktual dengan standar, serta mengambil tindakan korektif. Implementasi di Kecamatan Kertajati tampak mendukung definisi ini melalui penekanan pada inspeksi langsung dan evaluasi kinerja pegawai berbasis laporan. Namun skor pengawasan tidak langsung yang lebih rendah menyoroti tantangan dalam pengelolaan informasi tertulis dan sistem pelaporan yang efektif.

Dari hasil uji hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} 2,416 lebih besar dari t_{tabel} 1,714 pada taraf signifikan 5%, dengan $p\text{-value}$ $0,024 < 0,05$. Artinya, secara statistik terdapat pengaruh signifikan antara pengawasan camat dengan kinerja pegawai. Hal ini mendukung hipotesis bahwa pengawasan pimpinan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja aparatur pemerintah, sesuai temuan Riski dan Rahman (2021) yang menyatakan supervisi efektif berkorelasi positif dengan peningkatan produktivitas birokrasi desa.

Tujuan utama pengawasan adalah mencegah penyimpangan, menghindari kelalaian, dan memastikan pekerjaan berjalan efisien sehingga mendukung kualitas pelayanan publik (Robbins & Coulter, 2021). Temuan lapangan menunjukkan bahwa

Camat Kertajati telah berupaya menerapkan teknik pengawasan langsung dengan baik, yang berdampak pada peningkatan kepatuhan pegawai terhadap SOP, ketepatan waktu, dan kualitas pelayanan administrasi kependudukan.

Namun demikian, rendahnya skor pada indikator pengawasan tidak langsung mengindikasikan perlunya penguatan dalam sistem dokumentasi dan mekanisme laporan tertulis. Penelitian ini menunjukkan bahwa monitoring berbasis laporan masih kurang dimanfaatkan sebagai alat manajemen kinerja. Hal ini sesuai dengan temuan Field (2018) yang menekankan pentingnya sistem pelaporan yang valid dan reliabel dalam mendukung evaluasi berbasis bukti (evidence-based management).

Selain itu, pengawasan yang efektif tidak hanya berorientasi pada deteksi kesalahan, tetapi juga pada pembinaan pegawai untuk meningkatkan kapasitas mereka. Hal ini penting untuk menumbuhkan budaya kerja yang berorientasi pada pelayanan publik berkualitas. Camat sebagai pemimpin organisasi pemerintahan di tingkat kecamatan memiliki tanggung jawab strategis untuk membina dan mengembangkan SDM agar lebih responsif terhadap tuntutan masyarakat yang semakin kompleks (Creswell & Creswell, 2018).

Kinerja pegawai di Kecamatan Kertajati diukur melalui indikator kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, dan kemampuan. Skor rata-rata menunjukkan peningkatan dibanding pengamatan awal, terutama pada indikator kualitas kerja yang lebih terstruktur. Namun indikator inisiatif pegawai masih perlu pembinaan lebih lanjut, mengingat inovasi layanan publik menjadi salah satu tuntutan utama reformasi birokrasi saat ini (Mangkunegara, 2022).

Temuan ini menunjukkan bahwa pengawasan camat bukan hanya instrumen pengendalian administratif tetapi juga instrumen pembangunan kapasitas (capacity building). Oleh karena itu perlu dilakukan perbaikan berkelanjutan pada teknik supervisi, seperti peningkatan intensitas pengawasan langsung, evaluasi berkala terhadap laporan tertulis, serta pelatihan komunikasi bagi atasan dan bawahan untuk menghindari salah tafsir dalam instruksi kerja.

Lebih jauh, temuan penelitian ini mendukung teori Ulbert Silalahi yang menyatakan pengawasan sebagai proses perbandingan kejadian dengan rencana serta tindakan korektif yang diperlukan. Camat harus memastikan standar pelayanan yang ditetapkan dapat diinternalisasi oleh pegawai, bukan hanya dijadikan formalitas. Hal ini penting dalam konteks desentralisasi, di mana kecamatan menjadi ujung tombak pelayanan publik.

Secara empiris, penelitian ini juga menunjukkan nilai koefisien determinasi yang tinggi dari analisis regresi, mengindikasikan kontribusi signifikan pengawasan terhadap variasi kinerja pegawai. Hal ini memperkuat argumen bahwa strategi pengawasan yang baik berkontribusi pada akuntabilitas organisasi, efisiensi kerja, dan kepuasan masyarakat pengguna layanan.

Keterbatasan penelitian ini meliputi pendekatan kuantitatif yang lebih menekankan persepsi pegawai melalui kuesioner. Penelitian lanjutan diharapkan menggabungkan pendekatan kualitatif untuk menggali lebih dalam mengenai dinamika interaksi antara pimpinan dan staf, serta faktor kontekstual seperti budaya organisasi dan kebijakan pemerintah daerah.

Rekomendasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya penyusunan SOP pengawasan yang lebih terstruktur, pelaksanaan pelatihan teknis pengawasan bagi camat dan sekretaris kecamatan, serta penggunaan sistem informasi manajemen yang mendukung laporan tertulis dan pelacakan tindak lanjut. Dengan demikian pengawasan tidak hanya bersifat formal, tetapi menjadi bagian integral dari sistem manajemen kualitas di tingkat kecamatan.

Secara teoritis, hasil penelitian ini memperkaya literatur tentang manajemen sektor publik di Indonesia dengan memberikan bukti empiris mengenai hubungan pengawasan kepemimpinan dan kinerja pegawai di tingkat kecamatan. Hal ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi pengambil kebijakan dalam mendesain strategi penguatan birokrasi daerah berbasis supervisi efektif.

Berdasarkan pemaparan di atas bahwa pengawasan yang dilakukan oleh Camat di Kantor Kecamatan Kertajati Kabupaten Majalengka memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan melalui skor rata-rata pengawasan yang sangat baik (91,25%) dan hasil uji hipotesis yang signifikan pada taraf 5%. Teknik pengawasan langsung, seperti observasi di tempat kerja, terbukti efektif dalam meningkatkan kepatuhan pegawai terhadap SOP, ketepatan waktu, dan kualitas layanan administrasi publik. Namun, masih terdapat kelemahan pada aspek pengawasan tidak langsung yang memerlukan perbaikan, khususnya dalam hal kualitas laporan tertulis dan komunikasi lisan untuk menjamin konsistensi informasi.

Temuan ini mendukung teori pengawasan manajemen yang menekankan pentingnya fungsi kontrol sebagai instrumen untuk mencegah penyimpangan, mendeteksi masalah lebih dini, serta membina pegawai untuk meningkatkan kapasitas kerja. Pengawasan yang efektif tidak hanya bersifat represif atau mencari kesalahan, melainkan bersifat konstruktif dalam membangun budaya kerja profesional, akuntabel, dan berorientasi pada pelayanan publik berkualitas. Oleh karena itu, penguatan peran camat sebagai pemimpin wilayah memerlukan strategi peningkatan kapasitas supervisi, penyusunan SOP yang jelas, pelatihan komunikasi, serta pemanfaatan teknologi informasi untuk mendukung sistem pelaporan yang lebih baik.

Dengan demikian, penelitian ini merekomendasikan kepada pemerintah daerah untuk memprioritaskan penguatan fungsi pengawasan di tingkat kecamatan sebagai bagian dari strategi reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas layanan publik. Hal ini diharapkan tidak hanya meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Kertajati, tetapi juga menjadi model penerapan supervisi efektif bagi kecamatan lain di Kabupaten Majalengka maupun wilayah lainnya. Penelitian ini juga diharapkan memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan literatur manajemen publik di Indonesia serta menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya yang dapat menggali lebih dalam aspek kualitatif interaksi kepemimpinan dan budaya organisasi di lingkungan pemerintahan daerah.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh Camat di Kantor Kecamatan Kertajati Kabupaten Majalengka berada pada kategori sangat baik dengan rata-rata skor 91,25%. Hal ini menegaskan efektivitas pengawasan langsung, terutama melalui observasi di tempat kerja yang mencapai skor tertinggi 95%. Temuan ini mendukung konsep pengawasan manajemen modern yang menempatkan observasi langsung sebagai instrumen utama untuk mendeteksi potensi masalah lebih dini, mendorong akuntabilitas pegawai, serta memastikan pelaksanaan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Meskipun demikian, penelitian ini juga mengidentifikasi kelemahan pada aspek pengawasan tidak langsung, seperti permintaan penjelasan dari laporan tertulis yang hanya mendapat skor 87%. Hal ini menandakan perlunya peningkatan sistem dokumentasi, mekanisme laporan tertulis, serta komunikasi lisan yang lebih efektif antara pimpinan dan bawahan. Pengawasan tidak langsung yang lemah dapat menghambat aliran informasi penting dan menurunkan kualitas pengambilan keputusan. Oleh karena itu, sistem pelaporan yang valid dan reliabel perlu dikembangkan untuk mendukung evaluasi kinerja yang lebih komprehensif dan berbasis bukti.

Analisis statistik melalui uji hipotesis menghasilkan thitung sebesar 2,416 yang lebih besar daripada ttabel pada taraf signifikan 5%, dengan $p\text{-value } 0,024 < 0,05$, membuktikan pengaruh signifikan pengawasan camat terhadap kinerja pegawai. Kinerja diukur melalui indikator kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, dan kemampuan. Peningkatan pada indikator kualitas kerja menjadi bukti kontribusi pengawasan yang sistematis, meski indikator inisiatif pegawai masih memerlukan pembinaan lebih lanjut untuk mendukung inovasi layanan publik yang menjadi tuntutan reformasi birokrasi.

Pengawasan oleh camat di tingkat kecamatan tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol administratif tetapi juga sebagai sarana pengembangan kapasitas (*capacity building*) bagi pegawai. Supervisi yang efektif harus diarahkan untuk membina sikap profesional, meningkatkan kemampuan teknis, dan menumbuhkan budaya kerja yang berorientasi pada pelayanan publik berkualitas. Hal ini menuntut penguatan peran camat

melalui pelatihan teknis pengawasan, penyusunan SOP yang jelas, peningkatan komunikasi organisasi, serta penerapan teknologi informasi untuk mendukung sistem pelaporan dan monitoring kinerja.

Dengan demikian, penelitian ini merekomendasikan pemerintah daerah untuk memprioritaskan penguatan fungsi pengawasan di tingkat kecamatan sebagai bagian integral dari strategi reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas layanan publik. Hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya bermanfaat bagi Kecamatan Kertajati, tetapi juga menjadi model penerapan supervisi efektif di kecamatan lain. Selain itu, kontribusi teoretis dari penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur manajemen sektor publik di Indonesia serta menjadi dasar bagi penelitian lanjutan yang lebih mendalam dengan pendekatan kualitatif untuk memahami dinamika interaksi kepemimpinan dan budaya organisasi di lingkungan pemerintahan daerah.

DAFTAR PUSTAKA

- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (5th ed.)*. Sage Publications.
- Field, A. (2018). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics (5th ed.)*. Sage Publications.
- Handayani, N., Putra, A. R., & Sari, M. (2020). Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(2), 145–158.
- Handoko, T. H. (2009). *Manajemen*. BPFE.
- Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia. (2018). *Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018 tentang Kecamatan*. Kemendagri.
- Mangkunegara, A. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Edisi Revisi*. PT Remaja Rosdakarya.
- Prajogo, D. (2019). Leadership, Governance, and Public Sector Performance: Empirical Evidence from Indonesia. *International Journal of Public Administration*, 42(8), 697–709.
- Riski, H., & Rahman, T. (2021). Supervisi Kepemimpinan dan Kinerja Aparatur Pemerintahan Desa. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 18(1), 35–46.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management (15th ed.)*. Pearson.
- Sedarmayanti. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (1990). *Manajemen Administrasi*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Pustaka Baru Press.