

**KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA
APARATUR SIPIL NEGARA
(Studi di Kecamatan Dumoga Barat Kabupaten Bolaang Mongondow)¹**

Oleh : Sunardi Bonde²

ABSTRAK

Penelitian ini hendak mencoba melihat motivasi disiplin kerja pegawai dari faktor kepemimpinan camat sebagai seorang manajer organisasi. Seiring dengan berjalannya era globalisasi, dan semakin ketatnya persaingan kerja di saat ini Camat Dumoga Barat sebaiknya lebih memperhatikan keterampilan pegawai, dari tingkat pendidikan mereka yang disesuaikan dengan keahlian atau keterampilan berdasarkan kebutuhan organisasi di instansi terkait, dan harus bertindak tegas terhadap pegawai yang tidak disiplin melaksanakan pekerjaannya dengan memberikan sanksi yang seharusnya.

Dalam penelitian ini penyusun menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Metode deskriptif kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan, data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang diamati.

Tindakan tegas tersebut diambil agar hasil kerja pegawai sesuai dengan standar yang ada, namun tentunya agar hasil pekerjaan itu dapat sempurna haruslah didukung dengan menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik, agar pegawai tidak merasa tertekan didalam melaksanakan pekerjaannya, dengan demikian ada hubungan timbal balik antara pimpinan dan bawahan untuk saling mengisi sebagai tugas dan tanggung jawabnya.

Kata kunci: Kepemimpinan, Disiplin, Aparatur Sipil Negara

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah akan sangat bergantung pada kesiapan pemerintah daerah dalam menata sistem pemerintahan agar tercipta pelayanan publik yang efektif, efisiensi, transparansi dan akuntabel serta mendapat partisipasi dari masyarakat dalam penyelenggaraan pemerintahannya.

Sesuai dengan amanat Undang-undang No.23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah, Bahwa penyelenggaraan pemerintahan daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui

¹ Merupakan Skripsi Penulis

² Mahasiswa Jurusan Ilmu Pemerintahan FISIP UNSRAT Manado

peningkatan pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, dan kehasaan suatu daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Dalam pelaksanaan tugas sehari-hari sebagai aparatur pemerintah dan abdi masyarakat masih banyak Aparatur Sipil Negara yang belum melaksanakan tugas dinas dengan sebaik-baiknya terutama dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat, belum melaksanakan segala ketentuan pemerintah misalnya: apel pagi, apel sore, tidak bolos kerja dan lain-lain. Disamping itu masih tingginya penyimpangan dalam pelaksanaan dan penegakan disiplin negara dimana dibarengi pula dengan tingginya tindakan korupsi yang mengakibatkan banyak kerugian negara.

Salah satu faktor dalam menerapkan disiplin kerja tersebut adalah dengan memberikan hukuman atau sanksi dan hal ini sangat diperlukan dalam meningkatkan

kedisiplinan kerja. Demikian halnya dengan Pemerintahan Kecamatan Dumoga Barat yang salah satu tujuan utamanya adalah memberikan pelayanan yang efektif dan efisien kepada masyarakat secara maksimal dan salah-satu indikator dalam mewujudkannya dengan meningkatkan disiplin kerja pegawai. Namun pada kenyataannya, disiplin kerja tidak lepas kaitannya dengan bagaimana pimpinan menjalankan perannya sebagai kepala organisasi. Pimpinan dinilai memegang peranan yang penting dan strategis terhadap disiplin kerja pegawai sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Sehingga berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk memilih Judul "Kepemimpinan Camat dalam meningkatkan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara".(Studi dikecamatan Dumoga Barat Kab. Bolaang Mongondow).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas maka penyusun melakukan rumusan masalah sebagai berikut:

Bagaimana Kepemimpinan Camat dalam meningkatkan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara dikantor Kecamatan Dumoga Barat ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah: Untuk mengetahui kepemimpinan Camat dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Dumoga Barat di lihat dari :

1. Mempengaruhi bawahannya.
2. Meningkatkan Disiplin kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Kepemimpinan

Konsep tentang kepemimpinan dalam dunia pendidikan tidak bisa terlepas dari konsep kepemimpinan secara umum. Konsep kepemimpinan secara umum sering dipersamakan dengan manajemen, padahal dua hal tersebut memiliki perbedaan yang cukup berarti.

Dalam buku kepemimpinan karangan Miftah Toha (2006 : 5) mengartikan bahwa : "Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi."

Pengertian di atas didukung oleh pendapat Stephen P. Robbins dalam buku Manajemen, Seven edition yang dialih bahasa oleh T. Hermaya (2005 : 128) memberikan arti kepemimpinan sebagai berikut : "Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran". Sedangkan menurut Alan Tucker dalam Syafarudin (2002 : 49) mengemukakan bahwa : "kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu". Hal ini memberikan suatu perspektif bahwa seorang manajer dapat berperilaku sebagai seorang pemimpin, asalkan dia mampu mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Tetapi seorang pemimpin belum tentu harus menyanggah jabatan manajer.

B. Konsep Camat dan Kecamatan

Camat diatur pada Pasal 224 UU No.23 Tahun 2014 sebagai berikut :

1. Kecamatan dipimpin oleh seorang kepala kecamatan yang disebut camat yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati/wali kota melalui sekretaris Daerah.
2. Bupati/wali kota wajib mengangkat camat dari pegawai negeri sipil yang menguasai pengetahuan teknis pemerintahan dan memenuhi persyaratan kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
3. Pengangkatan camat yang tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibatalkan keputusan pengangkatannya oleh gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat.

Yang perlu digaris bawahi bahwa pengangkatan Camat, pada penjelasan pasal 224 UU No. 23 Th 2014 dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan menguasai pengetahuan teknis pemerintahan adalah dibuktikan dengan ijazah diploma / sarjana pemerintahan atau sertifikat profesi kepamongprajaan. Kenyataan yang berlaku sekarang ini banyak Camat yang tidak memenuhi syarat dimaksud diatas.

Menurut Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah pada pasal 209 dijelaskan bahwa Kecamatan adalah perangkat daerah Kabupaten/kota, sebagaimana dijelaskan pada ayat (2) huruf f, sebagai berikut: Perangkat Daerah kabupaten/kota terdiri atas: sekretariat daerah, sekretariat DPRD, inspektorat, dinas, badan dan Kecamatan.

C. Konsep Disiplin

Simamora dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2006 : 610) menyatakan bahwa :

“Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi”.

Singodimejo dalam Sutrisno (2009 : 85) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

D. Konsep Motivasi Kerja

Adapun pengertian tentang motivasi ini banyak para ahli yang telah mengemukakan pendapatnya, diantaranya oleh Sondang P. Siagian (1981 : 32) Motivasi suatu keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Selanjutnya pendapat lain dikemukakan oleh Moh. As’ad (1981 : 46) Motivasi Suatu usaha menimbulkan dorongan untuk melakukan tugas.

D. Aparatur Sipil Negara

Menurut Undang Undang nomor 5 Tahun 2014 tentang aparatur sipil negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam skripsi ini penyusun menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Metode deskriptif kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang diamati. Oleh karena itu penelitian ini hanya untuk memfokuskan pada penggambaran dan pemecahan masalah yang dianalisa secara kualitatif.

Adapun penelitian menurut David William, dalam buku Lexi. J.Moleong(2007) adalah “Pengumpulan data pada suatu latar alamiah, dengan menggunakan metode alamiah, dan dilakukan oleh orang atau peneliti yang tertarik secara ilmiah”.

B. Jenis dan Sumber data

Menurut Moleong (2000:90) “Informan merupakan orang dalam yang digunakan untuk memberikan keterangan dan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian.

Adapun narasumber atau informan yang akan dipilih untuk menjadi sumber data primer adalah :

- Camat
- Staf Kecamatan

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab antara peneliti dengan informan yang telah dijadikan sumber data.

2. Observasi.

Adalah suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan secara langsung dari dekat terhadap fenomena obyek yang terjadi atau diteliti, sehingga memungkinkan untuk memperoleh gambaran dari fenomena yang sulit diperoleh dari orang-orang yang dijadikan sumber data.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara meneliti dokumen-dokumen yang relevan dengan permasalahan penelitian.

D. Teknik Analisis Data

Setelah data diperoleh kemudian diolah dan dianalisa untuk diketahui hasil dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah teknik Analisa Kualitatif, yaitu dengan cara memberikan bobot penelitian dari jawaban informan yang berkaitan dengan nilai seperti baik, belum baik, cukup, kurang, dan lain-lain.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kepemimpinan Camat Dumoga barat dalam Memotivasi kerja Aparatur Sipil Negara

a) Kepemimpinan Camat dalam memotivasi kerja pegawai

Dalam bagian ini penyusun membuat analisa berdasarkan temuan-temuan yang terungkap dari daftar pertanyaan. Bagaimana peran kepemimpinan camat Dumoga Barat dalam meningkatkan disiplin kerja para karyawannya merupakan pertanyaan yang hendak dijawab dalam bab ini.

Arahan camat Dumoga Barat dalam persepsi pegawainya. Hanya ada sebagian dari informan menyatakan baik dan ada pula informan yang menyatakan masi kurang baik. Ini bisa diartikan bahwa pada prinsipnya camat masi kurang mampu melaksanakan fungsi arahan dengan maksimal. Sehingga hasil yang diharapkan organisasi belum juga maksimal. Arahan dari pimpinan camat dari sisi kualitas dan cara penyampaian belum dapat diterima dan mendapat respon seimbang dari para pegawai.

Tetapi dari alasan yang diungkapkan Bapak Camat Drs. Samsul. DAI *“Arahan Hanya merupakan implementasi dari adanya Visi yaitu kemampuan memandang ke arah depan, hendak kemana organisasi dan orang-orang di dalam organisasi dibawa, serta tujuan yang hendak dicapai. Dan ini merupakan salah satu prinsip utama saya bagi pimpinan organisasi, swasta dan pemerintahan. saya cukup memberikan arahan-arahan dan pedoman, agar bisa selalu terciptanya kedisiplinan kerja pegawai dalam kecamatan”*.

Hasil wawancara tersebut diatas menunjukkan bahwan dari pemimpin Camat Dumoga barat selalu menunjukkan kualitas kerjanya sebagai pemimpin dalam organisasi.

b) Pemberian Motivasi Kepada pegawai

1. Pemberian penghargaan

Pemberian penghargaan dikantor Camat Dumoga Barat dapat dibilang cukup baik. Hal ini didasarkan pada pernyataan informan. Pemberian penghargaan yang sering dilakukan yakni melalui pujian. Pujian yang ditujukan kepada pegawai yang berprestasi yang akan disampaikan dalam rapat sehingga semua pegawai dapat mendengarnya.

2. Pemberian insentif

Insentif merupakan penghasilan tambahan yang di berikan atas prestasi yang dicapai oleh pegawai. Oleh karena itu, insentif untuk setiap pegawai akan berbeda- beda. Jika dilihat dari pengertiannya, insentif merupakan penghasilan yang di berikan jikalau karyawan memiliki prestasi tertentu dalam melaksanakan tugasnya(kerja).

B. Pelaksanaan Disiplin Kerja Pegawai di Kecamatan Dumoga Barat

Dalam organisasi publik, pegawai dapat bekerja dengan baik dan benar bila terdapat kejelasan batasan kewenangan yang harus dijalankan oleh pegawai tersebut sehingga pegawai dapat bekerja sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sehubungan dengan hal tersebut, Kecamatan Dumoga barat dalam memberikan pelayanan prima sesuai dengan visi dan misi yang dimilikinya harus memiliki batasan/ukuran yang menyangkut Disiplin kerja pegawainya.

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang penting dalam instansi atau perusahaan. Karena apabila tingkat kedisiplinan pegawai semakin baik maka akan semakin tinggi kinerja pegawai dan pekerjaan tanpa kedisiplinan dari pegawai maka akan sulit bagi instansi atau perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

C. Penerapan Disiplin Jam Kerja dan Penyelesaian Tugas-Tugas

Dengan diperoleh informasi dari keterangan informan Anggota Masyarakat yang terkesan bahwa, hasil kerja Aparatur Pegawai di Kantor Camat Dumoga Barat belum memuaskan karena dalam pengurusan Akta Jual Beli sering terjadi kesalahan data, terjadi saling melempar tanggung jawab dan

tumpang - tindih antar Aparatur di Kantor Kecamatan Dumoga Barat karena motivasi uang; maka Camat bersama Aparatur di Kantor Kecamatan harus meningkatkan disiplin jam kerja dan tidak boleh menunda-nunda pekerjaan, waktu kerja harus digunakan dengan semaksimal mungkin, bekerja dengan teliti dan menghindari motif pelayanan yang berorientasi terus kepada uang. Biaya yang timbul atas suatu urusan masyarakat harus sesuai dengan peraturan yang berlaku, tidak boleh memasang tarif sendiri atau mark up biaya pelayanan demi keuntungan, karena perbuatan tersebut adalah bentuk Korupsi Pemerasan (penyalahgunaan wewenang).

Pada saat bertugas dalam kantor setiap hari, Camat bersama Aparat di Kantor Kecamatan Dumoga Barat harus stand by melayani masyarakat pada jam kantor, kecuali jam istirahat makan siang sebagaimana telah diatur sebelumnya (tidak diatur sendiri). Saat jam kerja di Kantor Kecamatan Dumoga Barat bersama Aparatur tetap dalam posisi melayani masyarakat sekalipun tidak ada anggota masyarakat yang datang berurusan di kantor.

D. Dampak Penerapan Disiplin (Terkait dengan kewibawaan dan produktifitas staf pegawai)

Penerapan disiplin dan budaya disiplin secara tepat berdampak positif pada kewibawaan dan tingginya produktifitas kerja seseorang atau suatu institusi. Dengan demikian seseorang atau institusi yang disiplin dipandang sebagai pihak yang berwibawa dan memiliki produktifitas kerja yang tinggi pula.

Tanggung Jawab dan Semangat Kerja Harus memiliki rasa tanggung jawab pada diri masing-masing pegawai sebab tanggung jawab merupakan suatu kewajiban seseorang dalam melaksanakan suatu fungsi dan perannya dalam pekerjaan. Begitupun dalam system absen sebaiknya dilakukan secara perorangan sehingga tidak terjadi penitipan absen, itu artinya membuktikan bahwa adanya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari penyajian data dan analisa data yang telah dilakukan, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Camat telah memberikan konseling kepada pegawainya yaitu dengan memberikan arahan, dorongan dan bimbingan bagi pegawainya pada setiap hari, dan ini yang merupakan salah satu upaya Camat dalam meningkatkan disiplin kerja dari pegawai dikecamatan Dumoga Barat. dan Camat juga telah memberikan petunjuk dan keterangan teguran yang berbentuk lisan atau langsung menegur pegawai yang tidak disiplin dalam menjalankan setiap adanya tugas yang diberikan pegawainya.
2. Pemimpin Camat Dumoga Barat dalam menegakan disiplin ASN Daerah Kabupaten Bolaang mongondow hanya berupa hukuman ringan dan jenis

hukumannya adalah teguran lisan sedangkan hukuman jenis lainnya adalah kewenangan bupati bolaang mongondow. Dalam hal ini kewenangan Camat Dumoga Barat dalam penegakan disiplin ASN adalah merupakan kewenangan Delegatif.

B. Saran

1. Menimbang karna adanya sistem yang berjalan saat ini maka dari kepala pemimpin camat harus lebih tegas untuk berpatokan pada aturan-aturan pemerintahan yang berlaku, jangan sampai mendapat tekanan dari pegawai karna adanya permainan politik.
2. Camat Dumoga Barat harus bersabar dan mempertahankan sikap di dalam memberikan arahan dan masukan kepada pegawai agar berjalan lancar dan muda dimengerti oleh prgawai. Dan seharusnya bimbingan dan arahan harus dilakukan dengan rutin, dan dibuatkan aturan yang tertulis agar aparat lebih disiplin dalam meningkatkan pekerjaan dan tugasnya sebagai pelayan Masyarakat. Dan diharapkan kepada Camat Dumoga Barat ketika dalam memberikan teguran baik lisan dan tulisan harus dengan tegas agar tidak pilih kasih harus netral dan adil didalam memberikan perintah.

DAFTAR PUSTAKA

- J. Rafianto. *Produktifitas dan Manusia Indonesia*, Seri Produktifitas III. Lembaga Sarana Informsi Usaha danProduktifitas. Jakarta. 1985
- Lexi. J.Moleong.*Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Remaja Rosda Karya. 2007
- M. Manullang. *Manajemen Personalia*.AksaraBaru.Jakarta. 1979
- Sondang P. Siagian. *FilosofiAdministrasi*.Jakarta. GunungAgung. 1981
- Maslo, Abraham H, *Motivasi dan kepribadian*. PT. Pustaka Binaman pressindo, Jakarta, 1984
- Mifta Thoha. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta. Raja Graindo 2006
- Fathoni. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT.Rineka Cipta, 2006
- Sutrisno, edi. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Kencana perdana media group. 2009
- Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT.Remaja Rosdakarya. 2005
- Henry Simamora. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. STIE YKPN
- Nainggolan, H. *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta :1987
- Sumber lain :
- Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
 - Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang aparatur sipil negara

- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2008 Tentang Kecamatan