

KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA DI KANTOR CAMAT BARANTI KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

Marwah Ahmad

marwahahmad@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini yang dibahas sebagai permasalahan adalah Bagaimana Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Disiplin Kerja di Kantor Camat Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Bagaimana Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Disiplin Kerja di Kantor Camat Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang dan untuk mengetahui Faktor-faktor apa yang memengaruhi Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Disiplin Kerja di Kantor Camat Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang. Populasi penelitian ini sebanyak 44 orang, sedangkan sampel yaitu menggunakan sampel total berjumlah 44 orang. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik (1) Observasi, (2) Wawancara (3) Kuisisioner, dan (4) Studi Pustaka. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan tabel frekuensi dan persentase. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa indikator Kepemimpinan Camat dengan capaian 67,5 % kategori baik, indikator disiplin kerja dengan capaian 68,5 % kategori baik, Faktor-faktor yang memengaruhi Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Disiplin Kerja di Kantor Camat Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang yaitu faktor kekuatan diri pemimpin 68 %, faktor kekuatan organisasi 68,33 %, faktor kekuatan situasi 67 %, dengan capaian 67,77 %, kategori baik.

Kata Kunci : Kepemimpinan dan Disiplin Kerja

Abstract

This research which is discussed as a problem is How the Camat Leadership in Improving Work Discipline at the Baranti Sub-District Office, Sidenreng Rappang Regency, this study aims to find out how the Camat Leadership in Improving Work Discipline at the Baranti Sub-District Office, Sidenreng Rappang Regency and to find out what factors influence The Camat's Leadership in Improving Work Discipline at the Baranti Sub-district Office, Sidenreng Rappang Regency. The population of this study was 44 people, while the sample used a total sample of 44 people. The data collection technique used in this research is to use the techniques of (1) Observation, (2) Interview (3) Questionnaire, and (4) Literature Study. The collected data was then analyzed using frequency and percentage tables. The results of this study indicate that the Camat Leadership indicator with an achievement of 67.5% is in the good category, the work discipline indicator with an achievement of 68.5% is in the good category. leader self 68 %, organizational strength factor 68.33%, situation strength factor 67%, with 67.77% achievement, good category.

Keywords: Leadership and Work Discipline

A. PENDAHULUAN

Kepribadian merupakan salah satu faktor yang terpenting yang turut menunjang faktor akademis dari individu yang bersangkutan, karena tanpa terbentuk pribadi yang baik, maka nilai akademis yang sudah mereka dapatkan akan sia-sia. Salah satu dari nilai kepribadian yang sangat menunjang dari terbentuknya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas adalah disiplin atau kedisiplinan. Disiplin yang dimaksud berkisar pada disiplin pribadi individu yang bersangkutan, disiplin pada lingkungan, namun yang terpenting adalah disiplin yang berkaitan pada pekerjaan mereka.

Hal ini menunjukkan bahwa disiplin diberlakukan terhadap seluruh lapisan masyarakat termasuk aparat pemerintah sebagai motor penggerak menuju terciptanya pencapaian dan tujuan negara, dan juga ditegaskan oleh Ryaas Rasyid (2007:139) bahwa untuk membangun tradisi perilaku berdisiplin di lingkungan pemerintahan diperlukan aturan main yang jelas dan teladan kepemimpinan yang konsekuen. Disiplin itu mutlak dimiliki oleh setiap aparat pemerintah baik yang berada di tingkat atas, maupun yang berada di tingkat bawah. Disiplin yang dimiliki oleh aparat pemerintah tingkat pusat juga dimiliki oleh aparat tingkat daerah, sehingga baik pusat maupun daerah saling menunjang dalam menciptakan disiplin nasional. Seperti yang tercantum dalam UU No. 22 Tahun 1999 pasal 66 ayat 2 tentang pemerintah daerah dan UU No. 32 Tahun 2004 tentang pemerintah daerah yang menyatakan bahwa Camat adalah kepala Kecamatan. Dari pasal ini dapat diartikan bahwa Camat adalah pemimpin penyelenggaraan pemerintahan di tingkat kecamatan yang menerima pelimpahan sebagian wewenang pemerintahan dari Bupati/Walikota yang bersangkutan. Perangkat pemerintahan Kecamatan sebagai salah satu aparat yang berhubungan langsung dengan masyarakat haruslah memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi yang berkaitan dengan pekerjaan, kerja sama serta pelayanan terhadap masyarakat dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan Kecamatan.

Pembinaan disiplin terhadap aparat pemerintah di kantor kecamatan dilakukan agar tumbuh kesadaran dalam mentaati peraturan yang berlaku, Kurangnya kedisiplinan akan menghambat penyelenggaraan pemerintah Kecamatan

yang secara tidak langsung turut mempengaruhi jalannya sebuah pemerintahan secara keseluruhan. Faktor yang dapat mengubahnya kearah yang lebih baik adalah kedudukan Camat sebagai pemimpin. Dimana sebagai pemimpin seseorang menjalankan fungsi-fungsi manajemen mulai dari perencanaan pengorganisasian, penggerakan hingga kepada tahap pengawasan dan evaluasi.

Pemimpin yang mampu melaksanakan pengawasan terhadap para bawahannya secara benar menurut prinsip, ketentuan dan norma yang ada menuju tercapainya tujuan organisasi, maka dipastikan bahwa tingkat kedisiplinan para bawahan yang dipimpinnya dalam organisasi tersebut akan berjalan sesuai apa dengan yang diinginkan, di samping mampu melakukan pengawasan, pemberian teladan yang baik dari seorang pemimpin kepada bawahannya juga sangat menentukan, karena kecenderungan mengikuti apa yang dilakukan seorang pemimpin oleh bawahan itu sangat besar. Hal ini sejalan dengan budaya bangsa kita yang menganut budaya panutan (paternalistik) atau melihat ke atas (pimpinan), Seorang Camat harus mampu menunjukkan kemampuannya memimpin serta membina pegawai agar mempunyai disiplin kerja yang baik guna kelancaran jalannya pemerintah Kecamatan.

Camat sebagai pemimpin pemerintahan yang bertanggung jawab dalam penyelenggaraan pemerintahan, mengkoordinasikan pembangunan dan pembinaan kemasyarakatan serta mampu menjalankan kepemimpinan dengan sebaik-baiknya, dalam hal ini Camat berkemampuan untuk membangkitkan minat, kemampuan, serta semangat pegawainya demi mencapai tujuan bersama dan mencapai hasil yang sempurna. Oleh karena itu sudah menjadi tugas dan kewajiban Camat untuk menjalankan pemerintahan Kecamatan serta berkewajiban untuk membina disiplin kerja aparat pemerintah di kecamatan. Di samping itu, faktor disiplin dari para penyelenggara pemerintahan Kecamatan, terutama disiplin kerja perangkat kerja juga memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan. Dengan disiplin kerja yang baik berakibat terhadap meningkatnya motivasi produktifitas kerja.

Namun pada kenyataannya, disiplin kerja di kantor kecamatan baranti tidak mematuhi peraturan seperti jadwal masuk dan

pulang kantor tidak tepat waktu. Keberadaan di kantor selama jam dinas, tidak mengerjakan pekerjaan mereka dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai permasalahan pokok, yaitu bagaimana kepemimpinan Camat dalam meningkatkan disiplin kerja pegawainya. Untuk kajian tersebut peneliti mengangkat judul sebagai berikut "Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Disiplin Kerja di Kantor Camat Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang".

Menurut Young (dalam Kartini Kartono, 2003:7) Pengertian Kepemimpinan yaitu bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus. dan pengertian kepemimpinan menurut Siagian (2002 : 62) adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

kepemimpinan dapat dilihat dari beberapa literatur yang umumnya membahas pada hal yang sama. Dari literatur itu diketahui ada teori yang menyatakan bahwa pemimpin itu dilahirkan bukan dibuat. Adapula yang menyatakan bahwa pemimpin itu terjadi karena adanya kelompok, orang, dan dia melakukan pertukaran dengan yang dipimpin. Teori lain mengemukakan bahwa pemimpin timbul karena situasinya memungkinkan ia ada. Orientasi perilaku ini mencoba mengetengahkan pendekatan yang bersifat sosial learning pada kepemimpinan Sedarmayanti (2009:434).

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur dan menilai kepemimpinan camat menurut S. Pamudji (2007:72) meliputi:

1. Pengambilan keputusan. Hal ini meliputi bagaimana pemimpin mengambil keputusan, mampu mempengaruhi bawahan untuk ikut serta dalam setiap pertemuan khususnya yang berkaitan dengan tugas, menempatkan diri dalam rapat, terbuka menerima saran atau ide dari bawahan berdasarkan musyawarah dan mufakat.

2. Pemberian motivasi. Meliputi pemberian penghargaan, perhatian terhadap perkembangan kerja atau promosi jabatan, pemberian kesempatan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan, memberikan penghargaan kepada yang berprestasi atau hukuman bagi pelanggar dan penciptaan kondisi kerja yang baik.
3. Penegakan peraturan, yakni berkomitmen terhadap peraturan yang berlaku, tegas dalam memberikan sanksi namun tetap berpegang kepada persedur yang ada dalam penerapannya.
4. Pemberian teladan. Kemampuan atasan dalam memberikan teladan kepada bawahannya meliputi kepribadian Camat, ketepatan waktu hadir dan pulang kantor, keberadaan di kantor selama jam dinas (kecuali dinas atau diluar kantor), penggunaan pakaian dinas dan atributnya sesuai dengan ketentuan.

Menurut Rivai (2008:34), untuk menentukan kepemimpinan yang efektif dalam menghadapi keadaan tertentu, maka perlu mempertimbangkan kekuatan yang ada dalam tiga unsur, yaitu: diri pemimpin, bawahan dan situasi secara menyeluruh. Mengenai tiga faktor yang perlu diperhatikan dalam merealisasikan kepemimpinan camat yang efektif adalah:

1. Kekuatan diri pemimpin adalah kondisi diri seorang pemimpin yang mendukung dalam melaksanakan kepemimpinannya, seperti latar belakang pendidikan, pribadi, pengalaman dan nilai-nilai dalam pandangan hidup yang dihayati dan diamalkannya (dipedomani dalam berfikir, merasakan, bersikap dan berperilaku).
2. Kekuatan anggota organisasi sebagai bawahan adalah kondisi diri anggota organisasi sebagai bawahan yang pada umumnya mendukung pelaksanaan kepemimpinan seorang pemimpin sebagai atasan, seperti pendidikan atau pengalaman, motivasi kerja atau berprestasi dan tanggung jawab dalam bekerja.
3. Kekuatan situasi adalah situasi dalam interaksi antara pemimpin dengan anggota organisasi sebagai bawahan seperti suasana atau iklim kerja, suasana organisasi secara keseluruhan.

Bagi seorang Pegawai kedisiplinan harus menjadi acuan hidupnya. Tuntutan masyarakat akan pelayanan yang semakin tinggi membutuhkan aparatur yang bersih,

berwibawa, dan berdisiplin tinggi dalam menjalankan tugas. Sikap dan perilaku seorang Pegawai dapat dijadikan panutan atau keteladanan bagi Pegawai di lingkungannya dan masyarakat pada umumnya, dalam melaksanakan tugas sehari-hari mereka harus mampu mengendalikan diri sehingga irama dan suasana kerja berjalan harmonis. Namun kenyataan yang berkembang sekarang justru jauh dari kata sempurna. Masih banyak Pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin dengan berbagai cara. Indikator disiplin kerja pegawai menurut I.S. Levine (2000 :72) adalah :

1. Penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.
2. Kegairahan kerja.
3. Ketaatan terhadap peraturan.
4. Penggunaan dan pemeliharaan sarana prasarana kantor.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Camat Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang. Penelitian ini memiliki 2 (dua) variabel, yaitu variabel pertama disebut sebagai variabel bebas yaitu kepemimpinan camat dan variabel kedua sebagai variabel terikatnya yaitu disiplin kinerja. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Camat Baranti sebanyak 44 orang. Sampel sebanyak 44 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, studi kepustakaan, dan kuesioner, sedangkan teknik analisis data yang telah dikumpulkan melalui wawancara, kuesioner dan kepustakaan diolah dan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis deskriptif kuantitatif menggunakan bantuan tabel frekuensi, dengan menggunakan skala Likert.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengukuran Kepemimpinan Camat melalui dimensi Pengambilan Keputusan, bahwa pegawai sebagai responden memberikan tanggapan bahwa sudah merasa puas atas pengambilan keputusan camat di kantor kecamatan Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang, dalam rekapitulasi pengambilan keputusan dapat dikatakan bahwa pengambilan keputusan sudah efektif yaitu 66 % yang berdasarkan berbagai pertanyaan sesuai dengan indikator di atas.

Kepemimpinan Camat melalui dimensi Pemberian motivasi, bahwa pegawai sebagai

responden memberikan tanggapan bahwa sudah merasa puas atas Pemberian motivasi camat di kantor kecamatan Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang, dalam rekapitulasi Pemberian motivasi dapat dikatakan bahwa Pemberian motivasi sudah efektif yaitu 68,5 % yang berdasarkan berbagai pertanyaan sesuai dengan indikator di atas.

Kepemimpinan Camat melalui dimensi Pemberian teladan, bahwa pegawai sebagai responden memberikan tanggapan bahwa sudah merasa puas atas Pemberian teladan camat di Kantor Kecamatan Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang, dalam rekapitulasi Pemberian teladan dapat dikatakan bahwa Pemberian teladan sudah efektif yaitu 68,5 % yang berdasarkan berbagai pertanyaan sesuai dengan indikator di atas.

Pegawai sebagai responden memberikan tanggapan bahwa sudah merasa puas atas kepemimpinan camat di kantor kecamatan Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang, dalam rekapitulasi Pemberian teladan dapat dikatakan bahwa kepemimpinan camat sudah efektif yaitu 67,5 % yang berdasarkan berbagai pertanyaan sesuai dengan indikator di atas.

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang atau pegawai untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku pada sistem organisasi tersebut. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa adanya dukungan disiplin kerja pegawai yang efektif organisasi akan sulit untuk mewujudkan fokus dan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai produktifitas yang efektif dan efisien. Kepemimpinan camat dalam meningkatkan disiplin kerja pada kantor kecamatan Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang dapat dilihat dari tanggapan yang diberikan oleh pegawai di kantor kecamatan Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang.

Pegawai sebagai responden memberikan tanggapan bahwa sudah merasa puas atas disiplin kerja di kantor kecamatan Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang, dalam rekapitulasi disiplin kerja dapat dikatakan bahwa disiplin kerja sudah efektif yaitu 68,5 % yang berdasarkan berbagai pertanyaan sesuai dengan indikator di atas.

Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Disiplin Kerja di Kantor Camat Baranti

Kabupaten Sidenreng Rappang. faktor yang mempengaruhi kepemimpinan camat (kekuatan diri pemimpin) di kantor kecamatan Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang dengan frekuensi 2 pertanyaan dimana persentase 68 % pada kriteria berpengaruh. Faktor yang mempengaruhi kepemimpinan (kekuatan anggota organisasi) di kantor kecamatan Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang dengan frekuensi 2 pertanyaan dimana persentase 68,33 % pada kriteria berpengaruh. Faktor yang memengaruhi kepemimpinan camat di kantor kecamatan Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang dengan capaian 67,77 % dengan kategori baik.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan permasalahan, tujuan, dan manfaat serta hasil pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan, sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Disiplin Kerja di Kantor Camat Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang sudah efisien berdasarkan dari hasil penelitian dengan adanya tanggapan responden yaitu pegawai bahwa kepemimpinan camat sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, maka sudah bisa dikatakan baik dan efektif dalam kepemimpinannya, hal ini dapat dilihat dari penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, kegairahan kerja, ketaatan terhadap peraturan, penggunaan dan pemeliharaan sarana prasarana kantor, pengambilan keputusan, pemberian motivasi, penegakan peraturan, pemberian teladan.
2. Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Disiplin Kerja di Kantor Camat Baranti dipengaruhi oleh faktor sikap pimpinan, faktor perilaku, pendidikan pegawai, motivasi kerja, tanggung jawab dalam bekerja, kondisi kerja.

E. REFERENSI

- A.S., M. (2003). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Cushway. (2002). *Human Resource Management*. Jakarta: Gramedia.
- Gibson, I. d. (2005). *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur,*

Proses. Editor: Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.

- Hasibuan. (2005). *Manajemen: dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2001). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah”, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, K. (2003). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Keban, Y. T. (2004). *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori, dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media.
- Levine, L. (2000). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja, diterjemahkan oleh Iral Soedjono*. Jakarta: Cemerlang.
- Mangkunegara, A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nitisermi, A. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sasmito Bross.
- Pamudji, S. (2007). *Kepemimpinan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Prijodarminto. (2009). *Pengembangan Model Pembinaan Disiplin yang Efektif terhadap Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Susanto, A. S. (2004). *Komunikasi dalam Teori dan Praktek*. Jakarta: Bina Aksara.
- Wibowo, T. (2006). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Prenada.

Yuki, B. d. (2002). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.