

KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM MENINGKATAN KEDISIPLINAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN GALANG KABUPATEN TOLITOLI

Daniati Hi. Arsyad^{1*}

¹Program Studi Administrasi Negara Universitas Madako Tolitoli
Jl. Kampus Umada, No. 1, Kel. Tambun, Kec. Baolan, Kab. Tolitoli, Sulawesi Tengah

*Email: daniatidani74@gmail.com

ABSTRAK

Pemimpin suatu daerah khususnya kepala kecamatan harus menjadi *figure* yang baik untuk pegawainya melalui sikap dan putusan yang dilakukan. Tujuan Penelitian ini mengetahui Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Galang Kabupaten Tolitoli, Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dimana pendekatan ini menekankan pada makna, penalaran, definisi suatu situasi tertentu. Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Galang Kabupaten Tolitoli Provinsi Sulawesi Tengah. Adapun hasil dalam penelitian ini ditinjau dari teori analisis yang digunakan terdiri dari beberapa indikator yaitu: Gaya atau perilaku kepemimpinan tidak efektif yang terdiri dari "Deserter, Missionary, Autocrat, Compromiser" dan Gaya atau perilaku kepemimpinan efektif yang terdiri dari "Bureaucrat, Developer, Benevolent autocrat, Executive, berdasarkan data yang diperoleh menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Camat Galang Kabupaten Tolitoli dapat dikatakan belum efektif, karena ditandai dengan masih adanya karakter pimpinan yang mencerminkan sikap tidak tegas dalam memberikan sanksi kepada pegawai yang lalai dalam aturan, serta adanya gambaran sikap *missionary* yaitu sikap pimpinan yang terkesan menggampangkan sesuatu, dengan memberikan kepercayaan penuh kepada pegawai dalam mengerjakan tugas tanpa kontrol dan arahan.

Kata Kunci : *Pemimpin, Camat, Kedisiplinan Kerja, Tolitoli*

ABSTRACT

The leader of a region, especially the head of a sub-district, must be an excellent figure to uphold attitudes and decisions. This research aims to determine the leadership of the sub-district head in increasing employee work discipline in the Galang sub-district office, Tolitoli district. This research uses a qualitative approach, which emphasizes a particular situation's meaning, reasoning and definition. The location of this research was carried out at the Galang District Office, Tolitoli Regency, Central Sulawesi Province. The results in this study in terms of the theory of analysis used consist of several indicators, namely: Ineffective leadership style or behaviour consisting of "Deserter, Missionary, Autocrat, Compromiser" and Effective leadership style or behaviour consisting of "Bureaucrat, Developer, Benevolent autocrat, Executive, based on the data obtained shows that the leadership style of the Head of the Galang Sub-District of Tolitoli Regency can be said to be ineffective, because it is marked by the presence of a lead character that reflects an attitude that is not assertive in imposing sanctions on employees who are negligent in the rules, as well as an illustration of a missionary attitude, namely the attitude leaders who seem to make things easy, by giving complete trust to employees in carrying out tasks without control and direction.

Keywords: *Leader, District Head, Work Discipline, Tolitoli*

PENDAHULUAN

Era Globalisasi sekarang ini kepemimpinan yang dibutuhkan oleh suatu lembaga dan organisasi adalah pemimpin yang memiliki nilai kompetensi yang tinggi, dan potensi itu biasa diperoleh jika pemimpin tersebut telah memiliki *experience* (pengalaman), *science* (ilmu pengetahuan) yang maksimal, peran Pemimpin sangatlah berpengaruh bagi pegawai dan untuk mengukur suatu keefektivan dan ketidak efektifannya seorang

pemimpinan Dalam suatu organisasi fungsi dan peran kepemimpinan seorang pemimpin dalam mendorong pembentukan organisasi diharapkan menjadi dominan .

Keberhasilan setiap tugas dan tanggung jawab yang menjadi harapan bagi masyarakat pada umumnya, dan bagi organisasi pada khususnya maka perlu setiap seorang pemimpin memiliki kepribadian yang disiplin, baik itu disiplin waktu, disiplin ilmu maupun disiplin aturan. Agar setiap pekerjaan yang dikerjakan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu sesuai dengan aturan dan perintah atasan. Kedisiplinan tidak hanya harus ada dalam diri pimpinan sebagai teladan tetapi juga harus ada dalam diri semua aparatur, hal ini merupakan salah satu peran kepemimpinan dalam memberikan motivasi, melalui gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, karena tidak ada hal yang lebih penting dalam manajemen organisasi selain kedisiplinan. Pentingnya menemukan arah dan tujuan hidup yang jelas, kedisiplinan merupakan syarat mutlak untuk mencapai tujuan atau melaksanakan misi organisasi. Aparatur harus disiplin dalam mengembangkan diri dalam segala aspek, disiplin dalam mengelola waktu, disiplin dalam melatih keterampilan setiap bidang yang ditekuni. Dalam organisasi, peran pemimpin untuk menegakkan disiplin pegawai merupakan kunci keberhasilan organisasi tersebut (Mattayang, 2019).

Adapun penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini yaitu: (Alam, 2017), Peranan Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Sambutan Kota Samarinda. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis: Peranan Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. Sumber data di ambil dari informan kunci serta didukung data skunder. Analisis data yang digunakan adalah model Air yang dikembangkan Miles, Huberman dan Saldana melalui tahapan-tahapan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Peranan Kepemimpinan Camat Sambutan Kota Samarinda secara Aplikatif mampu meningkatkan kinerja Pegawai. Hal tersebut dapat diketahui dari tindakan yang dilakukan Camat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, baik sebagai pengarah, motivator, pelayanan masyarakat maupun dalam mengkoordinasikan seluruh unit kerja dalam rangka meningkatkan kinerja pegawainya.

Kinerja aparatur terutama dalam hal Kedisiplinan juga merupakan salah satu dari beberapa faktor yang memengaruhi efektifitas. Karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan, Kedisiplinan aparatur merupakan hal yang harus dipatuhi terlebih bagi para Aparatur Sipil Negara, karena adanya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Apartur Sipil Negara, menjelaskan untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang handal, professional, dan bermoral mutlak untuk diperlukan Peraturan disiplin yang dapat dijalankan pedoman dan kelancaran pelaksanaan tugas serta mendorong untuk lebih produktif berdasarkan sistem prestasi kerja (Dirham, 2019).

Menurut (Nawawi, 2006), ada tiga pola perilaku pimpinan yaitu: (1).Berorientasi pada tugas (*taks oriented*), (2). Berorientasi pada hubungan (*relationship oriented*), dan (3). Berorientasi pada efektivitas (*effectiveness oriented*). kemudian Reddin mengembangkan tiga orientasi kepemimpinan menjadi delapan perilaku/gaya kepemimpinan berdasarkan tolak ukur tersebut di bawah ini :

1. Gaya atau perilaku kepemimpinan yang tidak efektif :
 - a) *Deserter* (pembelot), yang menunjukkan perilaku kepemimpinan yang tidak ada rasa keterlibatan dengan anggota dan organisasi, moral rendah, tindakannya suka diprediksi.
 - b) *Missionary* (pelindung dan penyelamat), yang menunjukkan perilaku kepemimpinan sebagai penolong yang lemah dan menggampangkan masalah yang dihadapi.
 - c) *Autocrat* (otokrasi), yang menunjukkan perilaku kepemimpinan yang keras kepala dan bandel karena merasa benar sendiri.
 - d) *Compromiser* (Kompromis), yang menunjukkan perilaku kepemimpinan tidak tetap pendirian, menunda-nunda dan bahkan tidak membuat keputusan, berpandangan/berwawasan dangkal.
2. Gaya atau perilaku kepemimpinan yang efektif :
 - a) *Bureaucrat* (Birokrat) yang menunjukkan perilaku kepemimpinan patuh dan taat pada peraturan, memiliki kemampuan berorganisasi (manusia organisasi), dan cenderung lugu.
 - b) *Developer* atau pembangun dalam memajukan dan mengembangkan organisasi, yang menunjukkan perilaku kepemimpinan kreatif, melimpahkan wewenang, dan menaruh kepercayaan yang tinggi pada anggota organisasi/karyawan sebagai bawahan.
 - c) *Benevolent autocrat* (otokrasi yang lunak/disempurnakan) yang menunjukkan perilaku kepemimpinan dalam bekerja lancar dan tertib, ahli dalam pengorganisasian, dan memiliki rasa keterlibatan diri dalam menggunakan kewenangan atau kekuasaan pemimpin.
 - d) *Executive* (eksekutif) biasanya dalam peran sebagai manajer, yang menunjukkan perilaku kepemimpinan bermutu tinggi, memiliki kemampuan memberikan motivasi pada anggota organisasi sebagai bawahan dan berpandangan luas.

Berdasarkan delapan tolak ukur yang dijelaskan di atas, hal tersebut dapat dijadikan sebagai dasar dan patokan untuk mengetahui peran pimpinan dalam menjalankan tugasnya sebagai atasan yang berwewenang untuk mengatur dan mengendalikan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Berikut ini beberapa gambaran fenomena yang terjadi dilokasi penelitian terkait dengan kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kinerja aparatur pemerintahan: yang pertama Pimpinan atau Camat terlihat jarang berada di kantor pada saat jam kerja, kedua, pegawai lebih sering terlihat memakai pakaian non formal (santai) saat jam kerja yang terkesan bahwa pegawai kantor Camat seakan lepas dari pengawasan pimpinan, ketiga, ada beberapa pegawai yang masih datang terlambat tidak sesuai jam kantor yang telah ditetapkan di Kantor Kecamatan Galang Kabupaten Tolitoli. Hal tersebut membuktikan bahwa pimpinan masih kurang menjalankan perannya sebagai pemimpin, yang mana pada dasarnya pemimpin merupakan contoh dan panutan bagi pegawainya agar proses kerja menjadi lebih baik. Seorang Camat mestinya harus dapat memotivasi para pegawai agar tetap disiplin dan patuh terhadap aturan yang berlaku dan selalu mengontrol pekerjaan atau aktivitas bawahannya sebagai bentuk pola manajemen dalam mengefektifkan Organisasi.

Peran pemimpin bukan hanya berada didalam lingkup kerjanya saja yaitu di kantor kecamatan namun juga kehidupan bermasyarakat, Camat yang kurang bersosialisasi dengan masyarakat tidak akan mengetahui hal apa saja yang menjadi aspirasi masyarakat dan untuk mensejahterakan Desa yang ada di Kecamatan tersebut untuk itu proses pendekatan kepada masyarakat merupakan hal paling penting agar dapat diketahui sebagaimana jiwa sosial seorang pemimpin untuk mengenal masyarakatnya.

Pimpinan juga bertugas untuk memonitoring kinerja pegawai dari kedisiplinan pegawai, dan bertanggung jawab atas tugas tempat dan posisinya dengan baik dan hal ini dilihat bagaimana peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai, kemudian dari peran pemimpin masyarakat dapat menilai bagaimana kepemimpinan camat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pimpinan.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti menyadari akan pentingnya peranan pimpinan dalam hal ini camat sebagai kepala pemerintahan dalam meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai untuk mengefektifkan organisasi, dari uraian latar belakang di atas maka penulis mengambil judul penelitian yaitu: "Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Galang Kabupaten Tolitoli". Adapun masalah pokok yang dibahas oleh penulis dalam penelitian ini dapat dirumuskan yaitu bagaimana Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Galang Kabupaten Tolitoli?

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Galang Kabupaten Tolitoli. Adapun Manfaatnya yaitu: secara akademis, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan kajian dan menjadi salah satu sumbangsih pemikiran ilmiah dalam pengembangan ilmu pengetahuan, terkhusus pada pengembangan ilmu pemerintahan. Manfaat secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi bagi pemerintah. Dalam hal ini dapat menjadi masukan bagi pemerintah Kecamatan Galang Kabupaten Tolitoli dalam melihat serta mengolah potensi-potensi daerah khususnya di Wilayah Kecamatan Galang dalam bidang peningkatan kedisiplinan pegawai. Manfaat Teoritis, penelitian ini merupakan sebagai salah satu alat dalam mengukur efektif dan tidak efektifnya suatu kepemimpinan dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai di kantor kecamatan Galang.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dimana pendekatan ini menekankan pada makna, penalaran, definisi suatu situasi tertentu (Jamaluddin, 2015). Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Galang, Kabupaten Tolitoli, Provinsi Sulawesi Tengah selama dua bulan, yaitu bulan Januari sampai dengan Maret tahun 2021. Informan dalam penelitian ini yaitu: Camat dan Pegawai yang ada di lingkungan Kantor Kecamatan Galang Kabupaten Tolitoli. Adapun instrument dalam penelitian ini adalah peneliti itu sendiri yang didukung oleh alat penelitian lainnya, seperti: pedoman wawancara, alat perekam suara, dan alat tulis menulis. Teknik analisis data yang digunakan yaitu dengan menggunakan model analisis dari Miles dan Huberman, yaitu Pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Sugiyono, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pada teori (Rohaeni, 2016) dengan menggunakan delapan indikator dari gaya kepemimpinan yang efektif dan tidak efektif. untuk mengetahui Kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kedisiplinan kerja aparatur pegawai di kantor kecamatan galang kabupaten Tolitoli. Maka berdasarkan hasil penelitian dilapangan peneliti dapat mengutip hasil wawancara dengan para informan, yang dapat diuraikan sebagai berikut :

Penjelasan dari Bapak Aspat S.sos sebagai Camat Galang :

“Saya sebagai pimpinan kantor kecamatan galang selalu memberi kebijakan kepada seluruh bawahan saya atau pegawai lainnya untuk dapat menaati segala aturan-aturan yang berlaku di lingkup kantor kecamatan galang dan juga saya sangat menegaskan kepada bawahan saya tanpa harus membeda-bedakan mereka. Bahkan saya membangun kedekatan emosional dengan pegawai agar saya mudah memberikan pengaruh positif ke mereka dalam hal kedisiplinan untuk sama-sama menciptakan kinerja yang lebih baik di Kantor ini”.

Kasub.bag Keuangan dan Aset Kecamatan Galang (Rahdia S.pd) menjelaskan pendapatnya sebagai berikut:

“Kalau menurut saya tentang sifat pimpinan dalam menanggapi sikap pegawai yang sering datang terlambat begitu juga dengan pegawai yang sering menggunakan pakaian non formal saat jam kerja, pimpinan hanya memberikan teguran secara lisan, sejauh ini belum ada tindakan yang melebihi dari itu”.

Dilanjutkan dengan hasil wawancara berikutnya:

“Pak Camat selalu menaruh kepercayaan yang penuh kepada seluruh pegawai dalam bekerja dan bertanggung atas pekerjaannya masing-masing, begitu juga ketika pegawai sedang melayani masyarakat Pak Camat tidak pernah meragukan kualitas kami, karena selama ini hasil kerja pegawai yang ada di kantor camat ini tidak pernah mengecewakan pimpinan.

Gaya atau perilaku pimpinan dalam meningkatkan Kedisiplinan Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Galang Kabupaten Tolitoli dapat dikatakan bahwa camat sangat memberi pengaruh terhadap pegawainya agar dapat bekerja dengan baik dan lebih bersungguh-sungguh. Perilaku seorang pemimpin sangat diharapkan agar dapat memberikan suatu perubahan serta harapan yang mengarah kepada kemajuan organisasi, setiap pemimpin pastinya juga selalu mengharapkan agar dapat memberdayakan seluruh bawahannya, dengan harapan agar dapat mencapai tujuan organisasi secara optimal. Usaha kongkrit yang dapat meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai adalah dengan memberdayakan peran dan perilaku kepemimpinan terhadap hubungan dengan bawahan dan dalam pengambilan keputusan di dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan dari hasil wawancara yang di sampaikan oleh beberapa informan diatas, Kepemimpinan Camat Galang masih menerapkan tipe atau tolak ukur dari perilaku kepemimpinan yang tidak efektif karena masih ada beberapa sikap yang masih perlu di pertimbangkan, seperti ketika memberikan motivasi kerja dan arahan kepada seluruh

pegawai. Ketidak tegasnya pimpinan dalam memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak taat aturan yang semestinya harus diberikan sanksi tegas yang melebihi dari terduga lisan agar dapat menjadi motivasi bagi para pegawai untuk tidak mengulangi kesalahan yang sama.

Camat sebagai pimpinan, dari hasil wawancara terakhir di atas terkesan sebagai pimpinan yang *Missionary* yang menggampangkan segala sesuatu, terutama dalam memberikan kepercayaan penuh terhadap pegawai dalam hal menyelesaikan pekerjaan. Sebagai pemegang kendali dalam organisasi seorang pimpinan tidak seharusnya melepaskan pegawai mengerjakan pekerjaan begitu saja, apalagi sampai mempercayai penuh seorang pegawai tanpa kontrol, tanpa bimbingan dan pengawasan dari atas, ditandai dengan masih adanya beberapa pegawai yang baru pada bidangnya tentu masih memiliki tingkat kematangan yang rendah. Maka yang demikian itulah dibutuhkan peran seorang pimpinan dalam mendampingi dan membimbing pegawainya.

Kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu mengoptimalkan segala sumber daya yang ada, dan kepemimpinan yang mampu membentuk budaya organisasi yang sehat dan ideal, yaitu nilai-nilainya baik secara formal maupun informal dianut secara bersama, memberi pengaruh positif terhadap perilaku dan kinerja pimpinan dan seluruh pegawainya. Sehingga mampu menghadapi tantangan internal dan eksternal organisasi. Karakter seorang pimpinan merupakan faktor penentu dalam keberhasilan suatu organisasi (Siti Nur Aisah, 2020) (Ghufron, 2020).

SIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini berdasarkan hasil dan pembahasan di atas menunjukkan bahwa kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kedisiplinan kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Galang Kabupaten Tolitoli belum efektif, ditandai dengan masih adanya karakter pimpinan yang mencerminkan sikap tidak tegas dalam memberikan sanksi kepada pegawai yang lalai dalam aturan, serta adanya gambaran sikap *missionary* yaitu sikap pimpinan yang terkesan menggampangkan sesuatu, dengan memberikan kepercayaan penuh kepada pegawai dalam mengerjakan tugas tanpa kontrol dan arahan.

Adapun Saran dalam penelitian ini adalah dalam menunjukan sikap atau prilakunya sebagai pemimpin bagi seluruh pegawai yang bekerja di kantor Kecamatan Galang agar dapat lebih tegas dalam aturan, demi meningkatkan kesadaran untuk tetap memegang teguh tanggung jawab sesuai kaidah yang berlaku. Serta tetap mengawasi dan mendampingi pegawainya dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, S. (2017). ANALISIS KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT SAMBUTAN KOTA SAMARINDA. *Jurnal Administrative Reform*, 5(4). <https://doi.org/10.52239/jar.v5i4.883>
- Dirham. (2019). Gaya Kepemimpinan yang Efektif. *Dinamis- Journal of Islamic Management and Bussines*, 2(1).
- Ghufron, G. (2020). Teori-Teori Kepemimpinan. *Fenomena*, 19(1). <https://doi.org/10.35719/fenomena.v19i1.34>
- Mattayang, B. (2019). TIPE DAN GAYA KEPEMIMPINAN: SUATU TINJAUAN TEORITIS.

TOLIS ILMIAH: JURNAL PENELITIAN

Vol. 3, No. 1, Mei 2021

JEMMA | *Journal of Economic, Management and Accounting*, 2(2).
<https://doi.org/10.35914/jemma.v2i2.247>

Nawawi, H. (2006). Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi. In *Gajah Mada University Press*.

Rohaeni, H. (2016). Model Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal ECODEMICA*, 4(1).

Siti Nur Aisah. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2). <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.