

**Peran Kepemimpinan Camat Dalam Peningkatan Disiplin Kerja
(Suatu Studi Di Kantor Kecamatan Moronge Kabupaten Talaud)**

Oleh :

Luki Lumakeki

Abstrak

Pembangunan Nasional merupakan usaha meningkatkan kualitas manusia dan masyarakat Indonesia yang dilakukan secara berkelanjutan berdasarkan kemampuan Nasional, dengan memanfaatkan kemajuan pengetahuan dan teknologi serta memperhatikan tantangan perkembangan global. Dalam pelaksanaannya mengacu pada kepribadian bangsa dan nilai luhur yang universal untuk mewujudkan kehidupan bangsa yang berdaulat, mandiri, berkeadilan, kesejahteraan, maju dan kokoh kekuatan moral dan etikanya.

Salah satu tujuan pimpinan untuk organisasinya adalah membuat suasana yang nyaman, hangat dan mendukung kerja sama dimana standar yang tinggi diharapkan dapat diterima. Pimpinan yang baik akan menciptakan suasana dimana setiap karyawan melibatkan diri sepenuhnya terhadap sasaran perusahaan dan bekerja keras untuk memberikan sumbangan ke arah itu.

Karena itu pimpinan yang baik akan menghabiskan banyak waktu untuk membina suasana ini, menjamin bahwa orang-orang tahu betul akan apa yang diinginkan dari mereka, dan bahwa sumbangan mereka akan diakui. Dan karena itulah individu dalam organisasi mesti bekerja sama dengan baik.

Peran camat di Kecamatan Moronge dalam meningkatkan kerja para pegawai dianggap berhasil dan sangat berperan sebagai pemimpin yang menunjukkan kinerja yang baik terhadap pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Moronge.

Kata Kunci;Peran, Kepemimpinan,Disiplin

PENDAHULUAN

Negara Republik Indonesia dalam melaksanakan pembangunan bertitik tolak dari amanat rakyat yang dituangkan ke dalam Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat sebagai Lembaga Tertinggi Negara yang melaksanakan kedaulatan rakyat.

Dengan demikian pelaksanaan pembangunan Nasional mengacu pada kepribadian bangsa dan nilai luhur yang universal, serta bersama-sama dengan pembinaan pemeliharaan stabilitas nasional yang sehat dan dinamis. Kemudian dikeluarkan ketetapan majelis permusyawaratan rakyat tentang pokok-pokok reformasi pembangunan dalam rangka pengelamatan dan normalisasi kehidupan nasional sebagai haluan negara merupakan wujud dari suatu kesadaran kolektif akan pentingnya pembaharuan sistem yang selama ini berlaku.

Hal ini akan semakin jelas kalau melihat ketetapan MPR No. XV/MPR/1998 tentang Penyelenggaraan Otonomi Daerah. Pengaturan Pembagian Perimbangan Keuangan Pusat dan Daerah dalam rangka Negara Kesatuan Republik Indonesia, dimana intinya adalah memberikan kekuasaan kepada Pemerintah Daerah untuk mengelola sumber daya nasional yang ada di daerahnya demi kesejahteraan masyarakat berdasarkan atas kerakyatan yang berkesinambungan dengan diperkuat dengan pengawasan DPRD dan masyarakat.

Adapun perubahan UU dari UU No. 5 V1974 ke UU No. 22/1999 antara lain:

Pertama, Undang-undang ini lebih berjiwa desentralisasi penuh atau otonomi luas kepada daerah otonom, paling tidak dilihat dari undang-undang yang bukan lagi tentang “Pemerintah di Daerah” namun telah menjadi “Pemerintah Daerah”.

Kedua, jika UU No. 5/1974 telah menekankan perlunya otonomi untuk keserasian dengan pemerintah pusat (artinya untuk menjaga kepentingan pusat), maka undang-undang yang baru lebih mengacu kepada pengembangan kapasitas sistematis bagi daerah otonom, sehingga kalau perlu tidak tergantung kepada pemerintah pusat dalam hal pembangunan masyarakat di daerah otonom tersebut.

Ketiga, jika UU No. 5/1974 lebih meletakkan propinsi atau daerah tingkat I sebagai wakil pusat di daerah, dan bukan sebagai daerah otonom, sementara daerah yang benar-benar otonom hanya kabupaten dan kotamadya. maka UU No. 22/1999 menekankan bahwa daerah otonom adalah propinsi dan kabupaten/kota.

Menurut pasal 1 (h) UU No 22/1999. Otonomi Daerah adalah kewenangan daerah otonom untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat

menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Sementara daerah otonom sendiri adalah kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai batas daerah tertentu berwenang mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat dalam negara kesatuan Republik Indonesia. Untuk itu menjadi tugas pemerintah daerah untuk mendorong dan melaksanakan upaya mempercepat laju pertumbuhan pembangunan dan sekaligus membuat pemerataan hasil-hasil pembangunan yang telah dan akan dilaksanakan bagi kesejahteraan masyarakat.

Dalam pasal 11 ayat 2 UU No. 22/1999 diatur bahwa bidang pemerintah yang wajib dilaksanakan oleh daerah Kabupaten dan Daerah Kota meliputi pekerjaan umum, kesehatan dan kebudayaan, pertanian, perumahan, industri, dan perdagangan, penanaman modal, lingkungan hidup, pertanahan, koperasi dan tenaga kerja. Sedangkan Camat mempunyai wilayah kecamatan, karenanya secara maksimal bertanggungjawab dalam cakupan bidang kerjanya.

Selanjutnya kedudukan Camat berdasar UU No. 22/1999 adalah :

1. Camat adalah perangkat daerah yang memperoleh pelimpahan sebagian wewenang untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan dari Bupati/Walikota.
2. Camat diangkat oleh Bupati/Walikota dari Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi syarat.
3. Dalam menjalankan tugasnya, Camat bertanggungjawab kepada Bupati/Walikota

Selain itu Camat mempunyai tugas memimpin penyelenggara pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kehidupan kemasyarakatan dalam wilayah kecamatan Desa/Kelurahan.

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan terjemahan dari bahasa Inggris yaitu *Leadership* yang dalam bahasa Indonesia disebut sebagai kepemimpinan. Kata dasar kepemimpinan adalah pimpin yang artinya tuntun atau bimbing. Dari kata pimpin

lahir kata pemimpin yaitu orang yang memimpin. Sedangkan kepemimpinan adalah orang yang mampu untuk mempengaruhi orang lain dan mengarahkan kepada tujuan yang telah ditetapkan.

Sedangkan George R. Terry memberikan definisi kepemimpinan sebagai keseluruhan aktivitas atau tindakan untuk mempengaruhi serta menggiatkan orang-orang dalam usaha bersama untuk mencapai tujuan. Aktivitas tersebut merupakan proses yang khas dan meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan pengawasan.

Menurut Stoner, kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kekegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya.

Tiga implikasi penting dari definisi tersebut :

Pertama, kepemimpinan menyangkut orang lain bawahan atau pengikut. Kesiediaan mereka untuk menerima pengarahan dan pemimpin para anggota kelompok yang membantu menentukan status/kedudukan pemimpin dan membuat proses kepemimpinan dapat berjalan. Tanpa bawahan, semua kualitas kepemimpinan dari seseorang akan menjadi tidak relevan.

Dua, kepemimpinan menyangkut suatu pembagian *kekuasaan* yang tidak seimbang diantara para pemimpin dan anggota kelompok. Pemimpin mempunyai wewenang mengarahkan tapi sebaliknya anggota kelompok tidak dapat mengarahkan kegiatan pemimpin secara langsung. Sedangkan secara tidak langsung mungkin bisa.

Ketiga, selain dapat memberikan pengarahan kepada para bawahan ataupun pengikut, pemimpin dapat juga menggunakan *pengaruh*. Dengan kata lain para pemimpin tidak hanya dapat memerintah bawahan *apa* yang harus dilakukan tetapi juga dapat mempengaruhi *bagaimana* bawahan melaksanakan perintahnya.

Peran Kepemimpinan Camat Dalam Memotivasi Kerja

Dalam sejarah manusia, bahwa pemimpin hampir selalu menjadi fokus dari semua gerakan, aktifitas, usaha dan perubahan menuju pada kemajuan dalam

kelompok atau organisasi. Pemimpin kelompok atau organisasi yang dibinanya, juga memberikan motivasi kerja, dan menentukan sasaran bersama yang hendak dicapai. Sehingga dapat dikatakan bahwa kegiatan manusia secara bersama-sama selalu membutuhkan suatu kepemimpinan.

Kepemimpinan atau leadership menurut Stogdill adalah “.....proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan kelompok yang terorganisir, dalam usaha menentukan tujuan dan mencapainya.

Sebagai seorang kepala kecamatan, Camat adalah merupakan seorang pemimpin bagi aparatur dan masyarakat dalam wilayah kecamatan, yang mana dalam melaksanakan fungsinya sebagai seorang pemimpin, kepemimpinan camat sangat berpengaruh terhadap proses bekerjanya suatu sistem dari komponen-komponen (aparatur pemerintah kecamatan) dalam menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan sehingga akan terwujud suatu kualitas kerja yang akan dicapai sebagai dampak dari peranan kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin, dalam hal ini adalah Camat.

Dengan kata lain bahwa kepemimpinan camat dalam meningkatkan motivasi kerja merupakan kemampuan camat dalam memandu, membimbing, memberikan atau membangun motivasi-motivasi kerja aparaturnya, mengemudikan dengan baik, memberikan supervisi atau pengawasan dengan efisien, serta kemampuannya dalam menanggapi keadaan yang ada disekitarnya dalam kualitasnya sebagai pemimpin sehingga akan tercapai tujuan atau sasaran yang telah disepakati.

PEMBAHASAN

Kepemimpinan Camat dan Motivasi Kerja Pegawai

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

Arahan camat Moronge dalam persepsi pegawainya. Hampir semua informan menyatakan berhasil, atau menilai baik kualitas arahan camat sebagai pimpinan

terhadap mereka. Tidak satupun informan menilai kualitas yang kurang baik kualitas arahan camat.

Ini bisa diartikan bahwa pada prinsipnya camat telah mampu melaksanakan fungsi arahan dengan maksimal. Sehingga diharapkan hasilnya pada organisasi juga akan maksimal. Arahan yang baik, baik dari sisi kualitas dan cara penyampaian akan dapat diterima dan mendapat respon seimbang dari para pegawai.

Arahan 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 bagi pimpinan organisasi, swasta dan pemerintahan. Pimpinan, cukup memberikan arahan-arahan dan pedoman, bukan sebagai pelaksana.

Agar mampu mengarahkan pimpinan harus memiliki visi yang jelas. Visi yang baik merupakan hasil dari gabungan kajian dan analisis teoritik. realitas empiris yang memberikan imajinasi harapan dari cita-cita masa depan yang lebih maju dan lebih baik, dengan mendasarkan diri pada kondisi riil dan masalah-masalah yang terjadi pada masa lalu dan masa kini. Dalam kaitan inilah visi yang strategis menyangkut gambaran organisasi hendaknya tidak menjadi konsumsi idealisme pimpinan, tetapi harus disosialisasikan kepada anggota sehingga hasilnya diperoleh kesamaan visi diantara seluruh anggota organisasi. Di sinilah terjadi arahan dari pimpinan.

Dengan visi yang sama, pimpinan mampu menyeimbangkan berbagai tuntutan yang saling bersaing. Mengingat pada tataran praktis akan terjadi berbagai benturan dan kepentingan berbeda-beda dari anggota, karena adanya perbedaan diantara mereka. Termasuk perbedaan latar belakang. Dan di dalam perbedaan ini pimpinan tidak boleh memaksakan kehendak.

Karenanya arahan sangat memerlukan kejelasan. Apa yang organisasi harapkan dari pimpinan dan bagaimana pimpinan akan mencapainya. Karenanya penggunaan kata-kata yang tepat dan baik di dalam proses komunikasi antar mereka amat diperlukan. Juga pengungkapan yang hati-hati dengan memakai istilah-istilah

yang tepat. Arahan yang baik adalah arahan yang fokus dan tidak mengandung pernyataan yang bisa disalah artikan.

Bimbingan Camat pada Pegawai

Pimpinan merupakan seorang guru dan ayah. Dan peran memberi bimbingan merupakan tugas dan peran yang melekat pada mereka. Pimpinan membimbing diri sendiri dan orang-orang lain. Bila seorang pimpinan memberikan bimbingan kepada seseorang maka hanya ada satu tujuan, yaitu menolong dan membimbing orang tersebut. Pimpinan akan mencoba menelaah masalah dari sudut pandangnya. Dia juga berusaha mendapatkan pandangan orang lain terhadap masalah.

Setelah mendapatkan gambaran pimpinan akan mendorong dirinya untuk menganalisa masalah dan menyarankan penyelesaian.

Pimpinan juga sering minta bimbingan. Dia juga harus menghadap pimpinannya untuk minta pengarahan dan nasehat. Selain itu juga dari para bawahannya. Pimpinan yang baik sangat paham bahwa banyak hal dimiliki bawahan termasuk diantaranya adalah kebijaksanaan, pemahaman dan pengalaman yang luas atas masalah-masalah praktis.

Bimbingan terkait dengan dorongan (*encouragement*), yang merupakan inti dari motivasi untuk mendapatkan dorongan, pimpinan selalu mencari hal-hal yang baik dari apa yang dikerjakan orang. Dia sungguh-sungguh mendorong bawahannya untuk melakukan apa yang baik bagi diri bawahan itu sendiri sekaligus baik bagi organisasi. Pimpinan akan bersungguh-sungguh mendorong dan ikut serta dengan mereka, karena dia tahu itulah cara terbaik untuk memberi mereka motivasi.

Peran Camat di dalam fungsi pengawasan

Bagi pimpinan bertindak tegas dengan memberikan teguran bila pegawai yang malas melakukan pekerjaannya atau yang melakukan hal-hal merugikan kantor jelas merupakan sikap positif. Ini akan berdampak balik pada organisasi atas peran mereka yang dituntut untuk memberikan pelayanan pada masyarakat.

Pimpinan sekaligus bertindak sebagai pengawas ia harus menjalankan fungsi kontrol (*controlling*), ia harus mengawasi orang-orang-orangnya dalam batas tertentu

dan bertindak tegas atau memberikan teguran-teguran (*warning*) bila diperlukan. Perilaku pengawasan atau *monitoring* ini merupakan sikap dan tindakan pimpinan guna memperoleh informasi tentang kegiatan kerja, melakukan pengecekan tentang kemajuan dan kualitas pekerjaan. Dan bertindak tegas manakala terjadi pelanggaran atas perilaku yang telah disepakati bertujuan untuk menjaga kinerja organisasi secara menyeluruh. Dengan demikian tujuan organisasi dan individu tetap terjaga arahnya secara benar.

Bertindak tegas juga berarti menjaga integritas. Namun integritas disini tidak berarti ingin menghancurkan bawahan. Tegas berarti mengetahui kapan harus berhenti mendengarkan dan kapan harus menuntut. Pimpinan semestinya memiliki prinsip tertentu dan selalu memegang teguh prinsipnya, dan karyawan tahu tentang hal ini.

Bertindak tegas tidak berarti menomorsatukan rasa takut bawahan. Dan pimpinan yang baik sangat peka terhadap rasa takut bawahannya. Namun ia tidak pernah menggunakan ini sebagai senjata. Pimpinan harus memastikan bawah pegawai memiliki rasa takut untuk melanggar peraturan organisasi, mengkhianati teman sejawatnya atau tidak melakukan hal terbaik bagi organisasi.

Kesimpulan

Peran Kepemimpinan Camat dalam peningkatan disiplin kerja pegawai di Kantor Camat di Kecamatan Moronge Kabupaten Talaud sudah dianggap baik. Diambil dari pengambilan data dari informan terutama informan pegawai. Hampir semua pegawai mengatakan bahwa peran Camat sudah baik dalam mempengaruhi pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai.

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 di Kecamatan Moronge. Dan camat juga telah memberikan petunjuk, keterangan. Teguran yang berbentuk lisan atau langsung menegur pegawai yang tidak disiplin didalam menjalankan setiap adanya tugas yang diberikan pegawainya.

Adanya pendidikan dan latihan yang diikuti oleh pegawai yang merupakan salah satu bentuk untuk mewujudkan atau meningkatkan disiplin kerja, karena diselenggarakannya pendidikan dan latihan tersebut dapat menambah pengetahuan dan pengalaman kerja dari aparat. dengan program tersebut aparat juga diberikan kebebasan berinisiatif namun yang menjurus pada arah yang positif dan juga selalu dimonitor atau tetap dipantau oleh camat.

Saran

Camat Moronge bersabar dan mempertahankan sikap didalam memberikan arahan dan masukan kepada Pegawai agar berjalan lancar dan mudah dimengerti oleh pegawai. Dan seharusnya bimbingan dan arahan harus dilakukan selalu dengan rutin. Dan dibuatkan aturan yang tertulis agar aparat lebih disiplin dalam meningkatkan pekerjaan dalam tugasnya sebagai pelayan masyarakat. Dan diungkapkan kepada camat Morongge ketika dalam memberikan teguran baik lisan dan tulisan harus dengan tegas. Agar tidak pilih kasih harus netral dan adil didalam memberikan perintah.

Harus diadakan lagi pelatihan dan latihan bagi pegawai yang belum bisa atau masih kurang terutama dalam bidang administrasi.

Pembinaan diharapkan lebih ditingkatkan lagi dengan menfokuskan pada masing-masing bidang pegawai atau menurut skill atau kemampuannya. Agar lebih mendalam lagi disiplin kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

Alan C. Filley, Robert J. House dan Steven Kerr. *Managerial proses and Organizational Behavior*. 1976

J. Rafianto. *Produktifitas dan Manusia Indonesia*, Seri Produktifitas III. Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktifitas. Jakarta. 1985

J. Kaloh. *Kepala Daerah*

Kartini kartono Drs. *Pemimpin dan Pimpinan*. Rajawali. Jakarta. 1983

M. Manullang. *Manajemen Personalia*. Aksara Baru. Jakarta. 1979

Moh. As'ad. *Psikologi Industri*. Yogyakarta. 1981

- Sarwoto. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Ghalia Indonesia. Jakarta. 1981
- Sondang P. Siagian. *Filosofi Administrasi*. Jakarta. Gunung Agung. 1981
- Sondang P. Siagian. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Bina Aksara Jakarta. 1988
- Soekarno K. *Dasar-Dasar Manajemen*, Mengutip pendapat George R. Terry
(1986:110)
- T. Hani Handoko. *Manajemen Edisi II*. BPFE. Yogyakarta. 1984
- Winarno Surachmad. *Pengantar Metodologi Ilmiah*. PT Tarsito. Bandung. 1970
- Waoekirno Sunardi. *Pengembangan Personalialia*. Surabaya. 1970