

KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA APARATUR PEMERINTAH DI KECAMATAN AMURANG TIMUR

Feronika Mondong¹
Michael Mantiri²
Sofia Pangemanan³

Abstrak

Kepemimpinan camat merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi pemerintah kecamatan, karena kepemimpinan yang efektif dapat menggerakkan, mengarahkan, mendorong dan meningkatkan disiplin aparatur yang dipimpinnya untuk berusaha mengeksplorasi kemampuannya dalam mencapai suatu tujuan organisasi pemerintah kecamatan tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kepemimpinan camat dalam meningkatkan disiplin kerja aparatur pemerintah di Kecamatan Amurang Timur. Teknik analisa data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisa yang dilakukan sepanjang penelitian berlangsung sejak pengumpulan data dimulai, analisis data dilangsungkan secara terus menerus hingga pembuatan laporan penelitian. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa kepemimpinan camat menunjukkan masih belum optimal, karena pelaksanaan kepemimpinan camat khususnya dalam peningkatan disiplin berupa bimbingan belum dilakukan secara berkesinambungan, hal tersebut masih terlihat pada ketaatan pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari, selanjutnya disiplin kerja pegawai dalam melakukan tugas masih terlihat belum optimal, terdapatnya pelanggaran disiplin kerja yang diantaranya masih banyak pegawai yang terlambat datang kantor dan pulang sebelum jam pulang kerja, maka hukuman terhadap pelanggaran disiplin terbatas pada "Peringatan Pimpinan". Secara nyata Camat belum sepenuhnya menggunakan strategi dan pendekatan untuk meningkatkan disiplin kerja aparatur pemerintah di Kantor Kecamatan Amurang Timur dengan mengacu kepada Peraturan Perundang-undangan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Camat, Disiplin Kerja, Aparatur.

¹ Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan FISIP-Unsrat..

² Ketua Penguji/Dosen Pembimbing Skripsi

³ Sekretaris Penguji/Dosen Pembimbing Skripsi

Pendahuluan

Kecamatan adalah pembagian wilayah administratif di Indonesia di bawah kabupaten atau kota. Kecamatan terdiri atas desa-desa atau kelurahan-kelurahan. Dalam konteks otonomi daerah di Indonesia, Kecamatan merupakan SKPD Kabupaten atau Kota yang mempunyai wilayah kerja tertentu yang dipimpin oleh seorang Camat. Sebagai seorang pemimpin, Camat harus memiliki jiwa kepemimpinan dan semangat kerja untuk mengawali proses pembangunan di kecamatan. Jiwa kepemimpinan yang akan mempengaruhi disiplin kerja yang dimiliki seseorang adalah merupakan potensi, dimana seseorang belum tentu bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar setiap pegawai mau menggunakan seluruh potensinya. kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena kepemimpinan yang efektif dapat menggerakkan, mengarahkan dan mendorong orang lain untuk berusaha mengarahkan kemampuannya dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Untuk menjamin keberhasilan setiap tugas dan tanggung jawab, perlu setiap orang 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 kepemimpinan sebagai teladan tetapi juga harus ada dalam diri semua pegawai, hal ini merupakan salah satu peran kepemimpinan dalam memberikan motivasi, melalui kepemimpinan yang diterapkan dalam

melaksanakan tugas dan kewajibannya, karena tidak ada hal yang lebih penting dalam manajemen organisasi dibandingkan dengan kedisiplinan. Selain pentingnya menemukan arah dan tujuan hidup yang jelas, kedisiplinan merupakan syarat mutlak untuk mencapai tujuan atau melaksanakan misi organisasi. Kita harus disiplin dalam mengembangkan diri dalam segala aspek, kita harus disiplin dalam mengelola waktu, kita harus disiplin dalam melatih keterampilan kita dalam setiap bidang yang kita jalani. Dalam organisasi, peran pemimpin untuk menegakkan disiplin pegawai merupakan kunci keberhasilan organisasi tersebut.

Disiplin pegawai negeri pada era reformasi seperti sekarang ini mendapat sorotan intensif dari masyarakat sehingga banyaknya keluhan dari masyarakat yang berhubungan dengan kinerja aparat terutama yang berhubungan dengan disiplin kerja pegawai sering muncul kepermukaan. Untuk mengatasi hal tersebut pemerintah telah mengeluarkan peraturan yang berhubungan dengan disiplin kerja pegawai sipil, seperti tertuang dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian bahwa: "Dengan tidak mengurangi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan maka untuk menjaga tata tertib dan kelancaran tugas diadakan peraturan disiplin kerja pegawai negeri sipil". Banyaknya peraturan yang telah dikeluarkan berkaitan dengan usaha meningkatkan disiplin kerja pegawai, tetapi dalam pelaksanaannya ada kecenderungan tingkat disiplin kerja pegawai menurun dan masih sering dijumpai diberbagai instansi pemerintah yang ada. Kurangnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang

diberikan merupakan salah satu kecenderungan menurunnya tingkat disiplin kerja pegawai pada institusi dimana mereka bekerja. Melihat kepemimpinan di suatu organisasi berkaitan langsung dengan kedisiplinan aparatur pemerintah, dan dengan observasi awal yang telah dilakukan penulis pada kantor Kecamatan Amurang Timur ditemukan bahwa Camat sebagai pemimpin belum dapat menerapkan aturan-aturan yang ditetapkan oleh Pemerintah Daerah serta melaksanakan tugas dan kewajiban dengan memelihara disiplin pegawai dengan jumlah pegawai yang sedikit, belum mampu menciptakan suasana kantor yang kondusif yang mana belum ada hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan dan bawahan dengan bawahan, kemudian pegawai kecamatan yang belum mampu melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan uraian diatas ada beberapa fenomena yang terjadi diantaranya, terjadinya banyaknya pegawai yang disertai berkurangnya beban kerja di lingkungan pemerintah kecamatan, akibatnya banyak pegawai yang tidak mempunyai pekerjaan yang jelas, serta ada pegawai yang memiliki usaha di luar pekerjaan sebagai PNS dan mereka seringkali menjalankan usahanya di sela-sela jam kantor dan juga masih terbatas pada disiplin fisik administratif, fenomena yang terjadi belum ada sistem yang baik untuk menjaga disiplin termasuk punishment.

Tinjauan Pustaka

Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin leader menjadi leadership. Kartono (2005:51), menyatakan pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga

diamiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai sasaran tertentu. Rivai (2006:65), menyatakan kepemimpinan adalah anggota dari suatu kumpulan yang diberi kedudukan tertentu dan diharapkan dapat bertindak sesuai kedudukannya. Jadi pemimpin juga seorang dalam suatu perkumpulan yang diharapkan dapat menggunakan pengaruhnya untuk mewujudkan dan mencapai tujuan kelompok. Sudnamunawar (2006:1) pemimpin adalah seseorang yang memiliki kecapakan tertentu yang dapat mempengaruhi para pengikutnya untuk melakukan kerjasama ke arah pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Raven dalam Wirjana (2006:4), mengatakan bahwa pemimpin adalah seseorang yang menduduki suatu posisi di kelompok, mempengaruhi orang-orang dalam kelompok itu sesuai dengan ekspektasi peran dan posisi tersebut, dan mengkoordinasi serta mengarahkan kelompok untuk mempertahankan diri serta pencapaian tujuannya. Syafi'ie (2005:139), menyatakan bahwa pemimpin adalah orang yang mempengaruhi pihak lain melalui proses kewibawaan komunikasi sehingga orang lain tersebut bertindak sesuatu dalam mencapai tujuan tertentu. Sedangkan Nawawi (2014:174), mengatakan bahwa pemimpin adalah orang yang memimpin. Sedangkan pengertian pemimpin yang paling baru sebagai post modern dari Lantu (2007) dalam (Harbani Pasolong 2008:3) menyatakan bahwa pemimpin adalah pelayanan. Definisi yang terakhir sangat menarik karena yang terjadi selama ini adalah pemimpin yang dilayani, bukan melayani? Intinya pemimpin adalah orang yang mempunyai pengikut atau pendukung karena kepastiannya.

Menurut Jabal Tarik Ibrahim (2005:152) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas orang lain atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Dalam situasi apapun dimana seorang berusaha mempengaruhi perilaku orang lain atau kelompok, maka saat itu berlangsung kegiatan kepemimpinan. Orang yang dipengaruhi tidak saja pada bawahan, tetapi juga atasan, rekan sejawat atau sanak keluarga.

Kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi perilaku orang banyak agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan (leadership) adalah kualitas yang harus dimiliki seorang pemimpin dalam kegiatannya. Seorang pemimpin harus berusaha membimbing, memberi pengarahan, mempengaruhi perasaan dan perilaku orang lain, serta menggerakkan orang lain itu untuk keperluan menuju sasaran yang diinginkan bersama. Margono Slamet (dalam J. T. Ibrahim, 2005:152).

Menurut George R. Terry dalam bukunya *Principle of management* mengemukakan 8 Kepemimpinan sebagai berikut :

- a. Teori Otokratis
- b. Teori Psikologis
- c. Teori sosiologis
- d. Teori Supportif
- e. Teori Laissez Faire
- f. Teori Perilaku Pribadi
- g. Teori Sifat
- h. Teori situasi

Menurut Haward H. Hayt dalam bukunya *"Aspect of Modern Publik Administration"* yang dikutip oleh Kartini Kartono (2005:39) mengemukakan: Kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia untuk membimbing orang. Sedangkan menurut Margono Slamet (dalam J. T. Ibrahim, 2005:153) seorang

pemimpin harus mempunyai beberapa syarat dan sifat, yaitu :

- a. Mempunyai visi yang jelas
- b. Mempunyai kemampuan untuk bekerja keras
- c. Mempunyai ketekunan dan ketabahan
- d. Mempunyai disiplin baja
- e. Mempunyai sikap yang tenang dalam mengambil keputusan
- f. Memberdayakan orang lain
- g. Mempunyai pengaruh pada orang lain

Kecamatan atau sebutan lain adalah wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah. Kedudukan kecamatan merupakan perangkat daerah kabupaten/kota sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu dan dipimpin oleh camat. Camat merupakan pemimpin kecamatan sebagai perangkat daerah kabupaten atau kota. Camat berkedudukan sebagai coordinator di wilayah kecamatan dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah kabupaten atau kota. Seorang camat hendaknya mengetahui kedudukan, tugas dan fungsinya (Suradinata, 2006:144). Menurut pendapat di atas kedudukan, tugas dan fungsi camat adalah:

- a) Kedudukan camat, sebagai kepala pemerintahan kecamatan.
- b) Tugas camat, memimpin penyelenggaraan pemerintahan, pembinaan pemerintahan desa atau kelurahan, pembangunan dan pembinaan kehidupan kemasyarakatan, menyelenggarakan koordinasi atas kegiatan instansi vertikal dengan dinas di daerah dan antara instansi vertikal lainnya di dalam wilayah kecamatan.
- c) Fungsi camat yaitu penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan umum dan pembinaan desa dan kelurahan, pembinaan ketentraman dan

pembinaan lingkungan hidup, pembinaan kesejahteraan sosial, pembinaan pelayanan umum, penyusunan rencana dan program, pembinaan administrasi, ketatausahaan dan rumah ketertiban wilayah, pembinaan pembangunan masyarakat desa yang meliputi pembinaan sarana dan prasarana perekonomian, produksi, dan pembinaan pembangunan pada umumnya.

Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula (Setiyawan dan Waridin, 2006:189). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (Veithzal Rivai dan Ella Jauvani, 2009:825). Siagian (2012:112) mengemukakan bahwa disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, lepas dari kesalahan dan kekhilafan. Jadi disiplin karyawan adalah suatu bentuk pelatihan karyawan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerja. Berdasarkan pengertian diatas

disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut Siagian (2012:306) yaitu Disiplin retributive (*retributive discipline*) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah. Disiplin korektif (*corrective discipline*) yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat. Perspektif hak-hak individu (*individual right perspective*) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner. Perspektif utilitarian (*utilitarian perspective*) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya. Disiplin kerja dapat dipengaruhi beberapa faktor, yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada karyawan, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin (Singodemedjo dalam sutrisno, 2009:89-92). Ada beberapa tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu sanksi pelanggaran ringan, sedang dan berat. Sanksi pelanggaran ringan meliputi teguran lisan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis. Sanksi pelanggaran sedang meliputi penundaan

kenaikan gaji, penurunan gaji, dan penundaan kenaikan jabatan. Sanksi pelanggaran berat meliputi penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dan pemecatan (Rivai dan Ella, 2009:831). Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seseorang dalam suatu organisasi, diantaranya tujuan dan kemampuan adalah tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan yang harus sesuai dengan pegawai yang bersangkutan. Kemudian, teladan pemimpin yaitu pimpinan yang dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. Balas jasa adalah pemberian balas jasa yang dibayarkan oleh pegawai berdasarkan pekerjaan yang telah diselesaikan. Selanjutnya adalah keadilan yaitu tidak membedakan pegawai yang satu dengan yang lain karena instansi melakukan keadilan terhadap semua pegawai. Sanksi hukuman hendaknya bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan. Kemudian ketegasan adalah pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan setiap karyawan dapat mewujudkan kedisiplinan yang baik dalam perusahaan. Hubungan kemanusiaan adalah hubungan yang harmonis diantara sesama karyawan, ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan (Hasibuan, 2006:194-198).

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut ability (kemampuan),

sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai performance (kinerja). Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut Mangkunegara (2005:75) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson, 2009:113).

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan perspektif pendekatan kualitatif. Menurut Denzin dan Lincoln (dalam Moleong 2006:5) menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah, dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada. Adapun Bogdan dan Taylor (dalam Moleong 2006:4) mendefinisikan

metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Sejalan dengan definisi tersebut, Kirk dan Miller (dalam Moleong 2006:4) mendefinisikan bahwa penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung dari pengamatan pada manusia baik dalam kawasannya maupun dalam peristilahannya. Fokus dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan camat Amurang Timur dalam meningkatkan Disiplin Kerja Aparat Pemerintah Kecamatan Amurang timur. Kepemimpinan camat difokuskan pada kegiatan camat Kecamatan Amurang Timur sebagai seorang pemimpin untuk beresaha membimbing, memberi pengarahan, mempengaruhi perasaan dan perilaku orang lain, serta menggerakkan orang lain itu untuk meningkatkan disiplin kerja aparatur pemerintah di Kecamatan Amurang Timur. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula (Setiyawan dan Waridin, 2006:189).

Dalam penelitian ini responden dipilih secara sengaja (*Purposive Sampling*) sebanyak 10 orang yang dianggap memiliki pengetahuan yang baik tentang masalah disiplin kerja di Kantor Kecamatan Amurang Timur. Adapun yang menjadi informan penelitian dalam penelitian ini adalah :

- Camat Amurang timur 1 (satu) Orang
- Sekretaris Camat 1 (satu) Orang
- Staf Pegawai/Administrasi 4 (empat) Orang
- Anggota Masyarakat 4 (empat) Orang

Hasil Penelitian

Penerapan disiplin dalam ketaatan hukum baik dari cara berpikir, sikap dan bertindak selalu memperhatikan peraturan perundang-undangan dan norma-norma yang berlaku. Memperhatikan jawaban responden dari anggota masyarakat dimana, masih terdapat aparatur pemerintah di Kantor Kecamatan Amurang Timur yang belum tertib waktu pada saat masuk dan pulang kantor; dan jawaban responden Camat sendiri bahwa, sanksi pelanggaran disiplin pada saat ini masih bersifat peringatan; menjadi petunjuk bahwa aparatur pemerintah di Kecamatan tingkat kerawanan akan pelanggaran hukum masih berkategori rendah. Olehnya itu Camat sebagai pimpinan harus terus berupaya mendisiplinkan aparatur pemerintah di Kantor Kecamatan Amurang Timur agar terus mengurangi pelanggaran disiplin walaupun masih berkategori ringan; sebab kalau dibiarkan tidak menutup kemungkinan terjadi pelanggaran lebih berat atau terjadi perbuatan pidana yang lebih berat di kalangan aparatur pemerintah Kecamatan Amurang Timur. Untuk itu peraturan perundang-undangan tentang kepegawaian, disiplin pegawai dan amat terlebih peraturan perundang-undangan lainnya di Indonesia harus ditaati agar tidak terjerumus dalam berbagai tindak kejahatan seperti tindak kejahatan korupsi, kejahatan kekerasan dan kekejaman, pembunuhan, kejahatan moral seperti perzinahan, narkoba dan lain-lain. Agama dan ajaran yang bersumber dari Tuhan harus ditaati guna pengendalian diri; demikian juga norma-norma kesusilaan dan adat budaya yang baik di tengah-tengah masyarakat harus dihormati dan ditaati.

Moral atau mores adalah berkaitan dengan suatu perbuatan atau tingkah

laku yang baik. Moral atau tingkah laku yang baik seseorang tercermin dalam cara berpikir yang bersih, tutur kata yang baik (tidak kotor dan senono), dan dalam setiap perbuatan yang baik berupa : jujur, setia, taat pada aturan, menghormati orang lain, memiliki loyalitas tinggi, mau berempati dengan orang lain, peduli lingkungan, peduli orang banyak, suka menolong, dan lain sebagainya. Dengan adanya sanksi pelanggaran disiplin yang bersifat teguran yang diberikan oleh Camat terhadap aparatur pemerintah di Kecamatan Amurang Timur dan belum ditemukan informasi atau laporan masyarakat Kecamatan tentang “tindak amoral” serta menjadi petunjuk bahwa aparatur pemerintah di Kantor Kecamatan Amurang Timur masih memiliki moral yang baik.

Semakin disiplin suatu institusi pemerintahan dapat terlihat pada rendahnya pelanggaran dan hukuman terhadap pelanggaran disiplin; dan sebaliknya melihat tingkat ketidakdisiplinan suatu institusi pemerintahan terlihat pada banyaknya sanksi atau hukuman yang diberikan kepada pelanggar disiplin pada institusi pemerintahan tersebut.

Memperhatikan pemberian sanksi disiplin oleh Camat di Kantor Kecamatan Amurang Timur masih sebatas peringatan, dan diperkuat dengan kesadaran disiplin oleh aparatur pemerintah di Kantor Kecamatan Amurang Timur menjadi petunjuk bahwa belum ditemukan sanksi atau hukuman yang lebih nyata atau berklasifikasi sedang dan berat terhadap aparatur pemerintah di Kantor Kecamatan Amurang Timur. Pemberian hukuman disiplin kepada pelanggar disiplin adalah tindakan disiplin. Olehnya itu apabila pimpinan institusi pemerintahan tidak memberikan

hukuman disiplin apabila terjadi pelanggaran disiplin sekalipun pelanggaran disiplin ringan, maka pimpinan tersebut adalah tidak disiplin dan juga sebagai pelanggar disiplin sebagai kelalaian atau kesengajaan. Olehnya itu, Camat Amurang Timur sebagai pimpinan di Kantor Kecamatan harus memberikan hukuman disiplin kepada aparatur pemerintah di Kantor Kecamatan sekalipun dalam pelanggaran ringan sesuai dengan kewenangannya sebagaimana diatur oleh Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Ketegasan dalam pemberian hukuman disiplin kepada Aparatur di Kantor Kecamatan adalah dalam rangka menghentikan suatu bentuk pelanggaran disiplin yang telah dilakukan dan mencegah terjadi pelanggaran disiplin yang lebih berat; dan dengan demikian tindakan preventif, korektif dan progresif dalam membina disiplin berjalan secara serentak.

Penerapan disiplin kerja dan budaya disiplin secara tepat berdampak positif pada kewibawaan dan tingginya produktivitas kerja seseorang atau suatu institusi. Dengan demikian seseorang atau institusi yang disiplin dipandang sebagai pihak yang berwibawa dan memiliki produktivitas kerja yang tinggi pula. Selanjutnya penerapan disiplin kerja oleh Camat bersama aparatur pemerintah di Kantor Kecamatan Amurang Timur berdampak negatif pada hal-hal sebagai berikut:

1. Tidak enghasilkan kewibawaan pemerintah kecamatan, mulai Camat sampai aparatur pemerintah di Kantor Kecamatan Amurang Timur untuk disegani dan dihormati oleh seluruh elemen masyarakat kecamatan maupun masyarakat wilayah lainnya.

2. Kewibawaan, keseganan dan rasa hormat masyarakat terhadap aparatur pemerintah Kecamatan Amurang Timur akan berpengaruh terhadap kelancaran pelaksanaan tugas-tugas aparatur pemerintah Kecamatan serta pelaksanaan berbagai program-program di tingkat kecamatan. Mencapai kewibawaan ini, Camat bersama aparatur pemerintah di Kantor Kecamatan Amurang Timur harus konsisten membangun disiplin pribadi, Camat harus serius secara kontinu mengembangkan strategi dan pendekatan untuk pendisiplinan kerja aparatur pemerintah di Kantor Kecamatan Amurang Timur Camat bersama aparatur pemerintah di Kantor Kecamatan harus disiplin waktu pada saat masuk dan pulang kantor, Camat bersama aparatur pemerintah di Kantor Kecamatan harus disiplin pada saat jam kerja dan penyelesaian tugas-tugas dengan menghentikan segala bentuk ngerumpi dan main-main, berdisiplin dan penuh kesopanan dan keramahmatan saat menerima tamu, berdisiplin dalam menerima dan menyelesaikan urusan masyarakat, berdisiplin dan bertanggungjawab dalam menggunakan inventaris kantor, taat hukum, berdisiplin menjaga moral, dan Camat harus disiplin menegakkan aturan dalam pemberian sanksi / hukuman terhadap pelanggaran disiplin;
3. Keseganan dan rasa hormat akan meningkatkan ketaatan dan partisipasi masyarakat kecamatan terhadap aparatur pemerintah Kecamatan. Dengan demikian setiap program yang berhubungan dengan masyarakat, akan terjadi penerimaan baik disertai oleh tingginya partisipasi masyarakat;
4. Penerapan disiplin kerja pada aspek-aspek tersebut di atas akan menghindarkan Camat bersama aparatur pemerintah di Kantor Kecamatan Amurang Timur terhindar dari berbagai praktek pelanggaran disiplin yang mengakibatkan hukuman disiplin mulai dari hukuman ringan, sedang dan berat yang berakibat pada pemecatan;
5. Dengan menerapkan disiplin kerja, produktivitas akan meningkat karena setiap hari Camat bersama aparatur pemerintah di Kantor Kecamatan berfokus dan terkonsentrasi untuk kerja dan menyelesaikan semua tugas.
6. Dengan menerapkan disiplin kerja, Camat bersama aparatur pemerintah di Kantor Kecamatan Amurang Timur akan mampu memikul tanggung jawab dalam mengemban tugas umum Camat dan tugas penyelenggaraan otonomi daerah yang dilimpahkan Gubernur dan Walikota.
7. Dengan menerapkan disiplin kerja di Kantor Kecamatan Amurang Timur akan mendidik dan membangun bagi Camat dan aparatur pemerintah di Kantor Kecamatan dalam kerangka kenaikan pangkat dan job karir selanjutnya sebagai tujuan karir pegawai negeri sipil.
8. Dengan menerapkan disiplin kerja di Kantor Kecamatan Amurang Timur akan meningkatkan integritas aparatur pemerintah Kecamatan Amurang Timur, pemerintah desa di wilayah Kecamatan serta akan memacu perekonomian dan pembangunan di wilayah Kecamatan.

Kesimpulan

1. Kepemimpinan Camat dalam meningkatkan disiplin menunjukkan masih belum optimal, karena pelaksanaan kepemimpinan Camat khususnya dalam peningkatan disiplin berupa bimbingan belum dilakukan secara kontinyu. Hal tersebut masih terlihat pada ketaatan pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari;
2. Disiplin kerja pegawai dalam melakukan tugas masih terlihat belum optimal. terdapatnya pelanggaran disiplin kerja yang diantaranya masih banyak pegawai yang terlambat datang kantor dan pulang sebelum jam pulang kerja, maka hukuman disiplin terhadap pelanggaran disiplin terbatas pada "Peringatan Pimpinan" yakni, peringatan dari Camat Amurang Timur;
3. Masih banyak kekurangan dalam kepemimpinan Camat pada saat ini keadaan disiplin kerja aparatur pemerintah di Kantor Kecamatan Amurang Timur dimana kepemimpinan Camat sebelumnya jauh lebih baik dibandingkan dengan keadaan disiplin kerja sewaktu dipimpin oleh Camat sebelumnya;
4. Secara nyata Camat belum sepenuhnya menggunakan strategi dan pendekatan untuk meningkatkan disiplin kerja aparatur pemerintah di Kantor Kecamatan Amurang Timur dengan mengacu kepada Peraturan Perundang-undangan dan
5. Kinerja Camat Amurang Timur dalam meningkatkan disiplin kerja aparatur pemerintah di Kantor Kecamatan Amurang Timur belum memuaskan. Kinerja Camat dilihat secara komprehensif, yang meliputi :
 - Disiplin pribadi Camat sebagai pemimpin yang belum menjadi

contoh atau teladan bagi aparatur pemerintah di Kantor Kecamatan Amurang Timur;

- Penerapan disiplin harus lebih ditingkatkan masuk dan pulang kantor terhadap aparatur pemerintah di Kantor Kecamatan Amurang Timur;
- Penerapan disiplin jam kerja dan penyelesaian tugas-tugas oleh aparatur pemerintah di Kantor Kecamatan Amurang Timur,;
- Penerapan disiplin kerja dalam penerimaan tamu (disiplin kesopanan dan keramahtamahan);
- Penerapan disiplin pelayanan dan penyelesaian urusan masyarakat dengan mengedepankan kualitas pelayanan dan kualitas hasil kerja;
- Penerapan disiplin penggunaan inventaris kantor,
- Penerapan disiplin ketaatan hukum;
- Penerapan disiplin moralitas (penangkalan perbuatan-perbuatan amoral);

Saran

1. Menangkal tindakan tindak indiscipliner yang dilakukan oleh aparatur pemerintah di Kantor Kecamatan Amurang Timur pada saat jam masuk dan pulang kantor, maka Camat harus menyiapkan absensi tiap hari untuk pencatatan kedatangan/atau kehadiran aparatur pemerintah pada saat masuk jam kantor, balik kantor pada jam istirahat makan siang apabila makan di rumah masing-masing, dan absensi jam pulang kantor.
2. Absensi tersebut tiap minggu di evaluasi dan hasil rekap evaluasi dipampang pada papan pengumuman agar dapat dibaca oleh masyarakat umum.
3. Untuk meningkatkan disiplin pelayanan masyarakat, pemrosesan

- dan finalisasi urusan masyarakat perlu dilakukan pelatihan-pelatihan, perbaikan birokrasi pelayanan, penyusunan jadwal kerja, pembenahan sarana dan prasarana pelayanan, penentuan biaya pelayanan yang pantas, dan evaluasi kerja setiap minggu.
4. Untuk meningkatkan disiplin ketaatan hukum, Camat harus melakukan seminar-seminar yang berkaitan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau berhubungan dengan tugas sebagai pegawai negeri sipil.
 5. Untuk meningkatkan disiplin moral, perlu dilangsungkan Ibadah 1(satu) kali dalam satu minggu dengan waktu maksimum 1,5 jam per Ibadah agar tidak menyita waktu kerja.
 6. Seringan apapun suatu pelanggaran disiplin harus tetap diberi hukuman disiplin demi pencegahan pelanggaran disiplin lebih berat;
 7. Disiplin terus digalakkan karena dengan berdisiplin tugas-tugas umum Camat, tugas-tugas otonomi daerah, tugas pemerintahan lainnya serta pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan dengan lancar.
 8. Aparatur pemerintah di Kantor Kecamatan terus dipacu untuk berdisiplin. demi perbaikan karir mereka sebagai pegawai negeri sipil.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, Reza, 2010. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Skripsi Mahasiswa Universitas Diponegoro.
- Dessler, Gary, 2005. "Human Resource Management". Pearson Prentice Hall.
- Dewita, Herianty, 2007. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening". Tesis Pasca Sarjana Univesitas Diponegoro Semarang.
- Handoko, Hani, 2005. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, S. P Malayu. 2008. Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hairiyah, 2012. "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Intervening". Skripsi Mahasiswa Universitas Syarif Hidayatullah.
- Ivancevich, John M. Konopaske, R., Matteson, 2007. Perilaku dan Manajemen Organisasi, Jilid 2. Jakarta : Erlangga.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki, 2005. "Perilaku Organisasi", Jilid 2, Jakarta: Salemba Empat.
- George R Terry, 2005. "Principle of Management"
- Luthans, Fred, 2006. Perilaku Organisasi, Jilid 10. Jogjakarta : ANDI.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : Badan penerbit. PT. Rosdakarya.
- Moleong, Lexy. 2006. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Nurjanah, 2008. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan".Tesis Pasca Sarjana Univesitas Diponegoro Semarang.
- Pabundu, Tika, 2008. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta : Bumi Aksara.

- Prasetyo, Lis. 2008. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja", *Jurnal Neo- Bisnis*, Vol. 2, No.2.
- Rivai Veithzal, 2010, *Kiat Kepemimpinan Dalam Abad ke 21 Murai Kencana*, Jakarta.
- Robbins Stephen P. dan Mary Coulter. 2010. "Manajemen". Ed 10. Jakarta: Erlangga.
- Robert L. Mathis dan Jackson, John H. 2009 "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Askara,
- Sutrisno, Edy. 2010. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Ed.1. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Siswanto, Sucipto dan Agus, 2008. "Teori dan Perilaku Organisasi". UIN-Malang Press.
- Setiyawan dan Waridin, 2006, *Kepemimpinan: Dasar-Dasar dan Pengembangannya*, Andi, Yogyakarta.
- Sedarmayanti, 2011. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Cet kelima. Bandung: PT Refika Aditama.
- Tampubolon, Biatna Dulbert, 2007. "Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi yang telah Menetapkan SNI 19-9001-2001", *Jurnal Standarisasi* Vol. 9 No 3.
- Thoha, Miftah, 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Umam, Khaerul, 2010. "Perilaku Organisasi", Bandung: CV Pustaka Setia.
- Veithzal Rivai, 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala. 2010. "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan". Cet ke 3. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo, 2012. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers.,
- Wirjana Bernadine R. & Susilo Suprudo, 2006, *Kepemimpinan: Dasar-Dasar dan Pengembangannya*, Andi, Yogyakarta.
- Wibowo, 2012. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Suradinata, 2006. *Tugas dan Fungsi Camat*, Anwar Sadat, Yogyakarta.
- Suhariyono, 2006. *Kecamatan*, Anwar Sadat, Yogyakarta
- Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999. *tentang Pokok-pokok kepegawaian*. Indonesia, Jakarta.
- Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014. *Tentang Pemerintahan Daerah*. Indonesia, Jakarta.
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2008. *Tentang Kecamatan*.