

GAYA KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM MENEGAKKAN KEDISIPLINAN APARATUR PEMERINTAH KECAMATAN KUSAN HILIR KABUPATEN TANAH BUMBU

Ikhsan Nor Aminullah¹, Deli Anhar², Normajatun³

¹⁾²⁾³⁾FISIP, Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin, Kalimantan Selatan
Email: ikhsannoraminullah@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian yaitu buat memahami gambaran tentang gaya kepemimpinan yang bagaimana yang dilaksanakan Camat dalam menegakkan kedisiplinan Aparatur Pemerintah Kecamatan Kusan Hilir Kabupaten Tanah Bumbu dan hambatan Camat dalam menegakkan kedisiplina Aparatur Pemerintah Kecamatan Kusan Hilir Kabupaten Tanah Bumbu.

Metode penelitian memakai pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif kualitatif Data dikumpulkan dengan observasi, dokumentasi dan wawancara mendalam (*deep interview*) kepada 3 orang Informan. Analisis data memakai model Miles dan Huberman yang meliputi komponen reduksi data, penyajian data dan verifikasi/menarik kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan Camat yang dipakai dalam menegakkan kedisiplinan yaitu memakai gaya kepemimpinan partisipatif. Hambatan Camat dalam menegakkan kedisiplinan yaitu tingkat pemahaman pegawai yang berbeda-beda, pengawasan langsung oleh camat yang tidak bisa dilakukan secara terus-menerus dan kebiasaan satu atau dua pegawai yang jika izin tidak memberi kabar.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan

ABSTRACT

The purpose of the study was to find out a description of the leadership style that the Camat implements in enforcing the discipline of the Kusan Hilir District Government Apparatus, Tanah Bumbu Regency and the Camat's obstacles in enforcing the discipline of the Kusan Hilir District Government Apparatus, Tanah Bumbu Regency.

The ressearch technique utilized a qualitattive methodology with subjective descriptive ressearch. Information were gathered by obsservation, documentation and profound meetings with 3 witnesses. Information analyssis utilizes the Miles and Huberman model which incorporates parts of information decrease, information show and check/making inferences.

The outcomes showed that the Camat leadesrship style utilized in implementing discipline was utilizing a participatory administration style. Impediments to the Camat in authorizing disscipline are the various degrees of comprehension of representatives, direct supervission by the Camat which can't be completed constantly and the propensity for a couple of workers who, whenever allowed, don't give news.

Keywords : Leadership Style

PENDAHULUAN

Kepemimpinan memiliki peranan penting terhadap kedisiplinan karena dari kedisiplinan tidak lepas kaitannya dengan bagaimana pimpinan menjalankan perannya sebagai kepala organisasi. Pimpinan dinilai memegang peranan yang penting dan strategis terhadap kedisiplinan pegawai sesuai dengan tugas, pokok, dan fungsinya. Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Badan Kepegawaian Negara (BKN) Otok Kuswanda mengungkapkan yang bertanggung jawab terhadap disiplin PNS yaitu atasan langsung masing-masing. Pada tahun 2021 ramai isu pemberhentian 101 pegawai di Pemerintah Kabupaten Tanah Bumbu, Kepala Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Tanah Bumbu menjelaskan data 101 tenaga PTT maupun tenaga kontrak yang diberhentikan ada 3 alasan, bagian darinya yaitu tindakan indisipliner.

Camat dan Aparatur kecamatan yakni basis pelayanan masyarakat diatas desa dan kelurahan. Tinggi rendahnya kualitas pelayanan yang diberikan bukan hanya tergantung pada disiplin kerja pegawai kecamatan saja selaku bawahan, tetapi gaya pimpinannya juga berpengaruh dalam menegakkan kedisiplinan.

Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja para wakilnya karena gaya otoritas yakni cara yang dimiliki oleh seorang pendahulu dalam mempengaruhi suatu perkumpulan atau bawahan untuk bekerja sama dan berusaha dengan penuh semangat dan kepastian untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Bisa dikatakan maka gaya kepemimpinan camat telah menjadi pekerjaan yang sangat dominan dalam kemajuan asosiasi publik, khususnya sub-wilayah dalam menyelesaikan berbagai latihan, terutama dalam disiplin perangkat. Menurut Hasibuan (2016: 195), kedudukan otoritas memegang peranan penting dalam menentukan disiplin yang representatif mengingat perintis dipakai sebagai contoh dan teladan yang baik oleh bawahannya. Perintis harus menetapkan model asli, sangat fokus,

sah, adil, dan seperti yang ditunjukkan oleh kata-kata dengan kegiatan. Dengan kasus perintis yang baik, kedisiplinan bawahan juga akan besar. Jika model perintis tidak bagus (kurang fokus), bawahan juga akan kurang fokus. Dari penilaian ini cenderung dianggap maka administrasi sangat mempengaruhi kedisiplinan bawahannya, perintis seharusnya tidak mengantisipasi maka kedisiplinan bawahannya harus besar dengan asumsi dia secara pribadi membutuhkan disiplin. Para perintis harus memahami maka perilaku mereka akan terus-menerus ditiru oleh bawahan mereka.

Kesuksesan dari suatu organisasi, kecamatan faktor utama ditentukan oleh masih belum tergarap oleh SDM yang terfokus. Bagian darinya SDM tersebut yakni pionir yang inisiatifnya akan mempengaruhi kedisiplinan bawahannya. Menurut Hasibuan (2016: 193), disiplin yang tinggi mencerminkan perasaan kewajiban individu atas usaha yang diberikan kepadanya. Ini memberdayakan energi kerja, kepercayaan diri, dan pengakuan atas tujuan organisasi, perwakilan, dan masyarakat. Dengan cara ini, setiap pionir umumnya berusaha membuat bawahannya memiliki disiplin yang tinggi. Seorang pemimpin harus bisa berinisiatif, jika bawahannya sangat fokus.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2018 Tentang Kecamatan, Kecamatan atau yang disebut dengan nama lain yaitu bagian wilayah dari daerah kabupaten/kota yang dipimpin oleh camat. Camat memimpin kecamatan bertugas menyelenggarakan urusan pemerintahan umum di tingkat Kecamatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pemerintah Kecamatan Kusan Hilir beserta aparaturnya yaitu administrator penyelenggara utama aktivitas pemerintahan di Kabupaten Tanah Bumbu, pembangunan dan kemasyarakatan serta sebagai pembina ketentraman dan ketertiban di wilayahnya. Oleh karena itu peranan mereka demikian penting dan menentukan maju mundurnya suatu unit pemerintahan. Sehingga diperlukan

aparatur pemerintah yang benar-benar mampu dan dapat bekerja sama dalam pelaksanaan tugas serta menerapkan kedisiplinan yang menjadi tanggung jawabnya. Berdasarkan Peraturan Bupati Tanah Bumbu Nomor 9 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Fungsi dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah. Camat mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan umum, mengoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat, mengoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum, mengoordinasikan penerapan dan penegakan Perda dan Perbup, mengoordinasikan pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum, mengoordinasikan penyelenggaraan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan yang dilakukan oleh perangkat daerah di tingkat kecamatan, membina dan mengawasi penyelenggaraan kegiatan desa dan kelurahan, melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan kabupaten yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja pemerintahan daerah yang ada di kecamatan, dan melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh peraturan perundang-undangan dan melaksanakan tugas yang dilimpahkan oleh Bupati untuk melaksanakan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah. Camat dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh perangkat kecamatan.

Hasil observasi awal yang penulis lakukan dengan menjumpai beberapa pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja contohnya pada kehadiran pegawai yang saat jam kerja seharusnya berada pada kantor tempatnya bekerja namun justru melakukan aktivitas atau pekerjaan diluar dan lainnya. Penulis juga mewawancarai masyarakat mengenai proses Aparatur Kecamatan Kusan Hilir dalam melayani masyarakat untuk keperluan administrasi dilaksanakan dengan kurang baik karena tidak adanya pegawai yang bersangkutan dikantor. Berdasarkan latar belakang tersebut, menarik peneliti untuk menganalisis bagaimana Camat sebagai kepala pemerintahan Kecamatan Kusan Hilir dapat mengarahkan dan membina aparatur

kecamatan dalam menegakkan kedisiplinan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan yaitu sebagai proses dimana satu individu mempengaruhi anggota kelompok menuju pencapaian tujuan kelompok atau organisasional yang didefinisikan

Gaya kepemimpinan yakni kemampuan dari seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong, dan mengendalikan bawahannya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kehendak pimpinannya yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi (Rifai & Sudarusman, 2014: 124).

Disiplin kerja yakni kegiatan dari manajemen organisasi yang berfungsi sebagai bentuk pengendalian anggotanya dalam menjalankan apa yang sudah direncanakan dan mencapai tujuan tersebut.

METODOLOGI PENELITIAN

Pada penelitian ini jenis penelitian bersifat deskriptif kualitatif, yaitu penelitian dilakukan buat memahami keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri

Jumlah informan yang akan dijadikan sumber data utama berjumlah 3 orang, yakni: Sekretaris Camat (Sekcam), 1 Kepala Sub Bagian (Kasubag), dan 1 Kepala Seksi (Kasi). Untuk memperoleh data sebagaimana yang diharapkan dalam tujuan penelitian, maka dipakai teknik pengumpulan data, yaitu: Wawancara, Observasi dan Dokumentasi

HASIL PENELITIAN

A. Gaya Kepemimpinan Camat Kecamatan Kusan Hili

Informasi mengenai gaya kepemimpinan camat diperoleh dengan hasil wawancara mendalam terhadap tiga orang informan yang meliputi:

- 1) Sekretaris Camat yaitu Bapak Drs. Hartanti

- 2) Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian yaitu Nanang Padeli, S.Sos
- 3) Kepala Seksi Pembinaan dan Pengawasan Pemerintahan Desa yaitu Bapak Suhaimi, S.Ag.,MM

Gaya kepemimpinan camat dianalisis memakai empat teori gaya kepemimpinan menurut Hasibuan (2016:172) yaitu Gaya Kepemimpinan Otoriter, Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Gaya Kepemimpinan Delegatif dan Gaya Kepemimpinan Situasional.

A. Gaya Kepemimpinan Otoriter

1. Organisasi merasa milik pribadi
Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Sekretaris Camat yaitu Bapak Drs. Hartanti menyatakan maka :

“tidak, karena kantor kecamatan ini milik bersama, Camat dalam menjabat selama ini tidak menonjolkan perilaku berkepemilikan pribadi akan kecamatan hal ini dicontohkan kehadiran camat maupun pegawai lain di kantor yang sesuai dengan peraturan yang sudah ada datang sebelum jam 08.00 dengan memakai absen ceklok sidik jari, apabila terlambat lewat dari jam itu maka akan ketahuan karena absen sidik jari itu langsung online ke Badan Kepegawaian Daerah di kabupaten, jadi kami disini semua pegawai mengikuti aturan dari pemerintah daerah dengan melakukan absen ceklok sebelum jam 08.00 setelah ceklok apel pagi, ketika apel pagi akan diperiksa kehadirannya apakah ada yang terlambat dan tidak hadir, yang terlambat dan tidak hadir akan kami verifikasi lagi apakah yang bersangkutan

sakit, apakah yang bersangkutan ada tugas dinas luar daerah, dan apakah ada izin pribadi atau izin sakit dengan cara menanyakan bidang yang bersangkutan di kantor kecamatan, semuanya sesuai aturan”.
(Wawancara, 19-05-2022).

Pendapat Sekretaris Camat didukung oleh Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Bapak Nanang Padeli, S.Sos yakni :

“tentu tidak, Camat tidak pernah menganggap ataupun mempunyai perilaku yang seolah-olah kantor yaitu milik pribadi dia, dalam perihal disiplin kerja beliau juga bagus selalu tepat waktu dan jauh dari kata memiliki sendiri organisasi publik yaitu kantor Kecamatan Kusan Hilir ini ”. (Wawancara, 19-05-2022).

Pendapat tersebut juga didukung oleh Kepala Seksi Pembinaan dan Pengawasan Pemerintahan Desa Bapak Suhaimi, S.Ag.,MM yakni :

“tidak, beliau alhamdulillah selalu sesuai aturan yang sudah berlaku tidak ada muncul dari beliau meanggap atau melakukan kecamatan ini seperti milik pribadi sesuai tupoksi dan tidak berlebihan serta dalam segi disiplin beliau baik sesuai dengan peraturan pemerintah nomor 94 tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil ”.
(Wawancara, 19-05-2022).

2. Tidak mau menerima kritik saran dan pendapat orang lain.
Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan

Sekretaris Camat yaitu Bapak Drs. Hartanti menyatakan maka :

“beliau setiap kali rapat internal antara beliau dan bawahannya beliau selalu meminta masukan, kami juga selaku bawahan juga turut aktif dalam memberikan masukan jadi masukan-masukan yang kami berikan akan dipertimbangkan oleh beliau selaku pimpinan yang mempunyai wewenang dalam pengambilan keputusan”. (Wawancara, 19-05-2022).

Pendapat tersebut didukung oleh Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Bapak Nanang Padeli, S.Sos yakni :

“beliau terbuka, malahan kalau ada saran dan masukan beliau selalu meminta, karena manusia pasti ada kekurangan dan beliau langsung meminta masukan dan saran apabila ada kesalahan langsung dikritik saja kata beliau”. (Wawancara, 19-05-2022).

Pendapat tersebut juga didukung oleh Kepala Seksi Pembinaan dan Pengawasan Pemerintahan Desa Bapak Suhaimi, S.Ag.,MM yakni :

“Camat selalu memberikan ruang kepada kami atau untuk bawahan lainnya contohnya ketika rapat setelah apel pagi beliau selalu meminta saran ketika ada rapat antar pimpinan dan pegawai membahas program yang akan dilaksanakan”. (Wawancara, 19-05-2022).

3. Semua keputusan pemimpin yaitu mutlak paling benar

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Sekretaris Camat yaitu Bapak Drs. Hartanti menyatakan maka :

“tidak juga, beliau itu bekerja sesuai aturan dan juga tetap menerima masukan dan kritikan, contoh saja kemarin ketika ada keputusan Camat mengenai penanganan bantuan sosial beliau memerintahkan bawahannya yang tidak sesuai bidangnya dalam penanganan bantuan sosial yaitu pada bidang ketentraman dan ketertiban umum, bawahannya pun langsung memberi saran serta masukan terhadap ketidaksesuaian penanganan pekerjaan bidang dan Camat pun langsung terbuka menerima hal tersebut dan memerintahkan kembali bawahannya dalam menangani bantuan sosial sesuai dengan bidangnya yaitu pada bidang pemberdayaan masyarakat”. (Wawancara, 19-05-2022).

Pendapat tersebut sedikit berbeda oleh Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Bapak Nanang Padeli, S.Sos yakni :

“beliau hanya menjalankan tugasnya sesuai dengan aturan yang berlaku di Kecamatan Kusan Hilir ini jadi segala bentuk keputusan dan kebijakan beliau hanya menjalankan apa yang ada yang sudah ditentukan oleh peraturan”. (Wawancara, 19-05-2022).

Pendapat Sekretaris Camat juga sama oleh Kepala Seksi Pembinaan dan Pengawasan Pemerintahan Desa Bapak Suhaimi, S.Ag.,MM yakni :

“tidak juga, kadang-kadang beliau juga konsultasi kepada kami kepada pejabat dan bawahan lainnya, akan tetapi kalau melihat dari aturan yang berlaku memang sudah begitu beliaulah yang mempunyai wewenang dalam pengambilan keputusan, tapi kembali lagi kalau ada sesuatu pasti beliau konsultasi”. (Wawancara, 19-05-2022).

4. Memandang ide bawahan tidak lebih baik cenderung membuat pilihan hanya dari pemikiran dan idenya sendiri.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Sekretaris Camat yaitu Bapak Drs. Hartanti menyatakan maka :

“dalam hal memberikan ide kepada pimpinan asal sesuai etika yang baik saja beliau pasti menerima dengan baik juga dan beliau selalu terbuka akan ide-ide yang baik demi kemajuan kecamatan kusan hilir”. (Wawancara, 19-05-2022).

Pendapat tersebut didukung oleh Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Bapak Nanang Padeli, S.Sos yakni :

“beliau selalu menerima dan memandang ide bawahan sebagai masukan yang baik misalnya dalam perihal pakaian muslim putih pada hari jum'at dan lain-lain, intinya demi kebaikan bersama beliau selalu

menerima itu”. (Wawancara, 19-05-2022).

Pendapat tersebut juga didukung oleh Kepala Seksi Pembinaan dan Pengawasan Pemerintahan Desa Bapak Suhaimi, S.Ag.,MM yakni :

“selalu memandang dan bahkan menerima dengan baik jika ada masukan untuk beliau selaku pimpinan contohnya kemarin hari ulang tahun Kabupaten Tanah Bumbu yang di adakan di kecamatan kusan hilir kami selaku bawahan menyarankan agar para nelayan yang memiliki kapal dalam parade kapal hias diberikan insentif mengingat nelayan dan kapal tersebut tidak pergi menangkap ikan demi memeriahkan hari jadi ulang tahun Kabupaten Tanah Bumbu dengan syarat mereka para nelayan harus memasang umbul umbul mehiasi kapal-kapalnya dan camat pun langsung menerima ide bawahan yang sangat baik tersebut”. (Wawancara, 19-05-2022).

B. Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Berdasarkan hasil wawancara mendalam tentang gaya kepemimpinan terhadap tiga orang informan pada gaya kepemimpinan partisipatif diperoleh penjelasan sebagai berikut:

1. Mengikutsertakan bawahan dalam mengambil keputusan

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Sekretaris Camat yaitu Bapak Drs. Hartanti menyatakan maka :

“untuk pengambilan keputusan khususnya beliau meminta pendapat

kami para pejabat misalnya suatu keputusan akan diambil maka sebelumnya beliau selalu menanyakan dan merapatkan kepada kami para pejabat baru akan disampaikan kepada staf, sebelum ada rapat seluruh pegawai kecamatan maka ada rapat khusus para pejabat yang dimana dirapat pejabat ini lah kami selalu diikut sertakan dalam pengambilan keputusan". (Wawancara, 19-05-2022).

Pendapat tersebut didukung oleh Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Bapak Nanang Padeli, S.Sos yakni :

"pasti, beliau selalu meikutsertakan bawahan dalam perencanaan pengambilan keputusan karena dalam pengerjaan bawahan juga ikut terlibat maka dalam pengambilan keputusan pun beliau selalu meikutsertakan". (Wawancara, 19-05-2022).

Pendapat tersebut juga didukung oleh Kepala Seksi Pembinaan dan Pengawasan Pemerintahan Desa Bapak Suhaimi, S.Ag.,MM yakni :

"selalu dimusyawarahkan beliau yang dalam artian masih meikutsertakan keterlibatan bawahan, kadang-kadang beliau bertanya kembali kepada bawahan apakah sesuai dan apakah baik aja kah keputusan yang di ambil ini, beliau selalu terbuka dan meingkutsertakan bawahannya". (Wawancara, 19-05-2022).

2. Budaya diskusi yang terbuka dan jujur

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Sekretaris Camat yaitu Bapak

Drs. Hartanti menyatakan maka :

"beliau selalu menjaga budaya diskusi terbuka kepada bawahan baik dalam rapat maupun diluar dari rapat, beliau selalu senang ketika ada diskusi dengan bawahan bahkan beliau kerap kali memanggil bawahan untuk diskusi bersama-sama camat". (Wawancara, 19-05-2022).

Pendapat tersebut di dukung oleh Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Bapak Nanang Padeli, S.Sos yakni :

"bagus, seperti contoh hasil rapat seperti tadi pagi maka beliau meminta terus akan pendapat bawahan setelah rapat pun beliau menanyakan bagaimana apakah sesuai sajakah beliau selalu membuka diri bahkan beliau tidak mau mengungkapkan kami sebagai anak buah akan tetapi beliau memanggil kami biasanya dengan sebutan kekawan". (Wawancara, 19-05-2022).

Pendapat tersebut juga di dukung oleh Kepala Seksi Pembinaan dan Pengawasan Pemerintahan Desa Bapak Suhaimi, S.Ag.,MM yakni :

"terjaga baik dan terbuka jujur karena kita saling koordinasi di kantor sini saling jujur satu sama lain akan permasalahan di bidang masing-masing, selalu terbuka kepada semua pegawai". (Wawancara, 19-05-2022).

3. Menciptakan kerja sama yang serasi

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan

Sekretaris Camat yaitu Bapak Drs. Hartanti menyatakan maka:

“semuanya berdasarkan aturan, beliau selalu menjaga keserasian kerja baik dari beliau dan bawahan, contohnya dalam rapat beliau berselisih pendapat dengan bawahan maka beliau akan meluruskan hal tersebut sesuai dengan aturan yang sudah berlaku sebelum terjadinya perselisihan yang berlanjut dan menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja”. (Wawancara, 19-05-2022).

Pendapat tersebut didukung oleh Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Bapak Nanang Padeli, S.Sos yakni :

“beliau meikuti aturan sesuai dengan peraturan yang berlaku dari pemerintah daerah, keserasian kerja selalu terjalin karna kita dianggap seperti kekawanan buka anak buah sebagai pendekatan dari beliau, jika ada masalah di lingkungan kantor kecamatan selalu cepat diselesaikan dengan baik”. (Wawancara, 19-05-2022).

Pendapat tersebut juga didukung oleh Kepala Seksi Pembinaan dan Pengawasan Pemerintahan Desa Bapak Suhaimi, S.Ag.,MM yakni :

“yang pasti untuk keserasian kerja beliau dan kami semua masih dalam koridor sesuai dengan aturan dan tidak pincang dalam pelaksanaan dan penyelesaian kerja”. (Wawancara, 19-05-2022).

4. Menumbuhkan kepercayaan antara pimpinan dan bawahan
Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan

Sekretaris Camat yaitu Bapak Drs. Hartanti menyatakan maka:

“beliau selalu mencoba membangun kepercayaan kepada bawahan dalam setiap kehadiran atau perihal kedisiplinan beliau juga sering memberikan kepercayaan kepada bawahan ketika beliau tidak mengawasi secara langsung di kantor apabila ada tugas dinas luar apabila bawahan tersebut baik akan kedisiplinannya maka akan mendapatkan penghargaan atau reward akan tetapi apabila kedisiplinannya buruk maka akan dikenakan sanksi yang sudah berlaku di Peraturan Bupati”. (Wawancara, 19-05-2022).

Pendapat tersebut didukung oleh Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Bapak Nanang Padeli, S.Sos yakni :

“menerima masukan dan terbuka terhadap saran yang bagus selama demi kebaikan dan kemajuan kantor Kecamatan Kusan Hilir yaitu cara beliau untuk menumbuhkan kepercayaan kepada bawahan”. (Wawancara, 19-05-2022).

Pendapat tersebut juga didukung oleh Kepala Seksi Pembinaan dan Pengawasan Pemerintahan Desa Bapak Suhaimi, S.Ag.,MM yakni :

“ada Camat selalu memberikan kepercayaan kepada bawahannya bagian darinya dengan memberikan kami tempat untuk mengutarakan atau memberikan ide saran dan masukan kami akan perihal yang dilakukan pembahasan”. (Wawancara, 19-05-2022).

5. Penekanan pada moralitas dan nilai-nilai.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Sekretaris Camat yaitu Bapak Drs. Hartanti menyatakan maka:

“setiap rapat beliau selalu memberikan hak kepada bawahan untuk mengajukan pertanyaan dan juga memberikan masukan, semua pegawai bisa memberikan saran dan masukannya sesuai bidang, beliau juga tidak memberikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan yang sudah menjadi tugas dan fungsi pegawai tanpa terkecuali seperti gotong royong dan lain-lain itu beda lagi”. (Wawancara, 19-05-2022).

Pendapat tersebut didukung oleh Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Bapak Nanang Padeli, S.Sos yakni :

“beliau selalu mengacu pada nilai-nilai serta hak dan tanggung jawab yang sudah berlaku dan beliau juga tidak mau memberikan tanggung jawab dan sampai membebani bawahan apabila itu tidak sesuai dengan tugas dan fungsinya”. (Wawancara, 19-05-2022).

Pendapat tersebut juga didukung oleh Kepala Seksi Pembinaan dan Pengawasan Pemerintahan Desa Bapak Suhaimi, S.Ag.,MM yakni :

“setiapkali komunikasi beliau selalu memberikan kesempatan bawahan memberi saran dan masukan sebagai bawahan yang juga mempunyai hak dalam menyampaikan pendapat demi kemajuan di kecamatan kusan hilir ini

juga”. (Wawancara, 19-05-2022).

C. Gaya Kepemimpinan Delegatif

Berdasarkan hasil wawancara mendalam tentang gaya kepemimpinan terhadap tiga orang informan pada gaya kepemimpinan partisipatif diperoleh penjelasan sebagai berikut:

1. Mendelegasikan wewenang dari atasan kepada bawahan dalam penyelesaian pekerjaan

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Sekretaris Camat yaitu Bapak Drs. Hartanti menyatakan maka:

“ada kewenangan yang bisa diserahkan dan ada juga kewenangan yang tidak bisa diserahkan, kalau tugas sehari-hari diberikan kewenangan masing-masing kepada pejabat sesuai dengan tugas dan fungsinya, dan ada juga kewenangan yang mutlak yang tidak bisa diberikan, contoh kewenangan yang tidak bisa diserahkan masalah keuangan misalnya penganggaran belanja karena itu yaitu haknya Camat sebagai pengguna anggaran walaupun beliau ada tugas luar kita tetap harus menelpon beliau dan kewenangan yang bisa dilimpahkan yaitu tugas sehari-hari misalnya pelayanan yang meminta surat izin usaha misalnya dan beliau berada tugas dinas luar maka Kepala Seksi Pelayanan diberikan kewenangan menerbitkan surat izin tersebut”. (Wawancara, 19-05-2022).

Pendapat sebelumnya tersebut didukung oleh Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Bapak Nanang Padeli, S.Sos yakni:

“tergantung apa yang akan diberikan kewenangannya, kalau misalnya pak Camat nanti bulan depan akan umroh maka pendelegasian tugas akan dilaksanakan oleh Sekretaris Camat, tergantung juga perihal yang akan didelegasikan misalnya ada hal yang harus diselesaikan dan ditanda tangani langsung oleh camat misalnya seperti penggunaan anggaran otomatis tidak bisa maka harus menunggu Camat akan tetapi apabila hal tersebut bisa diwakilkan maka akan diwakilkan dan itupun harus melalui izin beliau misalnya kita telpon dulu beliau tapi misalnya dalam urusan perizinan dan urusan administrasi lainnya segala macam maka bisa dikerjakan oleh pegawai kasi-kasinya”.
(Wawancara, 19-05-2022).

Pendapat tersebut juga didukung oleh Kepala Seksi Pembinaan dan Pengawasan Pemerintahan Desa Bapak Suhaimi, S.Ag.,MM yakni :

“terkadang beliau mendelegasikan akan tetapi dilihat dulu hal yang seperti apa yang akan di delegasikan seperti disaat beliau tidak ada dikantor melakukan tugas dinas luar daerah yang dimana tanda tangan beliau diperlukan bisa diwakilkan oleh Sekretaris Camat tapi ada juga yang harus menunggu kehadiran Camat jadi tidak semua delegasi penuh dilakukan Camat kepada pegawainya”.
(Wawancara, 19-05-2022).

2. Dalam pengambilan keputusan dan penyelesaian pekerjaan pimpinan tidak menonjol tampil kedepan

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Sekretaris Camat yaitu Bapak Drs. Hartanti menyatakan maka :

“kalau beliau yang duluan tampil karena beliau sebagai pimpinan, kami sebagai bawahan hanya mehandel keperluan kelancaran dan kesuksesan beliau, kalau beliau minta masukan maka akan kami beri masukan baik itu dalam pengambilan keputusan maupun dalam penyelesaian pekerjaan”.
(Wawancara, 19-05-2022).

Pendapat Sekretaris Camat didukung oleh Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Bapak Nanang Padel, S.Sos yakni :

“memang pasti penyelesaian tugas Camat tampil didepan karena beliau yaitu pimpinan dan pimpinan yang akan dipandang akan keberhasilan dan kegagalannya akan tetapi selama ini camat selalu turut hadir dan mengerjakan bersama-sama dengan bawahan baik itu dari pembahasan yang akan dikerjakan maupun sampai penyelesaian kerja contoh ada acara tabligh akbar kemarin beliau selalu sama-sama ikut turun mensukseskan acara yang diselenggarakan sampai-sampai baju beliau basah belum diganti dari sore sampai malam karena selalu ikut hadir”.
(Wawancara, 19-05-2022).

Pendapat sebelumnya juga didukung oleh Kepala Seksi Pembinaan dan Pengawasan Pemerintahan Desa Bapak Suhaimi, S.Ag.,MM yakni :

“beliau akan selalu ikut andil baik dalam pekerjaan maupun penyelesaian tugas jika beliau ada dilokasi, terlebih menyesuaikan lagi yang mana yang lebih prioritas pekerjaan yang akan dikerjakan dan dihadiri seperti itu”.
(Wawancara, 19-05-2022).

D. Gaya Kepemimpinan Situasional

Berdasarkan hasil wawancara mendalam tentang gaya kepemimpinan terhadap tiga orang informan pada gaya kepemimpinan partisipatif diperoleh penjelasan sebagai berikut:

1. Fleksibilitas atau lebih bisa menyesuaikan diri kepada bawahan.

Pimpinan bisa menyesuaikan diri kepada bawahan dan keadaan atau permasalahan di lingkungan organisasi. Penyesuaian disini dilakukan terhadap lingkungan organisasi bawahan yang mempunyai masalah khusus dan pimpinan bisa menyesuaikan diri kepada permasalahan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Sekretaris Camat yaitu Bapak Drs. Hartanti menyatakan maka :

“namanya manusia masih ada yang namanya salah dan kekurangan, beliau masih belum bisa menyesuaikan dengan bagian dari bawahannya yang berkebutuhan khusus contohnya ada pegawai negeri sipil yang kemarin sempat kena tegur oleh camat langsung di tempat

karena kedapatan mengojek bekerja dipasar ketika masih jam kerja dan masih memakai baju dinas, teguran ini sempat dilawan oleh oknum pegawai yang tidak disiplin tersebut akan tetapi kita sebagai bawahan yang paham yang mengerti akan mental oknum pegawai itu memberi saran dan masukan kepada beliau dengan cara pendekatan khusus sehingga oknum pegawai yang tidak disiplin tersebut mau ikut dalam aturan dan sempat diberikan sanksi ringan oleh Camat sesuai aturan yang sudah berlaku”.
(Wawancara, 19-05-2022).

Akan tetapi Kepala sub Bagian Umum dan Kepegawaian yaitu Bapak Nanang Padeli, S.Sos menyatakan pendapat lain dan berbeda yakni :

“beliau terkadang juga bisa saja menyesuaikan apabila ada contoh misalnya kemarin ketika ada pelaksanaan gotong royong bersama instansi lain di hari sabtu dan minggu banyak para pegawai negeri sipil terutama pegawai yang sudah tua tidak setuju akan gotong royong hari libur karena hari libur dipakai untuk istirahat jadi Camat mengambil keputusan supaya gotong royong tetap terselesaikan semua pegawai baik pegawai negeri sipil maupun yang pegawai kontrak tetap turun terkecuali pegawai yang sudah tua tidak diwajibkan turun karena mengingat fisik yang sudah tidak kuat lagi akan tetapi jika pegawai yang tua mau

ikut juga tidak masalah karena mengingat yang wajib turun gotong royong yang masih kuat dan tidak ada paksaan didalamnya. (Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian : Nanang Padeli, S.sos)” (Wawancara, 19-05-2022).

Pendapat Sekretaris Camat didukung oleh Kepala Seksi Pembinaan dan Pengawasan Pemerintahan Desa Bapak Suhaimi, S.Ag.,MM yakni :

“kalau untuk penyesuaian kita sebagai bawahan hanya meikuti apa kata beliau karna beliau kepala skpd yang ada di kecamatan kita hanya meikuti sesuai aturan, tetapi penyesuaian antara dari beliau ke bawahan saya rasa belum karena beliau kurang lebih baru setahun menjabat dan dilantik sebagai camat di kantor ini, jadi banyak yang perlu disesuaikan antara beliau selaku pimpinan dan bawahan yang ada disini”. (Kepala Seksi Pembinaan dan Pengawasan Pemerintahan Desa : Suhaimi, S.Ag.,MM)” (Wawancara, 19-05-2022).

E. Hambatan Camat Dalam Menegakkan Kedisiplinan Pegawai

1. Tingkat pemahaman pegawai yang berbeda-beda

Karakter pegawai yang berbeda-beda baik yang Pegawai negeri sipil maupun non pegawai negeri sipil yang belum terlalu dapat memahami tentang apa yang menjadi hak, kewajiban dan tanggung jawab bagi pegawai terhadap tugas, pokok dan fungsi masing-masing jabatan sehingga permasalahan tersebut akan

mempengaruhi terhadap penegakan kedisiplinan seperti pegawai yang meninggalkan pekerjaannya pada saat jam kerja untuk kepentingan pribadi diluar kantor.

2. Pengawasan langsung oleh camat yang tidak bisa dilakukan

Pengawasan langsung oleh Camat sangat penting diperlukan selaku pimpinan di Kecamatan Kusan Hilir akan tetapi ketika mendapatkan tugas dinas luar baik di dalam daerah maupun luar daerah pengawasan kepada bawahan tidak bisa dilakukan secara terus menerus. Hal ini membuat oknum pegawai yang tidak disiplin merasa terbebas karena tidak ada yang perlu ditakuti dan tidak ada yang mengawasi bebas melakukan kegiatan pekerjaan pribadi disaat jam kerja ketika tidak ada pimpinan mengawasi secara langsung dilingkungan kantor.

3. Terdapat kebiasaan pegawai tidak memberi kabar

Kebiasaan satu atau dua pegawai yang jika izin ataupun sakit tidak memberi kabar kepada atasan maupun sesama rekan kerja dibidangnya sehingga pimpinan harus mencari informasi dulu melalui telepon atau mendatangi langsung kepada rekan kerja ataupun kerabat dan keluarga yang ada dirumah pegawai.

PEMBAHASAN

Mengingat pentingnya gaya kepemimpinan sebagai faktor penentu dari kedisiplinan di organisasi. Pemerintah kecamatan seperti halnya pemerintah daerah maupun pemerintah pusat, dituntut untuk memberikan pelayanan yang maksimal untuk masyarakat. Pemerintahan kecamatan terdiri dari camat dan pegawai kecamatan, akan tetapi penelitian ini berfokus pada gaya kepemimpinan camat

dalam menegakkan kedisiplinan aparatur pemerintah kecamatan.

Dalam hal pendekatan Camat Kusan Hilir kepada pegawainya bisa dikatakan baik selalu terbuka menerima akan saran, pendapat dan masukan bawahannya, ketika ada rapat Camat Kusan Hilir selalu melibatkan para pejabat struktural lainnya untuk turut ambil andil dalam pengambilan keputusan, selalu mencoba meluruskan perselisihan dan menyamakan persepsi agar menciptakan kerja sama yang serasi antara sesama bawahan atau bawahan dan pimpinan, menumbuhkan kepercayaan melalui diskusi dan penerimaan masukan dan saran dari bawahan ke pimpinan, selalu mengikuti aturan yang berlaku sesuai tupoksi dan tidak membebani pekerjaan bawahan yang tidak sesuai akan beban kerjanya serta selalu ikut bersama-sama bawahan dalam penyelesaian tugas dan memberikan hak kepada bawahan untuk memberikan ide-ide terbaik mereka bahkan Camat selalu memanggil bawahannya untuk berdiskusi bersama untuk menambah kedekatan sehingga budaya diskusi selalu jujur terbuka dengan para pegawai di Kantor Kecamatan Kusan Hilir Kabupaten Tanah Bumbu.

Mengenai hambatan kepemimpinan Camat dalam menegakkan kedisiplinan yang pertama ada beberapa pegawai yang meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja untuk kepentingan pribadi, hal ini disebabkan beberapa pegawai baik pegawai negeri sipil maupun pegawai kontrak yang masih belum bisa memahami mengenai hak, kewajiban dan tanggung jawabnya terhadap tugas, pokok, dan fungsi masing-masing karena disebabkan tingkat pemahaman pegawai yang berbeda-beda ada yang memahami dan ada juga yang kurang memahami, sehingga dampak yang ditimbulkan yaitu para pegawai merasa tidak mempunyai beban kerja dan sesuka hati untuk meninggalkan pekerjaan dan meninggalkan kantor pada saat jam kerja serta melakukan aktifitas pribadi di luar

dari pada tugas dan fungsi jabatan ataupun perintah langsung yang diberikan oleh atasan atau Camat. Yang kedua pengawasan langsung yang tidak bisa dilakukan oleh Camat secara terus menerus kepada bawahannya di Kantor Kecamatan Kusan Hilir terlebih Camat selaku pimpinan pastinya banyak mempunyai tugas bukan hanya di Kantor Kecamatan Kusan Hilir saja akan tetapi juga diluar kantor seperti dinas luar ke desa-desa ke kabupaten atau pun dinas luar ke luar kabupaten seperti ke luar daerah lainnya, hal ini dimanfaatkan oknum pegawai yang pulang ataupun meninggalkan kantor pada saat jam kerja, tentu saja pengawasan yang tidak bisa selalu dilakukan seperti ini sangat menghambat Camat dalam menegakkan kedisiplinan bawahannya dan membuat pegawai merasa terbebas tidak ada yang mengawasi serta tidak ada perlu ditakuti karena pengawasan pimpinan tidak bisa dilakukan secara langsung. Yang ketiga atau terakhir terdapat kebiasaan satu atau dua pegawai yang jika izin ataupun sakit tidak memberi kabar kepada atasan maupun sesama rekan kerja sehingga camat harus mencari informasi dulu kepada sesama rekan kerjanya apakah ada memberi informasi mengenai status pegawai yang tidak berhadir izin ataupun sakit dan bisa juga menghubungi atau mendatangi langsung kerabat dan keluarga yang ada dirumah jika tidak ada informasi yang lebih lanjut dari rekan kerja pegawai tersebut.

Dari hasil analisis tersebut maka bisa ditarik kesimpulan gaya kepemimpinan Camat Kecamatan Kusan Hilir Kabupaten Tanah Bumbu dalam menegakkan kedisiplinan yaitu gaya kepemimpinan partisipatif yaitu apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki organisasi mendorong kemampuan

bawahan mengambil keputusan, dengan demikian, pemimpin akan selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar. Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan, dan keputusan tetap dilakukan pimpinan dengan mempertimbangkan saran atau ide yang diberikan bawahannya.

Hasil penelitian ini memiliki perbedaan pada hasil penelitian sebelumnya karena pada penelitian sebelumnya gaya kepemimpinan yang dipakai yaitu gaya kepemimpinan transformasional yaitu yang menginspirasi dan memberdayakan individu atau organisasi dengan cara mentransformasi paradigma dan nilai-nilai organisasi menuju kemandirian pada hasil penelitian Mondong dan M. Syarifuddin serta kepemimpinan demokratik yaitu pemberian wewenang secara luas kepada bawahan serta dapat membuat keputusan bersama-sama dengan bawahan pada hasil penelitian Madinatul Munawaroh.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan dari bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan maka gaya kepemimpinan Camat dalam menegakkan kedisiplinan aparatur pemerintah Kecamatan Kusan Hilir Kabupaten Tanah Bumbu sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan camat yang dipakai dalam menegakkan kedisiplinan yaitu memakai gaya kepemimpinan partisipatif. Pasalnya dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki organisasi mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan, dengan demikian,

pemimpin akan selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar. Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan, dan keputusan tetap dilakukan pimpinan dengan mempertimbangkan saran atau ide yang diberikan bawahannya.

2. Hambatan camat dalam menegakkan kedisiplinan yaitu tingkat pemahaman pegawai yang berbeda-beda belum terlalu dapat memahami tentang apa yang menjadi hak, kewajiban dan tanggung jawab tugas, pokok dan fungsi masing-masing jabatan, pengawasan langsung oleh camat yang tidak bisa dilakukan secara terus menerus terlebih disaat melakukan tugas dinas luar, dan kebiasaan satu atau dua pegawai yang jika izin ataupun sakit tidak memberi kabar kepada atasan maupun sesama rekan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Colquitt, Jason A., Jeffrey A. LePine, and Michael J. Wesson, *Organizational Behavior*. (New York: McGraw-Hill Education, 2015).
- Didin kurniadin dan Dr. Imam Machali, *Manajemen Pendidikan* (Bandung: Ar-Ruzz Media, 2012).
- Hasibuan, Malayu, S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016).
- Irham Fahmi, *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus*, (Bandung: Alfabeta, 2014), Hal.68.
- Madinatul Munawaroh, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kecamatan Candi Laras Utara Kabupaten Tapin.*, Skripsi (Banjarmasin: 2016).
- Mondong, *Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja*

- Aparatur Pemerintah Di Kecamatan Amurang Timur.*, Skripsi (Mataram: 2017).
- Nimpuno., *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Ud. Pustaka Pelajar Yogyakarta*, (Yogyakarta: 2015).
- Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2018 Tentang Kecamatan*, (Jakarta: Sekretariat Negara, 2018).
- Republik Indonesia, *Peraturan Bupati Tanah Bumbu Nomor 9 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi Dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah*. (Kabupaten Tanah Bumbu: 2021)
- Rifai, I., & Sudarusman, E., *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Telaah Bisnis, Vol. 15, (2014, 117-138).
- Sastrohadiwiryo, S., & Syuhada, A. H., *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* (Jakarta Timur: PT. Bumi Aksara, 2019).
- Sedarmayanti, *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. (Bandung: Pt. Refika Aditama:2017)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung, ALFABETA, cv: 2013).
- Syarifudin, M, *Studi Tentang Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Kelurahan Pelita Kota Samarinda*, Dalam eJournal Ilmu Pemerintahan 1.3 (Samarinda: 2013)
- Veitzhal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012).
- Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), Hal.280