

KEPEMIMPINAN CAMAT UNTUK MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN BANJARMASIN TENGAH KOTA BANJARMASIN

Mina Adhiani, Deli Anhar Pembimbing 1, Abdul Wahid Pembimbing 2

Program Studi Administrasi Publik, 12, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Islam Kalimantan
Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, NPM.16120220

Program Studi Ilmu Administrasi Publik, 12, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Islam
Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, NIDN.0010106201

Program Studi Ilmu Administrasi Publik, 12, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Islam
Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, NIDN.1115036001

Mina.adhiani08@gmail.com

ABSTRAK

MINA ADHIANI, NPM 16120220, Judul Penelitian “*Kepemimpinan Camat Untuk Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin*”. Bimbingan Bapak Deli Anhar sebagai pembimbing Utama dan Bapak Abdul Wahid sebagai Co Pembimbing. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) kepemimpinan camat dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai dikantor Kecamatan Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin (2) untuk mengetahui apa saja yang menjadi hambatan atau kendala dalam kepemimpinan camat untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai dikantor Kecamatan Bnanjarmasin Tengah kota Banjarmasin (3) Untuk mengetahui upaya yang sudah di gunakan camat perihal mengatasi hambatan dalam kepemimpinan camat untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai d Kantor Kecamatan Banjarmasin Tengah kota Banjarmasin. Metode Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, data dikumpulkan melalui wawancara dengan beberapa dari pihak yang terkait, Observasi pada Kecamatan Banjarmasin Tengah dan analisi data menggunakan Reduksi Data, penyajian data dan penarikan Kesimpulan. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan camat untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kecamatan Banjarmasin Tengah kota Banjarmasin sudah cukup baik, dapat dilihat dari beberapa indikator, cara pendekatan camat kepada pegawainya seperti kerendahan hati, komitmen, kesabaran serta ketransparanan. Selalu bersikap adil kepada pegawai-pegawainya dan patuh memberi sanksi jika pegawainya melakukan kesalahan dan juga sebaliknya, itu memperlihatkan bahwa kepemimpinan camat untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Banjarmasin Tengah kota Banjarmasin sudah dalam katagori baik berdasarkan hasil penelitian dimana ada terdapat kepemimpinan yang baik dan disiplin kerja yang baik juga.

Kata Kunci : *Kepemimpinan, Disiplin Kerja*

ABSTRACT

MINA ADHIANI, NPM 16120220, Research Title "*Camat Leadership To Improve Employee Discipline in Banjarmasin Central District Office in Banjarmasin*". Guidance of Deli Anhar, as the main supervisor and Mr. Abdul Wahid as Co-Supervisor. The purpose of this study was to determine (1) the leadership of the subdistrict in improving employee work discipline at the Banjarmasin Central District Office in Banjarmasin City (2) to find out what are the obstacles or obstacles in the leadership of the Camat to improve employee work discipline at the Banjarmasin District Office in the city of Banjarmasin (3) To find out the efforts that have been used by the sub-district head about overcoming obstacles in the leadership of the sub-district head to improve employee work discipline in the Central Banjarmasin District Office in Banjarmasin. Method This study uses a qualitative approach, data collected through interviews with several related parties, observations in the Central Banjarmasin District and data analysis using data reduction, data presentation and drawing conclusions. The results showed that the leadership of the subdistrict to improve employee work discipline in Banjarmasin Tengah Subdistrict, Banjarmasin city was good enough, it can be seen from several indicators, the way the Camat approach to its employees such as humility, commitment, patience and transparency. Always being fair to his employees and obediently imposing sanctions if his employees make mistakes and vice versa, it shows that the leadership of the sub-district to improve employee work discipline in the Banjarmasin Central District Office in Banjarmasin is already in the category of good based on the results of research where there is good leadership and good work discipline too.

Keywords: Leadership, Work Discipline

I. PENDAHULUAN

Kepemimpinan adalah sesuatu hal yang sangat luas dan juga menyangkut bidang yang luas serta mempunyai peran yang sangat penting dalam pendidikan, bahkan juga didalam suatu organisasi dan kehidupan kita sehari-hari, dimasyarakat terdapat beberapa kelompok yang berbeda dalam peranan sosialnya, yaitu yang bertugas sebagai pemimpin dan juga bertugas sebagai anggota atau staf nya dalam menjalankan tugas nya. Tanpa adanya pemimpin maka suatu organisasi tidak dapat berjalan dengan baik dan tidak ada pemersatu dalam mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai, seorang pemimpin tentu menjadi suatu yang paling penting dalam organisasi dan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pegawainya, termasuk dalam kinerja pegawai dan juga berdampak terhadap maju atau tidak nya suatu organisasi yang dipimpin nya dalam menuju atau mencapai suatu hal yang sudah diinginkan bersama.

Disisi lain bangsa Indonesia telah mengalami perubahan yang cukup mendasar terutama dengan berakhirnya rezim orde baru dan munculnya reformasi didalam berbagai segi kehidupan berbangsa dan bernegara, salah satunya yaitu dibidang perundang-undangan, diantara undang-undang Otonomi Daerah No.32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah. Kehadiran Undang-undang No. 32 Tahun 2004 merupakan tonggak baru dalam hubungan dan pusat daerah.

Dalam memimpin, pemimpin (leader) mempunyai cara dalam mengerahkan dan mengatur yang disebut dengan kepemimpinan (leadership) yang berfungsi mengarahkan, mendorong, dan mengatur seluruh unsur-unsur dalam organisasi demi mencapai suatu tujuan tertentu yang diinginkan dan pegawai yang maksimal. Dan dengan meningkatnya suatu kinerja pegawai, maka tujuan untuk mencapai hasil kerja berhasil diwujudkan dalam tujuan organisasi, pemimpin merupakan suatu faktor yang terpenting dalam suatu organisasi ataupun kelompok kerja, juga mempunyai pengaruh yang sangat besar bagi pegawai nya, karena maju atau tidak nya pegawai pengaruh dari kemampuan pemimpin nya dalam mengatur dan mengarahkan anggota nya untuk mencapai tujuan bersama, dan diharapkan ewujudkan perubahan dan kemajuan terhadap organisasi nya . pada birokrasi politik mempunyai beberapa kajian dalam kepemimpinan nya , lemahnya kepemimpinan dalam bermacam-macam tingkat. Umumnya kemampuan pemimpin masih rendah, selain itu juga terbatasnya kapasitas dan kesadaran pemimpin yang memiliki

kewajiban dalam melayani, bahkan tidak sedikit dari mereka yang meminta untuk dilayani.

Terkadang wewenang yang dipunyai seorang atasan dijadikan suatu kesalahan ntuk memanfaatkan jabatan, sehingga solidaritas antara atasan dan bawahan hanya bersifat semu belaka, dan penuh dengan kepura-pura an serta paksaan, padahal seharusnya antara atasan (pimpinan) dan bawahan (staf) merupakan suatu kesatuan untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Dalam konsep birokrasi, para staf (bawahan) selalu berkerja dan bergantung kepada atasan (pemimpin), jika tugas-tugas yang dijalankan oleh organisasi tersebut berjalan tidak baik, maka berarti pimpinan itu tidak mempunyai kemampuan manajerial yang baik, sehingga tidak sedikit pemimpin birokrasi publik diberbagai level tidak memiliki kemampuan yang baik, sehingga reformasi birokrasi tidak dijalankan dengan baik seperti yang direncanakan atau diharapkan.

Dalam sebuah birokrasi idealnya pemimpin yang baik harus mempunyai visi dan misi dalam menggerakkan ata menjalankan tugas, dan tidak digerakkan oleh aturan yang sangat kaku sehingga pemimpin yang baik harus mempunyai visi misi dalam menggerakkan dan menjalankan tugas, dan tidak digerakkan oleh aturan yang sangat kaku sehingga pemimpin dapat mengembangkan bakat potensi dan mampu menyesuaikan dengan lingkungan eksternal maupun internal, untuk itu seorang pemimpin harus dapat dan bisa memahami bawahan (staf) nya untuk bisa melakukan pendekatan, memotivasi, mempengaruhi, dan mengarahkan ssuai dengan aturan dan teknis yang sesuai.

Hendaknya seorang pemimpin tidak selalu mengandalkan wewenang dan jabatannya sebagai motor penggerak untuk para bawahan nya, ia juga seharusnya memahami bawahan yang mempunyai karakteristik yang berbeda seperti : pengetahuan, kemampuan, sikap, perilaku, etos kerja, dan sebagainya. Dan jika pemimpin dapat memahami semua tentang bawahan nya, maka dia akan lebih mudah menggerakkan atau memberikan motivasi yang baik untuk bawahan nya. Memberikan penghargaan (reward) bagi bawahan yang mempunyai prestasi, dan sebaliknya untuk karyawan yang kinerjanya kurang baik apalagi penyimpangan dalam perkerjaannya akan diberikan sanksi atau sebuah hukuman (punishment), Maka hal ini akan meningkatkan kinerja atau semangat bawahan dalam berkerja jika diterapkan.

Disiplin merupakan salah satu hal yang paling mempengaruhi dalam kinerja, disiplin merupakan salah satu faktor paling penting dalam kinerja pegawai. Tanpa adanya kedisiplinan maka, kegiatan dan kinerja pegawai akan kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan target yang ingin dicapai. Jika hal ini terjadi maka akan menimbulkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi, serta juga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat.

Peningkatan kinerja pegawai sangat dibutuhkan agar bisa menjalankan tugas yang ada secara sangat baik, Karena itulah faktor kedisiplinan kinerja sangat diutamakan sekali dalam peningkatan kinerja pegawai, jika dilihat faktor kedisiplinan sangat amat penting dalam pelaksanaan tugas pegawai sehari-hari, jika seorang pegawai mempunyai tingkat kedisiplinan yang sangat tinggi, maka ia akan terus bekerja meskipun tidak diawasi oleh atasannya sekalipun, dan tidak akan mencuri waktu untuk melakukan kegiatan yang lain diluar pekerjaannya, bahkan selalu mentaati aturan yang ada di dalam organisasi tersebut.

Disiplin merupakan titik awal dari sebuah kesuksesan dalam pekerjaan dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi, bertujuan agar semua pegawai bersedia dan sukarela mematuhi serta mentaati tatib yang berlaku tanpa ada alasan-alasan yang lain. Disiplin kerja yang sangat baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran dan disiplin pegawai untuk mentaati peraturan yang ada dan tata tertib yang ada dan berlaku, besar rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para pegawainya. Disiplin sendiri terbagi kedalam dua jenis, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif, Disiplin preventif adalah tindakan yang berusaha mendorong pegawai untuk memenuhi dan mentaati peraturan yang ada karena kesadaran sendiri, dengan kata lain lebih bertujuan untuk mencegah para pegawai melakukan kealahan dan pelanggaran, sedangkan disiplin korektif adalah tindakan yang berupa pemberian sanksi kepada pegawai atau dengan kata lain lebih bertujuan agar pegawai tidak mengalami kesalahan yang telah dilakukan pemimpin zaman sekarang harus belajar menerima inisiatif dan tidak egois, harus mempunyai pengetahuan mutakhir dan pemahamannya mengenai berbagai soal yang menyangkut kepentingan orang-orang yang dipimpin. Mau mendengarkan masukan dari bawahan, juga pemimpin itu harus memiliki kredibilitas dan integritas, dapat bertahan, serta melanjutkan misi kepemimpinannya. Kalau tidak, pemimpin itu hanya akan menjadi suatu karikatur

yang akan menjadi cerminan atau bahan tertawaan dalam kurun sejarah kelak di kemudian hari.

Melihat beberapa pentingnya pengaruh peran seorang pemimpin didalam mengoperasikan organisasi dengan individu yang berbeda-beda, maka seorang pemimpin harus benar-benar berkualitas agar dapat memimpin bawahannya dengan baik sehingga produktivitas dan tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien, dengan demikian penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai: "Kepemimpinan Camat Untuk Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Banjarmasin Tengah".

II. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana kepemimpinan camat untuk meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai dikantor Kecamatan Banjarmasin Tengah, Kota Banjarmasin.
2. Apa saja yang menjadi masalah kepemimpinan camat untuk meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai dikantor Kecamatan Banjarmasin Tengah, Kota Banjarmasin Tengah.
3. Faktor penunjang apa saja yang bisa meningkatkan kepemimpinan camat dalam meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Banjarmasin Tengah, Kota Banjarmasin.

III. FOKUS MASALAH

Agar penelitian ini tidak menjadi terlalu luas, maka penulis hanya memfokuskan penelitian ini terhadap kepemimpinan camat dalam upaya meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Banjarmasin Tengah, Kota Banjarmasin.

IV. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini, yaitu;

- a. Untuk mengetahui kepemimpinan camat dalam meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai dikantor Kecamatan Banjarmasin Tengah, Kota Banjarmasin
- b. Mengetahui apa saja yang menjadi masalah atau kendala dalam kepemimpinan camat untuk meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai dikantor Kecamatan Banjarmasin Tengah, Kota Banjarmasin.
- c. Untuk mengetahui factor penunjang yang sudah digunakan camat perihal mengatasi hambatan dalam kepemimpinan untuk meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai

kantor Kecamatan Banjarmasin Tengah,
Kota Banjarmasin.

V. KEGUNAAN PENELITIAN

A. Manfaat Akademik

Sebagai bahan informasi bagi penelitian lain yang mengkaji peranan kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin disiplin kerja pegawai dalam suatu instansi pada masa yang akan datang.

B. Manfaat Metodologi

Memperkaya indikator pengukuran tentang kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai, sedandhkan manfaat praktis yaitu penelitian ini dapat menjadi bahan untuk evaluasi kerjainstansi khususnya pada Kantor Kecamatan Banjarmasin Tengah, Kota Banjarmasin

VI METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan Kualitatif, penelitian ini bersifat deskriptif dan lebih cenderung menggunakan analisis, landasan teori dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan data lapangan, penelitian ini tentang kepemimpinan camat untuk meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai dikantor Kecamatan Banjarmasin Tengah, Kota Banjarmasin.

B. Tipe Penelitian

Tipe penelitian ini menggunakan tipe deskriptif kualitatif dan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kualitatif. Metode ini sangat relevan dengan materi penulisan skripsi, dan menggambarkan kejadian berdasarkan kenyataan yang telah diteliti sehingga mudah untuk penulis mendapatkan data yang objektif dalam mengetahui serta memahami peran kepemimpinan yang diterapkan camat dikantor Kecamatan Banjarmasin Tengah.

C. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat fokus pengumpulan data dan tempat penelitian yang dilakukan, adapun tempat instansi yang sudah penulis teliti yang bertempat dijalan Pulau Laut No.26, Antasan Besar, Kecamatan Banjarmasin

Tengah, Kota Banjarmasin Kode pos
70123.

D. Sumber Data

1. Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari sumbernya yaitu dengan mengajukan pertanyaan secara langsung dan sebagai responden di Kecamatan Banjarmasin Tengah, Data tersebut didapatkan dengan wawancara langsung.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari Kecamatan mengenai gambaran umum Kecamatan, dan keadaan pegawainya yaitu jumlah pegawai, jenis kelamin, pendidikan terakhir, masa kerja umur, dan golongan di Kantor Kecamatan Banjarmasin Tengah.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini untuk memperoleh data yang di temukan, maka digunakan pengumpulan data berupa wawancara informan memberikan jawaban sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dengan menjawab pertanyaan peneliti yang sudah ditanyakan, karena wawancara ini bersifat tertutup. Untuk menentukan katagori penilaian pendapat informan maka terlebih dahulu diberikan skala interval, dan peneliti juga menggunakan teknik observasi untuk melengkapi data yang sesuai maka penulis juga perlu berbaur dengan populasi di lokasi tempat penelitian untuk memperoleh gambaran kenyataan tentang peranan pemimpin yang telah diterapkan oleh Kepala Kantor Kecamatan Banjarmasin Tengah dalam disiplin kerja pegawai, dan terakhir menggunakan teknik dokumentasi, teknik ini hanya sebagai pelengkap dalam penelitian, yang bertujuan untuk memperlihatkan situasi selama penelitian dilakukan, serta juga menggambarkan apa saja fasilitas yang terdapat dilokasi serta jumlah pegawai yang ada disana.

F. Definisi Operasional

Variabel penelitian ini terdiri dari variable bebas dan variable terikat, variable bebas merupakan variable yang mempengaruhi dan menjadi sebab timbulnya variable terikat dan diberi symbol (X) sedangkan variable yang terikat merupakan variable yang dipengaruhi karena adanya variable bebas dengan symbol (Y), Pada penelitian ini terdapat variable yang menjadi

bebas, yaitu kepemimpinan (X) dan Disiplin kerja (Y).

G. Analisis Data

Dalam penelitian yang ditulis ini, analisis data mempunyai 3 tahap sebagai berikut :

1. Reduksi Data, yaitu suatu bentuk analisis yang menggolongkan dan mengarahkan serta membuang data yang tidak perlu dan mengorganisasi data sehingga kesimpulan final data dapat ditarik dan diverifikasi.
2. Penyajian Data, merupakan hal penting yang kedua dalam kegiatan menganalisis, yaitu sebagai sekumpulan informasi yang memberikan kemungkinan akan ada terjadinya penarikan kesimpulan, melalui data kita dapat melihat apa saja yang telah disajikan dan kita akan mudah memahami apa saja yang sudah terjadi dan apa yang harus kita lakukan berdasarkan sajian dari data tersebut.
3. Penarikan Kesimpulan, yaitu kegiatan analisis ketiga dalam penelitian yang bersifat kualitatif. Kesimpulan awal merupakan penarikan kesimpulan yang sementara dan akan berubah apabila ada bukti-bukti yang sangat kuat dan mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Namun jika bukti-bukti tersebut sudah sangat kuat dan konsisten, maka kesimpulan yang sudah dikemukakan merupakan kesimpulan yang sangat akurat dan fleksibel.

VII ANALISIS HASIL PENELITIAN

a. Kepemimpinan Camat Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Banjarmasin Tengah, Kota Banjarmasin

Dengan ini berdasarkan bab-bab sebelumnya yang sudah penulis cantumkan bahwa kepemimpinan intinya adalah upaya mempengaruhi orang-orang didalam suatu organisasi/instansi dan diberikan motivasi serta masukan-masukan yang baik dan juga penghargaan serta sanksi berdasarkan pencapaian yang sudah dilakukannya untuk lebih mudah dan semangat dalam mencapai suatu tujuan yang hendak dicapai bersama-sama dalam suatu organisasi/Instansi.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pimpinan Camat untuk meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai di kantor Kecamatan Banjarmasin Tengah, Kota Banjarmasin

Kalimantan Selatan, untuk memperoleh data maka dilakukan wawancara kepada narasumber yang terkait sebagai keyinformant yaitu : Camat Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin dan di samping itu juga untuk melengkapi data dilakukan wawancara kepada Kepala Bagian Umum dan Kepegawaian Kecamatan Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin, untuk mendukung data maka juga dilakukan wawancara langsung dilokasi penelitian dengan begitu peneliti dapat menganalisa tentang kepemimpinan camat untuk meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin Kalimantan Selatan. Selain itu juga penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor apa saja yang menjadi penunjang dan penghambat dalam pelaksanaan tugas di Kantor Kecamatan Banjarmasin Tengah, Kota Banjarmasin.

1. Kerendahan Hati

Kerendahan hati seorang pemimpin tentu sangat diperlukan dalam memimpin, termasuk di kantor Kecamatan Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin yang sangat menonjolkan suatu Kerendahan hati sebagai pemimpin dalam membentuk suatu cara terhadap staff nya di kantor Kecamatan.

2. Kejujuran, keadilan dan dapat dipercaya

Kejujuran, keadilan serta dapat dipercaya adalah suatu sikap yang seharusnya diterapkan oleh seorang pemimpin (Leader), pemimpin yang mempunyai sikap jujur, dan adil otomatis akan secara langsung di percayai oleh semua orang. Sikap ini juga terlihat dan diterapkan oleh Kepala Kecamatan di Kantor Kecamatan Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin.

3. Berkomitmen

Berkomitmen merupakan suatu hal yang memang sangat penting dalam menjalankan suatu kepemimpinan di dalam organisasi termasuk di dalam Kantor Kecamatan Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin, komitmen dalam kepemimpinan merupakan faktor penting yang ampu menguatkan pemimpin dalam menjalankan tanggung jawab yang diemban, komitmen berkaitan erat dengan dedikasi, sebagai seorang pemimpin pimpinan harus mempertahankan dedikasi dan komitmen teguh kepada organisasi yang di pimpin nya.

4. Kesabaran

Kesabaran merupakan kualitas yang sering kurang diantara pemimpin pada saat ini, dengan

menunjukkan kesabaran, pemimpin memperkuat pentingnya fokus pada hasil jangka panjang, kesabaran bukan berarti mengabaikan pencapaian yang bersifat jangka pendek, melainkan hal tersebut membantu untuk menjaga kepercayaan mereka untuk mencapai tujuan utama.

5. Transparan

Selain mempunyai sifat kejujuran dan sabar dalam memimpin, seorang pemimpin juga harus terbuka atau transparan, salah satunya terbuka dalam menyampaikan berpendapat dalam berpikir.

Transparan ini merupakan suatu hal yang tidak ada maksud tersembunyi didalamnya, disertai dengan ketersediaan informasi yang lengkap yang diperlukan untuk bekerja sama dan dapat dipertanggung jawabkan.

b. Penunjang dan Pendukung Camat Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Banjarmasin Tengah, Kota Banjarmasin

1. sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana yang dimaksudkan merupakan segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai

Alat dalam mencapai segala maksud dan tujuan yang diinginkan, sedangkan Prasarana adalah segala sesuatu hal yang merupakan penunjang utama terselenggaranya segala proses. Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis kepada Camat di Kantor Kecamatan Banjarmasin Tengah, kota Banjarmasin sarana dan prasarana ini terdiri dari Absen Elektronik, CCTV, sepeda motor dinas, mobil dinas. Dalam hal menggunakan Absen Elektronik atau absen sidik jari lebih membantu dalam absensi kehadiran, absensi manual dirasa belum optimal dikarenakan oleh terbukanya peluang terjadi kecurangan. Penggunaan absensi elektronik sangat diyakini bisa menjadi salah satu solusi kedisiplinan pegawai di kantor Kecamatan Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin.

Untuk penunjang lainnya seperti CCTV bisa memudahkan Camat atau pegawai lainnya dalam memantau aktivitas masing-masing selama kegiatan bekerja.

Dalam penggunaan sepeda motor dinas atau mobil dinas juga dapat membantu pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja dalam mencapai

target ataupun jika ada pekerjaan diluar Kantor Kecamatan Banjarmasin Tengah.

2. Faktor SDM (Sumber Daya Manusia)

SDM yang dimaksud merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat terlepas dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan pada hakikatnya SDM merupakan manusia yang telah dipekerjakan didalam sebuah organisasi. Dalam hal ini Sumber Daya Manusia didalam Kantor Kecamatan ini merupakan hal yang sangat penting dalam upaya Camat dalam meningkatkan Kinerja pegawainya di Kantornya, berdasarkan wawancara yang telah dilakukan kepada Camat di Kantor Kecamatan Banjarmasin Tengah ini mengatakan bahwa tidak ada keberhasilan yang didapat jika faktor Sumber Daya Manusia nya sangatlah kurang dalam bekerja disini. Namun kenyataannya di sini SDM nya sudah mencukupi dan jauh dengan kata kurang, itu memudahkan saya dalam menjalankan upaya ini.

3. Komitmen dan Motivasi

Komitmen dan Motivasi yang dimaksudkan merupakan suatu dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai segala tujuan yang ada diorganisasi, manusia akan selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya serta juga sangat memerlukan motivasi atau dorongan dari pemimpinnya, pemimpin organisasi merupakan orang yang bertugas meningkatkan kinerja para pegawainya dalam menjalankan tugas, maka dari itu pemimpin selalu bersedia memberikan motivasi kepada pegawainya dan pegawainya harus memegang komitmen terhadap pemimpinnya. Sehingga terjadi kemudahan dalam upaya Camat dalam meningkatkan disiplin kerja yang sesuai dengan targetnya, seperti yang telah Camat di Kantor Kecamatan Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin, beliau menerapkan hal semacam itu untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai-pegawainya disana.

c. Hambatan Kepemimpinan Camat untuk Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Banjarmasin Tengah, Kota Banjarmasin

Dalam pelaksanaan kegiatan ini tidaklah lepas dari beberapa faktor penghambat yang terjadi, seperti sepeda motor dinas yang hanya tersedia beberapa buah dan masih banyak lagi yang

diperlukan. CCTV di kantor Kecamatan Banjarmasin Tengah, Kota Banjarmasin ini pun hanya beberapa buah yang berfungsi seperti yang ada di bagian depan tempat Kasubag Umum & Kepegawaian dan di sepanjang lorong didepan pintu ruangan Sekertaris Camat.

Secara keseluruhan dapat dilihat dari beberapa hal bahwa kepemimpinan camat untuk meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai di kantor Kecamatan Banjarmasin Tengah, Kota Banjarmasin tergolong dalam katagori baik dapat dilihat dari Kerendahan Hati, Kejujuran keadilan dan dapat dipercaya, Berkomitmen, Kesabaran dan Transparan nya.

d. Upaya Camat Mengatasi Hambatan

Dapat dilihat dari hal yang menjadi penunjang dan menjadi hambatan camat dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai dikantor Kecamatan Banjarmasin Tengah, Kota Banjarmasin diatas tadi ada beberapa hal yang harus diperhatikan juga oleh Camat, termasuk dalam upaya untuk mengatasi hambatan yang terjadi disana. Upaya camat dalam mengatasi hal tersebut seperti lebih memperhatikan para pegawai nya yang kinerjanya sedikit menurun dan mencoba mendekati dan mempertanyakan apakah ada sesuatu hal yang membuat hal tersebut terjadi, selain itu juga camat sering mencek kantor secara keseluruhan dengan melihat-lihat ke ruangan para pegawainya guna melihat langsung pekerjaan para pegawainya diruangan.

Upaya camat dalam mengatasi hambatan dalam hal sarana dan prasarana juga dapat dilihat dari camat yang selalu menugaskan para pegawainya untuk mencek segala sarana dan prasarana yang ada disana guna untuk mencegah rusak dan berkurangnya sarana dan prasarana yang sudah tersedia.

VIII KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, serta pada pembahasan bab-bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepemimpinan Camat di Kantor Kecamatan Banjarmasin Tengah, Kota Banjarmasin untuk meningkatkan kedisiplinan kerja para pegawainya dapat dilihat sudah cukup baik dan berdasarkan wawancara hasil penelitian lapangan bahwa camat sudah menerapkan beberapa indicator yang sudah di ambil, seperti Kerendahan Hati, Kejujuran, Keadilan, Dapat Dipercaya, Berkomitmen dan Kesabaran terhadap pegawainya sudah

terjalin dengan sangat baik, dapat dilihat juga dari ke Transparan Camat kepada para pegawainya.

2. Adapun juga beberapa hambatan camat untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai dikantor Kecamatan Banjarmasin Tengah, Kota Banjarmasin seperti terbatasnya kendaraan bermotor Dinas, Mobil Dinas dan segala CCTV yang menyebabkan kemungkinan adanya penurunan terhadap pengawasan camat kepada bawahan.
3. Upaya yang dilakukan camat dalam mengatasi hambatan kepemimpinan untuk meningkatkan disiplin kerja dikantor Kecamatan Banjarmasin Tengah, Kota Banjarmasin dapat dilihat dari camat yang lebih memperhatikan dan selalu memonitoring pekerjaan dan selalu memberikan motivasi kerja kepada pegawainya.

Untuk mengatasi hambatan dalam hal saran dan prasarana juga dapat dilihat dari camat yang selalu menugaskan para pegawainya untuk mencek segala sesuatu yang ada disana guna mencegah kerusakan sarana dan prasarana yang sudah ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Sedermayanti, 2010. *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan (Mewujudkan Pelayanan Prima dan Pemerintahan yang baik)*. Bandung: PT Refika Aditama
- Sutarto. 1995, *peranan Gaya Kepemimpinan dalam upaya meningkatkan semangat kerja*. Rinelka Cipta, Jakarta
- Hasibuan, Melayu S.P (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Edisi Revisi, PT. BUMI Aksara
- Miftah Thoha. (2007). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Siagian P.Sondang. 2003, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Jakarta: Rineka Cipta
- Rivai, Veithzal.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Sugiono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R7D*. Bandung:alfabeta.

Peraturan Perundang-Undangan

UU Otonomi Daerah No.32 Tahun 2004
Tentang Pemerintah Daerah

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia
Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin
Pegawai Negeri Sipil

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014
Tentang Pemerintah Daerah Berdasarkan
Tugas, Wewenang, Hak dan Kewajiban.

Jurnal

Yohanis Salutondok & Agus Supandi Soegoto
*“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi
Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja
Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota
Sorong”*

Vol 23 No.3 Sepetember 2015

Azahraty *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan
dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan di PT. Mitra Dana Putra Utama
Banjarmasin” At-Tadbir: Jurnal Ilmiah
Manajemen Vol.2 No.1 (2018)*