

KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM PENEGAKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN KERTAK HANYAR KABUPATEN BANJAR

Rika Maulida¹, Fakhsiannor², Murdiansyah Herman³

Program Studi Ilmu Administrasi Publik, 12, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjar, NPM. 17120157

Program Studi Ilmu Administrasi Publik, 12, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjar, NIDN. 1120106301

Program Studi Ilmu Administrasi Publik, 12, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjar, NIDN. 1109127301

rikamaulida211@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan (1) Untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan Camat dalam penegakan disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar, (2) Untuk mengetahui faktor apa saja yang menjadi penunjang dalam penegakan disiplin kerja pegawai dan (3) Untuk mengetahui faktor apa saja yang menjadi hambatan dalam kepemimpinan Camat untuk penegakan disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar.

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pengumpulan data melalui wawancara dengan beberapa pihak terkait, Observasi pada Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar dan dokumentasi dengan beberapa pihak terkait. Analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan (1) Kepemimpinan Camat dalam penegakan disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar berdasarkan beberapa indikator yaitu jujur adil dan dapat dipercaya, selalu bersikap adil kepada pegawai dalam hal pemberian sanksi disiplin jika ada yang melakukan pelanggaran juga sebaliknya, sehingga di kagumi dan di hormati serta di percayai oleh bawahan, dan telah mempunyai sikap kesabaran dalam mengawasi, memotivasi dan memberikan semangat, serta disiplin dengan memberikan contoh disiplin dalam bekerja yang baik dan mentaati aturan yang berlaku (2) Faktor penunjang dalam upaya penegakan disiplin kerja yaitu adanya pengawasan, keteladanan dan pemberian motivasi dari Camat (3) Adapun faktor penghambat, agar disiplin karyawan di Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar lebih terlaksana dengan baik perlu adanya pembinaan berupa pelatihan untuk dapat lebih meningkatkan tanggung jawab pegawai dan melengkapi sarana dan prasarana pendukung kedepannya.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Disiplin

ABSTRACT

RIKA MAULIDA, NPM. 17120157 "Leadership of the Camat in Enforcement of Employee Work Discipline at the Kertak Hanyar District Office, Banjar Regency". Guidance Mr. Fakhsiannor as the main supervisor and Mr. Murdiansyah as Co Advisor.

This study aims (1) to find out how the Camat's leadership is in enforcing employee work discipline at the Kertak Hanyar District Office, Banjar Regency, (2) to find out what factors are supporting the enforcement of employee work discipline and (3) to find out what factors contribute to employee discipline. become an obstacle in the Camat's leadership to enforce employee work discipline at the Kertak Hanyar District Office, Banjar Regency.

This research method uses a qualitative approach with the type of descriptive research. Data collection through interviews with several related parties, observations in Kertak Hanyar District, Banjar Regency and documentation with several related parties. Data analysis uses data reduction, data presentation and conclusion drawing.

The results of this study show (1) the Camat's leadership in enforcing employee discipline at the Kertak Hanyar District Office, Banjar Regency based on several indicators, namely being honest, fair and trustworthy, always being fair to employees in terms of giving disciplinary sanctions if someone commits a violation and vice versa, so that he is admired and respected and trusted by his subordinates, and has an attitude of patience in supervising, motivating and encouraging, as well as discipline by setting an example of discipline in good work and obeying applicable rules (2) Supporting factors in efforts to enforce work discipline namely the existence of supervision, example and motivation from the Camat (3) As for the inhibiting factors, so that employee discipline at the Kertak Hanyar District Office, Banjar Regency is more well implemented, it is necessary to provide coaching in the form of training to be able to further increase employee responsibilities and complete educational facilities and infrastructure. support in the future.

Keywords: Leadership, Discipline

I. PENDAHULUAN

Di zaman globalisasi baru ini pemimpin kini di tantang untuk semakin memantapkan visi dan misi nyata dan kepekaan nilai bagi organisasi yang dipimpinya. Mereka ditantang untuk mampu berkomunikasi dan memotivasi para pegawai atau tim kerja untuk meningkatkan disiplin kerja secara lebih efektif.

Kepemimpinan merupakan suatu perihal yang sangat luas dan terkait dengan bidang yang luas serta peran yang begitu berarti dalam pendidikan, bahkan juga di dalam suatu organisasi dan kehidupan kita sehari-hari, di masyarakat 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 seorang pemimpin maka sebuah organisasi tidak bisa berjalan dengan maksimal serta tidak ada pemersatu dalam menggapai tujuan yang diharapkan, seorang pemimpin tentu menjadi suatu yang paling penting dalam organisasi.

Dalam kepemimpinan diperlukan misi disebabkan oleh keterbatasan serta kelebihan tertentu dalam misi. Kepemimpinan kadang diartikan sebagai tenaga untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang lain. Kepemimpinan sebagai sebuah alat proses dalam membuat orang lain melaksanakan sesuatu secara sukarela. Ada berbagai aspek yang dapat membuat orang lain tergerak yaitu ancaman, penghargaan, otoritas dan bujukan kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan, menggerakkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang

berhubungan dan anggota para pekerja kelompok.

Berbagai kajian terkait kepemimpinan pada birokrasi publik menunjukkan masih lemahnya kepemimpinan dalam tingkatan yang beragam. Kemampuan manajerial pemimpin pada umumnya masih kurang, selain itu kapasitas serta pemahaman pemimpin pada biasanya masih rendah. Kapasitas serta pemahaman pemimpin yang melayani dan memiliki mempunyai batasan, bahkan banyak yang sebaliknya yaitu para pemimpin justru minta untuk dilayani. Kewenangan resmi seorang pemimpin kadang kala dijadikan sesuatu yang ampuh untuk kesadaran sendiri, tetapi karena atasan, sehingga hubungan antara atasan dan bawahan tidak harmonis. Solidaritas bawahan hanya bersifat semu, penuh dengan kepura-puraan dan keterpaksaan. Padahal antara atasan (pimpinan) dan staf (bawahan) merupakan satu kesatuan kerjasama tim yang mesti ditumbuhkan dan dijaga dalam menjalankan visi misi organisasi.

Seorang pemimpin hendaknya tidak selalu mengandalkan kewenangan formal yang dimilikinya atau menjadikan kekuasaan sebagai motor penggerak bawahan, tetapi ia harus mampu memahami bawahan yang memiliki perbedaan karakteristik, seperti : kemampuan, pengetahuan, sikap, perilaku, etis, kerja dan sebagainya seorang pimpinan mengenal karakteristik.

Maka setiap bawahannya, maka ia akan lebih mudah menggerakkan atau memberikan motivasi yang tepat bagi setiap bawahannya. Bagi bawahan yang berprestasi diberikan penghargaan (*reward*)

sebagai bentuk motivasi atau apresiasi yang diberikan kepada pegawai atas disiplin yang telah dijalankan. Sebaliknya, bagi mereka yang tidak memenuhi disiplin yang baik akan mendapatkan sanksi atau hukuman (*punishment*) sesuai dengan tindakan yang dilakukan oleh pegawai mulai dari teguran secara lisan secara langsung atau atasan memanggil pegawai yang bersangkutan yang melanggar aturan dengan memberikan teguran secara langsung sampai dengan peringatan tertulis. Bila hal ini meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja para pegawai.

Jika dilihat secara nyata, aspek disiplin memiliki peran yang sangat berarti dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Seorang yang memiliki tingkatan disiplin tinggi akan tetap bekerja sebaik mungkin meski sedang tidak diawasi atasannya. Karyawan yang bersikap disiplin tidak membuang-buang waktunya untuk melakukan hal-hal yang tidak terkait dengan pekerjaan serta juga akan taat pada peraturan di lingkup kerjanya dengan kesadaran diri yang tinggi tanpa adanya keterpaksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibandingkan dengan para pegawai yang bermalasan karena waktu kerja di manfaatkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Disiplin ialah suatu titik awal dari setiap kesuksesan dalam menggapai suatu tujuan sebuah organisasi. Pelaksanaan disiplin pada organisasi bertujuan supaya seluruh pegawai yang terlibat pada perusahaan tersebut agar bersedia secara sukarela taat dan patuh pada setiap tata tertib yang berlaku tanpa terdapat paksaan.

Dalam Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Dalam hal ini Camat berperan penting dalam penegakan disiplin kerja karyawan

yang ada dilingkungan Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar, dengan begitu kinerja pegawai dapat berjalan sesuai tugas yang diberikan.

Dengan demikian sebagai pemimpin Camat harus belajar menerima inisiatif dan tidak egois dan mesti mempunyai pengetahuan diperbaharui serta juga harus mempunyai pemahaman mengenai berbagai macam persoalan yang menyangkut pada keperluan bawahannya dan mau mendengarkan masukan-masukan dari bawahan dan juga harus mempunyai kredibilitas dan integritas, dapat bertahan serta melanjutkan target kepemimpinannya. Kalau tidak pemimpin itu bisa jadi contoh buruk dalam kurun sejarahnya pada kepemimpinannya dikemudian hari.

Sedangkan realita yang terjadi di lapangan masih terlihat beberapa kasus yang menunjukkan bahwa masih ada beberapa pegawai pada Kantor Kecamatan Kabupaten Banjar yang belum menjalankan tugas dan fungsi secara disiplin. Salah satunya yaitu kedatangan ke kantor yang sering terlambat dan pulang lebih awal sehingga waktu kerja kurang efektif, lalu berdampak pada masyarakat yang harus menunggu lebih lama terlebih dahulu ketika ingin membuat KTP, dan surat-surat lainnya.

Melihat beberapa pentingnya pengaruh peran seorang pemimpin didalam mengoperasikan organisasi dengan individu yang berbeda-beda, maka hendaknya seorang Camat dalam memimpin diharapkan harus benar – benar berkualitas agar dapat memimpin bawahannya dengan baik, yaitu dengan kepemimpinan yang seharusnya dan diharapkan dalam mengarahkan, mendorong, memotivasi dan mengatur seluruh unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga produktivitas dan tujuan – tujuan organisasi dapat dicapai secara tepat dan efisien.

Dengan demikian penulis tertarik melakukan penelitian mengenai “*Kepemimpinan Camat Dalam Penegakan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar*”.

II. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana kepemimpinan Camat untuk penegakan kedisiplinan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar?
2. Apa saja faktor penunjang kepemimpinan Camat dalam penegakan kedisiplinan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar?
3. Apa saja yang menjadi faktor penghambat kepemimpinan Camat untuk penegakan disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar?

III. FOKUS MASALAH

Agar penelitian ini tidak menjadi terlalu luas, maka penulis hanya memfokuskan penelitian kepada Kepemimpinan Camat dalam upaya penegakan disiplin kerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar.

IV. TUJUAN PENELITIAN

1. Bagaimana kepemimpinan Camat untuk penegakan kedisiplinan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar.
2. Faktor penunjang apa saja yang bisa menegakan kedisiplinan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar.
3. Untuk mengetahui faktor apa saja yang menjadi hambatan kepemimpinan Camat untuk penegakan kedisiplinan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar.

V. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Teoritis
 - Hasil Penelitian ini diharapkan menjadi sumber referensi dalam menambah pengetahuan dan bahan acuan bagi peneliti sejenis dimasa yang akan datang.
 - Hasil penelitian ini diharapkan mampu memperkaya indikator pengukuran tentang kepemimpinan dalam penegakan disiplin kerja pegawai.
2. Manfaat Praktis
 - Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi

kinerja instansi khususnya pada Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar dalam penegakan disiplin kerja pegawai.

- Melalui penelitian ini peneliti dapat mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan sekaligus dapat menambah pengetahuan dan wawasan peneliti serta sebagai acuan bagi peneliti lain dalam meneliti masalah terkait Kepemimpinan Camat Dalam Penegakan Disiplin Kerja Pegawai.
- Untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar sarjana (S1) Ilmu Administrasi Publik di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin.

VI. METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Menurut sugiyono (2016) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *postpositivisme*. Digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah (sebagai awalnya adalah eksperimen) dimana pada awalnya adalah peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara triangulasi atau gabungan analisis data yang bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.

Dalam penelitian ini saya menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu penelitian riset yang bersifat deskriptif dan lebih cenderung menggunakan analisis, landasan landasan teori dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan data yang ada di lapangan, penelitian ini tentang Kepemimpinan Camat Untuk Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Pegawai di kantor Kedisiplinan Kerja Pegawai di kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar, dan adapun objek penelitian ini adalah Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar.

B. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif yang mana menurut sugiyono (2016) penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel lain.

Tipe penelitian ini menggunakan tipe deskriptif kualitatif dan jenis data yang digunakan dengan penelitian ini yaitu kualitatif. Metode ini sangat relevan dengan materi penulisan skripsi, dan menggambarkan kejadian berdasarkan dengan kenyataan yang telah diteliti sehingga mudah bagi penulis untuk mendapatkan data yang objektif dan mengetahui serta memahami peran kepemimpinan yang diterapkan Kepala Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Dalam penelitian ini penulis juga berusaha untuk mengumpulkan data dan fakta-fakta yang telah terjadi di masa sekarang dan menganalisa lalu menafsirkan fakta-fakta tersebut serta mengambil kesimpulan dan memahami tentang kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar.

C. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian yang dipilih dalam penelitian ini adalah penulis melakukan penelitian di Kantor Kecamatan Kertak Hanyar yang beralamat di Jl. Ahmad Yani Km. 8.400 Kertak Hanyar, Banjar Kalimantan Selatan kodepos 70654.

D. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini yaitu subjek darimana data ini didapat dan diperoleh dalam penelitian ini penulis menggunakan sumber data primer yaitu data yang diambil atau

dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertama, adapun yang menjadi sumber primer dalam penyusunan dalam penelitian ini yaitu Kepala Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar dan para staf pada Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar, Kalimantan Selatan.

1) *Data Primer*

Adalah data yang diperoleh langsung oleh sumbernya yaitu dengan mengajukan pertanyaan secara langsung dan sebagai responden di Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar. Data tersebut didapatkan dengancara wawancara secara langsung.

2) *Data Sekunder*

Adalah 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 Kertak Hanyar Kabupaten Banjar.

E. Teknik Pengumpulan Data

1) Wawancara

Yaitu merupakan proses tanya jawab untuk memperoleh data-data dari informan atau keterangan akan suatu hal yang sangat mendalam pada suatu objek. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang diperoleh secara langsung antara pewawancara dengan narasumber yang berkompeten dalam permasalahan dalam penelitian. Wawancara didukung dengan alat bantu berupa buku untuk mencatat dan kamera sebagai bukti nyata bahwa telah melakukan wawancara. Dalam penelitian ini peneliti akan mewawancarai camat ,dan pegawai yang ada pada Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar.

2) Pengamatan (observasi)

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati secara langsung pada objek yang diteliti untuk memperoleh gambaran kenyataan yang lebih

jelas tentang peranan pemimpin yang telah diterapkan oleh Kepala Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar dalam disiplin kerja pegawai.

3) Dokumentasi

Teknik ini untuk sebagai pelengkap dalam penelitian, yang bertujuan untuk memperlihatkan situasi selama penelitian dilakukan,serta mengumpulkan informasi dengan mempelajari sumber data tertulis untuk memperoleh data sekunder mengenai profil organisasi, dan data tertulis lainnya yang berkaitan dengan penelitian.

F. Analisis Data

Sugiyono (2016) mengatakan bahwa analisis data merupakan proses mencari serta menyusun secara sistematis informasi yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, serta dokumentasi dengan metode mengorganisasikan informasi kedalam kategori menjabarkan ke dalam unit-unit, melaksanakan sintesa, menyusun kedalam pola, memilah mana yang berarti serta yang hendak dipelajari, serta membuat kesimpulan sehingga gampang dimengerti oleh diri sendiri atau pun orang lain. Metode analisis informasi yang digunakan dalam riset ini merupakan teknis pengumpulan informasi di lapangan yang diucap pula dengan sebutan teknis analisis informasi interaktif dimana analisis informasi dicoba secara interaktif serta berlangsung secara terus menerus hingga tuntas sehingga datanya jenuh. Seperti yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman aktivitas analisis data tersebut ialah berupa :

1) Reduksi Data (*Data Reduction*)

Reduksi data diterjemahkan sebagai proses pemilihan, pemusatan atensi pada penyederhanaan, pengabstrakan, serta transformasi informasi“ kasar” yang timbul dari catatan- catatan tertulis di lapangan. Pada sesi Reduksi data periset memilah informasi, menyusun informasi, menyederhanakan, menggolongkan, serta membuang informasi yang tidak perlu hingga

sedemikian rupa, sehingga data tersebut dapat menghasilkan informasi yang bermakna dan memudahkan dalam penarikan kesimpulan. Banyaknya jumlah data serta kompleksnya informasi, dibutuhkan analisis informasi/data lewat tahap reduksi. Tahap reduksi ini dicoba sebagai pemilihan relevan ataupun tidaknya informasi dengan tujuan akhir.

2) Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian data adalah aktivitas dikala sekumpulan informasi disusun secara sistematis serta gampang dimengerti, sehingga memberikan kemungkinan terciptanya kesimpulan. Wujud penyajian informasi kualitatif dapat berbentuk bacaan naratif(berupa catatan lapangan), matriks, grafik, jaringan ataupun bagan. Melalui penyajian data tersebut, maka nantinya data akan terorganisasikan dan tersusun dalam pola hubungan,sehingga akan semakin mudah dipahami.

3) Penyimpulan dan Verifikasi Data (*Conclusion Drawing Verifying*)

Tahap terakhir adalah penyimpulan dan verifikasi. Kegiatan ini ialah langkah lebih lanjut aktivitas reduksi serta penyajian informasi. Informasi yang telah direduksi serta disajikan secara sistematis akan disimpulkan sementara. Kesimpulan yang diperoleh pada sesi awal umumnya kurang jelas, tetapi pada tahap- tahap selanjutnya akan terus menjadi tegas serta mempunyai dasar yang kokoh. Simpulan- simpulan pula diverifikasi sepanjang riset berlangsung. Makna- makna yang timbul dari informasi wajib diuji kebenarannya, kekokohnya dan kecocokannya yakni yang merupakan validitasnya. Maka apabila dalam hasil analisis dari wawancara belum memperoleh informasi yang belum memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi, sampai tahap tertentu, hingga data yang diperoleh dapat di anggap kredibel mengenai

Kepemimpinan Camat dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar.

VII. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

A. Kepemimpinan Camat Untuk Penegakan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar

Kepemimpinan pada suatu organisasi sangatlah penting sebab pimpinan secara langsung akan berpengaruh dalam pelaksanaan kinerja dan tugas-tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah di tetapkan sebelumnya, kepemimpinan merupakan salah satu fungsi manajemen, motivasi, dan mengawasi orang lain agar bisa melakukan dan melaksanakan tugas-tugas yang telah direncanakan sehingga dapat mencapai tujuan dan sasaran suatu organisasi yang ingin di capai.

Dengan demikian berdasarkan dengan yang ada pada bab-bab sebelumnya bahwa inti dari kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi orang-orang yang ada di dalam suatu organisasi yang dipimpinya dan memberikan motivasi, masukan yang baik, penghargaan serta sanksi berdasarkan pencapaian yang telah dilakukannya untuk lebih semangat dan mudah untuk mencapai tujuan yang ingin di capai bersama-sama dalam suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013) yang dikemukakan dalam teori sifat bahwa seseorang telah memiliki sifat kepemimpinan, akan tetapi tergantung dengan bagaimana seseorang tersebut dapat mengelolanya, adapun sifat-sifat tersebut dapat tumbuh dengan adanya tingkat pencapaian melalui pendidikan dan pelatihan. Beberapa sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin antara lain yaitu taqwa, cakap, sehat, sabar,

jujur, adil, cerdas, berai, disiplin, berwawasan luas, komunikatif, bertanggung jawab, berkemauan keras, dan sifat positif lainnya.

Mengenai sifat-sifat kepemimpinan, maka dalam penelitian ini mengadopsi atau mengambil indikator kepemimpinan dan disesuaikan dengan kepemimpinan sebenarnya yaitu: Jujur, adil, dapat dipercaya, kesabaran dan disiplin

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pimpinan Camat untuk penegakan kedisiplinan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kertak hanyar Kabupaten Banjar , untuk dapat memperoleh data maka dilakukan wawancara kepada narasumber yang terkait sebagai keynforment yaitu : Camat Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar dan para pegawai yang bersangkutan. Untuk mendukung data maka juga dilakukan wawancara langsung di tempat penelitian dengan demikian peneliti dapat menganalisa tentang kepemimpinan camat untuk meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar .Selain itu penelitian ini juga dilakukan untuk mengetahui faktor apa sajakah yang menjadi penunjang dan penghambat didalam pelaksanaan tugas pada Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar.

Berikut berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti berdasarkan indikator kepemimpinan :

- 1) Jujur, Adil, Dan Dapat Dipercaya
Jujur, adil, dan juga dapat dipercaya adalah suatu sikap yang seharusnya dimiliki oleh seorang pemimpin, pemimpin yang mempunyai sikap jujur dan adil maka otomatis akan di percayai oleh para anggota dan membuat para pengikut nya menjadi mengagumi, menghormati, dan mempercayai nya sebagai seorang

pimpinan terhadap segala perkataan dan tindakannya.

Dari beberapa penuturan dari para staf dan juga pimpinan Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar bahwa seorang pemimpin di Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar sudah menanamkan dalam diri beliau dengan baik dalam hal kejujuran, keadilan, dan dapat dipercaya, bawahan mempercayai pimpinan karena pimpinan dianggap mempunyai pandangan, nilai, dan juga tujuan yang dianggap benar dan untuk menegakkan disiplin kerja karyawannya sebagai seorang pemimpin di Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar.

2) Kesabaran

Kesabaran dalam memimpin juga termasuk hal yang terpenting, akan tetapi kesabaran merupakan kualitas yang sering kali kurang pada saat ini diantara pimpinan, dengan menunjukkan kesabaran, pemimpin otomatis akan akan memperkuat pentingnya fokus untuk hasil jangka panjang, kesabaran disini dalam artian bukan berarti mengabaikan atau tidak mementingkan pencapaian yang bersifat jangka pendek, hal tersebut melainkan sangat membantu untuk menjaga kepercayaan mereka untuk mencapai tujuan utama.

Dari pernyataan para staf dan juga pimpinan bahwa pemimpin pada Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar ini sudah menanamkan dalam diri beliau hal-hal yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin yaitu harus mempunyai kesabaran untuk selalu mengawasi, memberikan motivasi, dan memberikan semangat dalam bekerja untuk menjaga kenyamanan dan juga untuk kelancaran para staff atau pegawai dalam menjalankan pekerjaan agar disiplin dan tercapainya visi misi atau tujuan

pada Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar.

3) Disiplin

Untuk menanamkan disiplin kepada pegawai, maka pegawai juga harus diberikan sosok sebagai panutan dan juga tauladan yang dapat ditunjukkan kepada para pegawai, disiplin yang dimaksud disini adalah menjadi seorang pemimpin harus memberikan teladan atau contoh yang baik dengan bersikap disiplin yang seharusnya, karena sebagai seorang pemimpin sudah sepatutnya untuk dapat memberikan contoh atau teladan untuk pegawai lainnya. Camat sebagai selaku pimpinan berusaha untuk memengaruhi dan menumbuhkan kedisiplinan para pegawai.

Dalam rangka melaksanakan peran dan juga fungsinya sebagai seorang pemimpin, pemimpin Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar juga harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan para pegawai melalui kerja sama, dan dapat memberikan contoh kepada para bawahan dengan berdisiplin waktu dalam masuk jam kerja dan disiplin dalam melakukan segala pekerjaan yang sudah ditugaskan begitu juga dalam hal berpakaian untuk memakai pakaian beserta atribut dengan rapi.

Dalam hal kedisiplinan, beberapa pegawai pada Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar sudah terlihat disiplin sesuai dengan ketentuan yang berlaku dengan absen menggunakan aplikasi (E-Sejati) yang disediakan oleh pemerintah dan absen tertulis jadi para pegawai mau tidak mau harus disiplin dalam hal ketetapan jam kerja. Hal ini sangat begitu efektif dan efisien karena para pegawai dapat masuk dan juga pulang kerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

Dengan sikap kedisiplinan yang di contohkan oleh Camat kepada setiap pegawainya dan selalu menghimbau untuk selalu berpakaian dan berpenampilan rapi, datang ke kantor lebih awal ,tidak pernah terlambat masuk kantor kecuali apabila Camat mengikuti rapat yang di adakan pada jam yang bersamaan masuk kantor, hal tersebut dapat dijadikan contoh kepada para pegawai nya untuk diteladani, sehingga contoh yang diberikan Camat tersebut dapat menjadi tauladan untuk para pegawai dalam upaya Camat untuk menegakan kedisiplinan kerja pegawai pada kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar.

B. Penunjang dan Pendukung Camat Dalam Upaya Penegakan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar

Pada Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tegak nya suatu kedisiplinan kerja untuk dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan tujuan bersama yang ingin dicapai. Adapun yang menjadi faktor penunjang dalam upaya Camat untuk penegakan disiplin pegawai pada Kantor Kertak Hanyar Kabupaten Banjar :

1) Adanya pengawasan dari Camat Kedisiplinan para pegawai yang ada di lingkungan Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar didukung oleh adanya pengawasan dari Camat, yang dimana setiap pekerjaan yang di berikan oleh Camat dan dilaksanakan oleh pegawai hasil dan prosesnya selalu di periksa dan di awasi oleh Camat. Jika ada rapat yang di ikuti ataupun dihadiri oleh salah satu pegawai, Camat selalu akan menanyakan hasil dari pertemuan atau rapat tersebut,dan dengan demikian hal tersebut membuat para pegawai

untuk bersungguh- sungguh dalam mengikuti pertemuan atau rapat tersebut agar memahami untuk pelaporan kepada Camat.

Pengawasan bertujuan untuk mengusahakan agar rencana apa saja yang di rencanakan dapat terwujud dan terlaksanakan. Untuk dapat sungguh-sungguh melaksanakan dan merealisasikan tujuan tersebut maka harus diberikan pengawasan agar pelaksanaan yang dikerjakan sesuai dngan intruksi yang sudah dikeluarkan untuk mengetahui jika ada kekurangan serta penemuan-penemuan apapun supaya dapat diberikan tindakan untuk diperbaiki ,baik pada saat waktu itu atau saat waktu-waktu dikemudian hari.

Dengan adanya pengawasan dapat kita ketahui sampai dimana penyalahgunaan, penyimpangan, penyelewangan , dan lain-lain hambatan pada masa yang akan datang. Jadi keseluruhan arti dari pengawasan disini adalah kegiatan dalam membandingkan apa yang sedang atau telah direncanakan sebelumnya, karenanya perlu kriteria ,norma, standar, dan ukuran tentang hasil yang ingin dicapai.

2) Adanya keteladanan dari Camat Adanya sikap keteladanan dari Camat juga menjadi salah satu faktor pendukung dari tegaknya disiplin pada Kecamatan. Camat selalu menjadi contoh tauladan untuk para pegawai yang ada pada Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar, beberapa contoh ketauladanan Camat sebagai seorang pemimpin adalah Camat tidak pernah terlambat datang ke Kantor dan selalu datang sebelum waktu yang telah di tetapkan ,Camat terlambat kecuali apabila Camat mengikuti kegiatan rapat atau ada undangan acara dengan waktu yang bersamaan ketika masuk kantor. Camat juga menghimbau para pegawai untuk tidak menerima

pungli dan memberikan contoh tauladan dalam berpakaian, kelengkapan dan kerapian Camat dalam berpakaian lengkap beserta atribut lengkap juga perlu di teladani selain sikap supel dan juga rasa kekeluargaan untuk mengayomi para pegawainya.

Peneliti melihat, Camat sudah menerapkan kesepakatan yang telah disepakati bersama di Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar tersebut, dengan contohnya yaitu rapi serta lengkap menggunakan atribut dalam berpakaian, menaati jam masuk kantor dan pulang kantor, tidak meninggalkan kantor pada jam waktu kerja terkecuali ada rapat dan acara dll.

Sikap keteladanan yang diperlihatkan oleh seorang pemimpin kepada para bawahannya tentu akan membuat para pegawai mengikuti apa yang telah di perlihatkan oleh pemimpin nya, semakin baik contoh tauladan yang di perlihatkan oleh seorang pemimpin kepada bawahannya maka akan semakin baik pula karyawan untuk mengikuti peraturan dan disiplin kerja yang akan berdampak terhadap kinerja pegawai.

Pegawai yang mempunyai tingkat kesadaran disiplin yang baik maka akan melakukan dan melaksanakan tugas dan pekerjaan yang di berikan dengan tepat waktu dan hasil yang memuaskan, sehingga kita dapat melihat kinerja pegawai dipengaruhi oleh sikap ketauladanan

kepemimpinan, penerapan aturan dan juga faktor kedisiplinan.

- 3) Adanya Komitmen dan Motivasi
Komitmen dan motivasi yang dimaksud adalah merupakan suatu dorongan supaya seseorang melakukan sesuatu untuk tercapainya tujuan yang ada pada organisasi, tujuan dalam melaksanakan visi dan misi Kecamatan merupakan komitmen

dari Camat untuk menyatukan persepsi dan juga aspirasi pegawai untuk terlangsungnya pelayanan prima untuk masyarakat, komitmen adalah sesuatu yang membuat seseorang bertekad, membulatkan hati dan berkorban juga bertanggung jawab demi mencapai suatu tujuan, setiap orang akan selalu berusaha untuk tercapainya suatu keinginan yang ingin dicapai termasuk para pegawai yang ada di Kantor.

Dengan adanya kesepakatan dari Camat untuk melayani masyarakat dengan baik, membuat para bawahan yang bertugas takut untuk melakukan perbuatan yang buruk terhadap pelayanan kepada masyarakat maupun dalam melaksanakan tugas yang telah di tetapkan, hendaknya pegawai melaksanakan pelayanan dan melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Maka dari itu mereka sangat memerlukan motivasi dan juga dorongan dari pemimpinnya, pemimpin adalah orang yang bertugas untuk menegakkan disiplin para bawahannya dalam menjalankan tugas yang telah diberikan, maka dari itu pemimpin hendaknya selalu bersedia untuk memberikan motivasi kepada para pegawainya dan begitu juga pegawai harus memegang komitmen kepada pemimpin. Selain itu pemberian motivasi dan kepemimpinan yang handal akan membuat para pegawai semangat dan semangat kerja tersebut akan berdampak besar untuk kesejahteraan organisasi. Sehingga hal tersebut mempermudah upaya Camat untuk menegakkan kedisiplinan kerja yang telah di tetapkan, seperti yang telah dilakukan Camat di Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar yang sudah memberikan contoh, hal tersebut untuk menegakkan disiplin kerja pegawai atau staf

yang ada di Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar.

C. Hambatan Kepemimpinan Camat Dalam Upaya Penegakan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar

Dalam memberikan pelayanan dan melaksanakan kegiatan dalam suatu organisasi khususnya pada Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten ini tidaklah lepas dari faktor penghambat yang terjadi. Adapun faktor-faktor penghambat pada Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar antara lain :

1) Rendahnya Kesadaran

Dari hasil penelitian mengenai kedisiplinan pegawai pada lingkungan Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar bahwa kesadaran pegawai masih rendah. Hal tersebut dapat dilihat dari masih terdapat beberapa pegawai yang melakukan pelanggaran-pelanggaran.

Beberapa pelanggaran yang sering dilakukan yaitu kedisiplinan saat masuk kerja dan pulang kerja, dan kedisiplinan dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan.

Dalam melakukan penegakan disiplin para pegawai sebenarnya tidak lepas dari unsur pimpinan unit kerja tersebut untuk melakukan pembinaan, akan tetapi hal tersebut juga diakibatkan karena kebiasaan para pegawai yang seringkali menjadi sorotan para masyarakat pada umumnya.

Karena kurangnya tekanan akan tugas pokok dan juga fungsi oleh seorang pimpinan juga akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan rasa bertanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaan. Ketika seseorang diberi sebuah tanggung jawab maka akan mempengaruhi sikap kedisiplinannya.

Masih adanya beberapa pelanggaran-pelanggaran dan kurangnya kesadaran pegawai terhadap disiplin kerja pastinya akan berpengaruh terhadap tujuan-tujuan organisasi tersebut, karena pegawai belum bisa berinisiatif sendiri dalam melakukan peningkatan kualitas pada diri sendiri.

2) Sarana dan Prasarana

Dengan adanya sarana dan juga prasarana yang lengkap maka tentunya akan memberikan dampak positif baik secara langsung ataupun secara tidak langsung dalam melaksanakan suatu kegiatan. Namun berdasarkan hasil penelitian masih adanya beberapa hal yang diperlukan seperti alat komputer, meja, kursi dan juga masih ada beberapa CCTV yang tidak berfungsi dan tidak diletakan di setiap ruangan kantor.

Fasilitas secara tidak langsung akan menunjang terselenggaranya suatu proses kerja dan juga menunjang terealisasinya proses kerja pimpinan atau para pegawai, oleh karena itu dengan adanya sarana dan juga prasarana maka akan menjamin kesejahteraan pegawai, keamanan dll.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari beberapa indikator di atas, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Camat dalam Penegakan disiplin kerja pegawai dilihat dari beberapa indikator yang telah di ambil seperti jujur adil dan dapat di percaya, kesabaran dan disiplin sebagai seorang pimpinan telah terlaksana dengan baik namun masih ada faktor penghambat seperti rendahnya kesadaran diri pegawai untuk datang tepat waktu pada jam yang telah di tetapkan sehingga perlu adanya pembinaan agar disiplin karyawan lebih dapat terlaksana dengan baik.

VIII. KESIMPULAN

- 1. Kepemimpinan Camat di Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten**

Banjar dalam penegakan disiplin kerja para pegawainya dilihat dari beberapa indikator yang telah di ambil seperti jujur, adil dan juga dapat dipercaya selalu bersikap adil kepada pegawai dalam hal pemberian sanksi disiplin jika ada yang melakukan pelanggaran juga sebaliknya, sehingga dikagumi dan dihormati serta di percaya oleh bawahan ,dan telah mempunyai sikap kesabaran dalam mengontrol, memberikan memotivasi, semangat dan mendekati diri kepada para pegawai, juga dapat dilihat dari sikap disiplin Camat dengan memberikan contoh disiplin dalam bekerja yang baik dan mentaati peraturan yang berlaku sehingga menjadi panutan untuk para pegawainya dan menjadi contoh tauladan untuk para pegawainya sehingga dapat meningkatkan sikap disiplin para pegawainya.

2. Ada beberapa faktor pendukung dalam penegakan kedisiplinan pegawai yaitu
 - (1) Adanya pengawasan dari Camat dimana hasil pekerjaan para pegawai akan diperiksa kembali oleh Camat
 - (2) Adanya keteladanan dari Camat dimana setiap tindakan ,penampilan, dan sikap dapat menunjang dan juga ditiru oleh para pegawai
 - (3) Adanya komitmen dan juga motivasi dari Camat untuk menyatukan persepsi dan juga apresiasi para pegawai demi pelayanan yang baik, serta selalu memberikan motivasi dan dorongan kepada para pegawai.
3. Adapun faktor penghambat antara lain
 - (1) Rendahnya kesadaran pegawai untuk datang tepat waktu pada jam yang telah di tetapkan
 - (2) Masih kurangnya Sarana dan Prasarana di kantor seperti CCTV, kursi, meja, computer dll.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah, 2015. *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Mitra Wacana Media.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:PT. Remaja Rosdakarya.
- Achmad Sanusi, 2009. *Kepemimpinan Sekarang Dan Masa Depan Dalam Membentuk Budaya Organisasi yang Efektif*. Bandung. Prospect.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi, Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Gouzali, Saydam. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Suatu Pendekatan Mikro). 1Jakarta: Djambatan.
- Hasibuan, Malayu S.P 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini, 2009, *Pemimpin dan kepemimpinan*, Jakarta : P.T Raja Grafindo Persada.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta:Gajdah Mada University press.
- Rivai, Z., Veithzal, dkk. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Saydam,Gouzali, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2010. *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi, Birokrasi, Dan Kepemimpinan Masa Depan (Mewujudkan Pelayanan Prima Dan Pemerintahan yang baik)*. Bandung:PT Refika Aditama.
- Siagian P.Sondang 2003 *Teori Dan Praktek Kepemimpinan*, Jakarta:Rineka cipta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPNM Yogyakarta: Prenda Media Group.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Timple, A. Dale. 2000. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kepemimpinan*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Wahjosumidjo. 2005. *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teori dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Jurnal

Amir Mahmud “ *Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang*”.Vol 1 No.2 Maret 2019.

Lola Vita Loka,T, 2020, *Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Kelurahan Alalak Selatan*.eprints.uniska-bjm.ac.id 2020

Ponto, Sri Timur. 2016. *Peran Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tagulandang*, Vol 1, No 7 2016

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang No.23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah Berdasarkan Tugas, Wewenang, Hak, dan Kewajiban

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negri Sipil.