

TEKNIK KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI DIKANTOR KECAMATAN LINGGANG BIGUNG KABUPATEN KUTAI BARAT

Deviana Felorensia¹

Abstrak

Deviana Felorensia, :Teknik Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Camat Kecamatan Linggang Bigung Kabupaten Kutai Barat". Program S.1 Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Mulawarman, dibawah bimbingan Ibu Prof. DR. Hj. Nurfitriyah, MS dan Bapak Dr. Enos Paselle, S.Sos, M.AP

Tujuan dari penelitian ini adalah menggambarkan bagaimana teknik kepemimpinan Camat dalam meningkatkan disiplin kerja pegawainya terutama dalam pelaksanaan pekerjaan dengan menggerakkan bawahan sebaik mungkin pada Kantor Camat Kecamatan Linggang Bigung Kabupaten Kutai Barat.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Lokasi penelitian di Kantor Camat Kecamatan Linggang Bigung, Kabupaten Kutai Barat. Pengumpulan data dilakukan dengan penelitian kepustakaan, Observasi, wawancara mendalam, dan teknik dokumentasi. Narasumber pada penelitian ini sebanyak 7 orang yang terdiri dari 3 orang dari kepala seksi (Kasi), 3 orang dari pihak kepala Subbagian (Kasubbag) dan beberapa pegawai yang ada di Kantor Camat Linggang Bigung. Analisa data dilakukan dengan cara pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi data.

Temuan lainnya yang tidak kalah penting dalam penelitian ini adalah teknik kepemimpinan yang dilakukan Camat Kecamatan Linggang Bigung dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai melalui beberapa aspek yang didasarkan pada teori yang ada, yaitu teknik persuasif, teknik komunikatif, teknik fasilitas, teknik motivasi, dan teknik keteladanan belum dilaksanakan dengan maksimal, dimana dari beberapa teknik tersebut belum dilakukan oleh camat dalam meningkatkan disiplin kerja pegawainya.

Kata Kunci: *Teknik Kepemimpinan Camat, Disiplin Kerja Pegawai, Camat.*

Pendahuluan

Pembangunan di Indonesia merupakan suatu proses perubahan yang berlangsung secara terus menerus, bertahap dan berkesinambungan dalam mencapai suatu keadaan yang lebih baik dimasa yang akan datang sebagaimana yang telah dicita-citakan dan yang termuat di dalam pembukaan UUD 1945 alinea ke IV, bahwa tujuan pembangunan adalah melindungi segenap bangsa indonesia dan seluruh tumpah darah indonesia, memajukan kesejahteraan umum,

¹ Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: Deviana1122@gmail.com

mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut serta dalam melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Dari tujuan yang dikemukakan tersebut dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa tujuan Negara Kesatuan Republik Indonesia adalah sangat luas, yang didalam pemenuhannya menghendaki kegiatan pemerintah yang semakin meningkat selaras dengan pelaksanaan pembangunan nasional yang mencakup segala aspek kehidupan masyarakat yang terus menerus.

Untuk mencapai tujuan tersebut, maka dilaksanakan suatu pembangunan nasional yang dalam upaya pencapaiannya diperlukan keterlibatan semua pihak, terutama pada penyelenggaraan negara dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil baik ditingkat pusat maupun di tingkat daerah dengan disertai kemampuan, keahlian, kedisiplinan, dan didukung oleh semangat kerja yang tinggi. Dilingkungan masyarakat, dalam organisasi formal maupun nonformal pasti ada seseorang yang di anggap lebih dari yang lain. Seseorang yang memiliki kemampuan lebih tersebut kemudian diangkat dan ditunjuk sebagai orang yang dipercayakan untuk mengatur orang lain dalam suatu organisasi tersebut. Biasanya orang yang dimaksud disebut sebagai seorang pemimpin. Pemimpin merupakan salah satu faktor penentu dalam pencapaian tujuan organisasi pada umumnya termasuk organisasi pemerintahan. Hal ini senada dengan yang dikemukakan oleh Siagian (1988:20) bahwa "Adalah suatu kenyataan kehidupan organisasional bahwa pemimpin memainkan peran yang amat penting bahkan dapat dikatakan amat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan". Kemudian Thoha (1993:35) menyatakan bahwa "Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal ditentukan oleh pimpinan".

Dari pendapat diatas, maka dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi. Pemimpin merupakan pemegang peranan sentral dalam suatu organisasi dan merupakan penggerak bagi sumber-sumber, alat-alat, manusia dan bahan lainnya dalam organisasi. Pentingnya kepemimpinan dalam organisasi, termasuk di dalamnya adalah organisasi pemerintahan, maka dalam organisasi pemerintah dibutuhkan seorang pemimpin yang handal untuk dapat membuat keputusan-keputusan kearah pencapaian tujuan. Untuk mencapai tujuan organisasi maka pemimpin harus mampu menggerakkan dan mengarahkan pegawai atau bawahannya yang bekerja di dalam organisasi agar berprestasi yang pada akhirnya dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan demikian fungsi pemimpin atau atasan dalam suatu organisasi, diantaranya menggerakkan dan mengendalikan perilaku pegawai yang bekerja di dalam organisasi tersebut. Sehingga mereka dapat melaksanakan kegiatan secara baik dan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Agar kondisi demikian tercapai, maka pemahaman terhadap perlunya kepemimpinan harus ditambah dengan pemahaman tentang teknik kepemimpinan. Hal ini penting karena tidak semua bawahan atau pengikut mau dengan begitu saja didorong dan diarahkan oleh pemimpin. Jadi karena pentingnya teknik kepemimpinan ini pada bawahan, maka perlu diterapkan teknik kepemimpinan yang tepat sehingga dengan demikian bawahan atau pengikut benar-benar bekerja dengan baik dan bertanggung jawab

dalam mencapai tujuan organisasi. Dan untuk itu pimpinan dalam hal ini perlu menerapkan teknik kepemimpinan yang tepat, sehingga dengan demikian dapat meningkatkan motivasi para pegawai agar secara bersama-sama menuntaskan pekerjaan yang diemban.

Penelitian ini menyoroti tentang teknik kepemimpinan camat dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai pada kantor camat kecamatan linggang bigung kabupaten kutai barat dengan berfokus pada teknik persuasif, teknik komunikatif, teknik fasilitas, teknik motivasi, dan teknik keteladanan.

Penelitian ini berargumen bahwa dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai seorang pemimpin atau pimpinan dalam suatu organisasi harus memiliki cara/strategi dalam memotivasi kerja pegawainya yaitu melalui teknik-teknik kepemimpinan dimana dengan menggunakan teknik-teknik kepemimpinan seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi kerja pegawai atau bawahannya dalam melaksanakan tugasnya.

Agar analisis ini mempunyai landasan teoritis, maka pada bagian berikut akan dibahas terlebih dahulu kerangka dasar teori/konsep, sebelum memfokuskan bahasa pada pendefinisian tersebut, gambaran umum tentang “Teknik Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Camat Kecamatan Linggang Bigung Kabupaten Kutai Barat.”

KERANGKA DASAR TEORI

Pengertian Pemimpin

Didalam suatu organisasi pemerintahan diperlukan sosok seorang pemimpin yang profesional dan bertanggung jawab dalam memimpin organisasinya agar apa yang menjadi misi organisasi tersebut dapat tercapai, yaitu dengan memperlihatkan hubungan kerjasama yang baik antara pemimpin dan yang dipimpin atau istilah lain bawahannya. yang menjadi tugas seorang pemimpin dalam organisasi pemerintahan itu mencakup keseluruhan masalah dalam lingkungan kerja dimana seorang pemimpin itu memimpin organisasinya. Seorang pemimpin harus menanamkan jiwa kepedulian, rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat dan lebih mementingkan kepentingan umum dari pada kepentingan pribadi. Kepemimpinan seorang pemimpin diharapkan mampu menumbuhkan kerja sama yang baik antara atasan dan bawahan dalam rangka pelaksanaan kegiatan demi terciptanya persatuan dan kesatuan dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Menurut Kartini Kartono yang dikutip oleh Harbani Pasolong (2008:109) pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga dia memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai sasaran tertentu.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa pemimpin adalah kemampuan yang dimiliki seseorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya untuk mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai.

Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan seseorang dalam suatu organisasi sangat diharapkan agar mampu menciptakan suatu kerja sama yang sangat baik sehingga dapat memperoleh hasil yang ingin dicapai oleh organisasi tersebut. Oleh karena itu kepemimpinan menjadi sesuatu yang sangat penting dalam suatu organisasi dan sentral dalam sebuah organisasi terutama organisasi pemerintahan.

Hemphill (dalam M.Thoha, 2004) mengatakan kepemimpinan adalah suatu inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan suatu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama. M.Thoha (2004) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu bentuk pembinaan pegawai sebagai proses, hasil atau pertanyaan menjadi lebih baik, dalam hal mewujudkan adanya perubahan, kemajuan, peningkatan, pertumbuhan, evaluasi, atau berbagai kemungkinan atas sesuatu untuk melaksanakan tugas organisasi dengan efisien dan efektif.

Berdasarkan batasan-batasan yang telah dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu cara yang dilakukan seorang pemimpin dengan berbagai cara untuk mempengaruhi orang lain atau kelompok agar dapat bertindak sesuai dengan keinginan si pemimpin.

Teknik Kepemimpinan

Teknik kepemimpinan adalah kemampuan atau keterampilan teknik pemimpin dalam menerapkan teori-teori kepemimpinan ditengah praktek kehidupan dalam organisasi tertentu dan melengkapi konsep-konsep pemikirannya, prilaku sehari-hari serta peralatan yang dipergunakan. Teknik kepemimpinan juga dirumuskan sebagai cara bertindaknya pemimpin dengan bantuan alat-alat fisik dan macam-macam kemampuan psikis untuk mewujudkan kemampuannya.

Teknik kepemimpinan Pamudji (1992:114) dalam Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia, antara lain:

1. Teknik Pematangan atau Penyiapan Pengikut
Pematangan atau penyiapan pengikut dilakukan propaganda atau penerangan. Teknik penerangan yang dimaksud adalah untuk memberikan keterangan yang jelas dan actual kepada orang-orang, sehingga dapat memiliki pengertian terhadap sesuatu hal.
2. Teknik Human Relation
Teknik ini merupakan suatu proses atau rangkaian kegiatan memotivasi orang, yaitu keseluruhan proses memberikan *motivation* (dorongan) agar orang mau bergerak mengikuti pemimpin yang diharapkan dapat memenuhi kebutuhan masyarakat.
3. Teknik Persuasif dan Pemberian Perintah
Teknik persuasif atau ajakan menunjukkan kepada suasana dimana kedudukan antara pemimpin dengan pengikut tidak terdapat batas-batas yang jelas, sehingga pemimpin tidak dapat mempergunakan kekuatan dan kekuasaannya. Teknik pemberian perintah, yaitu menyuruh orang untuk mematuhi agar melakukan sesuatu sesuai dengan keinginan si pemberi

- perintah. Di belakang perintah tersebut dapat kekuatan dan kekuasaan.
4. Teknik Penggunaan Sistem Komunikasi yang baik
Komunikasi berarti penyampaian suatu maksud kepada pihak lain dalam rangka penerangan, persuasi maupun perintah dan yang terpenting maksud tersebut diterima sama dengan maksud pengirim, sering kali terjadi bahwa maksud tersebut diterima dan ditafsirkan lain.
 5. Teknik Penyediaan Fasilitas
Apabila sekelompok orang telah bersedia dan siap mengikuti ajakan pemimpin, maka orang tersebut harus diberi fasilitas-fasilitas yang meliputi kecakapan yang diberikan melalui latihan, uang, perlengkapan dan tempat kerja serta perangsang berupa materi maupun non materi.
 6. Teknik Menjadi Teladan
Teknik menjadi teladan diharapkan memberikan contoh-contoh kepada orang-orang yang harus digerakkan, agar mereka mengikuti apa yang mereka lihat. Pemimpin yang baik akan menunjukkan bahwa ia mampu untuk memimpin dan merupakan pencerminan jati dirinya sebagai seorang pemimpin dengan melakukan teknik-teknik untuk pencapaian organisasi.

Berdasarkan teori dan konsep kepemimpinan di atas penguasaan teknik-teknik kepemimpinan tersebut akan mendorong setiap pemimpin dan anggota kelompok untuk melaksanakan tugas dan kewajiban serta tanggung jawab yang tinggi, dan penulis menarik kesimpulan bahwa dengan penerapan teknik kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik penelitian ini adalah pemimpin yang memiliki teknik/keterampilan dalam memotivasi setiap individu atau kelompok dalam suatu organisasi sehingga pemimpin mengetahui kualitas apa yang akan merangsang mereka untuk bekerja sebaik mungkin dan mampu membangkitkan semangat kerja yang tinggi, sehingga tercapainya kualitas kerja, khususnya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Gaya Kepemimpinan

Gaya dalam bahasa Inggris disebut dengan "*Style*" berarti corak atau mode seseorang yang tidak banyak berubah dalam mengerjakan sesuatu, hal ini karena gaya merupakan kesanggupan, kekuatan, cara, irama, ragam, bentuk, lagu, metode yang khas dari seseorang untuk bergerak serta berbuat sesuatu, dengan demikian yang bersangkutan mendapat penghargaan untuk keberhasilannya dan kejatuhan nama bila mengalami kegagalan. Dengan begitu karakteristik ini menjadi khusus bagi yang bersangkutan.

Menurut Ndraha (2003:221), gaya kepemimpinan dapat juga disebut gaya kekepalan. Gaya kepemimpinan merupakan kombinasi antara variasi nilai kepemimpinan dengan variasi nilai kekepalan. Kemudian menurut Inu (2003:27-31) ada beberapa gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan dalam pemerintahan, yaitu :

1. Gaya Demokratis
Gaya Demokratis adalah cara dan irama seseorang pemimpin pemerintahan dalam menghadapi bawahan dan masyarakatnya dengan memakai metode

- pembagian tugas dengan bawahan, antar bawahan tugas tersebut dibagi secara adil dan merata.
2. Gaya Birokratis
Gaya birokratis adalah cara dan irama seseorang pemimpin pemerintahan dalam menghadapi bawahan dan masyarakatnya tanpa pandang bulu, artinya setiap bawahan harus dilakukan sama disiplinnya.
 3. Gaya Kebebasan
Gaya kebebasan adalah cara dan irama seseorang pemimpin pemerintahan dalam menghadapi bawahan dan masyarakatnya dengan pemberian kekuasaan kepada bawahan seluas-luasnya. Metode ini dikenal juga dengan *Laissez Faire*.
 4. Gaya Otokrasi
Gaya otokrasi adalah cara dan irama seseorang pemimpin pemerintahan dalam menghadapi bawahan dan masyarakatnya dengan memakai metode paksaan kekuasaan.

Dari seluruh gaya kepemimpinan diatas, terlihat bahwa setiap gaya memiliki kelebihan dan kekurangan tertentu. Gaya demokratik dipandang sebagai gaya yang paling didambakan oleh semua pihak dalam pencapaian tujuan organisasi. Namun, gaya kepemimpinan seperti tersebut diatas hanya bersifat analitis dan teoritis. Dalam prakteknya tidak ada suatu tipe yang murni. Biasanya tipe kepemimpinan yang ada adalah merupakan tipe campuran, dimana seorang pemimpin harus bisa tegas menegakkan disiplin sesuai dengan prosedur yang ada demi mencapai tujuan, namun tetap harus menghargai, membimbing dan bekerjasama dengan bawahannya.

Teori Kepemimpinan

Banyak studi ilmiah yang dilakukan orang mengenai kepemimpinan, dan hasilnya berupa teori-teori tentang kepemimpinan. Setiap teoritikus mempunyai segi penekanan sendiri, dipandang dari satu aspek tertentu. Dan para penganutnya berkeyakinan bahwa teori itulah yang paling besar dan paling tepat.

Menurut Harbani Pasolong (2007:122-127). Ia mengemukakan 4 (empat) buah teori kepemimpinan sebagai berikut :

a). Teori Sifat (*thrait theory*)

Teori sifat (*thrait theory*) berasumsi bahwa seseorang yang dilahirkan sebagai pemimpin karena memiliki sifat-sifat sebagai pemimpin. Namun pandangan teori sifat ini juga tidak memungkiri bahwa sifat-sifat kepemimpinan tidak seluruhnya dilahirkan, tetapi dapat juga dicapai lewat suatu pendidikan dan pengalaman. Teori sifat telah berusaha menggeneralisasi sifat-sifat yang dimiliki oleh pemimpin seperti fisik, mental dan kepribadian.

Dengan asumsi bahwa keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh kualitas sifat atau karakteristik tertentu yang dimiliki atau melekat dalam diri pemimpin tersebut baik berhubungan dengan fisik, mental, psikologi, personalitas dan intelektualitas. Sifat yang perlu dimiliki oleh pemimpin sukses antara lain : Takwa, sehat, cakap, jujur, tegas, cerdas, berani, intelek, disiplin, manusiawi,

bijaksana, energik, percaya diri, berjiwa besar, adil, motivasi tinggi, berwawasan luas, komunikatif, daya nalar, daya tanggap, kreatif, penuh tanggung jawab, dan *Need Achievement (N-Ach)*.

b). Teori Perilaku (*Behavior Theory*)

Teori perilaku (*behavior theory*) dilandasi pemikiran, bahwa kepemimpinan merupakan interaksi antara dengan pengikut, dan dalam interaksi pengikutlah yang menganalisis dan mempersepsi apakah menerima atau menolak pengaruh dari pemimpinnya. Pendekatan perilaku menghasilkan dua orientasi perilaku pemimpin yaitu : (1) pemimpin yang berorientasi pada tugas (*task orientation*) atau yang mengutamakan penyelesaian tugas dan (2) perilaku pemimpin yang berorientasi pada orang (*people orientation*) atau yang mengutamakan hubungan kemanusiaan.

c). Teori Situasional Kontingensi

Teori situasional kontingensi mencoba mengembangkan kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kebutuhan. Dalam pandangan ini hanya pemimpin yang mengetahui situasi dan kebutuhan organisasilah yang dapat menjadi pemimpin yang efektif..

d). Teori Kepemimpinan Karismatik

Pada dasarnya Karisma berasal dari kata Yunani yang berarti “Karunia dari ilahi” (*divinely inspired gift*) seperti kemampuan untuk melakukan mukjizat atau memprediksi peristiwa di masa mendatang. Ahli Max Weber karisma terjadi bila mana terjadi suatu krisis sosial yang pada krisis itu, seorang pemimpin dengan kemampuan pribadi yang luar biasa tampil dengan sebuah visi yang radikal yang memberi suatu pemecahan terhadap krisis tersebut, dan pemimpin menarik perhatian para pengikut yang percaya pada visi itu dan merasakan bahwa pemimpin tersebut sangat luar biasa.

Syarat-Syarat Kepemimpinan

Menurut Kartono dalam Pasolong (2007:114), bahwa persyaratan kepemimpinan itu harus selalu dikaitkan dengan tiga hal penting, yaitu :

1. Kekuasaan, yaitu otoritas dan legalitas yang memberikan kewenangan kepada pemimpin guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu.
2. Kelebihan, keunggulan, keutamaan sehingga orang mampu mengatur orang lain, sehingga orang tersebut patuh pada pemimpin, dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu.
3. Kemampuan, yaitu segala tipu daya, kesanggupan, kekuatan, dan kecakapan/keterampilan teknis maupun sosial yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

Fungsi Pokok Kepemimpinan

Menurut Rivai (2006:54-55) secara operasional dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu :

1. Fungsi instruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, dan di mana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi agar orang lain mau melaksanakan perintah.

2. Fungsi Konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinya yang dinilai mempunyai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Tahap berikutnya konsultasi ini dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (*feed back*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan-keputusan pimpinan, akan mendapat dukungan dan lebih mudah mengintruksikannya, sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

3. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semauanya, tetapi dilakukan secara kendali dan terarah berupa kerja sama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Ke ikut sertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan buka pelaksana.

4. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat/menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi dan aspirasi.

5. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif, yakni mendapatkan gambaran menyeluruh terhadap objek penelitian yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2009:11) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel ataupun lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain.

Menurut Moleong (2006) penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskriptif dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang dialami dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah

Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua jenis sumber data, yakni data primer dan data sekunder, dengan penentuan sumber data menggunakan teknik purposive sampling. Menurut Sugiyono (2007:30) purposive sampling yaitu teknik penentuan sampel untuk tujuan tertentu saja. Lebih lanjut menurut Subagyo (2004:31) purposive sampling merupakan teknik pengambilan sampel dengan berdasarkan pertimbangan ditentukan sendiri oleh peneliti.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Camat Kecamatan Linggang Bigung Kabupaten Kutai Barat, penelitian ini dilakukan selama kurang lebih 1 Bulan, dan untuk memperoleh data penulis telah menentukan responden yang terdiri dari : Kasubag Umum dan Kepegawaian, Kasubag Keuangan, Kasubag Penyusunan Program, Kasi Pemerintahan, Kasi Kesejahteraan Sosial, Kasi Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Staf biasa. Dan untuk menggumpulkan data maka penulis menggunakan penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan (observasi, wawancara dan dokumentasi). Dan setelah data terkumpul maka dilakukan analisis data dengan menggunakan metode analisis data kualitatif model interaktif yang meliputi : pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil Penelitian

Pembahasan

Kepemimpinan Camat Dalam Menggunakan Teknik Persuasif

Dalam suatu organisasi baik organisasi pemerintahan maupun non pemerintahan Teknik/cara kepemimpinan seorang pemimpin dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai/bawahannya dalam bekerja sangat diharapkan agar bawahan dapat lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Teknik persuasif dalam kepemimpinan pemerintahan adalah strategi camat dalam membujuk bawahan untuk bekerja lebih rajin. Bujukan biasanya termasuk strategi lunak dan baik, maka dilakukan dengan lemah lembut. Jadi dengan teknik persuasif ini pemimpin pemerintahan melakukan pendekatan bujukan dimana untuk memotivasi bawahan dipergunakan strategi pemanjaan dengan begitu bawahan melaksanakan pekerjaan karena alasan baik hatinya atasan.

Di Kantor Camat Kecamatan Linggang Bigung Kabupaten Kutai Barat dapat dikatakan bahwa kepemimpinan Camat dalam menggunakan teknik persuasif dalam kepemimpinannya sudah berjalan dengan baik. Hal tersebut dapat terlihat dari hasil wawancara dimana pimpinan selalu melakukan bujukan-bujukan kepada setiap pegawai yang ada di Kantor Camat Kecamatan Linggang Bigung, bujukan-bujukan yang dilakukan pimpinan berupa ajakan, himbauan dan nasehat yang diberikan secara langsung biasanya bujukan-bujukan yang dilakukan pimpinan dilakukan pada saat apel pagi, rapat staf dan pimpinan sering

memasuki ruang para pegawai agar setiap pegawai tetap melaksanakan tugasnya sesuai tugas dan fungsinya masing-masing sehingga dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Dapat diketahui bahwa kepemimpinan camat dalam meningkatkan disiplin pegawainya dengan menggunakan teknik persuasif sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Syafiie (2003:41), dimana teknik persuasif merupakan suatu strategi yang harus dimiliki seorang pemimpin yaitu camat dalam membujuk bawahannya agar dapat termotivasi untuk bekerja lebih rajin dan menanamkan kesadaran betapa pentingnya menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan bersama. Cara meningkatkan semangat kerja pegawai tidak hanya dengan cara memberikan bujukan-bujukan, masih banyak lagi cara lain yang bisa dilakukan oleh seorang pimpinan untuk meningkatkan disiplin pegawainya. Dalam hal ini, salah satu cara yang dilakukan oleh seorang pimpinan tersebut adalah dengan menggunakan teknik persuasif. Biasanya dengan teknik persuasif ini pimpinan melakukan bujukan-bujukan dengan baik maka dilakukan dengan lemah lembut agar bawahan dapat disiplin sehingga apa yang diinginkan oleh pimpinan dapat tercapai. Maka dengan adanya bujukan-bujukan yang dilakukan pimpinan kepada bawahan, secara tidak langsung akan memotivasi para pegawai yang ada untuk lebih bersemangat lagi dalam bekerja dan mampu meningkatkan kinerja yang lebih baik untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Kepemimpinan Camat Dalam Menggunakan Teknik Fasilitas

Teknik fasilitas dalam kepemimpinan pemerintahan merupakan suatu hal yang sangat penting yang harus dimiliki seorang pemimpin dalam mengerakan bawahannya melalui beberapa cara, dimana teknik fasilitas ini menyangkut kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang pemimpin terhadap kebutuhan pegawainya agar dapat meningkatkan disiplin/mendorong pegawai/bawahan dalam bekerja.

Seperti yang di kemukakan oleh Syafiie (2003:41), teknik fasilitas dalam kepemimpinan pemerintahan adalah strategi pemerintah, seperti camat dalam memberikan fasilitas kepada bawahan untuk memperlancar pekerjaan karena bawahan tersebut terikat oleh pemberian tersebut, hal ini disebut dengan kekuatan pemberian. Misalnya sebagai berikut :

1. Pemberian uang misalnya kenaikan gaji honorer, lembur, dan berbagai tunjangan
2. Pemberian barang misalnya, motor dinas, rumah dinas, dan berbagai peralatan lain
3. Pemberian tempat misalnya jabatan yang diberikan kepada seseorang
4. Pemberian waktu misalnya kenyamanan, ketertiban, dan kesejahteraan.

Memberikan pemberian tersebut di atas merupakan hal yang penting untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai/bawahan, menumbuhkan disiplin diri dan menumbuhkan tanggung jawab dalam bekerja, selain itu, tujuan dari pemberian

fasilitas-fasilitas tersebut diharapkan para pegawai bisa lebih kreatif lagi dalam bekerja sehingga mampu memberikan hasil kerja yang baik.

Di Kantor Camat Kecamatan Linggang Bigung teknik kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai seperti yang dikemukakan oleh Syafiie (2003:41) dalam bentuk pemberian berupa, uang, barang, tempat/jabatan dan pemberian waktu misalnya kenyamanan, ketertiban dan kesejahteraan pada dasarnya sudah berjalan hanya saja belum maksimal, karena adanya beberapa dari pemberian diatas belum dilakukan oleh pimpinan yang sangat mempengaruhi disiplin pegawai, misalnya dalam pemberian uang seperti kenaikan gaji honorer, pemberian gaji lembur serta pemberian rumah dinas dan motor dinas belum diberikan oleh pimpinan secara maksimal kepada pegawai dan juga dalam hal pemberian kenyamanan non fisik dimana pegawai belum merasa nyaman dalam bekerja dikarenakan perintah yang sering berubah-ubah dan kurangnya perhatiannya pimpinan kepada pegawai sehingga terjadi kurang transparan antar pegawai. Untuk pemberian kesejahteraan yang diberikan pimpinan seperti tunjangan kerja belum maksimal atau masih standar bagi pegawai. Berkaitan dengan hal tersebut salah satu penyebab disiplin pegawai di kantor camat kecamatan Linggang Bigung itu rendah di karenakan strategi camat yang belum maksimal dalam memenuhi kebutuhan pegawainya melalui teknik fasilitas.

Kepemimpinan Camat Dalam Menggunakan Teknik Motivasi

Teknik motivasi dalam kepemimpinan pemerintahan adalah strategi camat dalam mendorong bawahannya untuk membangun dan bekerja lebih rajin lagi dengan berbagai cara. Dalam hal ini, salah satu cara yang dilakukan seorang pemimpin yaitu :

1. Memenuhi kebutuhan fisik bawahan.
2. Memberikan penghormatan yang tepat kepada bawahan seperti diakuinya hak minoritas dan didengarnya pendapat bawahan.
3. Memberikan dorongan kepada bawahan untuk berpartisipasi dalam pembangunan.

Dengan cara yang dilakukan oleh pimpinan diatas secara tidak langsung akan dapat meningkatkan disiplin kerja pegawainya dalam bekerja, apabila cara diatas dapat dilakukan oleh pimpinan sepenuhnya maka pegawai akan lebih bersemangat lagi dalam melaksanakan tugasnya. Berkaitan dengan fokus mengenai teknik motivasi dalam memenuhi kebutuhan fisik bawahan yang dilakukan oleh pimpinan, dimana memenuhi kebutuhan fisik bawahan merupakan hal yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin dalam memberikan motivasi kepada pegawainya.pemberian kebutuhan fisik yang dilakukan camat terhadap pegawainya yaitu berupa apa yang menjadi kebutuhan pegawainya seperti dalam melaksanakan tugasnya, seperti pemberianfasilitas kantor untuk menunjang pekerjaan, serta memenuhi kebutuhan-kebutuhan pokok fisik seperti kebutuhan akan makan dan minum pada saat melaksanakan tugas.

Berdasarkan fokus penelitian tentang teknik motivasi yang dilakukan oleh pimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai dalam bentuk pemberian berupa, memenuhi kebutuhan fisik bawahan, Memberikan penghormatan yang tepat kepada bawahan seperti diakui hak minoritas dan didengarnya pendapat bawahan, dan memberikan dorongan kepada bawahan untuk berpartisipasi dalam pembangunan pada umumnya sudah berjalan hanya saja belum semaksimal mungkin, karena adanya dari pemberian tersebut belum terpenuhi oleh pimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai tersebut, seperti memenuhi kebutuhan fisik bawahan dalam bekerja berupa fasilitas guna menunjang kerja pegawai, dimana fasilitas kantor yang ada di Kantor Camat Kecamatan Linggang Bigung belum memadai, berkaitan hal tersebut perlu adanya perhatian dari seorang pimpinan untuk memperhatikan hal-hal yang dapat mendorong pegawai/bawahan dalam bekerja. Apabila pegawai dalam bekerja didukung dengan fasilitas yang memadai otomatis akan memotivasi pegawai tersebut untuk melaksanakan tugas-tugasnya, dengan adanya fasilitas kantor yang memadai dapat memudahkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, dengan begitu secara tidak langsung akan meningkatkan disiplin pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kepemimpinan Camat Dalam Menggunakan Teknik Keteladanan

Teknik keteladanan dalam kepemimpinan pemerintahan adalah strategi pimpinan atau Camat dalam memberikan contoh yang baik kepada bawahannya. Keteladanan pemimpin adalah suatu perbuatan atau tingkah laku yang baik, yang patut ditiru oleh bawahan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam tugasnya sebagai pemimpin, baik tutur kata ataupun perbuatannya yang dapat diterapkan dalam lingkungan pekerjaan. Dari definisi di atas dapat dipahami bahwa teknik keteladanan merupakan upaya atau cara yang dilaksanakan oleh pemimpin dengan tujuan agar bawahan mau meniru segala perbuatan yang dilakukannya. Misalnya dalam bekerja pimpinan selalu bertanggung jawab atas tugasnya dan juga dalam bekerja pimpinan mulai dan berhenti sesuai dengan waktu yang ditetapkan jadi dengan begitu secara tidak langsung akan mempengaruhi bawahannya dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan Camat dalam memberikan keteladanan kepada bawahan/pegawai yang ada di Kantor Camat Kecamatan Linggang Bigung dalam bekerja sudah dilakukan oleh pimpinan dengan baik. Hal tersebut dapat terlihat dari upaya yang sudah dilakukan oleh pimpinan dengan cara-cara yang dilakukan pimpinan, dimana pimpinan dalam memberikan keteladanan yang baik kepada pegawai pimpinan selalu mencerminkan sikap disiplin baik pada saat apel, turun kantor dan pulang kantor sesuai dengan waktu yang ditentukan, serta dalam menjalankan tugas pimpinan selalu bertanggung jawab, serta selalu memberikan dorongan berupa nasehat kepada pegawai. Dengan tujuan pegawai dapat termotivasi untuk lebih baik lagi dalam melaksanakan tugasnya sehingga apa yang menjadi tujuan pimpinan dalam memajukan organisasi dapat tercapai. Dalam suatu organisasi pemerintahan keteladanan seorang pemimpin sangat diharapkan demi kemajuan

organisasi, dengan adanya keteladanan seorang pimpinan dalam memberikan contoh kepada bawahan/pegawai otomatis bawahan akan meniru segala perbuatan sang pemimpin. Tujuan dari keteladanan yang diberikan oleh pemimpin selain peniruan bawahan terhadap perbuatan-perbuatan yang dilakukan oleh pemimpin juga untuk meningkatkan kepercayaan yang diberikan oleh masyarakat.

Kesimpulan

kepemimpinan camat dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Linggang Bigung pada dasarnya sudah berjalan hanya saja belum optimal, karena pimpinan dalam menggunakan teknik fasilitas dan teknik motivasi dalam meningkatkan disiplin kerja pegawainya belum mampu dilakukan oleh pimpinan dengan baik, dimana teknik kepemimpinan yang pada umumnya digunakan oleh camat dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai adalah teknik persuasif, teknik komunikatif dan teknik keteladanan. Melihat hal tersebut perlu diperhatikan lagi oleh pimpinan mengenai teknik fasilitas dan teknik motivasi dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai, dimana sebenarnya teknik tersebut terlebih dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dilakukan, peneliti menemukan beberapa permasalahan dilapangan yang dapat diajukan sebagai sebuah rekomendasi diantaranya sebagai berikut :

1. Di harapkan pimpinan (Camat) untuk menegakkan kembali aturan mengenai uang lembur pegawai guna memotivasi kerja pegawai.
2. Mengenai rumah dinas dan motor dinas perlu di tambah lagi untuk diusulkan karena banyak pegawai yang sangat membutuhkan kebutuhan tersebut terutama yang tempatnya jauh dari tempat kerja.
3. Pimpinan Kantor (Camat) harus lebih memperhatikan kenyamanan pegawai dalam bekerja terutama kenyamanan non fisik pegawai baik antara pimpinan dengan bawahan ataupun bawahan dengan bawahan agar tidak ada ketidakcocokan antara bawahan dalam bekerja dan bersikap transparan, agar terwujudnya suasana kerja yang aman dan nyaman.
4. Mengenai hal pemberian kesejahteraan bagi pegawai dalam memberikan tunjangan kerja pegawai, di harapkan nantinya bisa di naikan lagi, Hal ini dimaksudkan agar untuk menambah penghasilan diluar gaji pokok pegawai.
5. Untuk kebutuhan fisik pegawai dalam menunjang pekerjaan perlu diperhatikan lagi. Agar pegawai diberikan fasilitas kantor yang memadai guna menunjang pekerjaan pegawai dalam memberikan pelayanan.
6. Perlu diberikan penyegaran kepada pegawai yang mendapatkan nota dinas.

Daftar Pustaka

- Pasolong, Harbani. 2008. Teori Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta.
Subagyo, Joko. 2004. Metode Penelitian. Jakarta : Rineka Cipta.
Syafiie, Inu Kencana. 2003. *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia*. Bandung: PT.Refika Aditama.

- Inu Kencana, Syafiie 2003. *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia*, Bandung: PT. Refika Aditama
- Pamudji, S. 1992. *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. Malayu S. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Miles, Matthew B dan Michael Huberman. 2007 *Analisis Data Kualitatif*.
- Moleong, L. J, 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Siangian, Sondang P. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: PT. RINEKA CIPTA
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta Bandung.
- Sugiyono, 2009, *Memahami Penelitian Kualitatif*, CV. Alfabeta, Bandung
- Thoha, 2004. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Penerbit Sangkala.

Dokumen-dokumen :

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945