

ANALISIS KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI KANTOR KECAMATAN SAMARINDA ULU KOTA SAMARINDA

Sigit Prasetyo Utomo¹, Iman Surya², Nur Hasanah³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) serta mengetahui hambatan yang dihadapi Camat Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan dengan menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Sumber data diperoleh dengan menggunakan teknik purposive sampling. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data model interaktif yang terdiri dari beberapa komponen yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Hasil penelitian dapat diperoleh gambaran secara umum yaitu, Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda sudah berjalan cukup baik dengan melihat Inisiatif, Motivasi, Pembinaan dan Tanggung jawab yang diberikan oleh Camat kepada para pegawai. Adapun yang menjadi faktor pengambat ialah Kurangnya kesadaran pegawai dalam mentaati peraturan dan kurangnya pengawasan Camat dikarenakan tidak selalu berada di tempat.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Camat, disiplin, kerja, Apratur Sipil Negara.*

Pendahuluan

Camat merupakan simbol kepemimpinan yang ada pada tingkat Kecamatan, dan sudah pasti Camat yang baik adalah yang mampu menjadi pengayom bagi seluruh masyarakat yang dipimpinnya, baik itu yang ada di Kantor Camat maupun yang ada di lingkungan Kecamatan. Pada umumnya kepemimpinan camat adalah tugas yang dijalankan di seorang camat di kecamatan sebagai

¹ Mahasiswa Program S1 Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: sigitprasetyo@gmail.com

² Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

³ Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

bentuk pelimpahan wewenang dari pemerintah kabupaten/kota sebagai mana di atur dalam Undang-undang.

Camat Samarinda Ulu sebagai pemimpin berperan sebagai penggerak segala sumber daya manusia dan juga sumber daya lain yang ada di wilayah Kantor Kecamatan Samarinda Ulu. Kepemimpinan Camat Samarinda Ulu tidak perlu diragukan lagi, Camat Samarinda Ulu saat ini pernah dinobatkan menjadi Camat teladan dan berprestasi Kalimantan Timur pada tahun 2016. Keberhasilan lain yang telah diperoleh di wilayah yang telah dipimpin sebelumnya yaitu menjadi juara pertama lomba PHBS (Perilaku Hidup Bersih dan Sehat) pada tahun 2015 dan juga menjadi juara PKDRT (Pencegahan Kekerasan Dalam Rumah Tangga) tingkat Nasional pada tahun 2016. Semua tidak terlepas dari peran sentral kepemimpinan Camat dalam menggerakkan bawahannya sehingga tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai.

Kecamatan Samarinda Ulu merupakan wilayah yang ada di Kota Samarinda Provinsi Kalimantan Timur. Secara umum kepemimpinan Camat yang ada pada wilayah ini sudah menunjukkan hasil yang positif, namun dari hasil observasi di Kantor Kecamatan Samarinda Ulu menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa masalah yang berkaitan dengan disiplin kerja pegawai yaitu masih banyaknya pegawai yang tidak mentaati jam masuk dan jam pulang kerja, hal tersebut dapat dilihat dari data rekapitulasi kehadiran pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Ulu, yaitu disiplin kerja yang dilakukan oleh pegawai di kantor Kecamatan Samarinda Ulu secara keseluruhan belum berjalan secara optimal, yaitu kurang sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku. Hal ini terlihat dari adanya pegawai yang masih saja datang terlambat ataupun pulang lebih cepat dari waktu yang seharusnya dengan berbagai alasan yang tidak berkaitan dengan urusan pekerjaan, serta masih adanya pegawai yang tidak melakukan absensi pada saat pagi hari maupun sore hari. Tingginya tingkat kemangkiran tersebut tentunya akan berakibat berkurangnya jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan program-program kerja dan kegiatan organisasi. Rendahnya tingkat kehadiran pegawai menggambarkan rendahnya disiplin pegawai, sehingga akan mempengaruhi hasil kerja.

Selanjutnya, dalam melaksanakan tugasnya pada saat jam kerja masih terdapat pegawai yang sering menyalahgunakan fasilitas-fasilitas kantor seperti penyalahgunaan internet untuk bermain *facebook* dan menonton *youtube*, kurangnya rasa tanggung jawab yang dimiliki pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan sehingga tugas yang diberikan tidak selesai dengan tepat waktu, Kondisi seperti ini tentunya dapat menyebabkan setiap pekerjaan yang dilakukan selalu tertunda dan tidak sesuai dengan instruksi atasan sehingga akan berakibat terhadap tingkat efisiensi tujuan organisasi.

Rendahnya sikap disiplin kerja yang ditunjukkan para pegawai dikarenakan kurang maksimalnya kepemimpinan yang dilaksanakan oleh Camat Samarinda Ulu dalam membimbing, mengarahkan serta memotivasi pegawai untuk

melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik dalam hal disiplin kerja pegawai sehingga masih saja terjadi pelanggaran disiplin kerja.

Dengan uraian latar belakang masalah tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mendalam dengan judul “Analisis Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda”

Kerangka Dasar Teori

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi yang dilakukan oleh pemimpin kepada orang yang dipimpinnya, atau yang lazim disebut bawahan. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan Sule dan Saefullah (2005:225) yang menyebutkan bahwa Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi dan mengarahkan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada mereka.

Menurut Miftah Thoha (2010: 9) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Adapun menurut Winardi (2011:83). Kepemimpinan adalah hubungan dimana satu orang yakni pemimpin mempengaruhi pihak lain untuk bekerja sama secara sukarela dalam usaha mengerjakan tugas-tugasnya yang berhubungan untuk mencapai hal yang diinginkan oleh pemimpin tersebut.

Selanjutnya menurut Veithzal Rivai (2014:148) kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya, untuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas penulis dapat menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah sebuah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk memengaruhi orang lain atau kelompok tertentu untuk melakukan suatu tugas dan bekerja sama demi mencapai tujuan organisasi.

Tipe-tipe Kepemimpinan

G.R.Terry dalam Suwatno dan Donni (2013:156) mengemukakan tentang tipe-tipe kepemimpinan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Pribadi (*Personal Leadership*)
2. Kepemimpinan Non Pribadi (*Non Personal Leadership*)
3. Kepemimpinan Otoriter (*Authoritarian Leadership*)
4. Kepemimpinan Kebapakan (*Paternal Leadership*)
5. Kepemimpinan Demokratis (*Democratic Leadership*)
6. Kepemimpinan Bakat (*Indigenous Leadership*)

Camat

Pengertian Camat telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah pada pasal Pasal 224 UU No.23 Tahun 2014 sebagai berikut:

1. Kecamatan dipimpin oleh seorang kepala kecamatan yang disebut camat yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati/wali kota melalui sekretaris Daerah.
2. Bupati/wali kota wajib mengangkat camat dari pegawai negeri sipil yang menguasai pengetahuan teknis pemerintahan dan memenuhi persyaratan kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
3. Pengangkatan camat yang tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibatalkan keputusan pengangkatannya oleh gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat.

Yang perlu digaris bawahi bahwa pengangkatan Camat, pada penjelasan pasal 224 UU No. 23 Th 2014 dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan menguasai pengetahuan teknis pemerintahan adalah dibuktikan dengan ijazah diploma / sarjana pemerintahan atau sertifikat profesi kepamongprajaan. Kenyataan yang berlaku sekarang ini banyak Camat yang tidak memenuhi syarat dimaksud diatas.

Disiplin

Setiap instansi pada umumnya menginginkan agar para pegawai yang bekerja dapat mematuhi tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan. Dengan ditetapkannya peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, diharapkan agar para pegawai dapat melaksanakan sikap disiplin dalam bekerja sehingga produktivitasnya pun meningkat. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadwiryo, 2001 : 291).

Disiplin kerja tidak bisa dipisahkan dengan pegawai karena merupakan suatu unsur untuk menilai kualitas kerja pegawai dalam mencapai efektivitas dan efisiensi pekerjaan pegawai dalam suatu organisasi. Disiplin kerja dapat diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2009 : 194)

Menurut Veithzal Rivai (2011:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman

disiplin. Adapun Menurut Sedarmayanti (2014:381), disiplin pegawai adalah kondisi untuk melakukan koreksi atau menghukum pegawai yang melanggar ketentuan atau prosedur yang telah ditetapkan organisasi. Disiplin merupakan bentuk pengendalian agar pelaksanaan pekerjaan pegawai selalu berada dalam koridor peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Aparatur Sipil Negara

Dalam Undang-Undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dijelaskan bahwa pegawai negeri adalah setiap warga negara Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah (Undang-Undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara). Dalam Pasal 6 Undang-Undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dikatakan bahwa Aparatur Sipil Negara terdiri dari PNS dan PPPK. Pegawai Negeri Sipil ini merupakan pegawai Aparatur Sipil Negara yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pembina kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional, sedangkan PPPK merupakan pegawai Aparatur Sipil Negara yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh pejabat pembina kepegawaian sesuai dengan kebutuhan instansi pemerintah dan ketentuan undang-undang.

Fungsi, tugas, dan peranan aparatur sipil negara sebagaimana dikatakan pada BAB VI Pasal 10 yaitu:

Aparatur Sipil Negara berfungsi:

- a. Sebagai pelaksana kebijakan publik.
- b. Pelayanan publik, dan
- c. Perekat dan pemersatu bangsa.

Tugas dari aparatur sipil negara yaitu, melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh pejabat pembina kepegawaian sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, memberikan pelayanan publik secara professional, dan berkualitas, serta mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Aparatur Sipil Negara berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang professional bebas dari korupsi kolusi dan nepotisme serta bebas dari intervensi politik.

Metode Penelitian

Berdasarkan bentuk dan format judul penelitian, maka dapat di kategorikan bahwa jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif bertujuan memberikan penjelasan dari variabel yang diteliti. Sugiyono

(2014:15) menjelaskan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan terhadap variabel mandiri, yaitu tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain.

Metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Metode kualitatif di pergunakan dengan beberapa pertimbangan: pertama, menyesuaikan metode kualitatif lebih mudah apabila berhadapan dengan kenyataan ganda. Kedua, metode ini menyajikan secara hakikat hubungan antara peneliti dengan responden. Ketiga, metode ini lebih dapat menyesuaikan diri dengan banyak penajaman pengaruh bersama dan terhadap pola-pola nilai yang dihadapi. Penelitian kualitatif tarif menyusun desain yang secara terus menerus di sesuaikan dengan kenyataan dilapangan, tidak harus menggunakan desain yang telah di susun secara ketat atau kaku sehingga dapat di ubah lagi.

Fokus Penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Analisis Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda, dapat dilihat dari:
 - a. Inisiatif
 - b. Motivasi
 - c. Pembinaan
 - d. Tanggung jawab
2. Faktor penghambat Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda

Hasil Penelitian

Analisis Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kecamatan Samarinda Ulu

Inisiatif

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa Camat sebagai pemimpin selalu memberikan kemudahan bagi para pegawai dalam menjalankan tugas tanpa harus memberatkan para pegawai hal ini tentunya membantu para pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang telah diberikan. Inisiatif Camat berupa arahan juga sangat membantu para pegawai dalam menyelesaikan setiap permasalahan yang ada.

Dari seluruh uraian diatas menunjukkan bahwa kepemimpinan Camat dalam meningkatkan disiplin kerja aparatur sipil negara (ASN) dalam hal inisiatif sudah dilaksanakan dengan baik ini terlihat dari Camat yang sering memberikan arahan kepada pegawainya dalam menyelesaikan setiap permasalahan sehingga memberi kemudahan bagi pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugas yang ada. Selain itu bentuk inisiatif lain yang diberikan Camat berupa memberikan kebebasan bagi pegawai untuk bisa kreatif dalam menjalankan tugas namun itu semua tidak

terlepas dari pengawasan Camat sehingga dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat.

Inisiatif yang dilakukan Camat Kecamatan Samarinda Ulu selaras dengan inisiatif pemimpin yang dikemukakan oleh Rivai (2007; 5) bahwa Inisiatif yaitu kemampuan untuk mengevaluasi secara mandiri untuk mengambil kendali dalam suatu situasi sebelum orang lain bertindak dan sekaligus menerapkan strategi dalam memecahkan masalah yang sedang dihadapi. Hal ini dilakukan Camat setiap bulan dengan melakukan rapat Staf untuk membahas tentang kedisiplinan, uraian tugas dan pelaksanaan tugas yang sudah dilaksanakan maupun yang baru akan dilaksanakan serta mengevaluasi hasil-hasil kerja seluruh pegawai Kecamatan.

Motivasi

Berdasarkan hasil wawancara dengan Staf Pemerintahan Umum, Ketentraman dan Ketertiban serta Staf Bagian Umum dan Kepegawaian diketahui bahwa Camat Samarinda Ulu memberikan motivasi berupa pengarahan serta komunikasi yang baik dengan bawahannya. Camat sebagai atasan juga selalu memberikan motivasi berupa semangat kerja kepada para pegawai dalam kegiatan sehari-hari dan tidak segan memberi pujian kepada pegawai yang rajin. Selain itu Camat juga memberikan fasilitas penunjang demi meningkatkan kinerja para pegaiwanya. Ketegasan dalam memberikan sanksi yang dilakukan oleh Camat kepada pegawai Samarinda Ulu juga menjadi salah satu faktor yang membuat para pegawai termotivasi untuk tidak melakukan pelanggaran disiplin. Untuk pemberian penghargaan sendiri Camat Samarinda Ulu belum ada dikarenakan Camat yang menjabat sekarang masih tergolong baru. Pemberian *reward* atau penghargaan berupa insentif merupakan salah satu faktor pendorong motivasi bagi pegawai untuk lebih bersemangat dalam bekerja.

Sejauh ini pemberian motivasi yang dilakukan Camat kepada pegawai sudah cukup baik walaupun dalam pemberian *reward* berupa insentif belum terealisasi. Dalam memberikan motivasi kepada para pegawai di Kantor kecamatan Samarinda Ulu Camat tidak segan untuk memberikan pujian terhadap pegawai yang dinilai rajin selain itu Camat juga selalu melakukan komunikasi dengan pegawai. Pegawai selalu diberi kebebasan untuk menyampaikan pendapat, mengutarakan ide ataupun gagasan, kritik dan juga saran kepada Camat. Komunikasi dua arah sangat penting untuk menumbuhkan suasana kerja yang kondusif. Dengan sering adanya komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan akan memberikan efek positif bagi pegawai.

Sebagai pemimpin Camat sangat menyadari akan pentingnya memberikan motivasi untuk menumbuhkan semangat kerja bagi para pegawai dengan memberikan sarana dan prasaran demi menunjang kinerja pegawai sehingga pegawai dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Hal ini sesuai dengan pendapat Sudarwan Danim (2004, 15) motivasi bisa diartikan

sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi kerja (kinerja) tertentu sesuai dengan apa yang dikehendaknya.

Pembinaan

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris Camat dan Staf Bagian Umum dan Kepegawaian diketahui bahwa Camat Samarinda Ulu dalam melaksanakan pembinaan ketika apel pagi dan rapat setiap bulan kepada para pagawainya dengan memberi pegawai pengertian bagaimana seharusnya bekerja sesuai dengan tupoksi dan peraturan yang ada sehingga para pegawai Kecamatan Samarinda Ulu mampu memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

Kepemimpinan Camat dalam meningkatkan disiplin kerja aparatur sipil negara (ASN) dalam hal pembinaan sudah berjalan dengan cukup baik, ini dikarenakan Camat secara rutin melakukan pembinaan kepada para Aparatur Sipil Negara (ASN) Kecamatan Samarinda Ulu untuk bekerja sesuai dengan peraturan yang ada. Pembinaan tersebut dilakukan dalam rapat seluruh staf yang rutin diadakan setiap bulannya dan juga disinggung dalam apel yang dilaksanakan setiap paginya. Hal ini sesuai dengan pendapat Kartono (2003:81) yang menyatakan fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntut, membimbing, membangun atau menggunakan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberikan *supervise* atau pengawasan yang efisien dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dicapai, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Walaupun sudah dilakukan pembinaan disiplin oleh Camat dalam hal kehadiran dan keterlambatan masih tetap ada saja beberapa pegawai yang masih sering melanggar aturan jam kerja sehingga pegawai yang melanggar aturan tersebut mendapat teguran dan bahkan mendapatkan sanksi dari atasan. Ini mengisyaratkan kesadaran diri yang dimiliki pegawai akan pentingnya disiplin masih sangat rendah. Hal ini mengakibatkan pembinaan yang dilakukan Camat Samarinda Ulu dalam meningkatkan disiplin kerja pegawainya dirasa belum optimal. Perihal pemberian sanksi oleh Camat apabila ada pegawai yang melanggar aturan disiplin kerja tersebut telah diatur oleh Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010.

Peraturan tersebut memuat tentang pokok-pokok kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh ASN akan mendapat hukuman akan tetapi sebaliknya seorang ASN yang telah memenuhi atau mematuhi pokok-pokok yang termuat dalam aturan tersebut dapat dikatakan ASN tersebut memiliki kedisiplin yang baik. Dengan pembinaan yang dilakukan oleh Camat Samarinda Ulu diharapkan dapat membantu Camat untuk mencapai tujuan Kecamatan serta diharapkan mampu meningkatkan disiplin kerja ASN dan meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat yang ingin melakukan pelayanan di Kantor Kecamatan Samarinda Ulu.

Tanggung Jawab

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kasi Pelayanan Umum dan Staf Pemerintahan Umum, Ketentraman dan Ketertiban Umum mengenai tanggung jawab Camat sebagai seorang pemimpin sudah menjalankan tugas pokok yang dimilikinya selain itu Camat juga memberikan tugas yang nantinya dapat melatih keterampilan pegawai. Dengan adanya tanggung jawab yang diberikan tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai agar lebih baik lagi. Pemberian tugas yang tidak sesuai dengan tupoksi ini bertujuan untuk memberikan latihan kepada pegawai tersebut agar mampu melaksanakan tugas lainnya diluar bidangnya hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai tersebut sehingga dapat diperbantukan dalam bidang seksi yang lain.

Dari seluruh uraian diatas bahwa kepemimpinan Camat dalam meningkatkan disiplin kerja melalui indikator tanggung jawab sudah berjalan cukup baik, hal ini dikarenakan tanggung jawab yang ditunjukkan Camat dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan penuh rasa tanggung jawab yang tinggi serta mempertanggung jawabkan setiap hal pekerjaan yang dikerjakannya. Rivai (2007;5) Tanggung Jawab yaitu kesanggupan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya. Namun dalam hal penanaman rasa tanggung jawab kepada pegawai yang dilakukan oleh Camat secara keseluruhan belum berjalan maksimal. Berdasarkan hasil pengamatan dilihat dari segi penyelesaian tugas ternyata masih terdapat tugas-tugas yang tidak selesai sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

Faktor Penghambat Kepemimpinan Camat dalam meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN)

Kurangnya Kesadaran Disiplin bagi Pegawai

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Muhammad Fahmi, S.Sos. M.Si selaku Camat Samarinda Ulu dapat diketahui bahwa salah satu faktor penghambat disiplin kerja ASN di Kecamatan Samarinda Ulu ini dikarenakan tingkat kesadaran pegawai yang masih rendah dalam melaksanakan aturan-aturan yang berlaku sehingga disiplin yang diharapkan belum tercapai. Kesadaran pegawai pada umumnya berbeda-beda antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain dan pada dasarnya kesadaran itu lahir dari niat yang sungguh-sungguh dari hati pegawai itu masing-masing. Kurangnya kesadaran diri pegawai Kecamatan Samarinda Ulu akan pentingnya disiplin dalam mematuhi peraturan terlihat dari masih adanya beberapa pegawai yang terlambat masuk kantor seperti tidak mengikuti apel pagi, pulang kantor lebih awal, tidak melakukan absen pada saat pulang ataupun tidak masuk kantor tanpa adanya surat pemberitahuan. Hal ini mengindikasikan pentingnya pegawai memiliki kesadaran dari diri sendiri akan pentingnya disiplin kerja. Sebesar apapun usaha dari pimpinan dalam

meningkatkan disiplin kerja pegawai, tetap akan berdampak kurang memuaskan jika tidak adanya kesadaran yang dimiliki pegawai akan pentingnya disiplin kerja.

Kurangnya Pengawasan

Dalam organisasi pemerintahan pengawasan diperlukan agar dalam melaksanakan kegiatan pemerintahan kinerja aparatur pemerintah dapat terkontrol serta dapat bekerja secara efektif dan efisien demi terwujudnya pemerintahan yang baik. Dengan pengawasan ini semua bentuk penyelewengan dan penyimpangan dapat terhindari. Pengawasan adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan bagi pegawai. Pengawasan yang dilakukan oleh Camat selaku pimpinan tertinggi di Kecamatan Samarinda Ulu dirasa belum optimal. Dari pengamatan penulis, di mana pengawasan yang dilakukan oleh Camat masih kurang maksimal sehingga masih ada pegawai yang melanggar aturan pada saat jam kerja seperti datang ke Kantor tidak tepat waktu dan keterlambatan dalam menyelesaikan tugas. Hal ini dikarenakan kurang efektifnya kehadiran Camat di Kantor karena Camat sering terjun langsung kelapangan ataupun dinas luar, sehingga menyebabkan kurangnya pengawasan kepada pegawai.

Menurut Hasibuan (2008:194) dengan waskat (Pengawasan melekat) berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasan. Pengawasan melekat merupakan kewajiban yang harus dijalin oleh setiap pimpinan atau atasan dalam pelaksanaan satuan organisasi pemerintah pada umumnya. Singkatnya, pengawasan atasan langsung yang dilaksanakan dengan menjalankan pengawasan melekat merupakan fungsi seorang pimpinan yang harus dilakukan.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Secara keseluruhan kepemimpinan Camat dalam meningkatkan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda sudah berjalan cukup baik. Hal tersebut dapat diketahui dari tindakan yang dilakukan Camat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, baik dalam pemberian inisiatif, motivasi, pembinaan dan tanggung jawab dalam rangka untuk meningkatkan disiplin kerja. Namun kepemimpinan Camat dalam meningkatkan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kantor Kecamatan Samarinda Ulu ini belum dapat dikatakan sempurna mengingat masih adanya pegawai yang datang terlambat dan tidak hadir tanpa keterangan, dan pegawai yang pulang disaat jam kerja. Oleh karena itu akan dijelaskan lebih lanjut dengan indikator dibawah ini :
 - a. Inisiatif

Camat memberikan inisiatif kepada para pegawai berupa arahan yang bertujuan untuk menambah keterampilan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang ada. Selain memberikan arahan Camat juga memberikan kebebasan kepada para pegawai untuk bisa kreatif dalam menjalankan tugas sehingga dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat.

b. Motivasi

Camat selalu memberikan motivasi di setiap kesempatan dengan membangun semangat kerja pegawai untuk dapat memberikan pelayanan prima kepada masyarakat dan Camat tidak segan untuk memberikan pujian terhadap pegawai yang dinilai rajin

c. Pembinaan

Camat secara rutin melakukan pembinaan pada saat rapat staf dan apel pagi dengan memberi pegawai pengertian bagaimana seharusnya bekerja sesuai dengan peraturan yang ada serta memberi pemahaman tentang disiplin sehingga para pegawai Kecamatan Samarinda Ulu mampu menerapkan kedisiplinan sesuai peraturan yang ada.

d. Tanggung Jawab

Tanggung jawab Camat dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya ditunjukkan dengan penuh rasa tanggung jawab yang tinggi sehingga mampu memberikan contoh yang baik bagi pegawai Kecamatan Samarinda Ulu.

2. Faktor Penghambat kepemimpinan Camat dalam meningkatkan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda yaitu:

a. Rendahnya kesadaran yang dimiliki pegawai Kecamatan Samarinda Ulu dalam mentaati setiap aturan sehingga masih banyak pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh para pegawai.

b. Kurangnya pengawasan langsung dari Camat yang tidak selalu berada ditempat dikarenakan banyaknya tugas-tugas Camat diluar kantor sehingga pengawasan yang diberikan menjadi kurang maksimal.

Saran

1. Camat harus meningkatkan pengawasan terhadap para pegawai baik pengawasan langsung maupun tidak langsung, guna mencegah tindakan indisipliner dari para pegawai

2. Untuk kepemimpinan Camat dalam meningkatkan disiplin kerja ASN diharapkan Camat mampu untuk dapat bersikap tegas kepada para ASN, agar dapat menunjang keefektivitasan Camat sebagai pemimpin yang disegani para ASN.

3. Hendaknya Camat mampu menanamkan rasa tanggung jawab yang lebih besar kepada pegawai sehingga bisa menghasilkan disiplin kerja pegawai yang lebih baik pada Kantor Camat Samarinda Ulu di Kota Samarinda.

Daftar Pustaka

- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini. 2003. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- _____. 2007. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* Ed Ketiga. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- _____. 2014. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, ed. Keempat. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Siswanto Sastrohadiwiryo. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suwatno dan Donni. 2013. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Cetakan Ketiga, Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, Bandung : Alfabeta
- Sule dan Saefullah. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenada Media Jakarta
- Thoha, Miftah, 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.

Dokumen-dokumen:

- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Undang- Undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Undang- Undang No 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah