

KEPEMIMPINAN CAMAT GONDANG DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN PEGAWAI TAHUN 2020-2021

Nia Nur Azizah¹, Ahmad Taufiq^{2*}, Heny Suhindarno³
Program Studi Ilmu Administrasi Publik, FISIP, Universitas Bojonegoro
Jl. Lettu Suyitno, No.2, Kec, Bojonegoro
taufiq.alfazka@gmail.com

Abstrak :

Penelitian ini dilakukan di kantor Kecamatan Gondang Kabupaten Bojonegoro untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai. Rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana analisis kepemimpinan di kantor Kecamatan Gondang Kabupaten Bojonegoro meningkatkan kedisiplinan pegawai. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan teknik purposive sampling, menggunakan informan sebagai sampel dengan kriteria dan kondisi tertentu atau sengaja. Dalam penelitian ini informan diambil sebagai camat, sekretaris camat, kasubbag, kbid, dan staf yang mengetahui secara jelas bagaimana kerja camat di kantor kecamatan kabupaten gondang. , Kabupaten Bojonegoro. Analisis data yang digunakan adalah deskriptif kualitatif yaitu analisis data dengan model interaktif, langkah-langkahnya adalah reduksi data, penyajian data, inferensi dan verifikasi. Dari hasil penelitian ini, penulis dapat menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan camat di kantor Kecamatan Gondang Kabupaten Bojonegoro adalah gaya kepemimpinan demokratis.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Camat Gondang, Disiplin

Abstrak :

This research was conducted at the Gondang sub-district office, Bojonegoro regency, to improve employee discipline. The research problem of this study is how the analysis of leadership in the Gondang sub-district office, Bojonegoro regency, increases employee discipline. The type of research used is descriptive qualitative with purposive sampling technique, using informants as samples with certain criteria and conditions or intentionally. In this study, the informants were taken as sub-district heads, sub-district secretaries, heads of sub-divisions, heads of section, and staff who clearly know how the sub-district leadership works in the sub-district office of Gondang district, Bojonegoro district. The data analysis used is descriptive qualitative, namely data analysis with an interactive model, the steps are data reduction, data presentation, inference and verification. From the results of this study, the authors can conclude that the leadership style of the sub-district head in the Gondang sub-district office, Bojonegoro district, is a democratic leadership style.

Keyword : Leadership, Sub-District Gondang, Dicipline

PENDAHULUAN

Setiap organisasi pemerintahan dituntut untuk mengalami perubahan-perubahan secara responsif dan dapat diterima oleh masyarakat sekitar maupun lingkungan. Salah satu faktor penting yang dimiliki oleh sebuah organisasi pemerintahan adalah sumber daya manusia. Suatu organisasi pemerintahan tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya sumber daya manusia. Menjadi sumber daya manusia yang baik dibutuhkan seorang pemimpin yang bisa mengarahkan karyawannya untuk maju dan berkembang dalam organisasi pemerintahan.

Sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara mengemukakan bahwa “Pemimpin dalam organisasi pemerintahan memiliki peranan penting dalam mengelolah sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi pemerintahan, sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah orang-orang yang mampu memberikan kreativitas, bakat, tenaga, fikiran dan usahanya dalam mentaati semua peraturan dan arahan dari pimpinan organisasi pemerintahan untuk kemajuan organisasi pemerintahan.” (Mangkunegara, 2013).

Seorang pemimpin mempunyai tugas untuk mendorong karyawannya untuk melakukan pekerjaan yang sesuai visi misi organisasi pemerintahan. Menurut Kartono Kartini “Kepemimpinan Adalah Kemampuan Untuk Memberikan Pengaruh Yang Konstruktif Kepada Orang Lain Untuk Melakukan Satu Usaha Kooperatif Mencapai Tujuan Yang Sudah Direncanakan.” (Kartini, 2005).

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Ada beberapa gaya kepemimpinan seperti transformasional, transaksional, kharismatik, dan partisipatif. Gaya kepemimpinan transformasional menekan perubahan yang melibatkan karyawan didalamnya. Berlawanan dengan gaya kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional merujuk pada kumpulan model kepemimpinan yang

berfokus pada penukaran yang terjadi antara pemimpin dan pengikutnya. Sedangkan kharismatik cenderung lebih menekankan pada pemimpin yang memiliki visi. Berbeda dari ketiganya, gaya kepemimpinan partisipatif lebih ke arah pemimpin melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan (Yuki 2015).

Gaya kepemimpinan pada dasarnya merupakan suatu cara bagaimana seseorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengendalikan bawahannya dengan caara-cara tertentu, sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya secara efektif dan efisien. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Wildan Zulkarnain (2012) menyimpulkan bahwa “perilaku kepemimpinan yang berorientasi hubungan difokuskan pada kualitas hubungan dengan pengikut (pegawai), sedangkan perilaku kepemimpinan berorientasi tugas tertuju pada tugas-tugas yang harus diselesaikan pengikutnya”.

Kantor kecamatan Gondang yang merupakan kantor yang berada di Kabupaten Bojonegoro tepatnya di Jl. Raya Gondang, Tikung Wetan, Gondang, Kabupaten Bojonegoro, Jawa Timur 62172 memiliki karyawan dengan status pegawai negeri sipil (PNS) yang berjumlah 13 orang.

Kantor Kecamatan Gondang merupakan sebuah instansi pemerintah yang dipimpin oleh kepala dinas kantor kecamatan yang membawahi pegawai dari beberapa bagian, yang masing-masing kepala bagian bertanggung jawab kepada kepala dinas dan karyawan yang juga memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing, akan tetapi Disiplin karyawan mengalami penurunan.

Berdasarkan hasil observasi awal pada tanggal 10 Agustus 2020 di kantor Kecamatan Gondang Kabupaten Bojonegoro ditemukan bahwa dimungkinkan Camat sebagai pemimpin belum dapat mengoptimalkan aturan-aturan yang ditetapkan oleh Pemerintah

Daerah serta melaksanakan tugas dan kewajiban dengan memelihara disiplin pegawai, menciptakan suasana kantor yang kondusif yang melibatkan komunikasi aktif antara atasan dengan bawahan dan bawahan dengan bawahan, kemudian pegawai Kecamatan juga dimungkinkan kurang optimal dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Selain hal tersebut, Berdasarkan hasil pra riset yang dilakukan penulis di Kecamatan Gondang Kabupaten Bojonegoro diperoleh data bahwa dimungkinkan terdapat masalah yang perlu dibenahi terkait disiplin kerja aparatur pemerintah setempat, dimana dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat mengenai urusan, seperti surat menyurat dan lain sebagainya dapat dikatakan belum optimal.

Berdasarkan pernyataan atau penjelasan di atas terlihat bahwa tingkat kedisiplinan aparatur Kecamatan di Kecamatan Gondang Kabupaten Bojonegoro masih belum optimal dan belum mementingkan kebutuhan masyarakat, hal ini kemungkinan di sebabkan oleh pengaruh adanya pandemi Covid 19. Namun kedisiplinan aparatur Kecamatan dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan Camat yang ada di Kecamatan Gondang Kabupaten Bojonegoro itu sendiri. Disiplin kerja tentunya menjadi sebuah acuan atau contoh untuk bawahan atau aparatur Kecamatan bahkan masyarakat setempatpun bisa menilai baik serta menikmati setiap prosesnya dalam melakukan urusan kegiatan surat-menyurat.

Hal ini senada dengan wawancara beberapa staff di kecamatan Gondang yang menyatakan bahwa sejak pandemi covid 19 kinerja pegawai mengalami penurunan, terutama dalam hal kedisiplinan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi adalah karena kondisi saat itu terdapat peraturan pemerintah yang mengharuskan pegawai bekerja hanya 50% dikantor dan sebagiannya dirumah, dengan sistem

terjadwal, serta penyampaian informasi yang terbatas karena beradaptasi dengan sistem yang baru.

Penelitian yang dilakukan oleh Mondong (2017), bahwa kepemimpinan Camat menunjukkan masih belum optimal, karena pelaksanaan kepemimpinan Camat khususnya dalam peningkatan disiplin berupa bimbingan belum dilakukan secara berkesinambungan, hal tersebut masih terlihat pada ketaatan pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari, selanjutnya disiplin kerja pegawai dalam melakukan tugas masih terlihat belum optimal, terdapatnya pelanggaran disiplin kerja yang diantaranya masih banyak pegawai yang terlambat datang kantor dan pulang sebelum jam pulang kerja, maka hukuman terhadap pelanggaran disiplin terbatas pada “Peringatan Pimpinan”. Secara nyata Camat belum sepenuhnya menggunakan strategi dan pendekatan untuk meningkatkan disiplin kerja aparatur pemerintah di Kantor Kecamatan Gondang dengan mengacu kepada Peraturan Perundang-undangan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas peneliti tertarik meneliti tentang judul Kepemimpinan Camat dalam meningkatkan disiplin Kecamatan Gondang Tahun 2020-2021.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kualitatif tentang kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai di Kecamatan Gondang Kabupaten Bojonegoro tahun 2020-2021.

Adapun fokus penelitian pada penelitian ini adalah mengkaji lebih mendalam mengenai “Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Gondang Kabupaten Bojonegoro” yang objek utamanya ada pada kepemimpinan dan disiplin kerja yang akan dikaji menggunakan teori yang dikemukakan oleh Kartono sesuai dengan yang diuraikan pada

bab 2 sebelumnya yaitu terdapat 5 indikator kepemimpinan berikut :

1. Kemampuan analitis
2. Keterampilan berkomunikasi
3. Keberanian
4. Kemampuan mendengar
5. Ketegasan.

Fokus penelitian tersebut nantinya akan diolah menggunakan teori yang dikemukakan oleh Arikunto menggunakan teknik Analisis interaktif terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersama yaitu edukasi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan, verifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kemampuan Berpikir Analitis

Berpikir merupakan suatu kegiatan mental yang di alami seseorang bila mereka dihadapkan pada suatu masalah atau situasi yang harus dipecahkan. Dalam hal ini pak camat memiliki kemampuan untuk memeriksa dengan penuh ketelitian, memerinci fakta-fakta, dan memikirkan kekuatan dan kelemahannya dari setiap masalah. Mampu mengidentifikasi topik, masalah atau masalah, mengumpulkan informasi melalui pengujian dan observasi, mengembangkan solusi atau memperdalam pemahaman tentang berbagai topik.

Hal tersebut tentunya sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh kartono mengenai kemampuan berpikir analitis yaitu Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.

Dalam hal ini pak camat mampu menyelesaikan masalah yang dihadapi dengan penuh pertimbangan sebelumnya dan dikaji secara mendalam terlebih dahulu sebelum mengambil keputusan.

Contohnya ketika ada masalah silang pendapat antar staff pak camat akan menemui pihak yang terkait dan menanyakan kepada masing-masing mengenai masalah yang terjadi dan kemudian akan diambil keputusan jalan tengah yang adil untuk kedua belah pihak setelah dilakukan observasi mendalam.

2. Kemampuan Berkomunikasi

Menurut Kartono dalam teorinya menjelaskan bahwa kemampuan berkomunikasi adalah kemampuan dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi. Dalam hal berkomunikasi, pak camat piawai dalam melakukan komunikasi baik komunikasi verbal maupun nonverbal. Komunikasi verbal yang dilakukannya menggunakan tutur kata yang ramah, sopan dan lembut, juga dapat mengkomunikasikan konsep-konsep yang abstrak, misalnya kebenaran, keadilan, etika, dan agama secara non verbal misal menggunakan bahasa tubuh. Namun dikarenakan kondisi pandemi sehingga segala aktivitas komunikasi menjadi terbatas.

Keterbatasan ini yang membuat komunikasi kurang terjalin dengan sempurna bahkan sering terjadi misscommunication antara instruksi dari pak camat kepada staff dikarenakan komunikasi yang dilakukan secara online. Komunikasi yang dilakukan tatap muka secara langsung saja terkadang masih ada kesalah pahaman apalagi yang dilakukan secara tidak langsung. Untuk menghadapi masalah tersebut pak camat selalu mengcrosscheck atau megkonfirmasi ulang kepada staff mengenai instruksi apakah sudah jelas atau belum secara berulang agar meminimalisir kesalahan.

3. Keberanian

Menurut kartono dalam teorinya menyatakan Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas. Dalam hal tersebut dapat dilihat jika Pak Camat dalam hal keberanian, memiliki ketekunan dan usaha dalam menjalankan tugas-tugas dan aktivitasnya, yang tentu ini akan memiliki dampak bagi seluruh organisasi yang dipimpinya. Disamping keberanian juga dibarengi dengan integritas, moralitas, tanggungjawab yang bagus.

Pak camat selalu menjadi garda terdepan jika ada masalah yang dihadapi dalam instansi. Hal itu tercermin dari setiap ada masalah apapun pak camat harus mempunyai keberanian dalam mengambil keputusan yang tentunya jika keputusan tersebut salah pak camatlah yang akan menanggung resikonya, oleh karena itu diperlukan keberanian dari seorang pemimpin.

4. Kemampuan Mendengar

Pak camat memiliki keterampilan mendengarkan yang membuat karyawan mencapai potensi maksimal dalam dirinya, sehingga dapat mengetahui keluhan apa sebenarnya yang sedang dialami oleh karyawan sehingga dapat sebagai evaluasi untuk kemajuan perusahaan berikutnya. Pak camat selalu memberikan ruang bagi setiap staffnya untuk menyampaikan keluhan kesahnya mengenai masalah serta kendala apa saja yang dihadapi. Pak camat selalu mengadakan evaluasi mingguan kepada staffnya untuk mendengarkan kendala apa saja yang dihadapi selama ini sehingga suasana dan situasi organisasi akan selalu kondusif. Pak camat selalu memberikan ruang kepada seluruh staffnya tanpa terkecuali untuk menyampaikan masalahnya serta mendengarkan dengan setulus hati.

5. Ketegasan

Dalam teori sebelumnya mengenai indikator kepemimpinan menurut Kartono mengungkapkan jika Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian sangat penting bagi seorang pemimpin. Ketegasan pak camat dalam hal ini adalah dengan adanya kemampuan untuk mempertimbangkan keputusan atau kebijakan pada waktu dan kondisi yang tepat. Memiliki kemampuan keberanian dan ketegasan bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Contohnya saat ada staff yang telat berulang kali maka pak camat akan menemui staff tersebut dan menanyakan alasan keterlambatannya

kemudian akan diputuskan sanksi yang sesuai dan tegas agar tidak diulang kembali dan dicontoh oleh staff lainnya. Hukuman tersebut tentunya berlaku untuk semuanya tidak terkecuali.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Kantor Kecamatan Gondang Kabupaten Bojonegoro mengenai kepemimpinan camat dalam meningkatkan kedisiplinan di kantor Kecamatan Gondang Kabupaten Bojonegoro penulis dapat menyimpulkan bahwa:

1. Tindakan yang dilakukan oleh kepala Kecamatan dalam kepemimpinannya dapat dilihat sebagai suatu cara yang efektif walaupun pada penerapannya masih terdapat kendala di sistem komunikasi yang terbatas disebabkan oleh kondisi saat itu terjadi pandemi covid 19. Manfaat potensial yang diperoleh dari kepemimpinan ini cukup sesuai karena memang keadaan yang menuntut demikian, serta apa yang dijalankan sudah merupakan peraturan dari pemerintah kota pada saat itu.
2. Kepemimpinan camat di Kantor Kecamatan Gondang Kabupaten Bojonegoro sudah hampir memenuhi semua indikator kepemimpinan dan sudah baik dalam memimpin staffnya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-buku

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Djunaidi Ghony & Fauzan Almansur. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta : Ar Ruzz Media.
- Hasibuan, S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hussein Fattah. 2017. *Kepuasan Kerja &*

Disiplin Pegawai. Yogyakarta.
Elmatara.

Kartono Kartini.2013. Pemimpin dan
Kepemimpinan. Jakarta: Rajawali
Pers.

Mangkunegara. 2013. *Manajemen
Sumber Daya Manusia (Edisi
11)*. Bandung. Remaja Rosdakarya.

Moleong.2007. Metode Penelitian
Kualitatif. Bandung: PT Remaja
Rosdakarya.

Sedarmayanti. 2009. *Manajemen
Sumber Daya Manusia
Reformasi Birokrasi*. Jakarta:
Rajawali Pers.

Sugiyono.2016. Metode Penelitian
Kuantitatif Kualitatif dan R&D.
Bandung: Alfabeta.

Sulaksono Hari.2015. Budaya
Organisasi dan Disiplin .
Deepublish, Yogyakarta.

Wahjosumidjo.1991.Kemimpinan yang
Efektif.Yogyakarta:Balai Pustaka.

Jurnal

Dewie. Anastasia. 2014. *“Pengaruh
Gaya Kepemimpinan dan Budaya Inovatif
Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”*
Jurnal Ilmu Manajemen Vol.2 No.3 Juli
2014