

**KEPEMIMPINAN CAMAT DI KANTOR
CAMAT PONTIANAK UTARA
KOTA PONTIANAK**

Oleh :

KHALIFA DEWITA MAS*

NIM. E1031141050

Dr. Yulius Yohanes, M. Si², Rulida Yuniarsih, S.IP., M.Si²

*Email: maskhalifa41@gmail.com

1. Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak.
2. Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Peran Camat dalam menjalankan kepemimpinannya yang dapat membentuk iklim disiplin aparatur dalam melaksanakan tugas tanpa melakukan pelanggaran. Penulisan Skripsi ini juga bertujuan untuk mencari solusi dan pemecahan masalah yang dihadapi Camat dalam menjalankan kepemimpinannya. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Dalam upaya pemecahan masalah yang dihadapi dalam penelitian ini, penulis menggunakan Teori Peran menurut Hendry Mintzberg yang mana terdapat tiga peran yang mesti ada ketika seorang pemimpin menjalankan kepemimpinannya agar dapat membuat dan mengendalikan segala komponen sehingga pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dapat dilalui dengan mudah, yakni : Peran hubungan antar perorangan, Peran informal dan Peran pembuat keputusan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran camat dalam melaksanakan kepemimpinannya belum dapat mengatasi tindakan-tindakan pelanggaran terhadap disiplin yang dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Pontianak Utara. Sehubungan dengan hasil penelitian yang telah diperoleh, saran dari penulis, Camat sebagai pemimpin harus peka serta lebih respon terhadap apa yang dilakukan oleh anggotanya dalam hal positif terlebih pada hal yang bersifat negatif. Camat diharapkan mampu membangun lingkungan kerja yang baik dalam hal disiplin terutama dari segi pelaksana atau penggerak.

Kata Kunci : Peran Camat, Aparatur Sipil Negara, Disiplin

ABSTRACT

This study aims to determine the role of the Camat in carrying out his leadership which can shape the climate of employee discipline in carrying out tasks without committing violations. This thesis writing also aims to find solutions and solutions to problems faced by Camat in carrying out their leadership. This research is a type of qualitative research using descriptive methods. In an effort to solve the problems encountered in this study, the author uses Role Theory according to Hendry Mintzberg, where there are three roles that must exist when a leader runs his leadership in order to make and control all components so that the achievement of predetermined goals can be easily passed, namely : The role of relationships between individuals, informal roles and the role of decision makers. The results of this study indicate that the role of the subdistrict head in carrying out his leadership has not been able to overcome the violations of discipline carried out by the State Civil Apparatus in the North Pontianak District Office. In connection with the results of the research that has been obtained, advice from the author, the Camat as a leader must be sensitive and more responsive to what is done by its members in positive matters especially on negative matters. The sub-district head is expected to be able to build a good working environment in terms of discipline, especially in terms of the implementer or mobilizer.

Keywords: Role of Camat, State Civil Apparatus, Discipline

A. PENDAHULUAN

Instansi pemerintah merupakan organisasi dari kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas negara sebagai bentuk pelayanan pada masyarakat, yang disebut Aparatur Sipil Negara (ASN). Peran manusia di dalam organisasi memegang peranan yang menentukan, karena hidup matinya penggerak dan penentu jalannya organisasi semata-mata tergantung kepada manusianya.

Dalam rangka menghasilkan Aparatur Sipil Negara yang disiplin, profesional dalam bertugas, handal, bermoral, bersih korupsi, kolusi, nepotisme sesuai dengan UU No 5 ayat 5 maka Aparatur Sipil Negara dituntut untuk setia kepada Pancasila, Undang-undang Dasar dan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Tidak terkecuali Aparatur Pemerintahan tingkat kecamatan. Disiplin merupakan modal penting yang harus dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan tugasnya memberikan pelayanan publik yang prima. Sebagaimana diamanatkan dalam PP Nomor 17 Tahun 2018 tentang Kecamatan, yang membahas mengenai tugas Camat yakni Pasal 10 dan 11. Tentunya yang paling utama adalah tugas Camat menyelenggarakan urusan pemerintahan umum di tingkat Kecamatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur pelaksanaan urusan pemerintahan umum.

Tidak terlepas dari peran seorang pemimpin, sebagai seseorang yang memegang kendali terhadap suatu organisasi. Kedisiplinan merupakan suatu hal yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur untuk

menilai kualitas Aparatur Sipil Negara. Peran pemimpin secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri Aparatur Sipil Negara, kemudian pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap aparatur yang gagal memenuhi standar yang ditentukan. Namun tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak.

Sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 pasal 7, disebutkan ketentuan-ketentuan sanksi atau hukuman bagi Aparatur Sipil Negara yang tidak disiplin sesuai dengan sifat dan berat atau ringannya pelanggaran yang dilakukan. Selain itu organisasi bukan hanya memberikan ancaman atau hukuman bagi yang melakukan tindakan pelanggaran (*indisipliner*) tetapi juga memberikan balas jasa yang sesuai dengan kerja keras dan pekerjaan yang telah aparatur berikan terhadap organisasi seperti pujian, promosi dan lain-lain.

Namun demikian, keberhasilan yang dicapai oleh organisasi tidak hanya ditentukan oleh faktor kecakapan dan kemampuan pemimpin, tetapi juga dipengaruhi oleh dampak yang ditimbulkan oleh adanya kegiatan kepemimpinan tersebut. Salah satu dampak yang terlihat yaitu disiplin kerja aparatur yang merupakan ketaatan dari aparatur terhadap peraturan-peraturan dalam menjalankan tugasnya memberikan pelayanan publik. Pada dasarnya disiplin aparatur mempunyai tujuan untuk mengarahkan tingkah laku para aparatur dengan sejumlah peraturan yang menunjang

pencapaian tujuan organisasi. Untuk menciptakan suasana agar aparatur dapat berdisiplin tinggi. Pencapaian tujuan dari organisasi dan pelayanan dapat terwujud apabila aparatur bekerja dengan disiplin yang diterapkan tidak hanya pada waktu tertentu tetapi secara konsisten dan terus menerus atau berkelanjutan.

Sebagai organisasi negeri, instansi pemerintahan kantor Camat Pontianak Utara tentunya mendukung penuh Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang kesanggupan Aparatur Sipil Negara untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedisiplinan yang apabila dilanggar akan dijatuhi sanksi hukuman (PP No53 tahun 2010, pasal 1 ayat1).

Keputusan Presiden Nomor 68 Tahun 1995 tentang hari kerja di lingkungan lembaga Pemerintahan hari senin-kamis jam 7.30-16.00, istirahat jam 12.00 - 13.00 sedangkan hari jumat jam 7.30 - 16.30 istirahat jam 11.30 – 13.00, ini telah jelas di atur jam kerja bagi pegawai ASN namun tetap ada saja di setiap harinya aparatur yang datang terlambat sehingga tidak dapat mengikuti apel, kemudian aparatur yang tidak berada di tempat pada saat jam kerja sebagaimana disebutkan di atas, sehingga menghambat proses pelayanan birokrasi ataupun administrasi yang harusnya pada saat itu dapat diselesaikan. Mengakibatkan bertambahnya waktu yang dibutuhkan kemudian biaya yang harus dikeluarkan oleh masyarakat yang berkepentingan karena proses yang tidak tuntas. Kemudian memperpanjang masa istirahat, sehingga ketika jam efektif kerja sudah dimulai harus tertunda. Peneliti menilai kurangnya peran

Pemimpin dalam meningkatkan kedisiplinan dikantor Kecamatan Pontianak Utara.

Selanjutnya diambil dari harian Tribun Pontianak, Senin 15 Januari 2018 tertangkap adanya aparatur yang kedapatan merokok di kantor. Kejadian ini merupakan salah satu tindakan tidak disiplin yang dilakukan oleh aparatur kecamatan, karena tempat kerja termasuk kedalam kawasan bebas rokok yang tercantum di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 109 tahun 2012 pasal 50 ayat 1 tentang kawasan tanpa rokok, dan meskipun telah ada himbauan berupa peringatan yang ditempel di dinding tentang larangan merokok dan peringatan langsung oleh camat tetapi tetap ada terdapat aparatur yang tertangkap melakukan pelanggaran merokok.

Pada tanggal 5 Juni 2017 Bidang Disiplin dan Kesejahteraan Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Pontianak menyelenggarakan Sosialisasi Peraturan Pemerintah 53 Tahun 2010 mengenai kepegawaian terutama yang terkait tentang Disiplin ASN dan juga didalamnya PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen ASN, kegiatan dilaksanakan di Gedung Serba Guna Kantor Kecamatan Pontianak Utara. Dengan diadakannya sosialisasi yang menitik beratkan pada Aparatur Sipil Negara, mengindikasikan bahwa tingkat disiplin aparatur di kantor Camat Pontianak Utara masih harus ditumbuhkan serta dioptimalkan. Bahkan di dalam kegiatan Sosialisasi yang bertema tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara ini masih terdapat petugas yang tidak hadir karena Cuti, tidak hadir tanpa keterangan dan hadir tetapi tidak tepat

waktu.

Berdasarkan uraian fenomena di atas maka penulis tertarik untuk meneliti masalah ini lebih mendalam dengan mengangkat judul “Kepemimpinan Camat di Kantor Camat Pontianak Utara Kota Pontianak”.

1. Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan - permasalahan yang terjadi di Kantor Camat Pontianak Utara Kota Pontianak yakni sebagai berikut :

1) Camat sebagai pemimpin minim memberikan reaksi terhadap tindakan tidak disiplin yang dilakukan oleh anggotanya, 2) Bahwa peran camat sebagai pemimpin kurang dapat memberikan motivasi atau dorongan kepada aparatur untuk dapat bertindak disiplin dalam menjalankan tugas sebagai pelaksana pelayanan publik, 3) Belum terciptanya iklim disiplin didalam tubuh organisasi yang dipimpin (camat), 4) Tidak adanya apresiasi atau penghargaan sebagai suntik rangsangan untuk aparatur yang berprestasi membuat aparatur bekerja seadanya.

2. Fokus Penelitian

Untuk lebih membatasi pokok pembahasan agar tidak melebar pada hal-hal yang tidak sesuai dengan tema penelitian, penulis lebih memfokuskan masalah penelitian pada Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Disiplin Aparatur Sipil Negara Kantor Camat Pontianak Utara terkait peran Camat sebagai penghubung antar perorangan, peran informatif Camat, dan peran Camat sebagai Pembuat Keputusan.

B. KAJIAN PUSTAKA

1. Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari bahasa latin *Disciplina* yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Jadi sifat disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan. sikap mental yang tercermin dalam perbuatan, tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan Pemerintah atau etik, norma serta kaidah yang berlaku dalam masyarakat. Sedangkan kerja adalah segala aktifitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya.

Untuk mencapai hasil yang baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, perlu adanya disiplin kerja yang baik dari personel yang bersangkutan. “Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya, karena hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi” (Malayu S.P. Hasibuan 2002,212).

2. Aparatur Sipil Negara

Pasal 1 ayat 1 undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi pegawai sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

Aparatur Sipil Negara ialah warga Negara yang telah memenuhi syarat kemudian diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan

diserahi suatu tugas jabatan pemerintahan atau tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

3. Disiplin Aparatur Sipil Negara

Disiplin ASN adalah kesanggupan aparatur untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhkan hukuman disiplin.

Pelanggaran disiplin termasuk pula didalamnya setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan aparatur yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin Aparatur Sipil Negara, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada aparatur karena melanggar peraturan disiplin.

Berlakunya Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010, ASN tidak bisa berkilah lagi, dan disiplin tak bisa ditawar-tawar. Pemerintah telah menyiapkan parameter penilaian aparatur. Jadi sanksi juga sudah ditetapkan, sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan. Selain itu, pengawasan terhadap disiplin kerja ASN atau SDM aparatur juga akan ditingkatkan. Untuk itu, setiap instansi pemerintah perlu mengembangkan budaya kerja di lingkungannya masing-masing. Perubahan pola pikir dan peningkatan budaya kerja pada dasarnya merupakan inti dari reformasi birokrasi. Sumber daya aparatur negara harus mendahulukan kewajiban dari pada hak, mengutamakan peran bukan

wewenang serta untuk melayani, bukan untuk dilayani.

Hukuman disiplin diberikan tidak lain adalah untuk memperbaiki serta mendidik Aparatur Sipil Negara itu sendiri, serta untuk melancarkan aktifitas penyelenggaraan tugas-tugas kedinasan secara baik. Hukuman disiplin dapat dibagi menurut tingkat dan jenis, masing-masing sesuai dengan sifat dan berat atau ringannya pelanggaran yang diperbuat, serta akibat yang ditimbulkannya atas pelanggaran yang dibuat oleh Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan.

4. Kepemimpinan

4.1. Pengertian Kepemimpinan

Pengertian mengenai kepemimpinan dikemukakan berdasarkan sudut pandang masing-masing ahli, tergantung pada perspektif yang digunakan. Penulis melihat di dalam kepemimpinan mengandung beberapa unsur pokok, antara lain :

1. Kepemimpinan melibatkan orang lain dan adanya situasi kelompok atau organisasi tempat pemimpin dan anggotanya berinteraksi.
2. Di dalam kepemimpinan terjadi pembagian kekuasaan dan proses memengaruhi bawahan oleh pemimpin.
3. Adanya tujuan bersama yang harus dicapai.

Dari sini dapat dipahami bahwa tugas seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya tidak hanya terbatas pada

kemampuannya dalam melaksanakan program-program saja, tetapi lebih dari itu, yaitu pemimpin harus mampu melibatkan seluruh lapisan organisasinya, anggota atau masyarakatnya untuk ikut berperan aktif sehingga mereka mampu memberikan kontribusi yang positif dalam usaha dalam mencapai tujuan. Adapun aktor-faktor penting yang terdapat dalam pengertian kepemimpinan, menurut Hadari (2003, 70), yakni sebagai berikut :

1. Adanya seseorang yang berfungsi memimpin yang kemudian disebut pemimpin.
2. Adanya orang lain yang akan dipimpin
3. Adanya kegiatan yang menggerakkan orang lain yang dilakukan dengan cara mempengaruhi dan pengarahan perasaan , pikiran dan tingkah lakunya
4. Adanya tujuan yang hendak dicapai dan berlangsung dalam suatu proses di dalam organisasi, baik organisasi besar ataupun kecil.

4.2. Peran Pemimpin

peran adalah teterusan dari tingkah laku manusia sebagai aktor yang dalam konteks penelitian ini adalah peran seorang pemimpin. Pemimpin yang bekerjasama dengan orang lain serta bertanggung jawab untuk menyusun tugas, mengadakan evaluasi, untuk mencapai outcome yang baik. Pemimpin yang bertanggung jawab untuk kesuksesan stafnya.

Hendry Mintzberg (dalam Veithzal Rivai dkk 2014,19) terdapat tiga peran yang mesti ada ketika seorang pemimpin

menjalankan kepemimpinannya agar dapat membuat dan mengendalikan segala komponen menjadi sinergi atau sejalan sehingga pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dapat dilalui dengan mudah, yakni :

1. Peran pemimpin sebagai penghubung antar perorangan. Selain sebagai pimpinan. Seorang pemimpin juga bertindak sebagai seorang yang dicontoh, sebagai pembangun tim, sebagai pelatih, sebagai mentor. Pemimpin sebagai seseorang yang dicontoh, kepemimpinan itu merupakan suatu karakter dari seorang pemimpin yang mana salah satunya seseorang pemimpin harus menjadi teladan bagi orang lain atau bagi masyarakat yang dipimpinnya. Pemimpin berperan sebagai mentor, yakni kesediaan seorang pemimpin berbagi tentang pengalaman hidup yang berkaitan dengan konteks, baik itu tentang keberhasilan maupaun kegagalan sekalipun.
2. Peran Pemimpin Sebagai Informatif. peran monitoring. Menjadi orang yang menduduki posisi tertinggi dalam suatu organisasi, pemimpin memiliki kewajiban untuk memastikan para anggotanya menyelesaikan masing-masing pekerjaannya dengan baik, tidak melakukan pelanggaran-pelanggaran atau tindakan *Indisipliner* dan hal lainnya yang dapat mengganggu bahkan menghambat pekerjaan. penyebar informasi. Kenapa sorang pimpinan memiliki peran sebagai penyebar informasi, karena akan lebih valid apabila informasi yang tersebar bersumber dari seorang pimpinan yang mana apabila suatu

informasi tersebut akan disampaikan pasti telah terang dan jelas kebenarannya. Tidak hanya itu pemimpin juga dapat penghubung antara anggota, jika diantara mereka tidak terdapat jalur formal untuk saling berkomunikasi. Dan yang terakhir yakni sebagai juru bicara, jika di internal organisasi tidak heran apabila seorang pemimpin lebih banyak aktif. Tetapi peran ini lebih menitik beratkan pada aksi pemimpin diluar organisasi dalam memperlihatkan eksistensi organisasi yakni semisal pemberian informasi tentang organisasi yang sedang dipimpinnya.

3. Peran Pemimpin Sebagai Pembuat Keputusan. selaku wiraswastawan, pemimpin bertanggung jawab untuk memajukan dan menyesuaikan organisasinya dengan perkembangan lingkungannya. Jika peran sebagai wiraswastawan merupakan inisiatif untuk melakukan perubahan dengan kesukarelaan tetapi peran sebagai penanggulan gangguan memang mesti dilakukan. Tidak ada satu pun organisasi yang selalu berjalan mulus. Kemudian yang ketiga adalah sebagai pembagi sumber daya. Peran ini adalah bentuk tanggung jawab seorang pemimpin untuk menentukan “siapa akan dapat apa” dalam organisasi yang dipimpinnya. Mengatur pola hubungan formal yakni bagaimana pekerjaan dibagi kemudian dikoordinasikan.

C. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis

penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Sugiyono (2014,1) mengatakan metode penelitian kualitatif adalah “metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang ilmiah dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci”. Dan menurut pendapat Moleong (2006,25) desain deskriptif adalah “untuk memberikan gambaran secara rinci mengenai suatu keadaan, gejala atau objek tertentu saat penelitian ini dilakukan berdasarkan fakta, data dan informasi yang tampak sebagaimana mestinya”.

Jenis pendekatan kualitatif dipilih untuk menganalisa dan mendeskripsikan Peran Camat dalam Meningkatkan Disiplin Aparatur Sipil Negara di Kantor Kelurahan Siantan Hilir Kecamatan Pontianak Utara. Penelitian deskriptif menggunakan desain kualitatif bertujuan untuk memberikan gambaran atau penjelasan tentang kenyataan atau keadaan yang sebenarnya dilapangan secara sistematis dan kemudian dianalisis oleh penulis sebagai instrumen kunci.

Subjek dan Obyek Penelitian

Subjek penelitian adalah siapa yang menjadi informan dalam melakukan wawancara atau observasi untuk mendapatkan data-data mengenai masalah yang diangkat dan ingin diteliti oleh penulis. Dalam penelitian ini pemilihan subjek penelitian menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2014,54) “*purposive* merupakan teknik pengambilan informan sumber data dengan pertimbangan tertentu”, yakni orang yang dapat mencerminkan populasinya dan yang berhubungan langsung dengan urusan kepegawaian

agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih representatif. Adapun yang akan menjadi informan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Camat Pontianak Utara :
1 orang
2. Kasubag Umum & Aparatur :
1 orang
3. Staf Pengelola Kepegawaian :
1 orang

Objek dalam penelitian ini adalah peran kepemimpinan Camat di dalam meningkatkan disiplin Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Pontianak Utara Kota Pontianak.

1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan penelitian adalah mendapatkan data. Pada penelitian kualitatif pengumpulan data dilakukan pada kondisi yang alamiah dan teknik pengumpulan data dengan metode observasi, wawancara dan dokumentasi (Sugiyono, 2010). Oleh karena itu, penulis menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi.

2. Analisis Data

a. Keabsahan Data

Untuk mendapatkan data yang valid, akurat dan dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah maka dari data-data yang ada, terlebih dahulu dilakukan pemeriksaan keabsahan data. Dalam penelitian ini, teknik keabsahan data yang digunakan adalah triangulasi. Menurut Sugiyono (2014, 125) triangulasi dalam pengujian kredibilitas diartikan sebagai pengecekan data

dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat tiga triangulasi yaitu: Triangulasi sumber, Triangulasi teknik pengumpulan data, dan Triangulasi waktu,

Dari permasalahan yang diteliti, peneliti memilih triangulasi sumber dan triangulasi teknik yang dilakukan dalam penelitian. Karena dengan triangulasi sumber, peneliti dapat memperoleh data dari beberapa sumber yang mudah didapatkan dan akan dianalisis sampai kepada penarikan kesimpulan. Sedangkan dengan triangulasi teknis, peneliti dapat melakukan uji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek kembali data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.

b. Teknik Analisis Data

Dalam teknik analisis data, peneliti menggunakan teknik reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan oleh Miles dan Huberman (dalam Sugiyono, 2013, 404) yaitu : Reduksi Data, Penyajian Data, dan Penarikan Kesimpulan/Verifikasi.

D. PEMBAHASAN DAN HASIL

1. Peran Terhadap Hubungan Antar Perorangan

a. Sebagai contoh/teladan

Seorang pemimpin berperan menjadi contoh/ teladan. Peran ini harus terus menerus diterapkan oleh Camat di dalam setiap kesempatan. Tanpa harus diminta, sikap teladan memang harus sudah melekat pada diri seorang pemimpin. Karena selain mnejadi contoh untuk para anggota seorang pemimpin juga menjadi simbol atau wajah dari organisasi. Sebagai

seorang pemimpin, selain harus mempunyai jiwa kepemimpinan yang baik, mempunyai kapasitas dan kapabilitas dalam memimpin sehingga bisa menciptakan kondisi yang efektif, efisien dan produktif, juga seorang pemimpin harus mampu mempunyai karakter yang baik sehingga ia menjadi teladan bagi anggota yang dipimpin. Dari pernyataan yang disampaikan narasumber senada dengan apa yang dikatakan oleh Camat Pontianak Utara, bahwa pimpinan sudah memberikan teladan yang baik terhadap Aparatur Sipil Negara dalam pekerjaan maupun sikap. Layaknya posisi seorang ibu dan ayah bagi anak dalam lingkungan keluarga, maka seorang pemimpin juga seolah menjadi orang tua bagi organisasi yang dipimpinnya, bawahan tersebut pada akhirnya akan mencontoh apa yang dilakukan oleh pemimpin.

b. Sebagai Pembangun Tim & Pelatih

Apabila peran sebagai pelatih dan pembangun tim ini sukses dilakukan, akan ada efek domino yang tercipta di dalam organisasi. Akan meningkatnya kualitas aparatur yang ada, kemampuan, pemahaman, kesadaran akan tanggung jawab sehingga dalam menjalankan tugas dapat diminimalisir hambatan-hambatan yang mungkin terjadi. Menegnai disiplin, berdasarkan pernyataan yang ada menyatakan Camat Pontianak Utara termasuk pemimpin yang disiplin, kedisiplinan inilah yang ingin ditularkan kepada bawahannya.

Keberhasilan dalam membangun tim juga penting untuk efektifitas kemajuan organisasi. Artinya apa, pemimpin tidak bekerja keras secara sendirian dalam hal mengembangkan organisasi, dibantu dan diringankan oleh bawahan yang memiliki kemampuan serta kualitas yang baik karena adanya usaha membangun tim dan pelatihan yang dilakukan oleh pimpinan.

c. Sebagai Mentor

kegiatan mentoring ini bertujuan untuk berbagi pengalaman sehingga dapat mencegah kesalahan-kesalahan yang kemungkinan terjadi di masa yang akan datang. Dikarenakan yang diceritakan kembali ini adalah sesuatu yang telah terjadi, maka hambatan-hambatan yang ada itu adalah yang benar terjadi dalam organisasi bukan penyampaian berdasarkan pengetahuan teori maka proses pembelajaran dapat lebih cepat diserap.

2. Peran Informatif

a. Monitoring

Monitoring merupakan bagian dari kegiatan pengawasan. Monitoring yang bertujuan mendapatkan umpan balik untuk kebutuhan program yang sudah direncanakan sebelumnya. Monitoring dapat dilakukan secara langsung yakni yang dilakukan oleh pimpinan dalam suatu organisasi terhadap bawahannya turun langsung kelapangan dimana kegiatan atau pekerjaan itu dilangsungkan. Kemudian pengawasan tidak langsung, yakni pengawasan yang dilakukan oleh

pimpinan tanpa turun atau mengunjungi tempat berlangsungnya kegiatan melainkan melihat, memantau dan memeriksa dari laporan kemajuan yang diperoleh dari masing-masing penanggung jawab yang kemudian diberi penilaian atas apa yang sudah dikerjakan.

Hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa Camat Pontianak Utara sebagai pimpinan telah melakukan pengawasan terhadap bawahannya dengan cukup baik. Adapun pengawasan yang dilakukan oleh Camat Pontianak Utara dilakukan secara langsung dengan mengunjungi langsung keruangan memantau stafnya saat jam kerja berlangsung dan pengawasan secara tidak langsung yang dilakukan yakni melalui laporan pertanggung jawaban yang ditujukan padanya, untuk kemudian dilakukan pembinaan apabila memang terdapat bawahannya yang melakukan kesalahan.

b. Penyebar Informasi

Lazimnya, seorang pemimpin itu dalam membina hubungan akan lebih luas jangkauan atau cakupan relasinya ketimbang orang yang dipimpin yakni dengan hubungan dengan golongan yang di atasnya, sejawat apalagi kepada bawahan. Hal tersebut mempengaruhi juga terhadap informasi-informasi yang akan diperoleh, yang pasti akan lebih banyak informasi yang bisa didapatkan. Informasi yang dimaksud bisa bersifat positif ataupun negatif, bersumber dari dalam organisasi ataupun luar organisasi. Dan informasi yang dimaksud bisa

saja mengenai suatu kebijakan atau keputusan, penerangan isu-isu yang biasa muncul di dalam organisasi dan lain-lainnya. Kenapa seorang pimpinan memiliki peran sebagai penyebar informasi, karena akan lebih valid apabila informasi yang tersebar bersumber dari seorang pimpinan yang mana apabila suatu informasi tersebut akan disampaikan pasti telah terang dan jelas kebenarannya.

Camat Pontianak Utara sebagai pimpinan telah melaksanakan perannya dengan cukup baik sebagai penyebar informasi. Menganalisa dari pernyataan-pernyataan yang bersumber dari Camat, Kasub Umum & Aparatur, serta Staf Pengelola Kepegawaian yang mana ketiganya memberikan arah pernyataan yang selaras dan saling mendukung satu sama lain. Dengan adanya peran penyebaran informasi yang dapat dioptimalkan oleh Camat selaku pimpinan organisasi diharapkan akan membantu mewujudkan penegakan disiplin di Kantor Camat Pontianak Utara sehingga dapat memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakatnya dan menjadi organisasi yang sehat dan mengembangkan masyarakatnya pula.

c. Juru Bicara

Seorang pimpinan harus mewakili dan membawa wajah organisasi yang dipimpinnya ke forum yang dihadiri. Sebagai informan yang menyampaikan informasi-informasi mengenai kebijaksanaan dan kegiatan organisasi yang dapat menunjang eksistensi organisasi yang

dipimpinnya. Oleh karena itu seorang pemimpin juga perlu tahu mengenai keputusan-keputusan tidak hanya yang dibuat olehnya tetapi juga keputusan yang buat oleh pimpinan dibawahnya, sehingga nantinya pihak luar mengetahui dengan tepat tentang kehidupan organisasi yang dipimpinnya.

Peran sebagai juru bicara dalam menyampaikan informasi-informasi berkaitan dengan organisasi dapat dikatakan sudah terlaksana dengan baik oleh Camat Pontianak Utara, hal ini berdasarkan beberapa pernyataan yang saling mendukung di atas. Bukan hanya untuk menyampaikan informasi semata, tetapi seorang pimpinan dalam menjalin hubungan keluar harus menjadi negosiator yakni mampu melakukan negosiasi sehingga menghasilkan keputusan yang membawa organisasi kearah yang lebih baik dan dapat berkembang. Bukannya menghasilkan keputusan yang tidak berdampak apapun terhadap organisasi apalagi keputusan yang memberikan dampak negatif pada organisasi.

Berikutnya sebagai juru bicara seorang pemimpin juga harus dapat meyakinkan pihak luar untuk mau menjalin hubungan atau membentuk jaringan dengan organisasi yang dipimpinnya.

3. Peran Pembuat Keputusan

a. Wiraswastawan

Seorang pemimpin memiliki tanggung jawab terhadap bertahannya organisasi serta kemajuannya. Karena tidak semua keinginan yang telah direncanakan itu dapat terpenuhi sepenuhnya dan

tanpa melalui hambatan apapun, disinilah mengapa jiwa wiraswastawan itu dirapkan ada dalam diri seorang pemimpin, agar rasa gigih, terus berusaha dan hasrat untuk terus melakukan usaha dalam mengembangkan organisasi selalu ada.

Dari tambahan komentar yang di ungkapkan Camat Pontianak Utara di atas, peran seorang pemimpin sebagai wiraswastawan telah dilaksanakan oleh Camat Pontianak Utara hanya saja tampaknya belum maksimal. Terlihat bahwa Camat masih sekedarnya dalam mengaplikasikan perannya. Dan terlihat juga Camat Pontianak Utara sangat berhati-hati dalam menerapkan gagasan-gagasan baru yang diperolehnya sekalipun hal itu akan memberikan dampak yang positif pada berkembangnya organisasi.

b. Penanggulang Gangguan

Seorang pemimpin haruslah dapat mengidentifikasi suatu persoalan dan kemudian melakukan tindakan pencegahan bagaimana agar persoalan itu tidak menjadi suatu masalah yang bertambah besar. Apabila masalah itu pun memang sudah ada, bagaimana cara seorang pimpinan dapat meredakan dan menyelesaikan masalah tersebut. Kelihatannya, peran penanggulangan gangguan ini belum efektif dilaksanakn oleh Camat Pontianak Utara. Bahwa memang benar ada pegawai yang dengan sengaja meninggalkan kantor saat jam kerja masih berlangsung. Dan hal tersebut dianggap bukanlah suatu masalah

yang harus dikhawatirkan, selama itu tidak mengganggu proses pelaksanaan pelayanan publik, ucap Camat Pontianak Utara.

c. Pengalokasi Sumber Daya

Tujuan dari adanya peran pengalokasi sumber daya ini untuk kejelasan beban dan mempermudah sistem pertanggung jawaban. Sumber daya yang dimaksud disini bukan hanya aparatur atau pegawai sebagai tenaga kerja dapat juga berupa dana, material, mesin dan sumber daya lainnya. Berdasarkan beberapa pernyataan hasil wawancara, peran pengalokasi sumber daya Camat sebagai pimpinan organisasi telah terlaksana dan sudah cukup efektif pengaplikasiannya. Pengalokasian sumber daya yang dilakukan dikatakan berhasil menilait bahwa kantor Camat Pontianak Utara sudah terbentuk tim untuk menangani kegiatan-kegiatan atau acara yang diadakan diluar tugas pokok sehari-hari.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan kemudian menggunakan Teori Peran menurut Hendry Mintzberg (dalam Veithzal Rivai dkk 2014,19) untuk menganalisa dan dipaparkan dalam bab pembahasan sebelumnya mengenai peran kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Pontianak Utara, kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Peran Penghubung Perorangan,

Berdasarkan teori yang penulis gunakan peran penghubung perorangan

terbagi menjadi tiga poin, yakni sebagai berikut :

1. Sebagai Contoh/Teladan

Dapat dikatakan Camat sebagai pimpinan telah melakukan perannya dengan baik. Penilaian ini diperoleh dari hasil pengamatan dan observasi yang penulis lakukan serta pernyataan yang saling mendukung antara Camat, Kasub Umum & Aparatur dan Staf Pengelola Kepegawaian Kantor Camat Pontianak Utara.

2. Sebagai Pembangun Tim & Pelatih

Peran sebagai Pembangun Tim & Pelatih ini sudah dilaksanakan dalam kepemimpinannya oleh Camat Pontianak Utara dan dapat dinilai sudah cukup baik. Penilaian tersebut melihat usaha-usaha yang telah dilakukan oleh Camat yang mana tujuan itu disadari oleh bawahan. Dan juga didukung dari temuan penulis saat turun kelokasi penelitian bahwa pembinaan yang dilakukan oleh Camat aktif dilakukan dan benar adanya, kemudian didukung oleh pernyataan yang diungkapkan oleh Camat Pontianak Utara sendiri saat sesi wawancara yang penulis lakukan, kemudian pernyataan dari serta pernyataan yang di ungkapkan oleh bawahannya.

3. Sebagai Mentor

Berdasarkan penilaian dari pernyataan-pernyataan yang ada baik itu dari Camat, staf Pengelola Kepegawaian serta yang diungkapkan oleh Kasub Umum & Aparatur kantor Camat Pontianak Utara tidak ada yang bertolak belakang. Keseluruhannya menyatakan bahwa Camat telah

melakukan perannya sebagai mentor dengan baik, hal yang sama juga penulis temukan saat melakukan observasi langsung ke kantor Camat Pontianak Utara.

2. Peran Informatif

Peran informatif yang dikemukakan oleh Hendry Mintzberg dibagi menjadi tiga bagian, yakni :

1. Monitoring

Camat sebagai pimpinan terlihat cukup aktif dalam melakukan peran monitoringnya. Salah satu yang dilakukan dalam rangka menjalankan peran monitoringnya dengan melakukan pengecekan secara langsung oleh Camat sendiri dengan mengunjungi lokasi atau ruangan bawahnnya. Tentunya penilaian ini dikuatkan oleh penelitian langsung yang penulis lakukan dan pernyataan-pernyataan yang sejalan dengan itu.

2. Penyebar Informasi

Berdasarkan pengamatan dan analisa yang telah penulis lakukan ditambah lagi dengan dukungan pernyataan yang ada, bahwa peran penyebar informasi yang melekat pada diri Camat Pontianak Utara sebagai seorang pimpinan, telah dilakukan dan dapat dikatakan sudah baik.

3. Juru Bicara

Begitu pula sebagai juru bicara, dinilai telah dilakukan dengan baik oleh Camat Pontianak Utara didukung juga dengan *public speaking* yang baik yang dimiliki. Karena peran monitoring yang dapat dilaksanakan dengan baik sehingga Camat Pontianak Utara sangat menguasai dan tahu informasi-informasi, situasi dan kondisi yang ada di dalam organisasinya.

3. Peran Pembuat Keputusan

1. Wiraswastawan

Berdasarkan pernyataan ada, tindakan-tindakan Camat yang berkaitan dengan jiwa wiraswastawan seorang pimpinan masih minim untuk dilakukan. Karena kehati-hatian dan banyak pertimbangan yang dihadapi Camat Pontianak Utara membuat beliau tidak fokus pada perannya sebagai pemimpin yang harus memiliki jiwa wiraswastawan, untuk menemukan gagasan-gagasan baru yang lalu nantinya diterapkan untuk organisasinya. Camat Pontianak Utara mengadopsi jiwa wiraswastawan dalam hal mental, ketangguhan dan tidak mudah putus asa untuk melakukan usaha-usaha dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Penanggulang Gangguan

Camat Pontianak Utara termasuk seorang pemimpin yang memiliki toleransi yang tinggi. Terlihat dari kasus pegawai yang diizinkan untuk meninggalkan kantor dengan alasan menjemput anak sekolah. Walaupun diakui tidak mengganggu proses pemberian pelayanan publik, tetapi ini adalah sesuatu yang melanggar aturan. Sampai pada titik mana seorang pimpinan dapat mengendalikan hati dan keinginan bawahannya. Yang semakin lama pasti terdapat pegawai yang akan cemburu pada perlakuan istimewa yang diberikan pada bawahan yang lain. Pembiaran tersebut jangan sampai malah menimbulkan bibit-bibit masalah yang baru. Tindakan penanggulang gangguan itu dilakukan pada kasus atau pelanggaran yang benar-benar

nyata dan mengganggu proses pelayanan publik.

3. Pembagi Sumber Daya

Peran Camat untuk pengambilan keputusan dalam membagi sumber daya sudah diterapkan dengan baik dalam proses kepemimpinannya.

Ketiga peran di atas tidak dapat dilihat dan dinilai secara sendiri-sendiri, melainkan ketiga peran tersebut merupakan satu kesatuan. Apabila salah satu dari poin tidak dapat terlaksana dengan baik akan mempengaruhi pada hasil yang diharapkan.

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan setelah menarik kesimpulan, terdapat saran yang perlu untuk dikemukakan yang berkaitan dengan Peran Pemimpin dalam Meningkatkan Disiplin Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Pontianak Utara, adapun saran-saran yang ingin peneliti sampaikan adalah sebagai berikut :

1. Lebih meningkatkan lagi perannya sebagai wiraswastawan dengan menemukan ide atau gagasan-gagasan baru yang inovatif untuk dilakukan dalam meningkatkan disiplin aparatur namun tidak mengabaikan aturan-aturan dan tatanan yang telah ada. Akan tetapi yang harus ditekankan jiwa wiraswastawan ini ditujukan untuk kepentingan organisasi dan jangan sampai berubah kearah, malah digunakan untuk kepentingan untuk meraup keuntungan bagi kelompok apalagi diri sendiri.
2. Sebagai penanggulang gangguan, mempertimbangkan lagi

pemberian toleransi terhadap aparaturnya yang menginggalkan tempat saat jam kerja masih berlangsung, jangan sampai ini menjadi boomerang untuk organisasi, layaknya bom waktu yang kapan saja bisa meledak. Karena tidak ada seorang pun pimpinan yang dapat meramalkan apa yang akan terjadi dimasa yang akan datang atas apa yang telah menjadi tindakan dan keputusannya. Bertindak sesuai dengan aturan dan perintah saja terkadang masih saja masalah yang muncul apalagi diberi celah untuk pegawai melalaikan tugasnya dan melanggar aturan.

DAFTAR PUSTAKA

Referensi Buku :

- Ardana, Komang,dkk. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta:Garaha Ilmu.
- Damin, Sudarwan.2012. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Handoko, T,Hani. 2001.*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta:BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2007.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta:Bumi Aksara.
- Kartono Kartini. 2006.*Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.
- Muchhadarsyah, Sinungan.2005.*Produktifitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta:Angkasa Persada.
- Pasolong, Harbani. 2008. *Kepemimpinan Birokras*.Bandung;Alfabeta.

- Prijodarminto, Soegeng.1992.*Disiplin Kiat Menuju Sukses*.Jakarta PradnyaParamita
- Pudjo Sumendi. 2010. *Organisasi dan Kepemimpinan*. Jakarta:Uhamka Press.
- Siagian Sondang P.2002.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan esembilan. Jakarta:Bumi Aksara.
- , 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sedarmayanti.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung:Refika Aditama.
- Silalahi, Ulbe. 2010. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung:Refika Aditama.
- Sofyandi, Herman.2008.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta;Graha Ilmu
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- ,2014. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung:Alfabeta
- Suryabrata, Sumadi. 2014. *Metodologi Penelitian*. Jakarta:Raja Grafindo Persada.
- Syafie, Inu Kencana.2011. *Etika Pemerintahan*. Jakarta:Rineka Cipta
- , 2013. *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia*.Bandung:Refika Aditama.
- Thoha Miftah.2004.*Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Management*. Bandung:PenerbitAlumni.
- , 2009. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta:Rajawali Pers.
- Winardi, J.2001. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta:Raja Grafindo Persada
- Yuniarsih, Tjuthu., suwanto.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Alfabeta.
- Referensi Elektronik :**
- Janah, Lailia Fatkul. 2009. ***Teori Peran*** , diambil pada tanggal 23 Juni 2017 dari <http://bidanlia.blogspot.com/2009/07/teori-peran.html>
- Mustafa, Hasan. 2009. ***Perspektif Dalam Psikologi Sosial***, diambil pada tanggal 23 Juni 2017 dari <http://home.unpar.ac.id/~hasan/PERSPEKTIF%20DALAM%20PSIKOLOGI%20SOSIAL.doc>
- Peraturan Perundang-Undangan**
- Keputusan Presiden Nomor 68 tahun 1995 tentang Hari Kerja
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai
- Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tetang Aparatur Sipil Negara
- Undang-undang No 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian
- Skripsi**
- Mardan (2016). “Peranan Kepemimpinan dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi

Tenggara.” Fakultas Ilmu
Administrasi Universitas Halu
Oleo Kendari.

Zakiyah Khusnun (2016). “Peranan
Kepemimpinan dalam
Meningkatkan Disiplin Kinerja
Pegawai pada Dinas Koperasi,
Industri dan Perdagangan
(DINAS KOPINDAG)
Kabupaten Lamongan.”
Fakultas Ekonomi Universitas
Islam Negeri Maulana Malik
Ibrahim Malang.

