

KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN CILIMUS KABUPATEN KUNINGAN

Eka Nurmala, Taufik Hidayat, A. Rifai Yusuf
Universitas Swadaya Gunung Jati, Cirebon, Jawa Barat, Indonesia
Email haryo.bharoto@ugj.ac.id



DOI: 10.33603/reformasi.v3i2.10945

Diterima: Pebruari 2019; Direvisi: Maret 2019; Dipublikasikan: April 2019

ABSTRAK

Penelitian yang dilakukan oleh penulis mengenai “Peran Camat dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cilimus Kabupaten Kuningan” diangkat karena sosok pemimpin menjadi gambaran dari tingkat disiplin kerja yang diberikan. Dengan demikian, pemimpin suatu instansi akan mempengaruhi bagaimana disiplin kerja para pegawainya. Terdapat beberapa indikasi yang menunjukkan bahwa kesadaran disiplin pegawai masih rendah, seperti banyaknya pegawai yang melanggar peraturan, pelayanan yang lambat, serta tidak adanya kepastian waktu. Di samping itu, sejumlah pegawai masih datang dan pulang kantor terlambat dan tidak mengikuti ketentuan yang ada. Permasalahan ini berkaitan dengan sikap serta gaya kepemimpinan Camat dalam usaha mendisiplinkan pegawai yang belum berjalan efektif.

Merujuk pada permasalahan di atas, identifikasi masalah dapat dijelaskan sebagai berikut: Bagaimana cara Camat dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Cilimus? Apa kondisi disiplin pegawai di Kantor Kecamatan Cilimus? Apa saja kendala yang dihadapi oleh Camat dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Cilimus? Dan langkah-langkah apa yang diambil oleh Camat dalam menerapkan kepemimpinan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Cilimus Kabupaten Kuningan?

Adapun teori kepemimpinan yang digunakan adalah dari HADARI NAWAWI yang mencakup fungsi instruktif, fungsi konsultatif, fungsi partisipasi, fungsi delegasi, dan fungsi pengendalian. Untuk teori disiplin yang dipakai adalah teori dari RIVAI yang meliputi kehadiran, kepatuhan pada peraturan kerja, keterikatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan yang tinggi, serta etika kerja.

Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah metode deskriptif survei dengan pendekatan kualitatif. Penelitian dilakukan di Kantor Kecamatan Cilimus Kabupaten Kuningan, sedangkan informan dalam penelitian ini terdiri dari Kepala Camat dan pegawai di Kantor Kecamatan Cilimus.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Camat dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Cilimus Kabupaten Kuningan masih kurang maksimal. Hal ini terlihat dari ketidakaktifan pemimpin dalam menyelesaikan masalah, kurangnya motivasi, bimbingan, dan dorongan kepada pegawai, serta ketegasan yang kurang dari Camat dalam memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar peraturan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Disiplin Kerja Pegawai

PENDAHULUAN

Kepemimpinan dalam sebuah organisasi berfungsi sebagai dorongan eksternal yang tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Variasi dalam gaya kepemimpinan di dalam suatu organisasi dapat memberikan dampak yang berbeda pada kinerja individu serta dinamika kelompok. Kedisiplinan merupakan aspek utama dalam manajemen sumber daya manusia yang krusial, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi pula pencapaian kinerja yang dapat dihasilkan. Tanpa disiplin yang memadai di kalangan pegawai, sangat sulit bagi perusahaan untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Untuk membangun kedisiplinan pegawai, dibutuhkan seorang pemimpin yang memiliki karakter kepemimpinan yang kuat. Pasalnya, kepemimpinan adalah kunci penting dalam mendisiplinkan kinerja pegawai. Mengingat tanggung jawab besar seorang Camat dalam mengelola pemerintahan di kecamatan, adalah wajar jika Camat dituntut untuk memperkuat perannya sebagai pemimpin di kantor Kecamatan. Terlebih lagi, dalam mencapai sasaran yang ditetapkan, Camat harus mampu mengorganisasi, memotivasi, dan menggerakkan pegawai agar selalu aktif melakukan kegiatan-kegiatan positif menuju keberhasilan tujuan organisasi kecamatan. Hal ini mengindikasikan adanya hubungan antara kepemimpinan Camat dan peningkatan disiplin kerja pegawai di kantor Camat.

Dari pengamatan awal, penulis mendapati beberapa masalah mengenai peran kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai di Kecamatan Cilimus Kabupaten Kuningan, antara lain:

1. Kedisiplinan kerja pegawai masih kurang optimal, terlihat dari lambatnya pelayanan dan tidak adanya kepastian waktu.
2. Masih terdapat pegawai yang tidak disiplin, contohnya datang terlambat ke tempat kerja.
Berdasarkan permasalahan yang disebutkan, penulis bermaksud untuk melakukan penelitian lebih mendalam mengenai "Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cilimus Kabupaten Kuningan yang belum optimal."

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dapat penulis sampaikan berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan sebelumnya adalah sebagai berikut:

1. Untuk memahami peran kepemimpinan Camat dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Cilimus Kabupaten Kuningan.
2. Untuk mengetahui tingkat disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Cilimus Kabupaten Kuningan.
3. Untuk mengetahui berbagai kendala yang dihadapi oleh Camat dalam menjalankan kepemimpinan terkait kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cilimus Kabupaten Kuningan.
4. Untuk mengidentifikasi langkah-langkah yang telah diambil oleh Camat dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cilimus Kabupaten Kuningan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya adalah pendekatan ilmiah untuk memperoleh informasi dengan tujuan serta manfaat tertentu. Penulis menerapkan metode penelitian deskriptif kualitatif. Dalam penelitian kualitatif, penulis melakukan penelitian dengan cara menggambarkan isu-isu yang saling terkait selama proses penelitian berlangsung.

Teknik Pemilihan Informan.

Teknik dalam pemilihan informan dilakukan melalui purposive sampling, yang berarti pengambilan sampel dilakukan berdasarkan kebutuhan tertentu. Informan

utama dan informan tambahan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Informan Utama: Kepala Camat Cilimus Kabupaten Kuningan.
2. Informan Tambahan: Pegawai Kantor Kecamatan Cilimus Kabupaten Kuningan.

Teknik Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan oleh penulis mencakup:

1. Studi pustaka. Ini adalah metode pengumpulan data dengan cara menelaah literatur, buku-buku, dokumen, dan sumber tertulis lain yang relevan dengan topik yang diteliti, yang diperlukan penulis sebagai referensi dan acuan penelitian.
2. Studi lapangan. Terdapat dua teknik dalam studi lapangan, yaitu observasi: teknik pengumpulan data melalui pengamatan langsung di lokasi penelitian. Wawancara: metode pengumpulan data melalui sesi tanya jawab langsung dengan informan utama dan informan tambahan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Data primer, yaitu melalui wawancara dengan informan yang relevan untuk menghimpun data yang diperlukan. Data sekunder dikumpulkan dengan mencari informasi yang sudah ada dan diperlukan oleh penulis sebagai referensi untuk studi pustaka menggunakan literatur. Dokumentasi: mengumpulkan dokumen dalam bentuk tulisan seperti catatan harian, riwayat kehidupan, biografi, kebijakan, dan gambar/foto yang berkaitan dengan isu yang diteliti.

Teknik Pengujian Keabsahan Data

Penulis menguji keabsahan data dengan metode triangulasi. Triangulasi dalam konteks pengujian kredibilitas ini berarti memverifikasi data dari berbagai sumber menggunakan metode yang berbeda dan dalam waktu yang berbeda. Dengan demikian, ada triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan

triangulasi waktu. Cara yang diterapkan dalam triangulasi meliputi:

1. Membandingkan data dari pengamatan di lapangan dan wawancara yang dilakukan dengan informan.
2. Mencocokkan pernyataan yang disampaikan di depan umum dengan apa yang diungkapkan secara pribadi.
3. Mengonfirmasi hasil wawancara dengan konten suatu dokumen yang berkaitan.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang diaplikasikan dalam studi ini adalah analisis deskriptif, yaitu suatu pendekatan penulisan yang menggambarkan kondisi aktual objek yang diteliti, sesuai dengan situasi yang ada selama penelitian berlangsung. Selanjutnya, data yang telah dikumpulkan dianalisis dengan tambahan informasi yang dapat memperkuat hasil penelitian. Langkah-langkah dalam analisis data meliputi:

1. Reduksi Data. Data yang diperoleh dari lapangan cukup melimpah, sehingga perlu dicatat dengan cermat dan mendetail. Seperti yang sudah dijelaskan, seiring dengan berjalannya waktu, jumlah data yang didapat akan semakin besar, kompleks, dan rumit.
2. Penyajian Data. Data dapat disajikan melalui deskripsi singkat, diagram, hubungan antar kategori, flowchart, dan lain-lain.
3. Kesimpulan dan Verifikasi. Kesimpulan awal yang diajukan bersifat sementara dan dapat berubah jika tidak ada bukti yang kuat saat pengumpulan data selanjutnya. Namun, jika kesimpulan yang diungkapkan di tahap awal didukung oleh bukti yang terpercaya dan konsisten saat peneliti kembali mengumpulkan data, maka

kesimpulan tersebut bisa dianggap kredibel.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu kondisi teratur di mana individu atau kelompok dalam suatu organisasi berkeinginan untuk mematuhi dan melaksanakan aturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak.

Pemimpin dalam sebuah organisasi memiliki pengaruh yang besar terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus memiliki karakter kepemimpinan yang matang. Kepemimpinan yang efektif akan membawa pada pencapaian tujuan yang baik pula. Terdapat banyak definisi tentang kepemimpinan dari para ahli di bidang administrasi dan manajemen. Salah satu pandangan mengenai kepemimpinan berasal dari Joseph C. Rost (2004:53) yang menyatakan bahwa: "Kepemimpinan adalah hubungan yang saling mempengaruhi antara pemimpin dan pengikut (bawahan) yang ingin menciptakan perubahan nyata sesuai dengan tujuan bersama." Dengan demikian, penulis menyimpulkan bahwa ada keterkaitan antara pemimpin dan bawahan. Agar kepemimpinan dapat diakui dan dijalankan dengan baik, dibutuhkan fungsi kepemimpinan.

Fungsi Kepemimpinan menurut Hadari Nawawi (2004:98) menjelaskan bahwa fungsi kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Fungsi Instruktif, yaitu pemimpin berperan sebagai komunikator yang menentukan apa yang harus dilakukan (isi perintah), bagaimana pelaksanaannya (cara mengerjakan perintah), kapan harus dimulai (waktu memulai, melaksanakan, dan melaporkan hasil), serta di mana

(tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dapat diimplementasikan dengan efektif. Dalam hal ini, fungsi orang yang dipimpin hanya untuk melaksanakan perintah.

2. Fungsi Konsultatif, yaitu pemimpin menggunakan fungsi konsultatif sebagai wadah komunikasi dua arah untuk menetapkan keputusan yang memerlukan pertimbangan dan konsultasi dengan anggota yang dipimpinnya.
3. Fungsi Partisipasi, yaitu pemimpin dapat mendorong anggotanya untuk terlibat dalam pengambilan keputusan maupun dalam pelaksanaannya.
4. Fungsi Delegasi, yaitu pemimpin memberikan pelimpahan kewenangan yang berkaitan dengan pembuatan atau pengambilan keputusan. Fungsi delegasi adalah ungkapan kepercayaan seorang pemimpin kepada individu yang diberi wewenang untuk bertanggung jawab.
5. Fungsi Pengendalian, yaitu pemimpin bisa memberikan arahan, mengkoordinasikan, dan mengawasi aktivitas anggota timnya.

Kepemimpinan yang dijalankan oleh seorang pemimpin akan membawa banyak pengaruh terhadap keberlangsungan organisasi tersebut. Salah satu contohnya adalah peningkatan disiplin karyawan. Jika seorang pemimpin menunjukkan perilaku positif dan pola komunikasi yang tepat, maka staf atau bawahan juga akan mengikuti contoh yang ditampilkan.

Menurut Rivai dan Sagala (2013:825), disiplin kerja adalah alat yang dipergunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar

mereka mau mengubah perilaku mereka serta meningkatkan kesadaran dan kesediaan individu untuk mematuhi semua aturan dan norma sosial yang berlaku di sebuah perusahaan.

Sejalan dengan pendapat Rivai dan Sagala, Sintaasih dan Wiratama (2013:129) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen yang bertujuan untuk mendorong kesadaran dan kemauan anggotanya untuk mematuhi seluruh peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan secara sukarela serta mengikuti norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Harlie (2010:117), disiplin kerja pada dasarnya adalah bagaimana membangun kesadaran di antara pekerja untuk melaksanakan tugas yang diberikan, dan proses pembentukan disiplin kerja tidak akan terjadi begitu saja. Kedisiplinan harus ditegaskan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, perusahaan akan kesulitan untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, disiplin merupakan kunci bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai targetnya. Menurut Rivai dan Sagala (2013:824), semakin baik disiplin karyawan di suatu perusahaan, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, perusahaan akan sulit meraih hasil yang optimal.

Dimensi pengukuran disiplin kerja terdiri dari berbagai indikator, di mana disiplin kerja berfungsi sebagai alat bagi manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku tertentu serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi semua peraturan dan norma sosial yang ada. Berikut adalah indikator kinerja:

1. Kehadiran. Kehadiran merupakan indikator dasar untuk mengukur kedisiplinan. Biasanya, karyawan yang memiliki disiplin rendah cenderung datang terlambat. Disiplin dalam hal

kehadiran di organisasi dapat diukur melalui ketepatan waktu hadir, pemanfaatan waktu istirahat dengan baik, tidak memperlambat waktu kerja, dan jumlah ketidakhadiran dalam rentang waktu tertentu.

2. Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang patuh pada peraturan kerja tidak akan mengabaikan prosedur yang ada dan akan selalu mengikuti pedoman yang ditetapkan oleh perusahaan. Sikap disiplin terkait ketaatan pada peraturan kerja dalam organisasi dapat diukur melalui kepatuhan pada peraturan kerja di proyek, kepatuhan pada prosedur yang berlaku, serta sikap menerima sanksi jika melanggar aturan.
3. Ketaatan pada standar kerja. Ketaatan terhadap standar kerja dapat diukur dari tingkat tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan. Sikap disiplin yang berhubungan dengan ketaatan pada standar kerja di organisasi dinilai melalui kepatuhan pada jam kerja yang telah ditentukan, patuh pada perintah atasan, mengikuti arahan pimpinan, dan mematuhi standar keamanan yang ada.
4. Tingkat kewaspadaan yang tinggi. Karyawan dengan kewaspadaan yang tinggi akan selalu hati-hati, teliti, dan berhati-hati dalam bertindak, serta menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien. Sikap disiplin terkait tingkat kewaspadaan tinggi dalam organisasi diukur dengan sikap hati-hati dalam bekerja, fokus dan teliti, serta penggunaan waktu yang efektif dan efisien.
5. Bekerja secara etis. Beberapa anggota staf mungkin bertindak dengan cara yang kurang hormat atau tidak sesuai, yang dalam hal ini bisa dikategorikan sebagai bentuk perilaku indisipliner, sehingga berperilaku etis menjadi salah satu manifestasi dari disiplin kerja para karyawan. Tingkat kedisiplinan dalam

melakukan pekerjaan yang etis di dalam suatu organisasi dinilai berdasarkan kepatuhan terhadap norma kerja, sikap etis dalam interaksi dengan kolega, penghargaan terhadap kehadiran atasan dalam proyek, serta perilaku sopan kepada setiap individu yang terlibat dalam proyek tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Cilimus.

Kepemimpinan Camat dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di kantor Kecamatan Cilimus Kabupaten Kuningan. Upaya terus dilakukan agar disiplin kerja pegawai dapat mencapai tingkat optimal. Seorang pemimpin memiliki peranan yang sangat penting dalam kesuksesan sebuah organisasi, baik itu dalam sektor publik maupun swasta. Peran pemimpin dalam sebuah organisasi sangat memengaruhi pencapaian tujuan dan berbagai target yang telah ditentukan sebelumnya. Hasil wawancara menunjukkan bahwa fungsi kepemimpinan yang sangat berdampak pada keberhasilan pemimpin mencakup fungsi instruktif, konsultatif, partisipatif, delegasi, dan pengendalian.

1. Fungsi instruktif. Pemimpin berperan sebagai jembatan komunikasi yang menjelaskan apa (isi perintah), bagaimana (cara pelaksanaan), kapan (waktu pelaksanaan dan laporan hasil), serta di mana (lokasi pelaksanaan tugas) agar keputusan dapat diimplementasikan dengan efektif. Dari dimensi fungsi instruktif, terlihat bahwa pelaksanaannya belum optimal, karena masih terdapat beberapa pegawai yang tidak sepenuhnya mematuhi tugas yang diberikan. Selain itu, belum ada sanksi yang tegas terhadap pegawai, sehingga mereka kurang memiliki kesadaran dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Fungsi konsultatif. Pemimpin memanfaatkan fungsi konsultatif

sebagai bentuk komunikasi dua arah untuk menetapkan keputusan yang memerlukan pertimbangan dan konsultasi dengan anggota tim. Dari dimensi fungsi konsultatif, bisa dikatakan bahwa pelaksanaannya sudah baik karena pemimpin melibatkan pegawai dalam memberikan pendapat.

3. Fungsi partisipasi. Pemimpin dapat mendorong anggotanya untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan serta pelaksanaannya. Dari dimensi fungsi partisipasi, hal ini dapat dianggap baik tetapi belum sepenuhnya optimal, karena masih terdapat masalah seperti pemimpin yang terlalu sering mengambil keputusan secara sepihak dan tidak terlebih dahulu berkonsultasi dengan pegawai, meskipun pemimpin terbuka terhadap pendapat baru dari pegawai.
4. Fungsi delegasi. Pemimpin memberikan pelimpahan wewenang yang mengacu pada penetapan keputusan. Fungsi delegasi merupakan bentuk kepercayaan pemimpin kepada individu yang menerima wewenang untuk bertanggung jawab. Dari dimensi fungsi delegasi, dapat dinyatakan bahwa pelaksanaannya sudah baik tetapi belum maksimal, disebabkan oleh jarangya pegawai mendapatkan pendelegasian wewenang dari pemimpin, karena tidak semua wewenang dapat dialihkan kepada pegawai.
5. Fungsi pengendalian. Pemimpin bertugas untuk membimbing, mengarahkan, serta mengawasi aktivitas anggotanya. Dari dimensi pengendalian, sudah dapat dikatakan berjalan baik tetapi belum maksimal, karena pegawai masih membutuhkan pengawasan dari pemimpin dalam menjalankan tugas mereka dan belum memiliki kesadaran penuh untuk meningkatkan disiplin kerjanya. Dengan demikian, penulis menarik

kesimpulan bahwa pelaksanaan fungsi pengendalian belum sepenuhnya sesuai.

Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cilimus Kabupaten Kuningan.

Dimensi yang mengukur disiplin kerja bervariasi, dan penulis memberikan satu contoh dari dimensi pengukuran disiplin kerja menurut Rivai (2005:444), yang menjelaskan bahwa terdapat lima dimensi yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan disiplin kerja, yaitu: kehadiran, kepatuhan terhadap standar kerja, kepatuhan terhadap peraturan kerja, tingkat kewaspadaan yang tinggi, dan etika kerja.

1. Kehadiran. Kehadiran adalah indikator dasar untuk mengevaluasi kedisiplinan secara aktif, dan umumnya, karyawan dengan disiplin rendah sering datang terlambat. Disiplin dalam konteks kehadiran dapat diukur melalui ketepatan waktu datang, penggunaan waktu istirahat secara bijak, tidak menunda-nunda waktu kerja, dan banyaknya absensi dalam periode tertentu. Dimensi kehadiran sudah menunjukkan baik, namun belum sepenuhnya optimal karena kehadiran adalah indikator dasar untuk menilai disiplin dan biasanya karyawan yang disiplin rendah sering datang terlambat. Disiplin dalam kehadiran dapat diukur melalui ketepatan waktu datang, pemanfaatan waktu istirahat secara tepat, serta tidak menunda waktu kerja dan jumlah absensi dalam periode tertentu.
2. Kepatuhan terhadap standar kerja. Kepatuhan terhadap standar kerja dapat dilihat dari sejauh mana tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan. Disiplin yang ditunjukkan oleh kepatuhan terhadap standar kerja dalam organisasi diukur melalui sikap patuh terhadap jam kerja yang ditetapkan, serta kepatuhan pada instruksi atasan. Dimensi kepatuhan

terhadap standar kerja sudah baik, karena penulis menemukan dokumen yang berisi tugas pokok dan fungsi, serta ada bukti fisik di setiap ruang kerja bahwa kantor kecamatan Cilimus memiliki peraturan yang wajib dipatuhi oleh seluruh pegawai. Selain itu, terdapat juga bukti visi dan misi yang dipajang di dinding ruang kantor kecamatan Cilimus.

3. Kepatuhan terhadap peraturan kerja. Karyawan yang patuh pada peraturan kerja tidak akan mengabaikan prosedur dan selalu mengikuti pedoman yang ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin yang tercermin dari kepatuhan pada peraturan kerja dalam organisasi diukur melalui sikap patuh terhadap peraturan proyek, sikap mengikuti prosedur kerja yang berlaku, dan sikap menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan. Dimensi kepatuhan terhadap peraturan kerja menunjukkan hasil yang baik, meskipun belum optimal, karena pemimpin yang ada saat ini, Camat, memberikan teguran kepada pegawai yang melakukan kesalahan dengan cara langsung menegur secara lisan tanpa memberikan peringatan tertulis. Namun, penulis menilai bahwa Camat tidak pernah mengambil tindakan tegas dengan memberikan sanksi yang jelas kepada pegawai yang melanggar peraturan, hanya memberikan teguran verbal dan himbauan tanpa menindaklanjuti agar pelanggar meresapi kesalahannya.
4. Tingkat kewaspadaan yang tinggi. Karyawan yang memiliki kewaspadaan yang tinggi akan selalu berhati-hati, teliti, dan penuh perhitungan dalam tugasnya, serta menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien. Disiplin dari tingkat kewaspadaan yang tinggi dalam suatu organisasi diukur melalui sikap berhati-hati, fokus, dan teliti dalam pelaksanaan tugas, serta cara penggunaan waktu kerja yang efektif dan efisien. Dimensi kewaspadaan

tinggi menunjukkan bahwa kinerja pegawai sudah baik tetapi masih perlu perbaikan, karena beberapa pegawai masih sering berada di luar saat jam kerja berlangsung.

5. Bekerja secara etis. Ada karyawan yang mungkin bertindak tidak sopan atau terlibat dalam perilaku yang tidak pantas, dan ini termasuk dalam kategori indisipliner. Oleh karena itu, berperilaku etis adalah salah satu bentuk disiplin dalam bekerja. Tingkat kedisiplinan dalam etika kerja di sebuah organisasi dapat dinilai dari sejauh mana karyawan mematuhi norma-norma etika, berperilaku baik terhadap rekan kerja, mengormati keberadaan atasan proyek, serta bersikap sopan kepada semua orang yang terlibat dalam proyek. Dengan demikian, dapat dipastikan bahwa kepemimpinan yang efektif dan disiplin di kalangan pegawai mampu meningkatkan tingkat disiplin kerja. Dimensi berperilaku etis tampaknya sudah berjalan dengan baik karena setiap pegawai selalu menjaga martabat, menjaga reputasi, dan berkolaborasi dengan rekan-rekannya.

Faktor-faktor yang menghalangi Kepala Camat dalam melaksanakan kepemimpinan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai di kantor Kecamatan Cilimus, Kabupaten Kuningan

Dalam upaya untuk meningkatkan disiplin pegawai di kantor Kecamatan Cilimus, Kabupaten Kuningan, kepemimpinan terkadang tidak berjalan optimal karena terdapat berbagai kendala yang sering dihadapi oleh kecamatan, seperti yang diungkapkan oleh Camat Cilimus. Beberapa kendala tersebut antara lain:

1. Pegawai perlu selalu dikontrol agar melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya.
2. Kurangnya disiplin di antara pegawai dan pekerjaan yang menumpuk

menyebabkan mereka tertekan, sehingga tugas tidak dapat diselesaikan tepat waktu, yang bisa mengganggu produktivitas kerja.

3. Latar belakang pendidikan pegawai terkadang tidak sejalan dengan tugas yang harus mereka lakukan, sehingga hal ini menghambat pelaksanaan pekerjaan.
4. Orang yang sudah mencapai usia non-produktif biasanya menunjukkan penurunan kinerja.

Upaya yang dilakukan oleh Kepala Camat untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai di kantor Kecamatan Cilimus, Kabupaten Kuningan

Kepemimpinan Camat dalam usaha untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai di kantor Kecamatan Cilimus, Kabupaten Kuningan, memang menghadapi banyak tantangan dalam pelaksanaannya, namun perjalanan pemerintahan tidak terlepas dari rintangan yang harus dihadapi untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mengatasi kendala di kantor Kecamatan Cilimus, Pemerintah melakukan langkah-langkah berikut ini:

1. Terus melakukan pemantauan terhadap kinerja pegawai agar mereka dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tepat waktu.
2. Memberikan motivasi kepada pegawai agar mereka dapat bekerja dengan baik meskipun bidang tugas yang diberikan tidak sesuai dengan pendidikan yang mereka miliki.
3. Pegawai yang telah mencapai usia non-produktif tidak diberi beban kerja yang berlebihan agar mereka bisa menyelesaikan tugas tepat waktu.

KESIMPULAN

1. Kepemimpinan Camat dalam mendorong disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Cilimus, Kabupaten Kuningan, bisa dikatakan belum mencapai hasil yang diharapkan, karena

pemimpinnya tidak terlibat langsung dalam menangani masalah, kurang memberikan motivasi, serta kurang aktif dalam menggerakkan pegawainya.

2. Pimpinan telah berusaha untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai, namun hasilnya belum maksimal karena masih ada pegawai yang menunjukkan ketidakdisiplinan, seperti pelayanan yang lambat dan kurangnya kepastian waktu, serta adanya pegawai yang terlambat datang ke kantor. Pegawai masih membutuhkan pengawasan dari atasan dalam menjalankan tugasnya dan belum sepenuhnya menyadari pentingnya meningkatkan disiplin kerja sendiri.
3. Disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Cilimus cukup baik, tetapi ada beberapa masalah yang perlu diperhatikan, seperti kehadiran pegawai yang sudah relatif disiplin meski masih ada yang suka datang terlambat. Selain itu, setelah apel pagi, beberapa pegawai masih tidak langsung memulai pekerjaan, melainkan lebih memilih untuk makan atau minum kopi terlebih dahulu.

Saran

1. Pimpinan sebaiknya terus berkomunikasi dengan pegawai dalam proses pengambilan keputusan untuk mencapai tingkat disiplin kerja yang lebih baik.
2. Pimpinan perlu memiliki sikap tegas dalam memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar aturan, dengan harapan dapat memberikan efek jera dan mengurangi kemungkinan pelanggaran tersebut. Disarankan untuk menambahkan beberapa alat atau sistem yang dapat mendukung efektivitas kerja dan pengawasan bagi seorang pemimpin di kantor, seperti memasang CCTV, untuk membantu dalam mengawasi disiplin kerja para pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung Remaja Rosdakarya.
- Harbani Pasalong. 2013. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Kartono, Kartini. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Mifta Thiha. 2007. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja.
- Moekijat. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pionir Jaya.
- Nawawi Hadari. 2004. *Kepemimpinan Yang Efektive*. Yogyakarta : UGM
- Robbin SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba.
- Robbins, S.P., et al. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robert dan Matteson, Michael T. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta Erlangga.
- Rivai dan Ella Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawaliipers
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2019. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Manjur Maju.
- Siagian P Sondang. 2000. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta : Renika Cipta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan RD*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sutarto.2012.Dasar-DasarOrganisai.
Yogyakarta : Gadjia Mada
University Press.

Sutrisno. Edi. 2009. Manajemen
Sumber Daya Manusia.
Jakarta : Kencana Predana
Media Group.

**Peraturan
Perundang-Undangan**

Peraturan Perundang-undangan No. 53
Tahun 2010 tentang “Disiplin Pegawai
Negeri Sipil. Pasal 224

Undang-Undang Nomor. 23 Tahun 2014
tentang Pemerintah Daerah.

Peraturan Daerah Kabupaten Kuningan
Nomor.66 Tahun 2016.

Peraturan Bupati Kuningan Nomor. 61
Tahun2008 tentang Tugas Pokok.

Peraturan Bupati Kuningan Nomor.40
Tahun 2010 tentang Pelimpahan Urusan
PemerintahDaerah Camat Cilimus.