



## Analisis Peran Pimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Di Kantor Camat Alang - Alang Lebar Kota Palembang

Sutinah Andaryani<sup>1)</sup>, Sri Ermeila<sup>2)</sup>, Rusdi<sup>3)</sup>, Ida Utami Dwikurniawati<sup>3)</sup>

<sup>1,2,4)</sup> Ilmu Administrasi Negara dan Pemerintahan STIA & P ADS Palembang

<sup>3)</sup> Ekonomi Manajemen Universitas IBA Palembang

Email : <sup>1)</sup>[nanaberliandt@gmail.com](mailto:nanaberliandt@gmail.com) <sup>2)</sup>[ermeilasri05@gmail.com](mailto:ermeilasri05@gmail.com) <sup>3)</sup>[rusdihomci@gmail.com](mailto:rusdihomci@gmail.com)  
<sup>4)</sup>[ldautami1004@gmail.com](mailto:ldautami1004@gmail.com)

### How to Cite :

Andaryani,S., Ermeila, S., Rusdi., Dwikurniaawati, I.U., (2023). Analisis Peran Pimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Di Kantor Camat Alang - Alang Lebar Kota Palembang. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11 (2). doi: <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i2>

### ARTICLE HISTORY

Received [15 April 2023]

Revised [10 Juni 2023]

Accepted [24 Juli 2023]

### KEYWORDS

Role, Sub-district Head, Interpersonal, Informational, and Decision Making

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



### ABSTRAK

Penelitian deskriptif kualitatif ini dilakukan di Kantor Camat Alang – Alang Lebar Kota Palembang. Dalam mengumpulkan data penelitian dilakukanlah kegiatan wawancara dengan narasumber, kegiatan observasi serta studi dokumentasi. Penelitian ini menghasilkan informasi bahwa Camat selaku pimpinan sudah berperan cukup baik dalam meningkatkan kedisiplinan Pegawai di Kantor Camat Alang-Alang Lebar Kota Palembang. Peran Interpersonal yang dilakukan dengan memberikan contoh kedisiplinan kepada pegawainya dan memberikan motivasi. Pada peran informasional diketahui dari kebebasan yang diberikan oleh Camat kepada pegawainya dalam menyebarkan informasi yang bertanggungjawab dan cara Camat dalam menyampaikan informasi kepada pegawai terkesan lebih santai dan mudah dipahami. Selanjutnya, peran pengambilan keputusan menunjukkan bahwa Camat memberikan kesempatan kepada semua pegawai untuk terlibat dan berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Selain itu terdapat faktor yang mempengaruhi dalam peningkatan disiplin pegawai di Kantor Camat Alang-Alang Lebar Kota Palembang antara lain, pertama kurangnya kesadaran pegawai akan taat pada aturan. Kedua, kurangnya dukungan berupa promosi karyawan. Ketiga, kurangnya Sumber daya manusia yang berkualitas didalam organisasi.

### ABSTRACT

This qualitative descriptive research was conducted at the Sub-district Office, Alang-alang Lebar Palembang. In collecting the research data, interviews with informants, observation activities and documentation studies were carried out. This research found information that the Sub-district head as the leader had played a good role in improving employees` discipline at the sub-district office Alang-alang Lebar Palembang. The Interpersonal role was carried out by providing model of discipline and giving motivation to his employees. In the informational role, the sub-district head gave freedom in spreading responsible information and conveyed information to his employees in easy way to understand. Furthermore, the role of decision-making showed that the Sub-district head provided opportunities for all employees to be involved and participated in the

decision-making process. In addition, there were factors which influenced the increase in employee discipline at the Sub-district Office Alang-alang Lebar Palembang. They were, first, the lack of employees' awareness of obeying the rules. Second, the lack of support in the form of employee promotions. Third, the lack of quality human resources within the organization.

## PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pemerintahan kecamatan memerlukan adanya seorang pemimpin yang selalu mampu untuk menggerakkan bawahannya agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan secara berdaya guna serta berhasil guna. Keberhasilan pembangunan akan dapat dilihat dari tingginya produktivitas, penduduk makmur dan sejahtera secara merata (Budiman, 1995). Kecamatan merupakan *line office* (lini kantor) dari pemerintah daerah yang berhadapan langsung dengan masyarakat dan mempunyai tugas membina desa atau kelurahan. Kecamatan merupakan sebuah organisasi yang hidup melayani kehidupan masyarakat.

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil tidak hanya semata-mata di tentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak di tentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Kontinuitas pembangunan yang dilakukan sekarang di negara kita saat ini bagaimanapun keadaannya hanya dapat dipertahankan jika kualitas SDM yang ada mendapat perhatian serius baik dari pemerintah juga kalangan swasta.

Menurut Diah Pranita sari (Khotimah, 2021), disiplin dapat dikatakan sebagai sebuah perasaan taat serta patuh pada nilai yang diyakini adalah tanggung jawabnya, hal ini dapat dikatakan seperti tugas yang terdapat di kantor, serta kehadiran pegawai tersebut pada jam yang sudah ditentukan di tempatnya bekerja tersebut. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi, maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan juga akan tinggi atau mengalami peningkatan, dalam hal ini, pegawai tersebut akan dengan rasa ikhlas untuk dapat bekerja sebaik mungkin dalam mencapai tujuan dari sebuah organisasi/ instansi atau sebuah perusahaan.

Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Dapat diambil sebuah contoh, jika seorang *Office boy* di sebuah kantor datang terlambat, akan mengakibatkan ruang kerja di kantor tersebut semuanya terkunci sehingga kegiatan di kantor tersebut menjadi terganggu, hal ini akan berdampak tidak ada pegawai yang dapat melakukan aktivitasnya sehingga menggagu proses operasi di hari itu. Dari contoh tersebut dapat kita ketahui bahwa ketidaksiplinan seorang dapat merusak aktivitas organisasi.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin baik prestasi kerja yang di capainya tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya, sehingga seorang karyawan bisa dikatakan memiliki disiplin yang baik jika karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas - tugas yang diberikan kepadanya. Pemimpin atau camat sebaiknya mampu berperan dengan baik dalam peningkatan kedisiplinan pegawai karena camat dapat berpengaruh besar dalam peningkatan kedisiplinan tersebut dengan peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah pusat dan pemerintah daerah yang berkaitan dengan kedisiplinan penyelenggaraan pemerintah oleh aparatur negara.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 bahwa disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan kedinasan apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin yang terdapat pasal 7 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 yaitu, hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang dan hukuman disiplin berat. Penegasan tentang aturan disiplin

dituang kembali dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang menyatakan bahwa "Setiap Pegawai Negeri wajib mentaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab.

Pemicu masalah dalam kedisiplinan ini adalah ada beberapa pegawai yang tidak datang tanpa keterangan dan yang terlambat masuk. Jam masuk yang telah ditentukan yaitu jam 08.00 sedangkan masih ada saja pegawai yang datang jam 09.00 dan ada juga beberapa pegawai cepat pulang dari jam yang telah ditentukan, sedangkan jam pulang menurut ketentuan kantor Camat adalah jam 16.00 hari Senin sampai dengan Kamis dan jam 16.30 pada hari Jumat. Absensi pegawai dapat menjadi dasar pengukuran kedisiplinan, semakin banyak pegawai yang absen berarti tingkat disiplin mereka untuk menyelesaikan pekerjaannya semakin rendah dan berimbas di Kantor Camat Alang-Alang Lebar Kota Palembang. Camat sebagai pemimpin harus mempunyai peran yang sangat besar untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai. Bila pegawai tidak bisa meningkatkan kedisiplinan maka akan berpengaruh kepada pekerjaan yang telah diberikan di Kantor Camat Alang-Alang Lebar Kota Palembang.

Data mengenai jumlah pegawai Kantor Camat Alang - Alang lebar dapat dilihat pada tabel 1, berikut ini :

**Tabel 1. Jumlah Pegawai Kantor Camat Alang-Alang Lebar**

| No     | Sub SKPD           | PNS | Non PNS |
|--------|--------------------|-----|---------|
| 1      | Camat              | 1   |         |
| 2      | Sekretaris Camat   | 1   |         |
| 3      | Kasi Kecamatan     | 4   |         |
| 4      | Kasubbag Kecamatan | 2   |         |
| 5      | Staf Kecamatan     | 37  | 27      |
| Jumlah |                    | 45  | 27      |

Sumber: Kantor Camat Alang-Alang Lebar Kota Palembang

Berdasarkan data pada tabel 1, Jumlah Pegawai di Kantor Camat Alang - Alang Lebar Kota Palembang ada pegawai PNS 45 orang dan non PNS 27 orang. Berhasilnya suatu proses pencapaian tujuan Peran Camat Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai di Kantor Camat Alang - Alang Lebar Kota Palembang yang telah ditetapkan sangat bergantung pada unsur manusia yakni pegawai yang melaksanakan tugas - tugas serta kegiatan - kegiatan kebijakan dalam instansi yang bersangkutan. Berkaitan dengan hal tersebut pegawai Kecamatan Alang - Alang Lebar Kota Palembang saat ini terdiri dari 72 orang.

Pemimpin dalam hal ini sangat berperan penting dalam mendorong kedisiplinan tersebut. Pemimpin harus selalu memberikan motivasi kerja yang sangat besar dan terus menerus kepada pegawai agar mereka menjadi insan - insan yang mempunyai komitmen dan integritas tinggi untuk meningkatkan kedisiplinannya dalam bekerja.

## LANDASAN TEORI

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2003 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah, bagian kelima pasal 12 menyebutkan tentang Kecamatan, yaitu Kecamatan merupakan perangkat daerah Kabupaten atau Kota yang mempunyai wilayah kerja tertentu, dipimpin oleh Camat yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati atau Walikota melalui Sekretaris Daerah Kabupaten atau Kota. Camat diangkat oleh Bupati atau Walikota atas usul Sekretaris Daerah Kabupaten atau Kota dari Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi syarat sesuai dengan pedoman yang ditetapkan oleh Menteri Dalam Negeri dan selanjutnya Camat menerima pelimpahan sebagian kewenangan pemerintahan dari Bupati atau Walikota.

Peranan adalah konsep mengenai apa yang dilakukan oleh individu yang penting bagi struktur sosial di masyarakat (Soekanto, 2009)

Selain itu peran adalah serangkaian rumusan yang membatasi perilaku yang diharapkan dari pemangku kedudukan tertentu (Sarwono, 2015)

Sejalan dengan peran seorang pimpinan, maka peran kepemimpinan atau peran pemimpin merupakan perilaku – perilaku yang diharapkan oleh pemimpin dalam menjalankan tugasnya menduduki posisi tertentu. Seorang pemimpin diharapkan bisa berperan untuk membimbing, mempengaruhi, serta memberikan evaluasi pegawai yang berada di bawah strukturalnya kearah pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. (Redjo, 2023)

Menurut Siagian (Sondang P. Siagian, 2009) terdapat tiga peran pemimpin atau kepemimpinan dalam organisasi, yaitu:

#### 1. Peran Interpersonal

Peran yang bersifat interpersonal adalah bahwa seorang pemimpin dalam perusahaan atau organisasi merupakan simbol akan keberadaan organisasi, seorang pemimpin bertanggung jawab untuk memotivasi dan memberikan arahan kepada bawahan dan seorang pemimpin mempunyai peran sebagai penghubung.

#### 2. Peran Informasional

Peran yang bersifat informasional mengandung arti bahwa seorang pemimpin dalam organisasi mempunyai peran sebagai pemberi, penerima dan penganalisa informasi.

#### 3. Peran Pengambilan Keputusan

Peran pemimpin dalam pengambilan keputusan mempunyai arti bahwa pemimpin mempunyai peran sebagai penentu kebijakan yang akan diambil berupa strategi-strategi bisnis yang mampu mengembangkan inovasi, mengambil peluang atau kesempatan dan bernegosiasi dalam menjalankan usaha dengan konsisten.

Selanjutnya disiplin sendiri merupakan prosedur yang bisa dipergunakan untuk mengoreksi dan menghukum bawahan karena telah melakukan pelanggaran pada peraturan atau prosedur yang telah ditetapkan. Disiplin dapat dijadikan sebagai bentuk pengendalian diri seorang pegawai dan pada pelaksanaan yang teratur serta dapat menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. (Syarkani, 2017)

Menurut Irsan (Syamsurijal, 2020) disiplin merupakan salah satu nilai karakter individu yang perlu dikembangkan. Sebuah perilaku menyimpang yang tidak sejalan dengan norma kedisiplinan sehingga sangat penting untuk penguatan nilai karakter disiplin yang didasarkan pada alasan bahwa sekarang banyak terjadi Perilaku tidak disiplin.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif adalah sebuah penelitian yang memberikan hasil berupa temuan yang tidak bisa dicapai dengan menggunakan prosedur statistik atau cara lain dari pengukuran. (Sujarweni, 2014)

Dalam penelitian kualitatif yang didasarkan pada sebuah paradigma fenomenologi, peneliti sebaiknya mengembangkan sikap tersebut dalam penelitiannya, seperti sikap yang bertujuan agar dilakukan penelitian pada hal – hal itu sendiri. (Putra, 2013)

Metode kualitatif di kembangkan untuk mengkaji kehidupan manusia dalam kasus-kasus terbatas sifatnya namun mendalam dan total atau menyeluruh, dalam arti tidak mengenal pemilihan-pemilihan gejala secara konsepsional ke dalam aspek-aspek yang kita kenal. (Sugiyono, 2016)

Berdasarkan tingkat eksplanasinya, penelitian ini termasuk penelitian deskriptif. Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2014), penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui

nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu ke variabel lain.

Selanjutnya tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk membuat sebuah penggambaran secara akurat, sistematis dan faktual mengenai fakta serta sifat sebuah populasi atau wilayah daerah tertentu. (Suryabrata, 2003)

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, karena sifat data atau jenis informasi yang dikumpulkan bersifat kualitatif yang bertujuan menggambarkan mengenai keadaan tertentu, yang digambarkan dengan kata-kata atau dengan kalimat terpisah-pisah untuk memperoleh suatu kesimpulan.

Langkah-langkah berikutnya adalah menentukan teknik-teknik dalam pengumpulan data dari daerah penelitian melalui, observasi yaitu pendekatan dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap para pegawai selama mereka melakukan tugas-tugasnya, kemudian hasil pengamatan tersebut dicatat secara sistematis sesuai dengan data yang dibutuhkan. (Andaryani & Irrayana, 2022).

Kegiatan wawancara yaitu dalam teknik ini penulis mengadakan tanya jawab dengan berbagai pihak, diantaranya para pegawai Kantor Camat Alang-Alang Lebar Kota Palembang. (Basir, 2016).

Dokumentasi yaitu cara mengumpulkan data yang dilakukan dengan kategori dan klafikasi bahan bersumber dokumen maupun buku laporan, koran, majalah dan lain-lain. Teknik dokumentasi ini juga digunakan penulis untuk memperoleh data tentang Peran Camat Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai di Kantor Camat Alang-Alang Lebar Kota Palembang. (Sugiyono, 2016)

Data yang diperoleh dari hasil penelitian ini selanjutnya di analisis dengan analisis deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan keadaan atau status fenomena. Secara garis besar, pekerjaan analisa data meliputi tiga langkah yaitu persiapan, tabulasi dan penerapan data sesuai dengan pendekatan penelitian (Sugiyono, 2010). Data kualitatif yaitu yang digambarkan dengan kata-kata atau kalimat-kalimat dipisah menurut kategori untuk memperoleh kesimpulan.

Dalam penelitian ini proses analisa data yang digunakan mengikuti model analisa seperti yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman (Sugiyono, 2010). Dengan model interaktif yang meliputi tiga alur kegiatan yang terjadi bersamaan dan merupakan kegiatan yang tidak terpisahkan satu sama lain, yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

Alasan peneliti memilih menggunakan teknik analisis model interaktif karena analisis data dalam penelitian ini tidak bisa dilakukan secara analisis linear, akan tetapi lebih cocok menggunakan analisis interaktif dan analisis interaktif lebih mudah mencermati penelitian kualitatif dan lebih menjaga kualitas penelitian dimana masing-masing komponen pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian dilakukan secara simultan atau secara siklus. Adapun proses analisis interaktif yang dimaksud adalah reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan/verifikasi yang masih bersifat sementara dan kesimpulan akhir (Sujarweni, 2014).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Tujuan utama meningkatkan kedisiplinan pegawai adalah meningkatkan prestasi kerja pegawai pada semua tingkat organisasi. Peran camat sangat diharapkan mampu meningkatkan kedisiplinan pegawai. Tujuan lain dari meningkatkan kedisiplinan pegawai adalah mencegah kemalasan pada semua tingkat organisasi. Setiap organisasi berkewajiban membantu para pegawainya untuk memberi motivasi kepada pegawai lain agar lebih bersemangat dalam bekerja. Disamping itu, meningkatkan kedisiplinan pegawai ditujukan untuk mempersiapkan pekerja agar dapat menjalankan tugas atau pekerjaan yang telah disusun dan direncanakan oleh Kantor Camat Alang-Alang Lebar Kota Palembang. Adapun peran pemimpin pada instansi, dalam hal ini peran Camat yang dilakukan di Kantor Camat Alang – Alang Lebar, antara lain :

### **Peran Interpersonal**

Peran interpersonal adalah seorang pemimpin dalam perusahaan atau organisasi merupakan simbol akan keberadaan organisasi. Sebagai pemimpin camat menjadi teladan bagi pegawai dengan adanya sikap disiplin yang ditunjukkan dalam bekerja. Dalam hal ini camat sebagai pemimpin telah menunjukkan keteladanan dalam bentuk disiplin waktu, memberikan motivasi kepada pegawai berupa melakukan kontrol dengan sering muncul saat karyawan bekerja dan menanyakan apa kendala-kendalanya dalam bekerja.

Berdasarkan hasil kegiatan wawancara diketahui bahwa camat dalam menerapkan peran interpersonalnya dengan memberikan contoh kedisiplinan kepada pegawainya dengan cara sering datang ke kantor dan datang lebih awal ke kantor. Dengan begitu hal ini akan mempengaruhi pegawai untuk tidak datang terlambat. Selanjutnya pegawai yang terlambat akan merasa malu jika pimpinannya datang lebih dahulu dari dirinya.

Peran camat mempengaruhi kedisiplinan pegawai dengan memberikan motivasi dengan cara menjalin hubungan baik dengan pegawai dan tidak membedakan tingkat jabatan semuanya diperlakukan sama rata. Jadi peran camat dalam hal ini sudah optimal dengan memberikan semangat kerja. Terdapat langkah - langkah motivasi yang dilakukan bapak camat adalah dengan menjaga hubungan sosial yang baik antara pemimpin dengan pegawai dengan begitu ada kenyamanan tersendiri bagi pegawai untuk bekerja.

Dalam hal ini peran camat sangat dibutuhkan di Kantor Camat Alang-Alang Lebar dengan camat memberikan motivasi maka kedisiplinan pegawai juga ikut meningkat dan prestasi kerja akan lebih berkembang. Cara Camat memotivasi pegawainya dengan mendengarkan ide-ide pegawai untuk kemajuan kantor camat kedepannya, menjaga hubungan yang baik dengan bawahan dan melakukan kontrol dengan sering muncul saat karyawan bekerja dan menanyakan apa kendala-kendala dalam bekerja, kemudian juga menekankan ke dalam diri pegawai bahwa siapa lagi yang akan memajukan kantor camat ini kalau bukan para pegawai yang ada di kantor tersebut.

Selain itu camat sebagai pemimpin selalu memperbaiki hubungan dengan bawahan dengan cara selalu memberikan pembinaan kepada pegawai. Hubungan antara sub bagian atau antar seksi dalam bekerja sangat baik, Setiap pegawai bekerja dengan difasilitasi camat. Camat secara rutin melakukan pembinaan kepada pegawai untuk bekerja dengan baik. Jika terdapat pekerjaan tertentu yang memiliki hubungan dengan seksi atau bidang lain, maka camat memfasilitasi terjalinnya hubungan antar instansi sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu. Camat sebagai pemimpin selalu melakukan koordinasi antar sub bagian atau antar seksi. Jika terdapat *miss* komunikasi, maka camat melakukan rapat untuk meminta setiap sub bagian atau antar seksi dapat menjelaskan masalah yang dihadapi. Dengan demikian maka masalah dapat diselesaikan dan setiap seksi atau setiap bagian dapat bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan.

Camat selalu memberikan pembinaan dan bimbingan kepada pegawai untuk memperbaiki kualitas pekerjaan. Pegawai dapat memahami tupoksinya dan sebagian besar pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Pembinaan yang dilakukan dapat dilakukan secara individual maupun juga secara kelompok. Dalam hal ini camat telah melakukan perannya dengan baik dalam melakukan hubungan interpersonal dengan pegawai. Terkait hal ini maka camat perlu terus mempertahankan kualitas hubungan interpersonal yang terjalin selama ini dengan pegawai. Hal ini diharapkan dapat berdampak pada peningkatan kedisiplinan pegawai secara berkelanjutan.

### **Peran Informasional**

Peran Informasional mengandung arti bahwa seorang pemimpin dalam organisasi mempunyai peran sebagai pemberi, penerima dan penganalisa informasi. Dalam hal ini camat dituntut untuk berkomunikasi dengan para pegawainya untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan atau pemahaman pegawainya dalam menerima perintah pemimpinnya karena dengan komunikasi memungkinkan para pemimpin menjalankan tanggung jawab tugas mereka. Upaya meningkatkan kedisiplinan pegawai sangat ditentukan oleh keefektifan camat dalam memberikan

informasi. Segala aktivitas harus diterapkan keterbukaan komunikasi antara pemimpin dengan pegawainya, untuk itu diperlukan keterbukaan dalam komunikasi antara seorang camat dengan pegawainya sehingga meningkatkan prestasi kerja pegawai yang ada di Kantor Camat Alang - Alang Lebar Kota Palembang.

Berdasarkan hasil temuan dilapangan dapat diketahui bahwa Camat selaku pimpinan dalam instansi memberikan kebebasan dalam menerima dan menyebarkan informasi. Bawahan tidak dibatasi dalam memberikan pendapat selama informasi yang beredar benar - benar jelas dan relevan. Bawahan sendiri lebih cenderung mendengarkan dan menerima informasi yang diberikan oleh Camat langsung. Maka dapat dijelaskan bahwasannya Camat menjalankan peran informasional diukur dari perannya sebagai penerima informasi sudah sangat baik. Hal ini dibuktikan melalui kebebasan yang diberikan oleh Camat kepada pegawainya dalam mencari dan menyebarkan informasi yang didapat kepada rekan kerja atau atasan selama informasi tersebut relevan. Camat juga tidak memaksakan hanya boleh menerima informasi yang diberikan olehnya.

Camat memberikan informasi kepada pegawainya dalam rapat dengan cara penyampaian yang lebih santai agar mudah dipahami dan camat juga memberikan tugas - tugas secara tersusun dan terencana. Berbagai informasi penting tentang cara bekerja dan penyelesaian pekerjaan tepat waktu selalu di informasikan oleh camat sehingga pegawai menjadi tahu dan paham tentang informasi yang dapat mendukung peningkatan kinerjanya. Dalam konteks ini Camat selalu melibatkan semua pegawai dalam proses rapat untuk melakukan analisis terhadap informasi yang diperlukan untuk memperbaiki kinerja pegawai. Hal ini yang menjadikan pegawai semakin memahami tupoksinya dan berupaya untuk bekerja dengan optimal.

Hasil temuan menunjukkan bahwa camat melakukan peran informasional yang baik dalam kepemimpinannya. Terkait hal tersebut maka camat perlu terus mempertahankan dan meningkatkan kualitas perannya sebagai penerima informasi, pemberi informasi dan penganalisa informasi. Selain itu dapat diketahui juga, bahwa transparansi yang telah ditunjukkan Camat perlu terus dikembangkan sehingga lebih mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik.

### **Peran Pengambilan Keputusan**

Pengambilan keputusan merupakan pekerjaan yang berarti memutuskan apa yang harus dilakukan, bagaimana melakukannya, siapa yang melakukan dan apa yang akan dilakukan. Dalam hal ini camat dituntut untuk menetapkan sasaran, prioritas strategi, solusi seras bertanggung jawab atas apa yang telah ditetapkan. Namun dalam pemberian sanksi, camat memberikan teguran secara langsung apabila pegawai melanggar aturan. Dengan adanya penilaian kinerja dari camat, maka pegawai akan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam pengambilan keputusan yang dilakukan oleh camat terkait tentang peningkatan kinerja terutama kedisiplinan dilaksanakan dengan melibatkan partisipasi semua pegawai yang ada di kantor camat. Camat memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berkontribusi dalam memberikan sumbang saran dan pendapat, sehingga keputusan yang diambil merupakan gambaran dari aspirasi segenap pegawai yang ada di kantor. Hal ini pula yang menjadi acuan bagi mereka dalam pengembangan kinerja pegawai.

Dalam proses pengambilan keputusan Camat sangat berhati - hati dengan terlebih dahulu melakukan kegiatan diskusi dengan pegawai terkait. Camat memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berkontribusi dalam memberikan sumbang saran dan pendapat, sehingga keputusan yang diambil merupakan gambaran dari aspirasi segenap pegawai yang ada di kantor. Pegawai diberikan kesempatan untuk memberikan masukan kepada Camat. Setelah keputusan diambil dan akan dilakukan perubahan pada penerapan keputusan biasanya juga dilakukan diskusi bersama sehingga sehingga dapat dipahami mekanisme yang dilakukan dalam konteks yang bersamaan bahwa setiap keputusan yang dihasilkan di kantor melalui proses analisis bersama, hal ini sangat membantu untuk meningkatkan kinerja pegawai

Selain itu dapat diketahui bahwa Camat dapat terus memperbaiki dan meningkatkan kualitas dari proses pengambilan keputusan yang dilakukan di kantor camat dengan memberikan

kesempatan kepada semua pegawai untuk terlibat dan berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Berkenaan dengan disiplin, Camat juga sudah menekankan tentang kedisiplinan melalui sosialisasi tak hanya itu camat juga memberikan teguran secara langsung pada pegawai yang kurang disiplin dengan membuat pernyataan dan jika kemudian hari diulangi lagi maka Camat akan memberikan sanksi yang lebih berat lagi.

Informasi lainnya yang berhasil diperoleh peneliti yaitu terdapatnya berbagai faktor yang mempengaruhi peran camat dalam meningkatkan kinerja pegawai antara lain :

### **1 Kurangnya Kesadaran Pegawai**

Kesadaran yang dimaksud adalah sikap dan kesadaran akan pentingnya disiplin kerja yang baik dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Peraturan - peraturan yang telah ditetapkan tidak akan berjalan dengan baik jika tidak ditaati oleh pegawai. Disiplin bukan sikap yang sekedar menaati dan mengikuti aturan yang berlaku saja tetapi ketulusan yang terbentuk dari dorongan dan kesadaran dari dalam diri pegawai.

Diketahui bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin yaitu rendahnya kesadaran pegawai sendiri terhadap disiplin kerja. Hal ini dapat mengakibatkan penerapan disiplin kerja tidak akan terlaksana dengan baik dan hasil kerja juga tidak akan optimal.

### **2. Kurangnya Dukungan Organisasi**

Kurangnya dukungan organisasi disini berupa kurangnya kesempatan jenjang karir yang didapatkan oleh pegawai. Sehingga membuat pegawai kurang bersemangat dalam bekerja. Hal ini sangat berpengaruh pada tingkat disiplin pegawai, dimana pegawai merasa apa yang dilakukan tidak akan berpengaruh terhadap pekerjaannya.

Diketahui bahwa faktor kedua yang mempengaruhi disiplin pegawai dapat terlihat dari dukungan organisasi terhadap pegawai berupa tidak adanya penghargaan dan promosi karyawan merupakan hal penting yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut karena dapat mengurangi semangat kerja pegawai. Maka dapat berdampak pada kedisiplinan pegawai tersebut.

### **3. Kurangnya Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia juga memiliki andil besar dalam menentukan maju dan berkembangnya suatu organisasi. Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas sumber daya manusia di dalamnya.

Selanjutnya diketahui faktor ketiga yang mempengaruhi dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai pada Kantor Camat Alang-Alang Lebar adalah kurangnya SDM sehingga membuat tuntutan kerja jadi berlebihan. Hal ini dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai sehingga pekerjaan yang dilakukan jadi tidak optimal. Selain itu pak camat juga memberikan pendapat jika tidak mudah untuk menambah SDM karena sudah ada yang menentukannya yaitu Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **K esimpulan**

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu Camat sudah berperan cukup baik dalam dalam meningkatkan kedisiplinan Pegawai di Kantor Camat Alang - Alang Lebar Kota Palembang. Dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai dilihat dari Peran Interpersonal bahwa camat sudah mencontohkan kedisiplinan kepada pegawainya dan memberikan motivasi. Sedangkan dalam Peran informasional dapat dilihat dari kebebasan yang diberikan oleh Camat kepada pegawainya dalam menyebarkan informasi dan cara Camat menyampaikan informasi kepada pegawai terkesan lebih santai dan mudah dipahami. Selain itu peran Camat dilihat juga dalam Peran Pengambilan

Keputusan dalam hal ini menunjukkan bahwa Camat memberikan kesempatan kepada semua pegawai untuk terlibat dan berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan.

Terdapat faktor yang mempengaruhi dalam peningkatan disiplin pegawai di Kantor Camat Alang-Alang Lebar Kota Palembang antara lain, *pertama* kurangnya kesadaran, hal ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang melanggar peraturan berarti itu menandakan kurangnya kesadaran pegawai akan taat pada aturan. Rendahnya kesadaran pegawai terhadap disiplin kerja mengakibatkan penerapan disiplin kerja tidak akan terlaksana dengan baik dan hasil kerja juga tidak akan optimal. *Kedua*, kurangnya dukungan berupa promosi karyawan. Hal ini sangat berpengaruh pada tingkat disiplin pegawai, dimana pegawai merasa apa yang dilakukan tidak akan berpengaruh terhadap pekerjaannya. *Ketiga*, kurangnya SDM, Sumber daya manusia juga memiliki andil besar dalam menentukan maju dan berkembangnya suatu organisasi. Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas sumber daya manusia di dalamnya. Kurangnya SDM di Kantor Camat Alang - Alang Lebar ini berdampak pada tuntutan kerja yang berlebihan. Hal ini dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai sehingga pekerjaan yang dilakukan jadi tidak optimal. Selain itu pak camat juga memberikan pendapat jika tidak mudah untuk menambah SDM karena sudah ada yang menentukannya yaitu dari Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan.

### Saran

Penelitian ini dapat memberikan saran yaitu pentingnya menanamkan kesadaran terhadap tugas dan tanggung jawab agar pegawai lebih bisa mentaati peraturan yang telah ditetapkan. Perlu adanya penghargaan dan promosi karyawan terhadap pegawai agar pegawai lebih termotivasi dan berlomba-lomba untuk meningkatkan kinerja pegawai terutama kedisiplinan. Untuk meningkatkan kedisiplinan pada pegawai diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang memumpuni agar dapat mengurangi tuntutan kerja yang berlebihan sehingga pegawai tidak merasa terbebani dalam melakukan pekerjaan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Andaryani, S., & Irrayana, I. 2022. Pelaksanaan Program Strategi Pengembangan UMKM pada Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah Kota Palembang. *Jurnal Publisitas*, 8(2), 15–25. <https://doi.org/10.37858/publisitas.v8i2.122>
- Basir, D. 2016. *Pengantar Metode Penelitian Pendidikan*. Unsri Press.
- Budiman. 1995. *Masyarakat Dan Pembinaan Hukum Nasional*. Bina Cipta.
- Khotimah, D. P. dan K. 2021. Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18 No 1.
- Putra, N. 2013. *Penelitian Kualitatif IPS*. PT Remaja Rosdakarya.
- Redjo, A. K. dan S. I. 2023. *Manajemen Pemerintahan*. Universitas Terbuka.
- Sarwono, S. . 2015. *Teori - Teori Psikologi Sosial*. Rajawali Pers.
- Soekanto, S. 2009. *Sosiologi Suatu Pengantar* (Baru). Rajawali Pers.
- Sondang P. Siagian. 2009. *Adminstrasi Pembangunan-konsep, Dimensi, dan Strateginya*. PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R7D*. Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Method)*. Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. 2014. *Metodologi Penelitian Lengkap, Praktis dan Mudah Dipahami*. Pustakabaru Press.
- Suryabrata, S. 2003. *Metodologi Penelitian*. PT RajaGrafindo Persada.
- Syamsurijal, I. dan. 2020. Implementasi Pendidikan Karakter Disiplin Siswa Di Sekolah Dasar Kota BauBau. *Jurnal Kajian Pendidikan Dasar*, 5 No 1.
- Syarkani. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Konstruksi di

Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3 No. 3, 365–374.

**Undang-Undang dan Peraturan**

Peraturan Daerah Kota Palembang No 11 Tahun 2008, *Tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan dan Kelurahan Palembang.*

Peraturan Walikota Kota Palembang No 76 Tahun 2016, *Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Kecamatan.*

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 17 Tahun 2018, *Tentang Kecamatan.*