

PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT KAMPAR KIRI TENGAH KABUPATEN KAMPAR

Cindy Paramita, Kafrina

Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

Article Info	ABSTRACT
<p>Keyword: <i>Leadership,</i> <i>Work Discipline,</i> <i>Interpersonal Roles,</i> <i>Informational,</i> <i>Decision Making</i></p>	<p><i>This study aims to determine the role of leadership in improving employee work discipline at the Kampar Kiri Tengah Sub-district Office, Kampar Regency. The method used is a descriptive qualitative approach with data collection techniques through interviews, observation, and documentation. The results of the study indicate that the Sub-district Head's interpersonal role is quite good in creating harmonious and comfortable working relationships, but is not yet fully consistent as a role model of discipline. In the informational role, the delivery of information and supervision has not been carried out effectively and comprehensively, so that there are still employees who do not understand disciplinary standards. Meanwhile, the role of decision-making has not been implemented fairly and evenly, especially in the division of tasks and the imposition of sanctions. This has an impact on increasing employee absenteeism from year to year. Leadership has a significant influence on employee work discipline, but still needs to be improved in the aspects of exemplary behavior, supervision, and consistency of decision-making to create a disciplined and professional work culture.</i></p>
<p>Info Artikel</p>	<p>SARI PATI</p>
<p>Kata Kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Peran Interpersonal, Informasional, Pengambilan Keputusan</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Kampar Kiri Tengah, Kabupaten Kampar. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran interpersonal Camat cukup baik dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan nyaman, namun belum sepenuhnya konsisten sebagai teladan disiplin. Pada peran informasional, penyampaian informasi dan pengawasan belum berjalan secara efektif dan menyeluruh, sehingga masih terdapat pegawai yang tidak memahami standar kedisiplinan. Sementara itu, peran pengambilan keputusan belum dilaksanakan secara adil dan merata, terutama dalam pembagian tugas dan pemberian sanksi. Hal ini berdampak pada meningkatnya ketidakhadiran pegawai dari tahun ke tahun. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang besar terhadap disiplin kerja pegawai, namun masih perlu ditingkatkan dalam aspek keteladanan, pengawasan, dan</p>
<p>Corresponding Author: Email: cndyprmta07@gmail.com</p>	

konsistensi pengambilan keputusan agar tercipta budaya kerja yang disiplin dan profesional.

PENDAHULUAN

Organisasi atau institusi membutuhkan kepemimpinan yang efektif agar dapat berkembang dan mencapai tujuan utama. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan memengaruhi pandangan, sikap, dan perilaku orang lain sehingga tercipta kinerja yang professional (Afandi et al., 2022). Kepemimpinan berperan penting dalam mengarahkan, memotivasi, dan memobilisasi pegawai untuk meningkatkan produktivitas serta perilaku kerja yang positif (Afandi & Afandi, 2018). Namun, kepemimpinan juga dapat menjadi faktor penghambat perkembangan organisasi apabila pemimpin kurang inovatif, tidak bertanggung jawab, dan tidak mampu menjadi teladan, sehingga berdampak pada menurunnya kinerja pegawai, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

Kecamatan sebagai instansi pemerintahan memiliki posisi strategis dalam penyelenggaraan pelayanan publik, sehingga keberhasilan kinerjanya sangat bergantung pada peran kepemimpinan camat. Camat dituntut untuk mampu menjadi teladan, memberikan kebijakan yang bijaksana, serta mengarahkan aparatur agar pelaksanaan tugas organisasi dapat berjalan efektif. Kepemimpinan dalam konteks ini dipahami sebagai proses memengaruhi individu maupun kelompok dalam mencapai tujuan bersama, di mana tanpa kepemimpinan yang terarah koordinasi akan sulit terwujud dan berdampak pada rendahnya kinerja organisasi.

Perbedaan orientasi antara pemimpin yang berfokus pada pencapaian tujuan organisasi dan bawahan yang cenderung mengejar pemenuhan kebutuhan hidup mengharuskan adanya gaya kepemimpinan yang adaptif dalam menyelaraskan kedua kepentingan tersebut. Hal ini sejalan dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang menegaskan pelimpahan urusan pemerintahan umum dari bupati/walikota kepada camat. Konsekuensinya, kecamatan dituntut untuk meningkatkan kapasitas dalam perencanaan, pengambilan inisiatif, pelaksanaan, maupun pengawasan, guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang profesional, efektif, dan akuntabel.

Peran kepemimpinan camat dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai masih menghadapi berbagai kendala. Hasil penelitian menunjukkan bahwa camat kurang hadir di kantor serta jarang memberikan motivasi maupun arahan kepada pegawai. Kondisi ini berdampak pada lambatnya pelaksanaan pekerjaan sehingga banyak tugas tidak selesai tepat waktu, suasana kerja yang kurang kondusif akibat tidak terjalannya hubungan harmonis antara atasan dan bawahan maupun sesama pegawai, serta rendahnya kedisiplinan dan tanggung jawab aparatur dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Dalam konteks pelayanan publik, kantor camat memiliki peran penting terutama dalam penerbitan berbagai jenis surat administrasi yang dibutuhkan masyarakat, diantaranya: KTP, Kartu Keluarga (KK), Surat Keterangan Tempat Tinggal, Surat Keterangan Tidak Mampu dan Surat Keterangan Pindah.

Kantor Camat Kampar Kiri Tengah memiliki 30 orang pegawai yang terbagi dalam beberapa bagian sesuai dengan bidang dan tugas masing-masing. Adapun jumlah pegawai pada Kantor Camat Kampar Kiri Tengah selama periode 2021–2024 dapat dilihat pada tabel berikut:

Jumlah Pegawai Kantor Camat Kampar Kiri Tengah (2021-2024)

Tahun	Pegawai (PNS)	Honorer	Jumlah Pegawai
2021	10	20	30
2022	10	20	27
2023	12	18	23
2024	14	16	23

Sumber data : Kantor Camat Kampar Kiri Tengah

Tabel di atas menggambarkan jumlah pegawai secara keseluruhan yang terdiri dari Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai pegawai tetap serta tenaga honorer sebagai pegawai tidak tetap yang direkrut untuk mendukung pelaksanaan tugas administrasi maupun operasional. Pembagian ini menunjukkan struktur sumber daya manusia di Kantor Camat Kampar Kiri Tengah, baik berdasarkan status kepegawaian maupun jumlah pegawai yang ada.

Disiplin kerja pegawai sangat penting untuk memastikan seluruh aktivitas berjalan sesuai mekanisme yang telah ditetapkan. Dengan kedisiplinan, pegawai dapat menghindari tindakan yang merugikan instansi. Namun demikian, masih ditemukan masalah kedisiplinan, terutama terkait ketidak tepatan waktu dalam hadir maupun pulang kerja. Untuk memberikan gambaran lebih jelas mengenai tingkat kedisiplinan, berikut ditampilkan rekapitulasi absensi pegawai Kantor Camat Kampar Kiri Tengah selama empat tahun terakhir (2021–2024):

Rekapitulasi Absensi Pegawai Kantor Camat Kampar Kiri Tengah

Tahun	Jam kerja / WIB	Jumlah Pegawai	Tidak Hadir	Izin	Sakit	Jumlah Kehadiran Pegawai
2021	07.30-16.00	30	4	12	5	25
2022	07.30-16.00	27	5	11	6	25
2023	07.30-16.00	23	7	15	5	27
2024	07.30-16.00	23	9	18	8	30

Sumber data : Kantor Camat Kampar Kiri Tengah

Data absensi pegawai Kantor Camat Kampar Kiri Tengah menunjukkan adanya peningkatan ketidakhadiran dari tahun ke tahun. Pada tahun 2021 tercatat 25 ketidakhadiran, tahun 2022 meningkat menjadi 25, tahun 2023 sebanyak 27, dan tahun 2024 mencapai 30 ketidakhadiran. Kenaikan angka absensi ini berimplikasi pada menurunnya kinerja pegawai, terlihat dari banyaknya pegawai yang meninggalkan kantor sebelum jam kerja selesai. Tingginya tingkat ketidakhadiran juga mencerminkan

rendahnya kepuasan dan kedisiplinan pegawai terhadap aturan yang telah ditetapkan, sehingga berdampak pada kurang optimalnya pelayanan kepada masyarakat.

Kedisiplinan pegawai sesungguhnya merupakan aspek penting dalam mendukung efektivitas kinerja organisasi, yang dapat diukur melalui ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Disiplin yang baik akan menunjukkan integritas dan komitmen pegawai terhadap instansinya. Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa rendahnya kedisiplinan berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan publik di Kantor Camat Kampar Kiri Tengah.

Dengan latar belakang tersebut, kajian mengenai peran kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Kampar Kiri Tengah menjadi penting untuk dilakukan, mengingat kepemimpinan yang efektif berpengaruh langsung terhadap kualitas pelayanan publik dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

METODE

Dalam penelitian ini digunakan jenis penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif. Penelitian kualitatif dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin memahami secara mendalam fenomena yang terjadi di lapangan. Menurut Moleong (2019:6), penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian melalui deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa. Sementara itu, Sugiyono menjelaskan bahwa penelitian kualitatif deskriptif merupakan penelitian yang menggambarkan suatu fenomena dengan tujuan untuk memahami nilai dari satu variabel atau hubungan antarvariabel. Berdasarkan pandangan tersebut, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif karena data utama diperoleh langsung oleh peneliti melalui proses pengumpulan informasi dari subjek penelitian, kemudian dideskripsikan dalam bentuk kata-kata untuk menggambarkan fenomena yang diamati secara lebih mendalam dan komprehensif (Afandi, 2018). Penelitian dilaksanakan di Kantor Camat Kampar Kiri Tengah Kabupaten Kampar mulai dari juni sampai dengan selesai. Data dikumpulkan melalui sumber primer berupa wawancara dan observasi serta data sekunder dari dokumentasi instansi pemerintah.

Informan penelitian ditentukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu memilih informan yang dianggap paling memahami masalah penelitian (Sugiyono 2005,96), yang terdiri dari beberapa pegawai Kantor Camat Kampar Kiri Tengah, Camat, Sekretaris Kecamatan, 3 Orang Pegawai, dan 4 Orang masyarakat. Teknik analisis data dilakukan secara kualitatif melalui tahapan menurut Miles dan Huberman (dalam Winarmi, 2018), yaitu reduksi data untuk menyaring informasi penting, penyajian data dalam bentuk naratif atau tabel agar lebih mudah dipahami, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi untuk menghasilkan temuan yang kredibel dan konsisten dengan konsep dasar penelitian. Proses analisis berlangsung secara interaktif dan terus menerus selama penelitian berlangsung, untuk memastikan interpretasi data yang akurat dan mendalam terhadap peran kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai pada kantor Camat Kampar Kiri Tengah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Kampar Kiri Tengah Kabupaten Kampar

Peran kepemimpinan adalah fungsi dan tanggung jawab pemimpin dalam mengarahkan, memengaruhi, serta mengawasi jalannya organisasi agar tujuan tercapai. Menurut Sutrisno (2014), peran kepemimpinan meliputi peran interpersonal, informasional, dan pengambilan keputusan. Sementara itu, Kartono (2005) menegaskan bahwa kepemimpinan berfungsi sebagai penuntun, pembimbing, pengarah, pengendali, dan pemberi motivasi kerja. Dengan demikian, peran kepemimpinan pada dasarnya bertujuan untuk mewujudkan visi dan misi organisasi melalui pengelolaan sumber daya serta pengendalian yang efektif.

Permasalahan disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Kampar Kiri Tengah tidak hanya berdampak pada kinerja internal organisasi, tetapi juga menurunkan kualitas pelayanan publik yang diterima masyarakat. Oleh karena itu, camat sebagai pimpinan memiliki tanggung jawab penting untuk menindaklanjuti persoalan ini melalui penerapan kepemimpinan yang efektif. Menurut sutrisno (2014) terdapat 3 indikator utama yang harus diperhatikan, yaitu peran interpersonal, informasional, dan pengambilan keputusan. Ketiga indikator ini menjadi dasar bagi camat dalam mengarahkan, mengawasi, serta memotivasi pegawai agar dapat bekerja secara disiplin dan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak Kantor Camat Kampar Kiri Tengah, diketahui bahwa camat telah berupaya menjalankan peran kepemimpinan melalui pemberian arahan kepada pegawai, pengawasan terhadap kehadiran, serta penegakan aturan kedisiplinan. Namun upaya tersebut belum berjalan secara optimal karena masih terdapat berbagai kendala, baik dari sisi internal, seperti kurangnya keteladanan dan motivasi dari pimpinan, maupun dari sisi eksternal, seperti rendahnya kesadaran pegawai terhadap pentingnya disiplin kerja.

Secara keseluruhan, peran kepemimpinan camat dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Kampar Kiri Tengah sangatlah penting, karena kepemimpinan menjadi faktor utama yang menentukan arah, pola kerja, serta budaya organisasi. Upaya yang telah dilakukan camat antara lain memberikan arahan rutin kepada pegawai, mengatur pembagian tugas sesuai bidang masing-masing, serta melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, camat juga berusaha menegakkan aturan kedisiplinan, baik dalam hal ketepatan waktu kehadiran maupun tanggung jawab pegawai terhadap tugas pokok dan fungsinya. Meskipun demikian, pelaksanaan upaya tersebut masih belum berjalan efektif. Hal ini terlihat dari masih tingginya angka ketidakhadiran pegawai, lambannya penyelesaian pekerjaan, serta kurangnya rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas.

Salah satu penyebab kondisi tersebut adalah kurang konsistennya camat dalam memberikan teladan disiplin, lemahnya pengawasan berkelanjutan, serta belum optimalnya pemberian motivasi maupun sanksi kepada pegawai. Kondisi ini berdampak pada suasana kerja yang kurang kondusif dan menurunkan kualitas pelayanan publik yang seharusnya menjadi prioritas utama. Oleh karena itu, camat diharapkan dapat lebih memperkuat peran

kepemimpinannya melalui peningkatan keteladanan, komunikasi yang efektif, pengawasan yang lebih intensif, serta pemberian penghargaan dan sanksi yang proporsional. Dengan demikian, diharapkan tercipta budaya kerja yang disiplin, profesional, dan bertanggung jawab, sehingga kinerja organisasi semakin meningkat dan pelayanan kepada masyarakat dapat terlaksana dengan baik.

KESIMPULAN

Hasil penelitian di Kantor Camat Kampar Kiri Tengah menunjukkan bahwa kepemimpinan berperan penting dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai, namun implementasinya belum maksimal, konsisten, maupun terstruktur. Camat telah membangun komunikasi yang baik dan menciptakan suasana kerja yang humanis, namun belum memberikan keteladanan disiplin secara konsisten, yang berdampak pada rendahnya motivasi pegawai. Selain itu, penyampaian informasi, pengawasan, dan pembinaan belum dilakukan secara rutin, sehingga sebagian pegawai kurang memahami standar perilaku kerja. Dalam hal pengambilan keputusan, masih terdapat kelemahan dalam aspek keadilan dan transparansi, terutama terkait pembagian tugas, sanksi, penghargaan, dan alokasi sumber daya. Hal ini tercermin dari meningkatnya tingkat ketidakhadiran pegawai tiap tahun. Oleh karena itu, dibutuhkan perbaikan dalam keteladanan, pengawasan, komunikasi, serta sistem reward and punishment yang tegas dan adil untuk membangun budaya kerja yang disiplin dan berkelanjutan.

SARAN

Berdasarkan temuan penelitian, disarankan agar pemimpin di Kantor Camat Kampar Kiri Tengah dapat menjadi teladan yang konsisten dalam menerapkan disiplin kerja. Keteladanan ini penting karena perilaku pemimpin sangat memengaruhi sikap dan etos kerja pegawai. Pemimpin perlu menunjukkan komitmen terhadap disiplin melalui kehadiran tepat waktu, penyelesaian tugas secara profesional, berpakaian sesuai ketentuan, serta menjalin komunikasi kerja yang santun dan efektif. Selain itu, perlu dikembangkan sistem pengawasan dan evaluasi kinerja yang terstruktur dan berkelanjutan. Pengawasan sebaiknya tidak hanya dilakukan secara insidental, tetapi juga melalui mekanisme yang jelas seperti absensi elektronik, laporan kerja berkala, dan penilaian menyeluruh terhadap kinerja pegawai. Di sisi lain, peningkatan kedisiplinan juga perlu didukung melalui program pembinaan dan pengembangan kapasitas pegawai. Oleh karena itu, instansi perlu menyediakan pelatihan, workshop, atau bimbingan teknis yang fokus pada penguatan etika kerja, manajemen waktu, tanggung jawab, dan kualitas pelayanan publik. Upaya-upaya ini diharapkan mampu menciptakan budaya kerja yang lebih disiplin, produktif, dan profesional secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir Mahmud. (2019). Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Kecamatan Gandus Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Publik*, 5(2), 45-60.

- Afandi, M., & Afandi, S. A. (2018). *Implikasi Tata Kelola Sektor Publik Era Reformasi*. Tunas Gemilang.
- Afandi, S. A. (2018). *Kapabilitas Lembaga Adat Melayu Riau Dalam Mewujudkan Visi Misi Riau 2020*. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Afandi, S. A., Afandi, M., & Erdayani, R. (2022). *Pengantar Teori Pembangunan*. Bintang Semesta Media.
- Binar Tantra Zenianto. (2021). Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kelurahan Vim Distrik Abepura Kota Jayapura Provinsi Papua. *Jurnal Administrasi Publik*, 7(1), 12-25.
- Fitria. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit XYZ.
- Hasibuan, M.S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, K. (2005). Kepemimpinan dan Organisasi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Miles, M.B., & Huberman, A.M. (1992). Analisis Data Kualitatif. Jakarta: UI Press.
- Moleong, L.J. (2012). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L.J. (2019). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rasid Pora, Abdullah Kaunar, M. Irawan. (2020). Efektivitas Kepemimpinan Lurah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 6(3), 33-47.
- Rita Candra Kasih. (2017). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Guru. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 3(1), 22-36.
- Singgih Nor Hidayat. (2018). Peran Kepemimpinan Dalam Menegakkan Disiplin Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tanah Bumbu. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(2), 55-67.
- Soekanto, S. (2001). Sosiologi Suatu Pengantar. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- The Liang Gie dalam Wukir. (2013). Manajemen Kepegawaian. Yogyakarta: Andi Offset.
- Wukir, T. (2013). Manajemen Kepegawaian. Yogyakarta: Andi Offset.

Undang-undang :

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah