

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah akan sangat bergantung pada kesiapan pemerintah daerah dalam menatah sistem pemerintahan agar tercipta pelayanan public yang efektif, efisien, transparansi dan akuntabel serta mendapat partisipasi dari masyarakat dalam pemerintahannya, sesuai dengan amanat undang-undang No.32 tahun 2004 tentang pemerintahan daerah , bahwa dalam penyelenggaraan otonomi daerah dipandang perlu untuk menekankan pada prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*Good governance*) dan pemerintah yang bersih (*Clean governance*) dalam mewujudkan pembangunan daerah yang desentralistik dan demokratis.

Dalam gerak pelaksanaan sejak dikeluarkannya undang-undang Nomor 22 tahun 1999 tentang pemerintahan daerah. Kemudian sekarang undang-undang tersebut telah dirubah dengan undang-undang Nomor 32 tahun 2004 tentang pemerintahan daerah, maka penyelenggaraan otonomi daerah yang sesuai dengan undang-undang tersebut dalam substansinya juga mengalami perubahan, namun pada esensinya tetap menggunakan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam arti daerah diberikan kewenangan mengurus dan mengatur semua unsure pemerintah diluar yang menjadi urusan pemerintah pusat. Daerah memiliki kewenangan untuk membuat kebijakan daerah untuk memberi pelayanan, peningkatan peran serta, prakarsa dan pemberdayaan masyarakat yang bertujuan pada peningkatan kesejahteraan rakyat. Sejalan dengan prinsip tersebut dilaksanakan pula prinsip otonomi yang nyata dan bertanggung jawab. Impementasi kebijakan otonomi daerah tersebut mendorong terjadinya perubahan secara structural, fungsional dan cultural dalam keseluruhan tatanan penyelenggaraan pemerintah daerah. Salah

satu perubahan yang sangat esensial adalah yang berkenaan dengan kedudukan, kewenangan, tugas dan fungsi Camat. Perubahan paradigmatik penyelenggaraan pemerintah daerah tersebut, mengakibatkan pola distribusi kewenangan camat menjadi sangat tergantung pada pendelegasian sebagai kewenangan pemerintah dari Bupati/walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah dan penyelenggaraan pemerintah umum, yang mempunyai implikasi langsung terhadap optimalisasi peran dan kerja camat dalam upaya memenuhi pelayanan kepada masyarakat.

Dalam undang-undang Nomor 32 tahun 2004 tentang pemerintahan daerah, kecamatan tak lagi merupakan suatu wilayah kekuasaan pemerintahan, melainkan suatu wilayah kerja atau pelayanan. Status kecamatan kini merupakan perangkat daerah kabupaten/kota yang setara dengan dinas dan lembaga teknis daerah bahkan keseluruhan, hal ini dinyatakan dengan jelas dalam pasal 120 undang-undang Nomor 32 tahun 2004 yakni, “ perangkat daerah Kabupaten/Kota terdiri atas sekretariat daerah, sekretariat DPRD, dinas daerah, lembaga teknis daerah, kecamatan dan kelurahan”. Camat tidak lagi berkedudukan sebagai kepala wilayah kecamatan dan sebagai alat pemerintah pusat dalam menjalankan tugas-tugas dekonsentrasi. Namun telah beralih menjadi perangkat daerah yang hanya memiliki sebagian wewenang otonomi daerah dan penyelenggaraan tugas-tugas umum pemerintah dalam wilayah kecamatan. Tugas dan fungsi camat dalam penyelenggaraan pemerintahan diatur dalam undang-undang Nomor 32 tahun 2004. Pada pasal 126 ayat 3 tertuang beberapa tugas pokok dan fungsi camat. Kemudian secara rinci dijelaskan dalam peraturan pemerintah Nomor 19 tahun 2008 tugas camat dan penyelenggaraan pemerintah (Mardhatillah 2013:3)

Camat merupakan pemimpin kecamatan sebagai perangkat daerah kabupaten atau kota camat berkedudukan sebagai coordinator penyelenggaraan pemerintah di wilayah kecamatan,

berada dibawa, dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah kabupaten atau kota. Camat diangkat oleh bupati atau walikota atas usul sekretaris daerah kabupaten atau kota terhadap Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi syarat. Menurut peraturan pemerintah No.19 tahun 1998 tentang kecamatan, camat atau sebutan lain adalah pemimpin, dan coordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kerja kecamatan yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan wewenang pemerintah dari Bupati/Walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah, dan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan. Camat diangkat oleh Bupati/Walikota atas usul sekretaris daerah kabupaten/kota dari pegawai negeri sipil yang menguasai pengetahuan teknis pemerintahan, dan memenuhi persyaratan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Camat sebagai seorang yang memiliki wewenang dan tanggung jawab terhadap penyelenggaraan pemerintahan kecamatan harus mampu berperan dalam mengawasi, membina, mengarahkan terhadap disiplin kerja pegawai yang baik dan benar untuk mendukung kinerja yang unggul dalam memberikan pelayanan yang efektif dan efisien terhadap masyarakat. Kiranya tidak dapat disangkal bahwa keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat di dalamnya organisasi yang bersangkutan. Karena kepemimpinan memainkan peran yang dominan dan mempunyai kewenangan, kekuasaan dalam keseluruhan upaya untuk menciptakan disiplin kerja pegawai. (Kumayas 2012:7).

Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakan peraturan-peraturan organisasi. Disiplin kerja pegawai merupakan hal yang penting karena dengan ditegakan disiplin, pegawai dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan. Apabila peraturan telah dipatuhi, maka berarti pula para pegawai tersebut

memberikan dukungan positif terhadap organisasi dalam melaksanakan program-program yang telah ditetapkan sehingga akan lebih mudah dalam mencapai tujuan organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. Disiplin yang baik dari pegawai juga menunjukkan juga akan menunjukkan bahwa organisasi dapat memelihara serta menjaga loyalitas dan kualitas pegawainya, dari disiplin juga dapat diketahui nilai kinerja dari para pegawainya.

Disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaannya yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah instansi ataupun organisasi. Disiplin kerja yang baik menunjukkan besarnya rasa tanggung jawab seorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Penerapan disiplin kerja bagi pegawai bertujuan untuk mendorong pegawai agar mengikuti berbagai standar ataupun aturan yang berlaku pada instansi tersebut, sehingga penyelewengan-penyelewengan kerja dapat diatasi. Untuk itu, seorang pemimpin kiranya dapat mungkin menyelenggarakan tindakan disipliner agar pegawai dapat mengemban tugasnya sesuai dengan prosedur yang ada. Dengan cara ini pegawai akan menjalankan disiplin kerja mereka bukan semata-mata karena dipaksakan tetapi sudah menjadi suatu keharusan.

Dilingkungan kantor kecamatan dumoga timur, ada beberapa pegawai kecamatan yang hari ini masi kurang bertanggung jawab atas waktu bekerja, dimana para pegawai kecamatan sering-sering ada keterlambatan atas kerja-kerja pegawai. Namun pimpinan kecamatan tidak langsung memberikan sangsi atas pegawai yang melanggar peraturan tersebut, karena ada perasaan sungkan kepada pegawai, hal ini ditakutkan akan menjadi budaya dikantor kecamatan dumoga timur ketika tidak ada ketegasan pimpinan terhadap pegawai yang melalaikan tugasnya.

Seharusnya seorang pimpinan harus berani dan mampu mengambil tindakan kepada pegawai yang malas dan berbuat salah karna dapat merugikan organisasi, dengan jalan memberikan teguran dan hukuman yang setimpal dengan kesalahannya. Untuk melaksanakan fungsi-fungsi ini seharusnya pimpinan perlu menyelenggarakan daftar kecakapan dan kelakuan baik bagi semua pegawai sehingga tercatat semua hadia dan hukuman yang telah diberikan kepada mereka. Disamping itu juga pemimpin harus mempunyai pemikiran tenaga dan kepribadian yang dapat menimbulkan kegiatan dalam hubungan antar umat manusia untuk mempengaruhi dan mengarahkan para pegawai untuk bekerja keras, memiliki semangat yang tinggi dan motifasi yang tinggi guna untuk mencapai tujuan organisasi, kerena fungsi dari seorang pemimpin adalah untuk memandu, menuntun, membimbing, memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, menjalani komunikasi yang baik dalam memerikan pengawasan yang efisien dan membawa para bawahannya kepada sasaran yang inin dituju, seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi individu atau kelompok yang bertujuan untuk membantu organisasi bergerak kearah pencapaian tujuan.

Sehubungan dengan masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis terdorong untuk melakukan suatu penelitian tentang “kinerja camat dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai” (studi kasus dikecamatan dumoga timur)

### **“Kinerja Camat dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai”**

#### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Bagaimanakah Kinerja Camat Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di kantor Kecamatan Dumoga Timur ?

- 2) Faktor Apakah Yang Mempengaruhi Kinerja Camat Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Dikantor Kecamatan Dumoga Timur ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

- 1) Untuk Mengetahui Upaya Kinerja Camat Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Dikantor kecamatan Dumoga Timur.
- 2) Untuk Mengetahui Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Camat Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Dikantor Kecamatan Dumoga Timur.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

sejalan dengan tujuan tersebut diatas diharapkan hasil penelitian ini akan memberikan manfaat, antara lain:

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

1. Sebagai bahan referensi, kepada pemerintah Bolaang Mongondow, terlebih khusus .Kinerja Camat Didumoga Timur dalam menangani kedisiplinan kinerja pegawai.
2. Sebagai bahan referensi,dalam hal ini, untuk pengembangan wawasan terkait dengan permasalahan/judul penelitian bagi mahasiswa jurusan Ilmu Hukum Dan Kemasyarakatan (IHK), Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Gorontalo.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

1. Dapat membantu pemerintah daerah, lebih khusus Kinerja Camat Timur,terkait dengan kedisiplinan kinerja pegawai, dalam hal ini lebih ke hal-hal yang bersifat membangun.

2. Dapat membantu masyarakat Bolaang Mongondow, lebih khusus keefektifan pegawai yang ada dikantor Camat Dumoga Timur agar lebih tepat menjalankan tugas yang teratur.