

**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM DAERAH RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN
KERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI MASA COVID-19
(STUDI DI KECAMATAN RENGAT BARAT KABUPATEN INDRAGIRI
HULU)**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu Ilmu Pemerintahan
Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Islam Riau Pekanbaru*



NINDYA SUNANDAR

NPM. 167310261

**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN
PEKANBARU
2021**

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : Nindya Sunandar
NPM : 167310261
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara di Masa Covid-19 (Studi di Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu)

Format sistematika dan pembahasan materi pada masing-masing bab dan sub bab dalam skripsi ini, telah dipelajari dan dinilai relatif telah memenuhi ketentuan-ketentuan dan kriteria-kriteria dalam metode penelitian. Oleh karena itu, Skripsi ini dinilai layak serta dapat disetujui untuk disidangkan dalam Sidang Ujian Komprehensif.

Pekanbaru, 3 DESEMBER 2021

Turut menyetujui

Program Studi Ilmu Pemerintahan

Ketua

Dr. Ranggi Ade Febrian, S.IP, M.Si

Pembimbing

Dra. Hj. Monalisa, M.Si

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Nindya Sunandar
NPM : 167310261
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara di Masa Covid-19 (Studi di Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu)

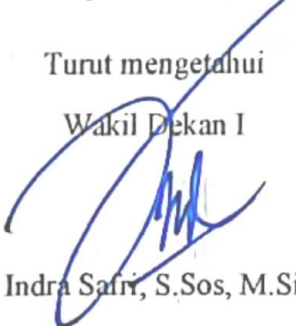
Naskah skripsi ini benar telah dilakukan perbaikan dan penyempurnaan oleh Mahasiswa bersangkutan sesuai dengan koreksi masukan Tim Penguji dan dinilai telah memenuhi persyaratan administratif dan akademis, oleh karena itu disahkan sebagai karya ilmiah.

Pekanbaru, 26 Januari 2022

Ketua


Dra. Hj. Monalisa, M.Si

Turut mengetahui
Wakil Dekan I


Indra Safri, S.Sos, M.Si

Sekretaris


Sylvina Rusadi, S.Sos, M.Si

Program Studi Ilmu Pemerintahan
Ketua


Dr. Ranggi Ade Febrian, S.IP, M.Si

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK


PERSETUJUAN PENGUJI

Nama : Nindya Sunandar
NPM : 167310261
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara di Masa Covid-19 (Studi di Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu)


Naskah skripsi ini secara keseluruhan dinilai, relative telah memenuhi ketentuan-ketentuan metode penelitian ilmiah, oleh karena itu Tim Penguji Ujian Komprehensif Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dapat menyetujui dan menerimanya untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana.

Pekanbaru, 26 Januari 2022

Ketua

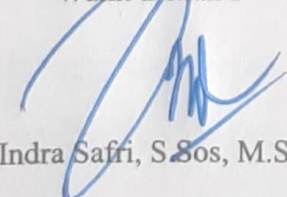

Dra. Hj. Monalisa, M.Si

Sekretaris

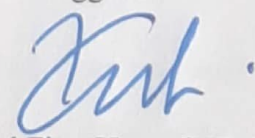

Sylvina Rusadi, S.Sos, M.Si

Turut mengetahui

Wakil Dekan I


Indra Safri, S.Sos, M.Si

Anggota


Dr. Ahmad Fitra Yuza, S.IP, MA

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

BERITA ACARA UJIAN KONPREHENSIF SKRIPSI

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Nomor: 000 /UIR-Fs/Kpts/2022 tanggal 12 Januari 2022 maka dihadapan Tim Penguji pada hari ini, Kamis tanggal, 13 Januari 2022 jam 08.00 – 09.00 Wib, bertempat di ruang sidang Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Pekanbaru telah dilaksanakan ujian konprehensif skripsi atas mahasiswa:

Nama : Nindya Sunandar
NPM : 167310261
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : **Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara di Masa Covid 19 (Studi di Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu).**

Nilai Ujian : Angka : " 0,3 " ; Huruf : " A - "
Keputusan Hasil Ujian : Lulus / Tidak Lulus / Ditunda
Tim Penguji :

No	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dra. Hj. Monalisa, M.,Si.	Ketua	1. 
2.	Sylvina Rusadi, S.Sos., M.Si.	Sekretaris	2. 
3.	Dr. Ahmad Fitra Yuza, MA	Anggota	3. 
4.	Arif Rahman Hakim, S.Sos., M.Tr.IP	Notulen	4. 

Pekanbaru, 13 Januari 2022
An. Dekan,


Indra Safri, S.Sos., M.Si.
Wakil Dekan I Bid. Akademik

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FISIPOL UNIVERSITAS ISLAM RIAU
NOMOR : 0100 /UIR-FS/KPTS/2022
TENTANG TIM PENGUJI UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FISIPOL UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang : 1. Bahwa untuk mengevaluasi tingkat kebenaran penerapan kaidah dan metode penelitian ilmiah dalam naskah Skripsi Mahasiswa maka dipandang perlu untuk diuji dalam forum ujian komprehensif.
2. Bahwa Tim Penguji dimaksud perlu ditetapkan dengan Surat Keputusan Dekan.

Mengingat : 1. UU Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Pendidikan Nasional
2. PP Nomor: 60 Tahun 1999 Tentang Sistem Pendidikan Tinggi
3. SK. Mendiknas RI Nomor 045/U/2002 tentang Kurikulum Inti Pendidikan Tinggi.
4. SK Rektor UIR Nomor: 141/UIR/KPTS/2009 tentang Kurikulum Baru Fisipol UIR
5. SK Rektor UIR Nomor: 117/UIR/KPTS/2012, tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Dekan Fakultas dan Direktur Pascasarjana UIR masa bakti 2020-2024.

Memperhatikan : Rekomendasi Ketua Jurusan/Ketua Program Studi dan Wakil Dekan Bidang Akademik (WD.I) tentang Usulan Tim Penguji Ujian Komprehensif Skripsi Mahasiswa.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : 1. Dosen Tim Penguji Ujian Komprehensif Skripsi Mahasiswa atas nama yang tersebut dibawah ini :

Nama	: Nindya Sunandar
N P M	: 167310261
Program Studi	: Ilmu Pemerintahan
Jenjang Pendidikan	: Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi	: Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara di masa COVID-19 (Studi di kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu).

Struktur Tim :

1. Dra. Hj. Monalisa, M.Si	Sebagai Ketua merangkap Penguji
2. Data Wardana, S.Sos., M.IP.	Sebagai Sekretaris merangkap Penguji
3. Dra. Hj. Monalisa, M.Si	Sebagai Anggota merangkap Penguji
4. Irwan Gesmi, S.Sos., M.Si	Sebagai Notulen

2. Tim Penguji melaksanakan tugas dan mengisi serta menandatangani berkas ujian sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan Fakultas.

3. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 12 Januari 2022
Dekan,

Dr. Syahrul Akmal Latif, M.Si
NPK : 080102337

Tembusan Disampaikan Kepada :

1. Yth. Bapak Rektor UIR
2. Yth. Sdr. Ka. Biro Keuangan UIR
3. Yth. Ketua Prodi
4. Arsip -----sk penguji-----

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah dengan segala keterbatasan akhirnya tahap pertama karya ilmiah yang diajukan dalam bentuk Skripsi dapat penulis selesaikan. Skripsi yang berjudul **“Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Di Masa Covid-19 (Studi di Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu)”** penulis mengajukan ke fakultas dalam rangka memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi dan sekaligus memperoleh gelar sarjana strata satu pada Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.

Penulis sadar dengan segala keterbatasan ilmu dan pengalaman sudah berupaya semaksimal mungkin untuk menyusun setiap lembaran dan bab perbab Skripsi ini sesuai dengan kaidah penelitian ilmiah dan ketentuan yang ditetapkan oleh fakultas. Walaupun demikian penulis menyadari bahwa pada lembar tertentu dari Skripsi ini mungkin ditemukan berbagai kesalahan dan kekurangan. Untuk membenahi hal itu penulis berharap kemakluman serta masukan dari para pembaca.

Tidak lupa ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada pihak-pihak yang memberikan sumbangsih dalam proses penyusunan Skripsi,yakni

1. Bapak prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH, M, C. L selaku rektor Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. Syahrul Akmal Latif, M.Si selaku dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.
3. Dr. Ranggi Ade Febrian, S.IP.,M.Si selaku ketua program studi Ilmu Pemerintahan fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Islam Riau.

4. Ibu Dra. Hj. Monalisa, M.Si selaku dosen pembimbing tunggal yang tak henti – hentinya dengan sabar dan telah membantu mengarahkan serta memberikan motivasi sehingga penulisan Skripsi dapat diselesaikan pada waktunya.
5. Bapak dan Ibu dosen serta seluruh staff tata usaha yang telah memberikan tunjuk ajar kepada penulis selama mengikuti pendidikan pada prodi ilmu pemerintahan fakultas ilmu sosial dan politik Universitas Islam Riau.
6. Terimakasih kepada sahabat dan teman-teman seperjuangan yang selalu memberikan motivasi dan dukungan serta banyak memberikan bantuan dalam menyelesaikan Skripsi ini.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penelitian dan penulisan Skripsi ini, dengan itu penulis menerima kritik dan saran. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat dan akan menjadi amal kebaikan. Terima kasih.

Pekanbaru , 03 Desember 2021

Penulis

Nindya Sunandar

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERSETUJUAN PENGUJI.....	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR BAGAN	xii
PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
<i>ABSTRACT</i>	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	15
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	16
1. Tujuan Penelitian.....	16
2. Kegunaan Penelitian	16
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR.....	18
A. Studi Kepustakaan.....	18
1. Konsep Pemerintahan	18
2. Konsep Pemerintah Daerah	19
3. Konsep Kepemimpinan.....	20
4. Konsep Gaya Kepemimpinan	28
5. Konsep Disiplin	31
6. Penelitian Terdahulu	33
B. Kerangka Pikir	35
C. Hipotesis.....	36
D. Konsep Operasional	36
E. Operasional Variabel.....	37
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	39

A. Tipe Penelitian	39
B. Lokasi Penelitian.....	39
C. Informan dan Key Informan.....	39
D. Teknik Penarikan Informan.....	40
E. Jenis dan Sumber Data.....	41
F. Teknik Pengumpulan Data.....	41
G. Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis.....	42
H. Jadwal Kegiatan Penelitian	43
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	44
A. Gambaran Umum Kabupaten Indragiri Hulu.....	44
B. Gambaran Umum Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu....	54
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	61
A. Identitas Responden Dan Informan.....	61
B. Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Di Masa Covid-19 (Studi Di Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu)	65
1. Kecerdasan.....	67
2. Kedewasaan dan Keluasan Hubungan Sosial.....	70
3. Motivasi Diri dan Dorongan Berprestasi.....	75
4. Sikap-Sikap Hubungan Kemanusiaan	79
C. Faktor Penghambat Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Di Masa Covid-19 (Studi Di Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu)	81
BAB VI PENUTUP	84
A. Kesimpulan	84
B. Saran.....	85
DAFTAR KEPUSTAKAAN	87
LAMPIRAN.....	90
A. Dokumentasi	90

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Sanksi Disiplin ASN Tahun 2016-2020.....	12
Tabel I.2 Absensi Kerja Aparatur Sipil Negara	14
Tabel I.3 Pembagian Group Pegawai.....	7
Tabel II.1 Penelitian Terdahulu.....	34
Tabel II.2 Operasional Variabel Kepemimpinan	38
Tabel III.1 Informan dan Key informan Penelitian.....	40
Tabel III.2 Jadwal Kegiatan Penelitian	43
Tabel V.1 Identitas Jumlah Responden ASN Berdasarkan Jenis Kelamin	61
Tabel V.2 Identitas Jumlah Responden Masyarakat Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel V.3 Identitas Umur Responden ASN Berdasarkan Usia.....	63
Tabel V.4 Identitas Jumlah Responden Masyarakat Berdasarkan Usia.....	63
Tabel V.5 Identitas Responden ASN Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	64
Tabel V.6 Identitas Jumlah Responden Masyarakat Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	64

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR BAGAN

Bagan II.1 Kerangka Pikir.....	35
Bagan IV.1 Struktur Organisasi	60



Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH

Saya mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Islam Riau peserta ujian skripsi yang bertanda tangan dibawah sini:

Nama : Nindya Sunandar
NPM : 167310261
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)
Judul Skripsi : Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara di Masa Covid-19 (Studi di Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu)

Atas naskah yang didaftarkan pada ujian komprehensif ini beserta seluruh dokumen persyaratan yang melekat padanya dengan ini saya menyatakan:

1. Bahwa, naskah skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri (tidak karya plagiat) yang saya tulis sesuai dengan mengacu pada kaidah-kaidah metode penelitian ilmiah dan penulisan karya ilmiah.
2. Bahwa, keseluruhan persyaratan administrasi, akademik dan keuangan yang melekat kepadanya benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Fakultas dan Universitas.
3. Bahwa, apabila hari ditemukan dan terbukti secara syah bahwa saya ternyata melanggar dan atau belum memenuhi sebagian atau keseluruhan atas pernyataan butir 1 dan 2 tersebut diatas, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi pembatalan hasil ujian konferehensif yang telah saya ikuti serta sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan Fakultas dan Universitas Serta Hukum Negara Republik Indonesia.

Demikian Pernyataan ini saya buat dengan penih kesadaran dan tanpa tekanan dari pihak manapun

Pekanbaru, 03 Desember2021

Nindya Sunandar

**KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN
KERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI MASA COVID-19 (STUDI DI
KECAMATAN RENGAT BARAT KABUPATEN INDRAGIRI HULU)**

ABSTRAK

Nindya Sunandar

Penelitian ini bertujuan untuk menilai keberhasilan Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara di Masa Covid-19 dan mengetahui hambatan yang dihadapi Camat Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara pada masa Covid-19 di Kantor Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian dapat diperoleh gambaran secara umum yaitu, Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara di Masa Covid-19 (Studi di Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu) sudah berjalan cukup baik dengan melihat Kecerdasan, Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial, Motivasi diri dan dorongan berprestasi serta Sikap-sikap hubungan kemanusiaan yang diberikan oleh Camat kepada para pegawai. Adapun yang menjadi faktor penghambat ialah kurangnya kesadaran pegawai dalam mentaati peraturan, kurangnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diberikan oleh Camat dan Pegawai kesulitan dalam penyesuaian sistem kerja baru di masa Covid-19.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Camat, disiplin, kerja, Apratur Sipil Negara.

***THE LEADERSHIP OF THE CAMAT IN IMPROVING THE WORK
DISCIPLINE OF THE STATE CIVIL APPARATUS IN THE TIME OF
COVID-19 (STUDY IN THE DISTRICT OF RENGAT BARAT, INDRAGIRI
HULU REGENCY)***

ABSTRACT

Nindya Sunandar

This study aims to assess the success of the Camat's Leadership in Improving the Work Discipline of the State Civil Apparatus during the Covid-19 Period and to find out the obstacles faced by the Camat in Improving the Work Discipline of the State Civil Apparatus during the Covid-19 period at the Rengat Barat District Office, Indragiri Hulu Regency. The type of research used is descriptive qualitative. Data collection techniques using interviews, observation and documentation. The results of the research can be obtained in general terms, namely, the Camat Leadership in Improving the Work Discipline of the State Civil Apparatus during the Covid-19 Period (Study in West Rengat District, Indragiri Hulu Regency) has gone quite well by looking at Intelligence, Maturity and breadth of social relations, Self-motivation and achievement encouragement and human relations attitudes given by the Camat to employees. The inhibiting factors are the lack of awareness of employees in complying with regulations, lack of employee responsibility for the tasks assigned by the Camat and employees having difficulty in adjusting to the new work system during the Covid-19 period.

Keywords: Leadership, Camat, discipline, work, State Civil Apparatus.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepemimpinan pada dasarnya merupakan suatu seni yang dilakukan oleh seseorang yang menggunakan kecerdasannya untuk mempengaruhi orang lain agar dapat melaksanakan tugas ataupun perintahnya untuk mencapai tujuan. Sebagaimana pendapat yang dikemukakan oleh Thoha (2012:9) kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang lain, atau seni yang mempengaruhi perilaku baik perorangan atau kelompok.

Kepemimpinan Camat dapat diartikan sebagai suatu kemampuan Camat dalam membimbing, membina, mendelegasikan kewenangan serta mempengaruhi perilaku bawahan untuk mengikuti berbagai kebijakan yang diinginkan.

Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional yang sedang dilaksanakan tidak terlepas dari keikutsertaan pegawai negeri. Kedudukan dan peranannya yang penting menyebabkan pegawai negeri sipil senantiasa dituntut supaya memiliki kesetiaan dan ketaatan penuh dalam menjalankan tugas-tugasnya dan memusatkan seluruh perhatian serta mengerahkan segala daya dan tenaga secara berdaya guna dan berhasil guna.

Dalam pelaksanaan tugas sehari-hari sebagai aparatur pemerintah dan abdi masyarakat masih banyak Aparatur Sipil Negara yang belum melaksanakan tugas dinas dengan sebaik-baiknya terutama dalam memberikan

pelayanan prima kepada masyarakat, belum melaksanakan segala ketentuan pemerintah misalnya: apel pagi, apel sore, tidak bolos kerja dan lain-lain. Di samping itu masih tingginya penyimpangan dalam pelaksanaan dan penegakan disiplin negara di mana diikuti pula dengan tingginya tindakan korupsi yang mengakibatkan banyak kerugian negara.

Kecamatan merupakan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten atau Kota yang mempunyai wilayah kerja di kecamatan. Kedudukan kecamatan merupakan perangkat daerah Kabupaten atau Kota sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu dan dipimpin oleh Camat. Camat menangani beberapa aspek daerah seperti perizinan, rekomendasi, koordinasi, pembinaan, pengawasan, fasilitas dan lain sebagainya. Selain itu camat juga menyelenggarakan tugas umum pemerintah lain seperti mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat, mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum dan lain sebagainya.

Susunan organisasi kecamatan terdiri dari :

- a. Camat
- b. Sekretariat (Sub Bagian Umum, Sub Bagian Program dan Keuangan)
- c. Seksi Pemerintahan
- d. Seksi Ketenteraman dan Ketertiban Umum
- e. Seksi Pelayanan Umum
- f. Seksi Pemberdayaan Masyarakat

g. Seksi Pembangunan

Dalam sebuah birokrasi idealnya pemimpin yang baik harus mempunyai visi dan misi dalam menggerakkan atau menjalankan tugas, dan tidak digerakkan oleh aturan yang sangat kaku sehingga pemimpin yang baik harus mempunyai visi misi dalam menggerakkan dan menjalankan tugas, dan tidak digerakkan oleh aturan yang sangat kaku sehingga pemimpin dapat mengembangkan bakat potensi dan mampu menyesuaikan dengan lingkungan eksternal maupun internal, untuk itu seorang pemimpin harus dapat dan bisa memahami stafnya untuk bisa melakukan pendekatan, memotivasi, mempengaruhi, dan mengarahkan sesuai dengan aturan dan teknis yang sesuai.

Kabupaten Indragiri Hulu memiliki 14 kecamatan (Batang Cenaku, Batang Gansal, Batang Peranap, Kelayang, Kuala Cenaku, Lirik, Lubuk Batu Jaya, Pasir Penyau, Peranap, Rakit Kulim, Rengat, Rengat Barat, Seberida, Sungai Lala) . Kecamatan Rengat Barat merupakan salah satu kecamatan yang ada di Kabupaten Indragiri Hulu yang beribukota Pematang Reba. Kecamatan Rengat Barat terdiri dari 18 Kelurahan/Desa (Air Jernih, Alang Kepayang, Barangan, Bukit Petaling, Danau Baru, Danau Tiga, Kota Lama, Pekan Heran, Pematang Jaya, Pematang Reba, Rantau Bakung, Redang, Sialang Dua Dahan, Sungai Baung, Sungai Dawu, Talang Jerinjing, Tanah Datar, Tani Makmur).

Kondisi pandemi Covid-19 yang melanda Indonesia telah mempengaruhi tatanan kerja termasuk juga di Kantor Camat Rengat Barat. Kepemimpinan camat di Rengat Barat dalam menghadapi situasi Covid-19 tetap mengutamakan pelayanan maksimal kepada masyarakat dengan berusaha

adaptif terhadap perubahan kerja manual menjadi digital. Penerapan *work from home* (WFH) dan *work from office* (WFO) tetap harus memenuhi target kerja yang dikoreksi langsung oleh pimpinan. Oleh sebab itu, para aparatur sipil negara (ASN) tetap harus berevolusi dengan mengembangkan kemampuan bekerja secara digital. Kedisiplinan ASN dalam melaksanakan tatanan kerja saat ini menjadi tantangan yang harus dijalankan oleh ASN agar tetap mampu memberikan pelayanan maksimal kepada masyarakat.

Disiplin merupakan salah satu hal yang berpengaruh dalam bekerja, tanpa adanya kedisiplinan maka kegiatan dan kerja pegawai akan kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan target yang ingin dicapai. Tinggi rendahnya sikap disiplin kerja yang ditunjukkan para pegawai disebabkan karena kepemimpinan yang dilaksanakan oleh camat dalam membimbing, mengarahkan, serta memberikan motivasi kepada pegawai agar melaksanakan tugas dan fungsinya dengan maksimal.

Kedisiplinan menurut Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri yaitu kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Pelayanan publik merupakan pelayanan dasar dalam penyelenggaraan pemerintahan. Pelayanan yang baik dan berkualitas memberikan implikasi kepuasan kepada masyarakat, karena masyarakat secara langsung menilai terhadap kinerja pelayanan yang diberikan. Namun, akibat adanya pandemi

Covid-19 yang menyebar secara cepat membuat banyak orang akhirnya bekerja di rumah atau *work from home* (WFH) demi menghindari penyebaran virus tersebut. Ketentuan ini juga berlaku bagi para aparatur sipil negara (ASN) yang bekerja pada instansi pemerintah. Kantor Camat Rengat Barat melaksanakan beberapa langkah kebijakan di masa Covid-19 ini yaitu antara lain:

1. Melaksanakan pekerjaan dari rumah (*Work From Home*/WFH) dengan ketentuan untuk ibu menyusui dan pegawai yang berusia di atas 50 tahun dapat melakukan pekerjaan dari rumah saja, namun untuk pegawai yang diluar kriteria tersebut jika diperlukan dapat melakukan pekerjaan di kantor camat.
2. Meniadakan kegiatan apel, upacara dan senam.
3. Melakukan pembatasan kegiatan atau pertemuan seperti mengadakan rapat yang hanya dilakukan secara daring.

Kebijakan bagi ASN untuk bekerja dari rumah harus didukung oleh budaya kerja dan kreativitas aparatur pemerintah untuk memaksimalkan pelayanan walaupun dilakukan dari rumah. Khusus bagi ASN di tingkat kecamatan diharapkan menciptakan ekosistem pelayanan yang tanggap selama masa pandemi Covid-19 dengan memberikan pelayanan secara mudah dan tepat, regulasi yang terkesan tumpang tindih perlu dilakukan penyederhanaan (deregulasi), dan prosedur pelayanan yang rumit perlu dipangkas (debirokratisasi), serta kemudahan pelayanan melalui pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi (digitalisasi). Untuk mengetahui terlaksana atau

tidaknya tanggung jawab pemerintah kecamatan diperlukan adanya kedisiplinan dari ASN yang ada di kecamatan.

Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) mengeluarkan Surat Edaran (SE) Nomor 19 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja PNS dalam Upaya Pencegahan Covid-19 di Lingkungan instansi pemerintah dilakukan hingga 31 Maret 2020. Dalam SE tersebut dinyatakan bahwa pelaksanaan tugas kedinasan di tempat tinggal sebagaimana dimaksud, dilakukan sampai dengan tanggal 31 Maret 2020 dan akan dievaluasi lebih lanjut sesuai dengan kebutuhan. Kementerian PANRB kembali menerbitkan Surat Edaran Nomor 34 Tahun 2020 tentang perubahan atas Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara, dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2020. Isi dari SE ini adalah perpanjangan WFH hingga 21 April 2020 yang dalam pelaksanaannya, ada beberapa syarat yang wajib dipatuhi. Salah satunya PNS harus berada di rumah atau tempat tinggal masing-masing, kecuali keadaan mendesak. Artinya, PNS tak boleh berjalan-jalan atau bekerja di tempat lain selain di rumah.

Selain itu, Bupati Indragiri Hulu mengeluarkan Surat Edaran No. 800/BKP2D/IV/2020/424 sebagai upaya untuk mengantisipasi penyebaran dan perkembangan penyakit covid-19, terutama di daerah Kabupaten Indragiri Hulu. Dalam rangka menyikapi status penyebaran covid-19 di Kabupaten Indragiri Hulu Camat Rengat Barat memandang perlu melakukan pengaturan masuk kerja secara bergantian (shifting) kepada seluruh Pegawai / staff dan

Honorer di Lingkungan Kantor Camat Rengat Barat yang diatur dengan 2 group (A & B), namun dengan tetap memperhatikan protokol kesehatan.

Tabel I.1 Pembagian Group Pegawai

No.	Group A	Grop B
1	Desma Warni	Zulkarnain, St
2	Muhammad Fahriza, Se	Purwanto, S.Kom
3	Raja Astaman, Se	Amrizal, Se
4	Julvi Uriyanti, Se	Zulkarnain
5	Irwan Hardi	Jefri Inanto
6	Dewi Novianti	Bambang Hermanto
7	Gumira Sayati	Eni Dian Dini
8	Armisen	Erman
9	Afriadi	Sriyati
10	Priyanto	Maizerkoni
11	Maizar Randa, Se	Lusi Pindriani
12	Azharudin	Masni
13	Dian Romadhan	Muhammad Irfan
14	Priyono, Se	Moch Dandy Julian, S.Stp
15	Yanti Nova Linda, Se	Degitania
16	Saddiah, Se	Nila Oktiriansyah
17	R. Atman	Puji Rahayu
18	Ike Septianda Sari, Se	

Sumber : Kantor Camat Rengat Barat 2021

Tabel I.3 merupakan data pembagian group pegawai pada tahun 2020 di Kantor Camat Rengat Barat. Dari table tersebut dapat diketahui group A terdiri dari 18 pegawai dan group B 17 pegawai.

Seiring dengan semakin luasnya pandemi Covid-19 ini maka pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) Dalam Rangka Percepatan Penanganan *Coronavirus Disease* 2019 (Covid-19). Pertimbangan yang diambil salah satunya adalah dilakukannya pembatasan sosial berskala besar sebagai upaya penanggulangan penyebaran Covid-19. Pasal 4 menyebutkan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) paling sedikit

meliputi liburan sekolah dan tempat kerja, pembatasan kegiatan keagamaan dan/atau pembatasan kegiatan di tempat atau fasilitas umum.

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) menerbitkan kebijakan baru terkait penyesuaian jam kerja aparatur sipil negara (ASN). Kebijakan tersebut menyusul Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) yang dibagi menjadi 4 level. Sistem kerja pegawai ASN di luar wilayah Jawa dan Bali yang berada di wilayah level 4, mengacu pada sistem kerja di wilayah Jawa dan Bali. Dimana, ASN pada sektor non-esensial melaksanakan WFH sebesar seratus persen. ASN yang bertugas di sektor esensial melaksanakan WFO sebanyak 50 persen. Kemudian ASN yang bertugas di sektor kritikal melaksanakan WFO sebanyak seratus persen. Ketentuan ini mengacu pada Instruksi Menteri Dalam Negeri No. 25/2021 dan tertuang dalam Surat Edaran (SE) Menteri PANRB No. 16/2021 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Pegawai ASN Selama Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) Pada Masa Pandemi Covid-19. Surat edaran ini diterbitkan pada tanggal 26 Juli 2021 dan berlaku sampai dengan berakhirnya kebijakan PPKM pada masa pandemi Covid-19.

Pada 2 Agustus 2021 lalu, Presiden RI Joko Widodo telah mengumumkan perpanjangan penerapan PPKM Level 4 sampai 9 Agustus 2021 di beberapa daerah. Selama masa perpanjangan ini, sistem kerja ASN tetap berpedoman pada Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) No. 16/2021.

Pada tanggal 24 Agustus 2021 Menteri PANRB menerbitkan kebijakan baru terkait turunnya level PPKM di sejumlah daerah. Kebijakan tersebut tercantum dalam Surat Edaran (SE) Menteri PANRB No. 19/2021 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Pegawai ASN Selama Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) Pada Masa Pandemi Covid-19. Sistem kerja Pegawai ASN di luar wilayah Jawa dan Bali dengan PPKM Level 4 pada sektor non-esensial adalah menjalankan WFO sebanyak 25 persen. ASN pada sektor esensial perlu melaksanakan WFO dengan jumlah pegawai maksimal 50 persen. Sementara pegawai ASN pada instansi pemerintah di sektor kritikal melaksanakan WFO dengan jumlah pegawai maksimal 100 persen. Surat Edaran ini berlaku sampai dengan berakhirnya kebijakan PPKM pada masa Pandemi Covid-19.

Turunnya level pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat (PPKM) di berbagai daerah, membuat beberapa sektor non-esensial dibuka secara bertahap. Untuk mengantisipasi, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) mengeluarkan kebijakan agar instansi pemerintah memperkuat protokol kesehatan (prokes) di lingkungan kantornya dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi yang terintegrasi dengan aplikasi PeduliLindungi. Hal tersebut dijelaskan dalam Surat Edaran (SE) Menteri PANRB No. 21/2021 yang di tandatangani pada 6 September 2021 tentang Penguatan Protokol Kesehatan dalam Tata Kelola Instansi Pemerintah dalam Masa Pandemi *Corona Virus Disease* 2019. Sementara terkait sistem kerja pegawai ASN dengan pembagian

pelaksanaan tugas kedinasan di kantor dan/atau di rumah, tetap berpedoman pada SE Menteri PANRB No. 58/2020 tentang Sistem Kerja Pegawai ASN dalam Tatanan Normal Baru dan SE Menteri PANRB No. 19/2021 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Pegawai ASN selama PPKM pada Masa Pandemi *Corona Virus Disease* 2019.

Pada tanggal 22 September Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) kembali mengeluarkan Surat Edaran (SE) Menteri PANRB No. 23/2021 yang dikeluarkan tentang Penyesuaian Sistem Kerja Pegawai ASN Selama PPKM pada Masa Pandemi *Corona Virus Disease* 2019. Kali ini, pelaksanaan tugas kedinasan di kantor (*work from office/WFO*) diprioritaskan bagi pegawai ASN yang telah divaksin Covid-19, baik di yang berada di dalam maupun luar wilayah Jawa dan Bali.

Pemerintah Kembali memperpanjang pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat (PPKM) di luar Jawa-Bali hingga 22 November 2021. Dalam perpanjangan kali ini, tidak ada lagi daerah level 4 dan 51 kabupaten/kota berada pada PPKM level 1. Seiring Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) level 1 di sejumlah daerah, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) kembali mengatur sistem kerja aparatur sipil negara (ASN). Sistem kerja tersebut tercantum dalam Surat Edaran (SE) Menteri PANRB No. 25/2021 tentang Perubahan Atas SE Menteri PANRB No. 23/2021 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Pegawai ASN Selama Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat Pada Masa Pandemi Covid-19. Pelaksanaan tugas

kedinasan di kantor (*work from office/WFO*) diprioritaskan bagi pegawai yang telah divaksin. Pelaksanaan tugas kedinasan di kantor (*work from office/WFO*) diprioritaskan bagi pegawai yang telah divaksin. Dalam Surat Edaran ini kantor pemerintahan sektor non-esensial yang berada pada PPKM level 1 dan 2 di luar Jawa dan Bali memberlakukan 75 persen pegawai WFO untuk kabupaten atau kota yang berada di zona hijau. Sementara kabupaten atau kota zona kuning dan zona oranye diberlakukan 50 persen WFO. Untuk kabupaten atau kota zona merah diberlakukan 25 persen WFO. Sedangkan untuk kantor pemerintahan sektor esensial yang berada di PPKM level 1 dan 2 di luar Jawa dan Bali menerapkan 100 persen WFO.

Setiap ASN harus disiplin dalam menjalankan kebijakan yang sudah ditetapkan selama Covid-19 ini. Tingkat kedisiplinan aparatur Kecamatan dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan Camat yang ada di Kecamatan tersebut. Camat sebagai pemimpin belum menerapkan aturan-aturan yang ditetapkan Pemerintah Daerah serta melaksanakan tugas dan kewajiban melalui pendisiplinan pegawai dengan jumlah pegawai yang relatif sedikit, suasana kantor yang kondusif belum tercipta seperti adanya hubungan harmonis antara atasan dengan bawahan dan bawahan dengan bawahan, kemudian pegawai Kecamatan yang belum mampu melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan sebelumnya. Disiplin kerja tentunya menjadi sebuah acuan atau contoh untuk bawahan atau aparatur Kecamatan bahkan masyarakat setempat pun bisa menilai baik serta menikmati setiap prosesnya dalam melakukan urusan kegiatan surat-menyurat.

Berdasarkan pengamatan penulis diketahui bahwa tingkat kedisiplinan aparatur sipil negara di Kecamatan Rengat Barat belum optimal yang mana masih ada ditemukan aparatur sipil yang tidak menaati peraturan yang berlaku baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Kedisiplinan aparatur sipil negara di Kecamatan Rengat Barat masih menjadi sorotan masyarakat karena masih ada aparatur sipil negara yang, datang terlambat, pulang sebelum waktunya, berada di luar kantor pada jam kerja dan berbagai penyimpangan lainnya.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari Kantor Camat Rengat Barat tentang sanksi atau hukuman disiplin yang diberikan kepada aparatur sipil negara tahun 2016-2020 adalah sebagai berikut:

Tabel I.2 Data Sanksi Disiplin ASN Tahun 2016-2020

No.	Tahun	Teguran lisan	Teguran tertulis	Pernyataan tidak puas secara tertulis
1	2016	3	1	1
2	2017	2	2	-
3	2018	1	1	-
4	2019	2	1	1
5	2020	3	2	1

Sumber: Kantor Camat Rengat Barat 2021

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa terjadi peningkatan terhadap teguran lisan dari tahun 2018 ke tahun 2020. Selain itu untuk teguran secara tertulis tahun 2020 mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya yang relatif sama. Pernyataan tidak puas secara tertulis juga mengalami peningkatan di tahun 2019 setelah sebelumnya tidak terdapat sama sekali pernyataan tidak puas secara tertulis. Hal ini terjadi dikarenakan kondisi pandemi covid-19 yang dimulai sejak tahun 2019, sehingga berdampak kepada disiplin kerja pegawai yang cenderung menurun.

Data absensi Kepala Kantor Camat Rengat Barat adalah sebagai berikut :

REKAPITULASI ABSENSI KEHADIRAN PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) KANTOR CAMAT RENGAT BARAT TAHUN 2020

Nama : H. Hendry, Sos., M.Si
 NIP : 196505131986031003
 Jabatan : Kepala Kantor Camat Rengat Barat

No.	Bulan	Hari Kerja	Hadir	Tidak Hadir	TK	TAP	TAS	SAKIT > 2 Hr	BRTKD	TKKU	Keterangan
1	Januari	22	22	-	-	-	-	-	-	-	-
2	Februari	20	20	-	-	-	-	-	-	-	-
3	Maret	21	21	-	-	-	-	-	-	-	-
4	April	21	21	-	-	-	-	-	-	-	-
5	Mei	17	17	-	-	-	-	-	-	-	-
6	Juni	21	21	-	-	-	-	-	-	-	-
7	Juli	22	22	-	-	-	-	-	-	-	-
8	Agustus	18	18	-	-	-	-	-	-	-	-
9	September	22	20	2	-	2	2	-	-	-	2hr DL
10	Oktober	19	19	-	-	-	-	-	-	-	-
11	November	21	21	-	-	-	-	-	-	-	-
12	Desember	18	18	-	-	-	-	-	-	-	-

KETERANGAN
 TK : Tanpa Keterangan
 TAP : Tidak Apel Pagi
 TAS : Tidak Apel Sore
 SAKIT > 2 Hr : Sakit lebih dari dua Hari Tanpa Surat
 BRTKD : Berada di restoran, Rumah Makan, Kedai dan Sejenisnya tanpa Kepentingan dinas pada saat jam kerja
 TKKU : Tidak Mengikuti kegiatan kenegaraan, Upacara hari Besar dan Kegiatan Bersama / daerah

Sumber : Kantor Camat Rengat Barat 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa Kepala Kantor Camat Regat Barat memiliki jumlah tidak hadir sebanyak 2 hari di tahun 2020 untuk kepentingan dinas luar (DL). Dari data rekapitulasi absensi diatas juga dapat dilihat bahwa Kepala Kantor Camat Rengat Barat tidak pernah memiliki riwayat tidak hadir tanpa keterangan, tidak pernah sakit lebih dari 2 hari kerja, tidak pernah berada diluar area kantor tanpa kepentingan dinas pada saat jam kerja, serta selalu mengikuti kegiatan kenegaraan, upacara hari besar dan kegiatan bersama. Berdasarkan data ini dapat disimpulkan bahwa Kepala Kantor Camat Rengat Barat sebagai pemimpin sudah disiplin dilihat dari data kehadirannya selama setahun di tahun 2020.

Selanjutnya, data absensi aparatur sipil negara di Kantor Camat Rengat

Barat adalah sebagai berikut:

Tabel I.3 Absensi Kerja Aparatur Sipil Negara

Tahun	Jumlah pegawai (orang)	Hari kerja Efektif (hari)	Absensi Jumlah Alpha (orang)
2016	37	239	6
2017	34	239	6
2018	34	240	3
2019	36	240	4
2020	35	243	8
Jumlah		1201	27

Sumber : Kantor Camat Rengat Barat 2021

Dari tabel I.3 dapat dilihat bahwa pegawai yang tercatat dari tahun ke tahun jumlah absensi alpa mengalami peningkatan dan penurunan. Tahun 2018, tingkat alpa pegawai mengalami penurunan menjadi 3 orang, dari 2 tahun sebelumnya yang berjumlah 6 orang. Tahun 2019 mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya menjadi 4 orang dan kembali meningkat di tahun 2020 menjadi 8 orang. Dari lima tahun terakhir diketahui bahwa tahun 2020 tingkat alpa pegawai merupakan yang tertinggi dibandingkan tahun-tahun yang lain. Peningkatan jumlah pegawai yang alpha pada tahun 2019 dan tahun 2020 merupakan bukti nyata bahwa kondisi pandemi covid-19 yang di mulai sejak awal tahun 2019 memberikan dampak negatif terhadap kehadiran pegawai. Hal ini jika dibiarkan terjadi terus menerus akan mengganggu kinerja pegawai yang lain dan akan berdampak terhadap kinerja instansi secara keseluruhan.

Berdasarkan permasalahan diatas, penulis melihat beberapa fenomena diantaranya adalah:

1. Masih ada aparatur sipil negara yang masuk dan pulang kerja tidak sesuai dengan jadwal yang seharusnya.
2. Masih ada pegawai yang tidak maksimal dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh camat terutama di masa covid-19
3. Pelayanan yang diberikan tidak maksimal sejak adanya sistem kerja dari rumah (*work from home*) akibat dampak dari wabah Covid-19.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara di Masa Covid-19 (Studi di Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu)**”.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini adalah

1. Bagaimana Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara di Masa Covid-19 (Studi di Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu).
2. Apa saja hambatan-hahambatan Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara di Masa Covid-19 (Studi di Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu)?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara di Masa Covid-19 (Studi di Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu).
2. Untuk mengetahui hambatan-hambatan Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara di Masa Covid-19 (Studi di Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu).

2. Kegunaan Penelitian

Diharapkan penelitian ini berguna sebagai:

1. Teoretis
 - a. Memberikan pemahaman, pengetahuan dan gambaran utuh tentang kepemimpinan camat dalam meningkatkan kedisiplinan aparatur sipil negara.
 - b. Sebagai pedoman untuk mengetahui kajian tentang kepemimpinan camat dalam meningkatkan disiplin kerja.
2. Praktis
 - a. Memberikan masukan untuk merumuskan kebijakan terutama mengenai kepemimpinan camat dalam meningkatkan kedisiplinan aparatur Pemerintah.

b. Bahan masukan bagi institusi pemerintahan dalam meningkatkan disiplin kerja.

3. Kontribusi

a. Pertimbangan peningkatan disiplin kerja aparatur sipil negara tentang kebijakan yang tidak berjalan dengan baik.



BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR

A. Studi Kepustakaan

1. Konsep Pemerintahan

Menurut Koswara (1994:26), pemerintah adalah lembaga atau badan-badan publik yang mempunyai fungsi melakukan upaya mencapai tujuan negara. Sedangkan pemerintahan adalah kegiatan-kegiatan lembaga atau badan publik dalam menjalankan fungsi untuk mencapai tujuan negara. Jadi pemerintah dapat dilihat dari aspek estetikanya, sedangkan pemerintahan dari aspek dinamikanya.

Menurut Ermaya (2003:10), pemerintahan juga dikategorikan sebagai ilmu dan seni. Sebagai ilmu pemerintahan merupakan pengetahuan yang mempelajari proses kegiatan lembaga-lembaga publik dalam fungsinya untuk mencapai tujuan negara, berlaku secara universal. Lebih lanjut Ermaya (1998:100) mengatakan bahwa pemerintahan adalah sebagai lembaga negara yang terorganisir yang memperlihatkan dan menjalankan kekuasaannya.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa pemerintahan adalah suatu lembaga atau badan publik milik negara yang terorganisir dan bertugas atau memiliki kegiatan menjalankan fungsi serta tujuan negara. Sehingga dapat dikatakan bahwa segala sesuatu yang dilakukan oleh lembaga atau badan pemerintah semata-mata hanya untuk mencapai tujuan negara.

2. Konsep Pemerintah Daerah

Menurut Undang-undang Dasar 1945, bahwa Pemerintah Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan DPRD menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Lebih lanjut dalam Undang-undang Nomor 23 Tahun 2004, pemerintah daerah merupakan kepala daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom. Sedangkan Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Menurut Supriatna (2014:102) pemerintah daerah merupakan suatu lembaga yang mempunyai kekuasaan otonomi untuk menentukan kebijakan-kebijakannya sendiri, bagaimana menjalankan kebijaksanaan-kebijaksanaan tersebut, serta bagaimana cara-cara untuk membiayainya. Berbagai aspek yang terdapat pada pemerintah daerah seperti aspek keuangan, aspek pelimpahan kewenangan, aspek kepegawaian serta sikap dan perilaku para elite di tingkat pusat maupun daerah.

Menurut Syafriah (2009:21), aparat Pemerintah Daerah meliputi para pejabat yang memiliki tingkatan dalam jabatan struktural (Eselon). Pejabat

pada tingkatan paling bawah dalam tataran pemerintahan daerah adalah pejabat Eselon IV atau pejabat setingkat kepala sub bagian, kepala sub bidang, dan kepala seksi, sedangkan pejabat setingkat di atasnya adalah pejabat Eselon III atau pejabat setingkat sekretaris, kepala bagian, dan kepala bidang. Pejabat setingkat di atasnya lagi yaitu pejabat Eselon II atau pejabat setingkat Kepala Badan, Kepala Dinas, dan Kepala Instansi.

Unsur strategis yang perlu diperhatikan dalam sistem pemerintahan daerah adalah sebagai berikut (Supriatna, 2014:113):

- a) Pengaturan dan penyelenggaraan urusan pemerintahan bagi kepentingan masyarakat;
- b) Dilakukan oleh Pemerintah Daerah Provinsi, Kabupaten dan Kota serta Kecamatan dan Desa berdasarkan tugas, kewenangan, dan fungsi pemerintah daerah;
- c) Berdasarkan asas Desentralisasi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan;
- d) Dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah yaitu DPRD dan Kepala Daerah serta Perangkat Pemerintah Daerah dan Desa;
- e) Meningkatkan kesejahteraan masyarakat;
- f) Dalam koridor Negara Kesatuan Republik Indonesia.

3. Konsep Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Apabila berbicara kepemimpinan tentu tidak lepas dari membicarakan pimpinan, pimpinan merupakan faktor penentu dalam keberhasilan atau gagalnya dalam memimpin suatu organisasi (lembaga, perusahaan dan

pemerintahan). Oleh karena itu dalam kepemimpinan suatu organisasi (lembaga, perusahaan dan pemerintahan) diharuskan ataupun dituntut orang-orang yang berkompentensi sehingga mampu untuk mencapai kesuksesan dalam kepemimpinannya. Oleh karena itu pimpinan dalam kepemimpinan suatu organisasi, lembaga merupakan kekuatan aspirasional dan semangat yang menggerakkan manajemen yang memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi (lembaga, perusahaan dan pemerintahan).

Menurut Terry (2012:152) kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan mengarahkan pengikut-pengikutnya untuk bekerja sama dengan kepercayaan serta tekun mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan mereka. Menurut Thoah (2012:9) kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang lain, atau seni yang mempengaruhi perilaku baik perorangan atau kelompok.

Menurut S. Pamudji dalam Cheppy (2005:22) menggunakan istilah "kepemimpinan" sebagai penerjemah dari istilah "*management*". Lebih lanjut dikatakan, kepemimpinan adalah merupakan kegiatan pimpinan (*manager*), sementara manajemen itu sendiri, meminjam definisi Sondang P. Siagian, adalah merupakan inti dari administrasi karena manajemen merupakan alat pelaksanaan utama dari pada administrasi. Secara demikian ada titik persamaan antara pengertian kepemimpinan dan manajemen.

Pengertian kepemimpinan sebagaimana dijelaskan diatas, maka dapat disimpulkan kepemimpinan merupakan suatu seni yang dilakukan oleh seseorang yang menggunakan kecerdasannya untuk mempengaruhi orang lain

agar dapat melaksanakan tugas ataupun perintahnya untuk mencapai tujuan. Adapun yang dimaksud dengan kepemimpinan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan kantor Camat Rengat Barat terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya. Dalam pelaksanaan tugas kerja seorang pimpinan dalam kepemimpinannya tentu tidak lepas dari karakteristiknya.

b. Pengertian Kepemimpinan Pemerintahan

Menurut Sutrisno (2015:213), ia mengatakan bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Kepemimpinan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritical dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan prestasi kerja. Menurut Djaenuri (2015:23) kepemimpinan pemerintah adalah kepemimpinan dalam pemerintah atau secara operasional dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan pemerintah adalah penerapan prinsip-prinsip dasar kepemimpinan di bidang pemerintah.

Kepemimpinan pemerintahan adalah kepemimpinan di bidang pemerintahan atau kepemimpinan yang dijalankan oleh pejabat-pejabat pemerintahan seperti diantaranya Bupati, Walikota dan atau Gubernur. Objek forma kepemimpinan pemerintahan adalah hubungan antara pemimpin dengan yang dipimpin dalam hal ini yang memimpin adalah pemerintah sedangkan yang dipimpin adalah rakyatnya sendiri, objek materialnya adalah manusia.

Menurut Ermaya (2013:5) kepemimpinan pemerintahan (leader governance) merupakan kemampuan seseorang sebagai pemimpin selain berkemampuan pemerintahan juga memiliki kemampuan mengambil keputusan secara tepat, cepat, dan terukur serta memimpin tata pemerintahan

yang baik yaitu mampu mengelola sumber daya menjadi sumber daya yang berkualitas tinggi berdasarkan etika pemerintahan. Kepemimpinan pemerintahan membutuhkan budaya dalam rangka menciptakan daya rasa, daya karsa, daya cipta dan inovasi unggul.

Pemimpin pemerintahan merupakan figur yang menentukan keefektifan dalam mencapai tujuan organisasi pemerintah. Pencapaian tujuan organisasi pemerintah ditentukan oleh kemampuan, kompetensi, dan kapabilitas pemimpin pemerintahan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Seorang pemimpin pemerintah harus selalu siap untuk mendengarkan dan merasakan serta menanggapi dan mewujudkan keinginan, aspirasi, tuntutan dan kepentingan masyarakat serta tuntutan organisasi pemerintah sehingga kesejahteraan masyarakat terus meningkat. Adapun ciri-ciri pemimpin pemerintahan khususnya di level pemerintahan daerah antara lain sebagai berikut (Djaenuri, 2015:25):

- a) Menyiapkan ruang dimana setiap orang dapat meraih keinginannya, dapat meraih kesuksesannya, sesuai dengan kontribusinya terhadap organisasi pemerintahan dimana mereka bekerja atau kegiatan dimana mereka terlibat secara aktif.
- b) Memberikan setiap orang/bawahannya dengan berbagai latar belakang tradisi dan budaya yang berbeda dapat menikmati kesejahteraan yang terus meningkat.
- c) Memberikan penghargaan terhadap perbedaan, serta mau bekerjasama untuk memikul tanggung jawab;

- d) Mampu memikul tanggung jawab, mampu melihat organisasi secara keseluruhan, mampu menanamkan loyalitas kepada para pengikutnya, mampu mengambil keputusan secara cepat dan tepat serta mampu menciptakan lingkungan hidup tetap terjaga dan lestari;
- e) Pikiran dan nuraninya selalu berpijak pada makna pengabdian dalam hidup;
- f) Sadar bahwa setiap langkah untuk mencapai posisi sebagai pemimpin, bukanlah diraih dalam waktu sekejap saja.
- g) Sadar bahwa langkah yang diambil hari ini akan menentukan hari esok, bahkan menentukan masa depan pemerintahan;
- h) Sadar sebagai panutan pengikutnya;
- i) Sadar akan pentingnya masa lalu, harus selalu belajar pada masa lalu;
- j) Memiliki kepemimpinan yang selalu akrab dengan kata pemberdayaan;
- k) Berani menghadapi tantangan;
- l) Memberikan manfaat pada lingkungannya dalam arti seorang pemimpin pemerintah dapat dikatakan berhasil jika memberikan manfaat pada organisasi yang dipimpinnya dan masyarakat banyak;
- m) Memiliki persyaratan: pendidikan formal yang memadai, pengalaman karir yang memadai dan mengalami proses pembentukan mental yang kondusif dalam bidang tugasnya, memiliki karakter dan kepribadian yang positif, sabar, matang. Dewasa, luas wawasan dan pengertiannya serta memiliki jaringan yang luas.

Demikian juga dengan kepemimpinan pemerintah, dimana dalam kepemimpinan pimpinan pemerintah tersebut diharuskan dan diharapkan mempunyai kompetensi yang mampu untuk menjalankan kepemimpinannya dalam menyelenggarakan pemerintahan tersebut, mampu untuk bekerja dalam mengarahkan dan memberikan tugas serta membina para pegawai-pegawainya agar bisa melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga mampu mencapai tujuan yang direncanakan.

Menurut Rivai (2004: 68) perlunya karakteristik kepemimpinan sebagai berikut:

1. Intelegensi cenderung memiliki intelegensi lebih tinggi dari pada pengikutnya.
2. Kematangan sosial memiliki kematangan emosi dan cakupan minat yang luas.
3. Memiliki motivasi dan orientasi pada pencapaian yang mengarahkan pada sesuatu dan biasanya tidak tergantung pada desakan luar.
4. Memiliki kepercayaan dan komunikasi yang baik pemimpin memahami kebutuhan kerja sama yang menghargai individual.

Menurut Davis (dalam Thoaha, 2012: 33) untuk menilai keberhasilan pimpinan dalam kepemimpinan ada beberapa indikator diantaranya adalah:

- a. Kecerdasan

Pada umumnya membuktikan bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin.

Namun demikian pemimpin tidak bisa melampaui terlalu banyak dari kecerdasan pengikutnya.

b. Kedewasaan dan keluasan sosial

Para pemimpin cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil, serta mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas-aktivitas sosial. Dia mempunyai keinginan menghargai dan dihargai.

c. Motivasi diri dan dorongan berprestasi

Para pemimpin secara relatif mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi. Mereka berusaha mendapatkan penghargaan yang intrinsik dibandingkan dari yang ekstrinsik.

d. Sikap-sikap hubungan kemanusiaan.

Para pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya, dalam istilah penelitian Universitas Ohio, pemimpin itu mempunyai perhatian, dan kalau mengikuti istilah penemuan Michigan, pemimpin itu berorientasi pada karyawan bukan berorientasi pada produksi.

c. Teori Kepemimpinan

Salah satu teori kepemimpinan adalah teori kepemimpinan yang dikemukakan oleh Hughes, *et al.* Menurut Hughes, *et al* kepemimpinan berkaitan dengan perhitungan yang matang, dinamika, kreativitas, motivasi, perubahan dan visi. Kepemimpinan adalah urusan semua orang, karena setiap orang pada hakikatnya adalah pemimpin yang kelak akan dimintai pertanggung jawabannya terhadap kepemimpinannya (Nawawi, 2014).

Teori kepemimpinan merupakan generalisasi dari perilaku pemimpin dan konsep kepemimpinannya menitikberatkan pada latar belakang historis, sebab musabab, munculnya kepemimpinan, sifat-sifat utama kepemimpinan. Hal senada dikemukakan oleh Kartono (2005) dalam Pasolong (2008:86) bahwa teori kepemimpinan adalah penggeneralisasian satu seni perilaku pemimpin beserta konsep-konsep kepemimpinannya, dengan menampilkan latar belakang historis kemunculan pemimpin dan kepemimpinan.

Menurut Siagian dan Anoraga dalam Pasolong (2008:85) teori dasar munculnya kepemimpinan terbagi tiga yakni:

1. Teori Genetik, menjelaskan bahwa pimpinan tidak dibangun, tetapi seorang akan menjadi pemimpin karena bakat yang dimiliki luar biasa, atau dengan kata lain seorang pemimpin karena memang ditakdirkan sebagai pemimpin.
2. Teori Sosial, menjelaskan bahwa pemimpin harus dibangun atau dibentuk, tidak begitu saja muncul atau ditakdirkan. Jadi seorang menjadi pemimpin karena melalui proses pendidikan dan pelatihan yang cukup mendukung.
3. Teori Ekologis, menjelaskan bahwa merupakan gabungan dari teori genetik dan teori sosial. Teori berasumsi bahwa seseorang sukses menjadi pemimpin, jika lahir sudah mempunyai bakat-bakat kepemimpinan, kemudian dikembangkan melalui pendidikan dan pengalaman serta disesuaikan dengan lingkungan.

Sedangkan menurut Salusu dalam Pasolong (2008:85) teori kepemimpinan terbagi 8 yakni (1) teori teori besar (*Great man Theories*), (2) Teori Sifat (*Trait Theories*), (3) Teori Lingkungan (*Environment Theories*), (4) Teori Situasional Pribadi (*Personal Situational Theories*), (5) Teori Psikoanalitik (*Psychoanalytic Theories*), (6) Teori Antisipasi Interaksi (*Interaction Expectation Theories*), (7) Teori Manusiawi (*Humanistic Theories*), (8) Teori Pertukaran (*Exchange Theories*). Hal yang sama juga dikemukakan oleh Winardi tentang teori kepemimpinan yakni (1) Teori Otokratis, (2) Teori Psikologis, (3) Teori Sosiologis, (4) Suportif, (6) Teori Laissez Faire, (6) Teori Kelakuan Pribadi, (7) Teori Sifat dan (8) Teori Situasi.

4. Konsep Gaya Kepemimpinan

Menurut Hersey & Blanchard dalam Pasolong (2008:37) gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku konsisten yang mereka terapkan dalam bekerja dengan dan melalui orang lain seperti dipersepsikan orang-orang itu. Pola-pola itu timbul pada diri orang-orang pada waktu mereka mulai memberikan tanggapan dengan cara yang sama dalam kondisi yang serupa, pola itu membentuk kebiasaan tindakan yang setidaknya dapat diperkirakan bagi mereka yang bekerja dengan pemimpin itu.

Kartono (2012) mengartikan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Macam-macam gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

a. Kepemimpinan Otoriter

Pemimpin yang memiliki kriteria atau ciri sebagai berikut: menganggap organisasi sebagai pemilik pribadi; mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi; menganggap bawahan sebagai alat semata-mata; tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat; terlalu bergantung kepada kekuasaan formalnya; dalam tindakan penggerakannya sering mempergunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan bersifat menghukum.

b. Kepemimpinan Militeristis

Seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat berikut: dalam menggerakkan bawahan sistem perintah yang lebih sering dipergunakan.

c. Kepemimpinan Paternalistis

Seorang yang memiliki ciri sebagai berikut: menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa; bersikap terlalu melindungi (*overly protective*); jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan; jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil inisiatif;

d. Kepemimpinan Karismatik

Pemimpin yang demikian mempunyai daya tarik yang amat besar dan karenanya pada umumnya mempunyai pengikut yang jumlahnya yang sangat besar, meskipun para pengikut itu sering pula tidak dapat menjelaskan mengapa mereka menjadi pengikut pemimpin itu.

Menurut Gibson (1997:78) karisma sebagai bakat. Kepemimpinan karismatik itu sendiri adalah kemampuan untuk mempengaruhi pengikut berdasarkan pada bakat supranatural dan kekuatan yang menarik.

e. Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan ini memiliki karakteristik sebagai berikut: dalam proses pengarahan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu adalah makhluk yang termulia di dunia; selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari pada bawahannya; senang menerima saran, pendapat, dan bahkan kritik dari bawahannya.

Menurut Tangkilisan (2005:213) gaya kepemimpinan dapat dibagi menjadi 4 diantaranya adalah :

1. Gaya instruksi, gaya ini bercirikan komunikasi satu arah, pimpinan memberikan batasan pengikutnya dan memberitahukan tentang bagaimana, bilamana, dan dimana melaksanakan tugas. Pemecahan masalah dan keputusan diumumkan, pelaksanaannya diawasi secara ketat oleh pimpinan.
2. Gaya konsultasi, gaya ini menjadi komunikasi dua arah, pimpinan masih banyak memberikan arahan dalam mengambil keputusan, tetapi sudah diikuti dengan perilaku mendorong dan berusaha mendengarkan perasaan pengikutnya tentang keputusan yang dibuat serta tentang ide-ide dan saran-saran mereka.

3. Gaya kepemimpinan partisipasi, gaya ini mengikutsertakan bawahan dalam memecahkan masalah dan mengambil keputusan, posisi kontrol atau pemecahan dan pembuatan keputusan dipegang secara bergantian, komunikasi dua arah ditingkatkan dan peran pimpinan adalah secara aktif mendengarkan.
4. Gaya delegasi, gaya ini bercirikan rendah dukungan dan rendah pengarahan, pimpinan mendiskusikan masalah bersama-sama dengan bawahan sehingga tercapai kesepakatan mengenai definisi masalah tersebut, kemudian menyerahkan secara keseluruhan proses pembuatan keputusan kepada bawahan.

5. Konsep Disiplin

Menurut Siagian (2015) disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan perkataan lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Menurut Afandi (2018:12) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan

pekerjaannya. Sebaliknya dengan disiplin kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan suatu organisasi menurut Afandi (2018:20), diantaranya adalah:

1. Faktor kepemimpinan
2. Faktor kompensasi
3. Faktor penghargaan
4. Faktor kemampuan
5. Faktor keadilan
6. Faktor pengawasan
7. Faktor lingkungan
8. Faktor sanksi hukuman
9. Faktor loyalitas
10. Faktor budaya organisasi.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2015:89) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin pegawai itu sebagai berikut :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan yang pasti yang akan dijadikan sebagai pegangan.
4. Keberanian atau ketegasan pimpinan dalam mengambil keputusan.
5. Ada tidaknya pengawasan dari pimpinan.

6. Ada tidaknya perhatian terhadap karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Indikator-indikator disiplin kerja menurut Afandi (2018:21) meliputi :

1. Masuk kerja tepat waktu, disiplin dalam waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan atau disiplin dalam jam masuk kerja karyawan.
2. Penggunaan waktu secara efektif, disiplin dalam mengatur waktu serta mempergunakan waktu sebaik-baiknya untuk hal pekerjaan.
3. Tidak pernah mangkir atau tidak kerja, disiplin dalam menggunakan tata tertib hak izin sebaik-baiknya
4. Mematuhi semua peraturan organisasi dan perusahaan, demi kelancaran serta ketertiban dalam menjalankan tugas.
5. Target pekerjaan, disiplin dalam bekerja untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan
6. Membuat laporan kerja harian, disiplin dan bekerja serta mengevaluasi hasil kerja dengan membuat laporan harian.

6. Penelitian Terdahulu

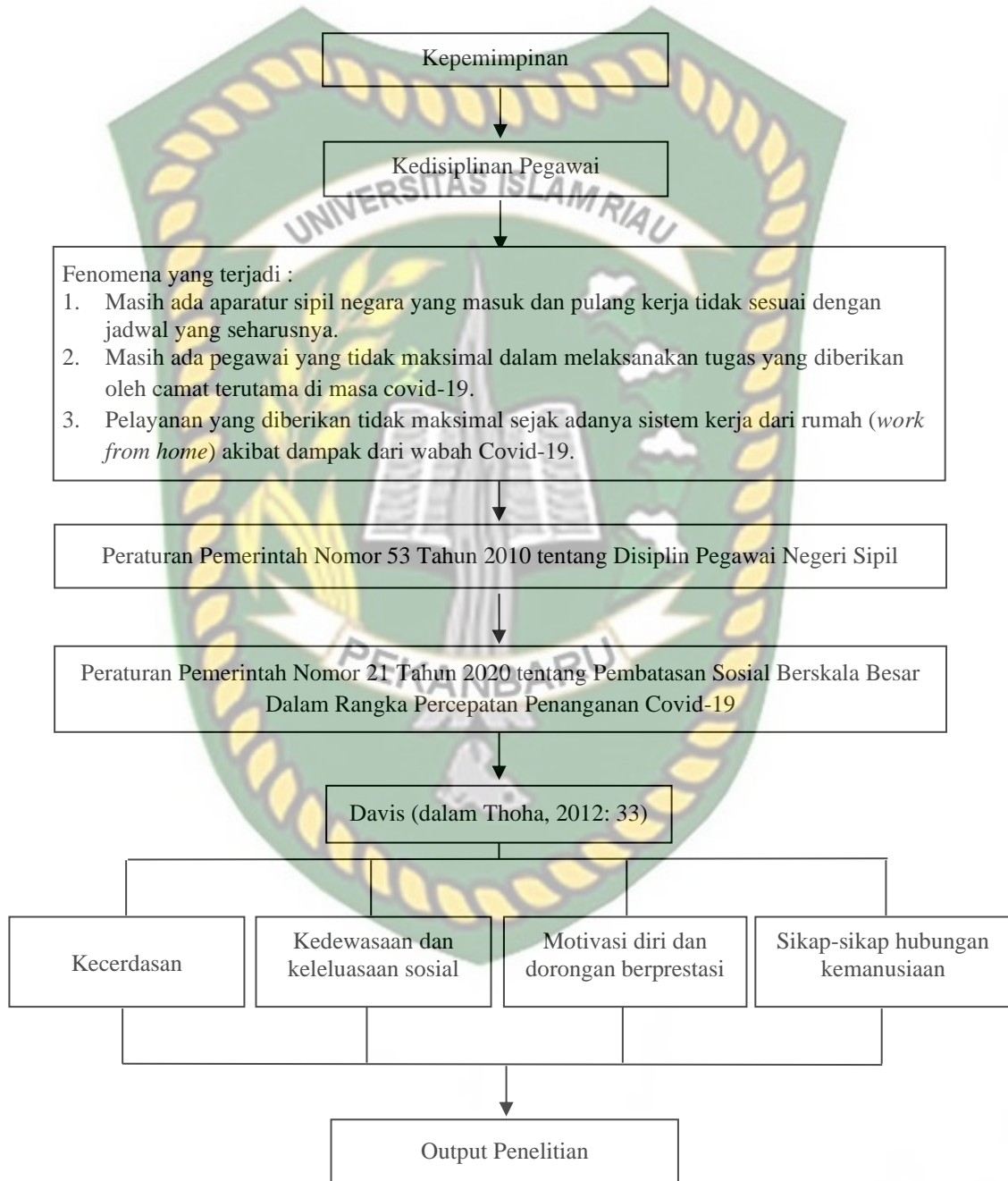
Berdasarkan permasalahan yang peneliti bahas, sebelumnya juga telah diteliti oleh mahasiswa lainnya, namun tetap saja ada perbedaan dari setiap penelitian, berikut adalah beberapa referensi penelitian terdahulu dengan penelitian yang hampir sama.

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/Tahun/Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Sigit Prasetyo Utomo / 2019 / Analisis Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda	Objek penelitian sama-sama kantor camat	Kantor camat yang digunakan adalah di Kecamatan Samarinda. Analisis data model interaktif.
2	Sunardi Bonde / 2016 / Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara (Studi di Kecamatan Dumoga Barat Kabupaten Bolaang Mongondow)	Menggunakan metode deskriptif kualitatif Meneliti objek yang sama kantor camat	Kantor camat yang digunakan adalah di Kecamatan Dumoga Barat Kabupaten Bolaang Mongondow
3	Tomi Jaffisa / 2017 / Peranan Camat Dalam Pengawasan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan	Meneliti objek yang sama kantor camat Menggunakan metode kualitatif	Kantor camat yang digunakan adalah di Kecamatan Medan Labuhan
4	Wira Yusniawati / 2016 / Peran Camat Dalam Mengawasi Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Denai Kota Medan	Meneliti objek yang sama Teknik analisis yang digunakan wawancara	Metode penelitian yang digunakan deskriptif dengan pendekatan induktif. Meneliti peran camat dalam meningkatkan kinerja.

B. Kerangka Pikir

Berdasarkan dasar teori yang telah dikemukakan di atas, maka kerangka konsep penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Bagan II.1 Kerangka Pikir

C. Hipotesis

Diduga kepemimpinan camat dalam menegakkan disiplin kerja aparatur sipil negara masa Covid-19 di Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu belum optimal.

D. Konsep Operasional

Konsep operasional dalam penelitian ini bertujuan untuk menghindari kesalahan pemahaman terhadap judul peneliti, oleh sebab itu perlu dijelaskan istilah judul penelitian berikut:

1. Kepemimpinan adalah suatu seni yang dilakukan oleh seseorang yang menggunakan kecerdasannya untuk mempengaruhi orang lain agar dapat melaksanakan tugas ataupun perintahnya untuk mencapai tujuan.
2. Kepemimpinan Camat adalah kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang camat untuk mempengaruhi orang lain guna menjalankan tugas dan fungsinya untuk mencapai tujuan.
3. Kecerdasan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam memecahkan suatu masalah, menciptakan masalah baru untuk dipecahkan dan menciptakan sesuatu atau menawar suatu pelayanan yang berharga dalam suatu kebudayaan masyarakat.
4. Kedewasaan dan keluasan sosial adalah pemimpin yang cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil, serta mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas-aktivitas sosial.
5. Motivasi diri dan dorongan berprestasi adalah pemimpin yang mempunyai dorongan motivasi kuat untuk berprestasi.

6. Sikap-sikap hubungan kemanusiaan adalah pemimpin yang mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya.
7. Perda (peraturan daerah) adalah kebijakan atau peraturan perundang-undangan yang dibentuk oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) dengan persetujuan bersama Kepala Daerah (Gubernur/Walikota/Bupati).
8. Kedisiplinan PNS adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

E. Operasional Variabel

Variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini dioperasionalkan sesuai kerangka pikir dan teori yang digunakan, yaitu teori Davish dalam buku Thoha (2012:33). Jadi, variabel yang dioperasionalkan adalah variabel kepemimpinan, yaitu kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara di Masa Covid-19 (Studi di Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu). Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel II.2 berikut ini.

Tabel II.2 Operasional Variabel Kepemimpinan

Konsep	Variabel	Indikator	Sub Indikator
Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang lain, atau seni yang mempengaruhi perilaku baik perorangan atau kelompok (Thoha, 2012:9)	Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara (Studi di Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu)	1. Kecerdasan	a. Kecerdasan Emosional b. Kecerdasan Intelektual c. Kecerdasan Spiritual
		2. Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial	a. Bersosialisasi b. Bekerja sama c. Bertanggung jawab d. Memiliki rasa percaya diri
		3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi	a. Mampu memotivasi pegawai b. Mampu memenuhi kebutuhan pegawai
		4. Sikap-sikap hubungan kemanusiaan	a. Menjaga hubungan baik b. Mampu mengkoordinasikan pegawai

Sumber : Modifikasi Penulis, 2021

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Kualitatif menurut Rianse (2009:7) adalah meneliti subjek penelitian atau informan dalam lingkungan hidup kesehariannya. Karena itu, para peneliti kualitatif sedapat mungkin berinteraksi secara langsung dengan informan, mengenal secara dekat dunia kehidupan mereka, mengamati, dan mengikuti alur kehidupan informan secara apa adanya. Sedangkan metode deskriptif menurut Sugiyono (2013:4) adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu. Adapun alasan pemilihan disebabkan peneliti berasal dari daerah tersebut, sehingga memudahkan peneliti dalam memperoleh data penelitian.

C. Informan dan *Key Informan*

Menurut Bungin (2007:76) Informan penelitian adalah subjek yang memahami informasi objek penelitian sebagai pelaku maupun orang lain yang memahami objek penelitian. Sedangkan *key informan* atau informan utama/kunci menurut Wasito (1995:88) adalah orang yang paling tahu banyak informasi mengenai objek yang sedang diteliti atau data yang dikumpulkan oleh peneliti langsung dari sumber pertama.

Penulis dalam penelitian ini mengambil sumber data dari wawancara yang dilakukan terhadap beberapa informan dan *key* informan yakni:

Tabel III.1 Informan dan Key informan Penelitian

No	Jabatan	Nama
1	Kepala Kantor Camat Rengat Barat	H. Hendry, S.Sos., M.Si
2	Kepala Sub Bagian Umum	Mukrowi, S.Sos
3	Kepala Seksi Pemerintahan	Jaat
4	Masyarakat	M. Khairi Andi
5	Masyarakat	Fitri Ekamayanti
6	Masyarakat	Supardi

Sumber Kantor Camat Rengat Barat, 2021

D. Teknik Penarikan Informan

Informan penelitian adalah subjek yang memahami informasi objek penelitian sebagai pelaku maupun orang lain yang memahami objek penelitian. Sedangkan *key* informan atau informan utama/kunci adalah orang yang paling tahu banyak informasi mengenai objek yang sedang diteliti atau data yang dikumpulkan oleh peneliti langsung dari sumber pertama (Bungin, 2011: 76). Teknik penarikan informan yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono, *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu (Bungin, 2011: 76). Dengan demikian, penulis hanya mengambil beberapa orang saja yaitu pada informan yang memiliki informasi tentang permasalahan yang peneliti angkat.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden yang merupakan sumber utama dalam penelitian ini, yakni data yang di peroleh langsung dari hasil angket dan wawancara yang telah ditetapkan dalam penelitian kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara di Masa Covid-19 (Studi di Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu) yang terdiri dari:
 - a. Identitas Responden
 - b. Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara di Masa Covid-19 (Studi di Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu).
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari pihak pertama, melalui dokumen, monografi, buku-buku dan hasil penelitian lainnya. Sumber tersebut dapat berupa literatur-literatur yang ada hubungannya dengan penelitian ini, dimana data tersebut adalah:
 - a. Data tentang gambaran umum Kabupaten Indragiri Hulu.
 - b. Data tentang pokok, jumlah dan komposisi pegawai kantor Kecamatan Rengat Barat.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu (Sugiyono, 2013: 317). Wawancara diberikan kepada Kepala Kantor Camat Rengat Barat.

2. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seorang (Sugiyono, 2013: 240). Teknik ini digunakan untuk memperoleh data mengenai kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara di Masa Covid-19 (Studi di Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu).

3. Observasi

Observasi merupakan kegiatan mengamati, yang diikuti pencatatan secara urut. Hal ini terdiri atas beberapa unsur yang muncul dalam fenomena di dalam objek yang diteliti. Hasil dari proses tersebut dilaporkan dengan laporan yang sistematis dan sesuai kaidah yang berlaku (Nawawi dan Martini, 1992:74). Teknik ini digunakan untuk mengamati bagaimana Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara di Masa Covid-19 (Studi di Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu).

G. Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

Data didapatkan dari jawaban wawancara responden mengenai Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara (Studi di Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu). Data yang diperoleh

berupa hasil wawancara. Setiap hasil wawancara dianalisis dengan cara mendeskripsikannya satu persatu sesuai indikator penelitian, kemudian ditarik kesimpulannya.

H. Jadwal Kegiatan Penelitian

Jadwal kegiatan penelitian pada penelitian dapat dilihat pada tabel III.2 berikut ini:

Tabel III.2 Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Jenis Kegiatan	2021											
		Jan-Mar				Apr-Jun				Jul-Sep			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan UP												
2	Seminar UP												
3	Revisi UP												
4	Revisi Kuesioner												
5	Rekomendasi Survey												
6	Survey Lapangan												
7	Analisis Data												
8	Penyusunan Laporan Hasil Penelitian (Skripsi)												
9	Konsultasi Revisi Skripsi												
10	Ujian Komprehensif Skripsi												
11	Revisi skripsi												
12	Penggandaan skripsi												

Sumber: Data Modifikasi Berdasarkan Pedoman Penulisan UP FISIPOL-UIR, 2021

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Gambaran Umum Kabupaten Indragiri Hulu

1. Sejarah

Berdasarkan undang-undang nomor 10 tahun 1948 dibentuk Kabupaten Indragiri yang termasuk didalam provinsi Sumatra Tengah dan Diralisi denan surat keputusan Gubernur Militer Sumatra Tengah pada tanggal 9 November 1948 nomor 10/GM/T.49, kemudian dengan undang-undang nomor 4 tahun 1952 dan undang-undang nomor 12 tahun 1956 dibentuk daerah Otonom dalam Provinsi Sumatra Tengah termasuk Kabupaten Indragiri.

Kabupaten Indragiri Hulu pada waktu itu terdiri dari 4 Kewedanaan, 17 Kecamatan yaitu Kewedanaan Indragiri Hilir Selatan, Indragiri Hulu Utara, Indragiri Hulu dan Kewedanaan Kuantan Singingi. Berdasarkan peraturan pemerintah nomor 50 tahun 1963 status kewedanaan dihapus bersama dengan penghapusan empat kewedanaan dalam Kabupaten Indragiri. Dengan undang-undang nomor 61 tahun 1958 Dibentuk Provinsi Riau dengan ibu kota Pekanbaru yang terdiri dari lima daerah tingkat II masing- masing Kabupaten Kampar, Indragiri, Benkalis, Kabupaten Kepulauan Riau dan Kotamadya Pekanbaru.

Dengan dibentuknya Provinsi Riau dengan undang-undang nomor 61 tahun 1958 maka timbullah didua kewedanaan tersebut yaitu kewedanaan Indragiri Hilir dan Indragiri Hulu. Dengan perjuangan yang disalurkan melalui Panitia Persiapan Pembentukan kabupaten Indragiri Hilir dan melalui Dewan Perwakilan Rakyat

Gotong Royon Kabupaten Indragiri ternyata hasrat tersebut mendapat dukungan dari DPRD Riau dan DPR pusat.

Berdasarkan undang-undang nomor 6 tahun 1965 maka terjadilah pemekaran Kabupaten Indragiri menjadi dua kabupaten yaitu :

1. Kabupaten Indragiri Hilir dengan ibukotanya Tembilahan, terdiri dari delapan kecamatan , sekarang 11 kecamatan.
2. Kabupaten Indragiri hulu dengan Ibukotanya Rengat, terdiri dari 9 Kecamatan yaitu :
 - a. Kec. Rengat Ibukota Rengat
 - b. Kec Pasir Penyau ibukota Air Molek
 - c. Kec Seberida ibukota Pangkalan Kasai
 - d. Kec. Peranap ibukota Peranap
 - e. Kec. Kuantan Hilir ibukora Baserah
 - f. Kec kuantan tenah ibukota Taluk Kuantan.
 - g. Kec. Kuantan Mudik ibukota Lubuk Jambi
 - h. Kec. Singingi ibukota Muara Lembu.

Pada tahun 1996 terjadi penambahan kecamatan dengan adanya pemekaran Kecamatan Kuantan Tengah, Pasir Penyau, dan Renat, Kecamatan Yang baru adalah :

1. Kec. Benai ibukota Benai
2. Kec. Kelayang ibukota Simpang Kelayang
3. Kec. Rengat Barat ibukota Pematang Reba.

Pada tahun 1999 Kabupaten Indragiri Hulu dipecah lagi menjadi 2 kabupaten yaitu Kabupaten Kuansing yang berkedudukan di Taluk Kuantan dan Kabupaten Indragiri Hulu berkedudukan di Rengat. Pada tahun 2004 mengalami beberapa pemekaran wilayah Kecamatan sehingga menjadi 14 kecamatan :

1. Kec. Rengat ibukota Rengat
2. Kec. Rengat Barat, ibukota Pematang Reba
3. Kec. Seberida, ibukota Pangkalan Kasai
4. Kec. Batang Gangsal, ibukota Seberida
5. Kec. Batang Cenaku, ibukota Aur Cina
6. Kec. Pasir Penyu, ibukota Air Molek
7. Kec. Lirik, ibukota Lirik
8. Kec. Kelayang, ibukota Simpan Kelayang
9. Kecamatan Peranap ibukota Peranap
10. Kec. Batang Peranap, ibukota Pematang
11. Kec. Rakit Kulim, ibukota Petonggan
12. Kec. Sungai Lala, ibukota Kelawat
13. Kec. Lubuk Batu Jays, ibukota Lubuk Batu Tinggal
14. Kec. Kuala cenaku, ibukota kuala cenaku

2. Keadaan Geografis

Kabupaten indragiri Hulu merupakan salah satu dari 12 kabupaten/kota di propinsi Riau. Berdasarkan data monografinya, kabupaten indragiri Hulu terletak dipulau sumatera bagian tengah, dengan luas kurang lebih sekitar 767.626.66 Ha (7.676.226,6 Km²) yang secara administratif memiliki batas-batas wilayah sebagai

berikut1 . - Sebelah utara dengan Kabupaten Pelalawan - Sebelah selatan berbatasan dengan Kabupaten Bungo Tebo (Propinsi jambi) - Sebelah barat dengan Kabupaten Kuantan Singingi - Sebelah timur dengan Kabupaten Indragiri Hilir Dilihat dari keadaan geografisnya, kabupaten Indragiri Hulu, terdiri dari dataran rendah dataran tinggi dan rawa-rawa dengan jenis sawah podsolid merah kuning, yang sebagaian besar dimanfaatkan penduduk untuk usaha tani dan perkebunan.

4. Demografis

Kabupaten Indragiri Hulu adalah salah satu daerah yang mempunyai potensi sumber daya minyak dan gas bumi di Provinsi Riau. Dalam beberapa decade terakhir daerah ini mengalami perubahan yang signifikan untuk menjadi sebuah daerah sentra baru bagi pengembangan sektor perkebunan dan pertanian.

Secara geografis Kabupaten Indragiri Hulu berada pada posisi 0° LU- $1^{\circ} 20'$ LS dan $102-10'$ BT - $102-48''$ BB meliputi wilayah seluas 7.676,26 km² (767.626,66 Ha). Kabupaten ini ditandai dengan iklim tropis basah dengan suhu berkisar antara 23.20 C - 31.70 C. Rata-rata curah hujan pada tahun 2008 adalah 2.520,8 mm/tahun. Musim kemarau terjadi pada bulan Maret hingga Agustus.

Berikut ini adalah batasan-batasan Kabupaten Indragiri Hulu:

Barat : Kabupaten Kuantan Singingi

Timor : Kabupaten Indragiri Hilir

Utara : Kabupaten Pelalawan

Selatan : Kabupaten Muara Tebo, Provinsi Jambi

Ibu Kota Kabupaten ini adalah Kota Rengat tetapi aktivitas administrasi berlangsung di Pematang Reba dengan jarak 18 km dari Kota Rengat. Kabupaten

ini dibagi ke dalam 14 daerah kecamatan, 154 desa dan 16 kelurahan. Hingga tahun 2008 populasi penduduk tercatat sebanyak 295.291 jiwa dengan rata-rata kepadatan penduduk 38.47 jiwa/km². Penduduknya terdiri atas suku Melayu sebagai kelompok mayoritas, Jawa, Minang, Batak dan keturunan Cina. Sebagian besar penduduk beragama Islam dan sebagian kecil Protestan, Katolik, Budha dan penganut Animisme.

Sektor yang paling menyerap tenaga kerja adalah pertanian, kehutanan, perikanan dan peternakan 67,77%, perdagangan 2.43%, industri 12,54% dan sektor lainnya adalah 17,29%. Sekilas pandang tentang fasilitas dan infrastruktur yang ada di Kabupaten Indragiri Hulu saat ini meliputi jaringan jalan dengan panjang 1.590,62 km. Pelabuhan Sungai di Kecamatan Kuala Cenaku, 21 km dari Rengat, dapat menampung kapal dengan 1,500 dwt, lapangan terbang darurat di Japura yang hanya dapat menampung pesawat terbang ukuran kecil seperti F-27, DHN-7 dan C-160. Menurut rencana di masa depan. Lapangan terbang ini diharapkan dapat diperluas agar mampu menampung pesawat terbang ukuran besar.

Fasilitas dan infrastruktur lain yang telah ada saat ini antara lain listrik dengan kapasitas 33.726 KWH disuplai oleh Perusahaan Listrik Negara (tenaga diesel), air bersih, jasa pos, jaringan telepon, perbankan (Bank Nasional dan Lokal), fasilitas kesehatan dan beberapa fasilitas akomodasi (hotel berbintang dan non bintang) yang tersebar di beberapa kota seperti Rengat, Rengat Barat, Air Molek, Siberida dan Peranap.

5. Visi Dan Misi Kabupaten Indragiri Hulu

Visinya yaitu Terwujudnya Kabupaten Indragiri Hulu yang maju, mandiri sejahtera, ber- budaya dan agamis tahun 2020. Sedangkan misinya yaitu:

1. Membangun sumber daya manusia yang berkualitas dan terampil dan siap menghadapi tantangan masa depan yang dilandasi oleh kekuatan keimanan dan ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa serta mampu menguasai IPTEK
2. Memelihara nilai-nilai luhur budaya daerah yang berpijak pada nilai-nilai agama guna menyaring pengaruh budaya lain untuk mempertahankan identitas dan integritas Kabupaten Indragiri Hulu
3. Memberdayakan kekuatan ekonomi yang berbasis kerakyatan melalui peningkatan kualitas dan kapasitas manajemen, permodalan, produksi dan peningkatan kemampuan dalam mengakses sumber-sumber bahan baku, teknologi, pasar dan faktor lainnya.
4. Mengembangkan industri-industri yang berbasis pertanian (Agroindustri) dengan mengembangkan industri turunan yang berorientasi pada pasar lokal dan ekspor
5. Membangun dan mengembangkan sarana dan prasarana infrastruktur yang mampu membuka isolasi daerah, mengembangkan potensi daerah, mengembangkan kawasan-kawasan produktif, meningkatkan aksesibilitas dan mobilitas faktor-faktor produksi serta membuka peluang pasar

6. Meningkatkan kinerja pemerintah daerah agar mampu memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat dan menjalankan roda pemerintahan yang baik dan benar melalui peningkatan kualitas dan kapasitas aparatur, penataan kelembagaan pemerintahan daerah serta penataan perangkat hukum dan perundang-undangan

6. Pertumbuhan Ekonomi

Perekonomian Kabupaten Indragiri Hulu sendiri sedikit terpengaruh dampak dari ketidakstabilan perekonomian nasional. Beberapa sektor yang menggunakan BBM sebagai bahan bakar, sedikit terganggu. Namun secara keseluruhan perekonomian Kabupaten Indragiri Hulu cukup menggembirakan di tahun tersebut. Sesuai Visi dan Misi Kabupaten Indragiri Hulu yaitu “Menciptakan Kabupaten Indragiri Hulu Maju, Mandiri, Sejahtera, Berbudaya dan Agamis”, maka untuk mewujudkannya, pembangunan ekonomi dan sosial telah diarahkan dan diprogramkan sesuai dengan Visi Kabupaten Indragiri Hulu tersebut. Tentunya dalam upaya mewujudkan Visi Kabupaten Indragiri Hulu diperlukan indikator pembangunan yang terukur sehingga akan memudahkan dalam melakukan evaluasi pembangunannya. Salah satu informasi yang penting dalam kaitannya mengukur perkembangan secara kuantitatif kemajuan perkembangan ekonomi Kabupaten Indragiri Hulu dapat dicermati melalui perkembangan PDRB daerah tersebut. Seperti perkembangan pertumbuhan ekonomi, struktur ekonomi dan PDRB per kapitanya. Laju pertumbuhan ekonomi Kabupaten Indragiri Hulu (tanpa migas) menurut lapangan usaha pada tahun 2008 ini menunjukkan arah yang menggembirakan.

Pendapatan Regional Indragiri Hulu menurut Lapangan Usaha. Semakin pesatnya pertumbuhan perekonomian Riau pada tahun 2008 dengan pertumbuhan ekonomi sebesar 8,67 secara tidak langsung juga mempengaruhi roda perekonomian Kabupaten Indragiri Hulu. Laju pertumbuhan ekonomi Kabupaten Indragiri Hulu pada tahun 2008 mengalami pertumbuhan sebesar 7,16 persen, sedikit mengalami perlambatan pertumbuhan dibanding tahun sebelumnya yang sebesar 7,54 persen. Dampak kenaikan BBM walaupun sedikit berpengaruh namun secara umum dampaknya tidak terlalu terlihat pada aktivitas ekonomi Kabupaten Indragiri Hulu. Hal ini disebabkan perekonomian Kabupaten Indragiri Hulu masih sebagian besar adalah sektor pertanian, di mana bisa dilihat dari kontribusi sektor ini yang cukup besar yaitu di atas 47 persen.

Salah satu tujuan pembangunan nasional dan regional adalah meningkatkan pendapatan masyarakat yang ditandai dengan meningkatnya daya beli masyarakat tersebut dan dengan disertai pengurangan masyarakat miskin yang antara lain meningkatkan pendidikan dan perbaikan derajat kesehatan yang pada akhirnya akan membawa kepada kemakmuran dan kesejahteraan rakyat. Peningkatan PDRB per kapita menjadi salah satu ukuran pencapaian kemakmuran suatu masyarakat. PDRB Per kapita dan Pendapatan Per kapita Kabupaten Indragiri Hulu atas dasar harga berlaku dan konstan 2008 terus mengalami peningkatan yang cukup berarti dari tahun ke tahun. PDRB Per kapita Kabupaten Indragiri Hulu pada tahun 2004 sebesar 16.110 juta rupiah kemudian terus meningkat menjadi 19.990 juta rupiah pada tahun 2008 dan kemudian meningkat lagi menjadi 23,794 juta tahun 2006, atau telah terjadi peningkatan sebesar 21,53 persen.

Setelah memasukkan unsur minyak bumi di dalam penghitungan perekonomian Kabupaten Indragiri Hulu, tercatat pertumbuhan pendapatan Regional Indragiri Hulu Menurut Lapangan Usaha, pertumbuhan ekonomi pada tahun 2018 sebesar 6,87 persen, di mana pertumbuhan ini lebih rendah dibanding tahun sebelumnya yang sebesar 7,11 persen. Dapat dikatakan secara makro roda perekonomian Kabupaten Indragiri Hulu pada tahun 2016 dikatakan cukup menggembirakan. Pertumbuhan sektor yang memiliki unsur minyak seperti sektor pertambangan ternyata memiliki laju pertumbuhan yang cukup tinggi dibandingkan sektor yang sama dengan tanpa memasukkan unsur minyak bumi. Tahun 2018 laju pertumbuhan, sektor pertambangan dengan minyak bumi tumbuh sebesar 10,51 persen, sedangkan tanpa memasukkan unsur minyak bumi tumbuh sebesar 8,15 persen. Adanya eksploitasi tambang batu-bara dan sedikit membaiknya produksi di sektor ini sehingga mengungkit pertumbuhan pada sektor pertambangan dan penggalian

Secara, umum, apabila laju pertumbuhan ekonomi dengan memasukkan unsur minyak bumi dan gas (migas) Kabupaten Indragiri Hulu dibandingkan dengan laju pertumbuhan ekonomi Provinsi Riau akan terlihat bahwa laju pertumbuhan ekonomi Kabupaten Indragiri Hulu lebih tinggi bila dibandingkan dengan laju pertumbuhan ekonomi dengan migas Provinsi Riau selama tiga tahun terakhir. Terlihat perbedaan yang nyata bila memasukkan unsur migas ke dalam perekonomian Kabupaten Indragiri Hulu khususnya untuk kontribusi Sektor Pertambangan. Walaupun bukan yang paling dominan namun kontribusinya cukup besar, berawal dari 3,04 persen tanpa migas selama tahun 2008 sedangkan setelah

memasukkan unsur migas menjadi 7,57 persen besarnya kontribusi sektor pertambangan mengalami peningkatan. Sektor yang memberikan kontribusi tertinggi diberikan oleh sektor pertanian yaitu sebesar 45,29 persen, sedangkan sektor yang memberikan peranan paling rendah diberikan oleh sektor listrik dan air bersih yaitu selalu sebesar 0,24 persen. Dengan melihat kecilnya peranan tersebut dalam struktur perekonomian tanpa maupun dengan migas maka sangat diharapkan terlahimya suatu kebijakan yang konstruktif demi menunjang arah kemajuan sektor ini.

7. Topografi

Secara Umum Topografi Kabupaten Indragiri Hulu merupakan wilayah dataran rendah, perbukitan dan rawa-rawa dengan ketinggian 5 sampai dengan 400 m diatas permukaan laut. Bagian yang terluas dari dataran rendah terletak pada ketinggian 25 s/d 100 meter diatas permukaan laut yang sebagian besar ditutupi oleh hutan dan tanah gambut . Kondisi yang demikian menyebabkan hampir sebagian besar wilayah Kabupaten Indragiri Hulu memiliki potensi terhadap terjadinya bencana banjir. Potensi banjir tersebut tidak hanya disebabkan oleh faktor topografi wilayah yang rendah tapi juga dikontribusi oleh banjir kiriman dari daerah lain, mengingat beberapa sungai di daerah ini hulunya berada pada daerah lain.

Diantara sungai yang terdapat di Kabupaten Indragiri Hulu yang memiliki peranan penting dan strategis adalah Sungai Indragiri dengan panjang \pm 550 Km. Karena, Sungai Indragiri bukan saja melintasi Kabupaten Indragiri Hulu tetapi juga beberapa Kabupaten lainnya di Provinsi Riau, bahkan hulunya berada pada Danau

Singkarak yang merupakan wilayah Provinsi Sumatera Barat. Jika dilihat dari posisi wilayah sungai mulai dari hulu sampai ke hilir, maka letak wilayah Kabupaten Indragiri Hulu berada pada bagian hilir Sungai Indragiri. Selain memberikan berkah, Sungai Indragiri juga sering mendatangkan musibah bagi kehidupan masyarakat Indragiri Hulu terutama yang tinggal disepanjang aliran sungai tersebut.

Pendangkalan Sungai Indragiri yang diakibatkan dari pemanfaatan sumberdaya lahan yang kurang terkendali baik untuk pemukiman, perkebunan, lahan pertanian maupun aktivitas masyarakat lainnya. Akibatnya kemampuan sungai untuk menampung volume air semakin menurun dan pada musim penghujan volume air yang melebihi daya tampung sungai menyebabkan terjadinya bencana banjir. Disisi lain, pada musim kemarau wilayah Kabupaten Indragiri Hulu yang pada umumnya merupakan rawa bergambut juga berpotensi terjadinya kebakaran lahan yang bukan saja berdampak negatif terhadap aspek kesehatan tapi juga menghambat aktivitas ekonomi masyarakat.

B. Gambaran Umum Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu

1. Letak Geografis

Secara umum keadaan topografi Kecamatan Rengat Barat adalah berupa Daerah Aliran Sungai (DAS) dan dataran dengan ketinggian rata-rata dari permukaan laut sekitar 27 meter. Desa Tanah Datar merupakan desa dengan wilayah tertinggi dari permukaan laut yang mencapai 52 meter, diikuti oleh Desa Tani Makmur dan Sungai Baung yang memiliki ketinggian mencapai 48 meter. Seluruh desa/kelurahan di wilayah Rengat Barat dapat ditempuh dengan kendaraan roda dua dan roda empat dengan jarak desa/kelurahan terjauh 16,4 km dari pusat

kabupaten dan 17,1 km dari pusat kecamatan, yaitu Desa Alang Kepayang. Batas-batas Kecamatan Rengat Barat:

- 1) Sebelah Utara dengan Kabupaten Pelalawan.
- 2) Sebelah Selatan dengan Kecamatan Seberida.
- 3) Sebelah Timur dengan Kecamatan Rengat.
- 4) Sebelah Barat dengan Kecamatan Lirik.

2. Pemerintahan

Kecamatan Rengat Barat sebagai daerah pusat pemerintahan kabupaten Indragiri Hulu, dibentuk berdasarkan peraturan pemerintah No.33 Tahun 1995 tanggal 4 September 1995 dan di resmikan pada tanggal 13 Januari 1996. Sebelumnya wilayah ini merupakan perwakilan Kecamatan Rengat yang membawahi 14 Desa di sebelah Barat Kecamatan Rengat dengan pusat pemerintahan berkedudukan di Pematang Reba. Di wilayah kecamatan Rengat Barat ini terdapat suku asli pedalaman yaitu suku "Talang Mamak" yang mendiami sebagian wilayah Desa Talang Jerinjing.

Di bidang pemerintahan, Kecamatan Rengat Barat terdiri dari 1 kelurahan dan 17 desa dengan status hukum desa dan kelurahan definitif. Kecamatan Rengat Barat memiliki 61 dusun/lingkungan, 107 RW, dan 273 RT. Kelurahan Pematang Reba sebagai Ibu kota Kecamatan memiliki jumlah RT terbanyak mencapai 45 RT. Hal ini tidaklah mengherankan mengingat jumlah penduduk dikelurahan ini dari tahun ke tahun terus meningkat. Sebaliknya, Desa Barangan memiliki jumlah unit administratif paling sedikit, yakni hanya terdiri dari 2 dusun, 2 RW, 4 RT

3. Sejarah kantor Camat Rengat Barat

Sebagaimana dijelaskan oleh Astaman selaku staf bagian pelayanan pada kantor Camat Rengat Barat menyatakan bahwa, Pada tahun 1996 pada saat itu terjadi penambahan kecamatan dengan adanya pemekaran kecamatan Kuantan Tengah, Pasir Penyu dan Rengat. Kecamatan yang baru adalah :

- a. Kecamatan ibukota benai
- b. Kecamatan ibukota kelayang
- c. Kecamatan ibukota rengat

Pada tahun 1999 di kabupaten indragiri hulu dipecah menjadi 2 kabupaten yaitu :

1. Kuansing yang berkedudukan di Kuantan dan;
2. Indragiri hulu yang berkedudukan di Rengat.

Pada tahun 2004 mengalami pemekaran wilayah menjadi 14 kecamatan yang dulunya kecamatan Rengat Barat merupakan bagian dari kecamatan Rengat. Pada tahun inilah mulai didirikan nya Kantor Camat Rengat Barat. Yang beralamat di Jl. Gerbang Sari, Pematang Reba, Rengat Barat, Indragiri Hulu

4. Fungsi Dan Tugas Pokok Kantor Camat Rengat Barat

Kedudukan kecamatan merupakan perangkat daerah Kabupaten atau Kota sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu dan dipimpin oleh Camat. Sedangkan Camat berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati atau Walikota melalui Sekretaris Daerah. Dalam konteks ekonomi daerah di Indonesia, kecamatan merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten dan Kota yang mempunyai wilayah kerja tertentu yang

dipimpin oleh seorang Camat. Organisasi Kecamatan dipimpin oleh satu Camat, satu Sekretaris, dan paling banyak lima Seksi yang masing-masing dipimpin oleh satu Kepala Seksi, dan Sekretariat paling banyak tiga Sub Bagian yang masing-masing dikepalai oleh satu Kepala Sub Bagian.

Camat menangani sebagian urusan otonomi daerah, yang meliputi aspek:

- a. Perizinan
- b. Rekomendasi
- c. Koordinasi
- d. Pembinaan
- e. Pengawasan
- f. Fasilitasi
- g. Penetapan
- h. Penyelenggaraan, dan
- i. Kewenangan lain yang dilimpahkan.

Kemudian Camat juga menyelenggarakan tugas umum pemerintah, yang meliputi:

- a. Mengkoordinasikan kegiatan pemerdayaan masyarakat;
- b. Mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum;
- c. Mengkoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan;
- d. Mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum;

- e. Mengkoordinasikan pemeliharaan kegiatan pemerintah ditingkat kecamatan;
- f. Membina penyelenggaraan pemerintah desa/atau kelurahan;
- g. Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan/atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan desa atau kelurahan

5. Visi dan Misi Kantor Camat Rengat Barat

Visi dibentuknya Kantor Camat Rengat Barat adalah untuk mewujudkan pelayanan yang prima, transparan dan memikat hati di Kecamatan Rengat Barat. Adapun misi untuk mencapai visi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan kualitas pengawasan Kecamatan Rengat Barat yang siap dalam segala hal pelayanan, ramah, dan disiplin tinggi.
2. Menerapkan proses pelayanan yang efektif, efisien, dan transparan, untuk mencapai hasil lebih berkualitas.
3. Menggunakan fasilitas kerja yang tepat guna untuk tercapainya kualitas pelayanan yang optimal.
4. Menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara pegawai, instansi, dan masyarakat.
5. Menciptakan lingkungan kerja yang bersih, rapi, dan nyaman kepuasan semua pihak

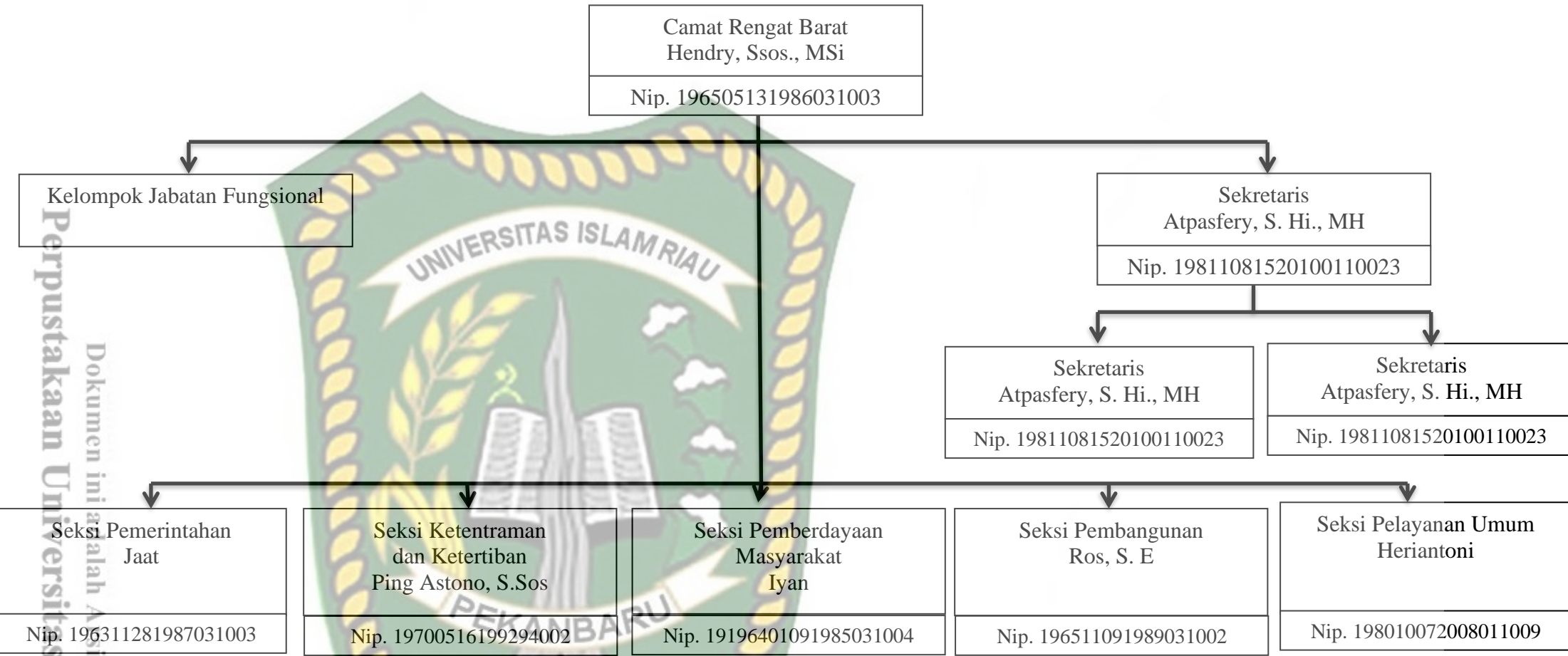
6. Struktur Organisasi Kantor Camat Rengat Barat

Berdasarkan visi dan misi yang ada di Kantor Camat Rengat Barat ini maka adapun bidang-bidang yang ada di Kantor Camat Rengat Barat antara lain:

1. Camat
2. Sekretaris Camat
3. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
4. Kepala Sub Bagian Keuangan Dan Program Siska Enikusrini
5. Seksi Pemerintahan
6. Seksi ketentraman dan Ketertiban
7. Seksi Pemberdayaan Masyarakat
8. Seksi Pembangunan
9. Seksi Pelayanan Umum



Bagian Struktur Organisasi Kantor Camat Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu Tahun 2021



Bagan IV.1 Struktur Organisasi

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden Dan Informan

Dalam penyusunan skripsi ini yang paling berperan penting adalah responden, karena dari responden sebagian besar data yang diperoleh dalam penelitian. Responden dalam penelitian ini yang bertujuan untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian yang berjudul *Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu*. Maka penulis melakukan wawancara dengan Aparatur Sipil Negara yang ada di Kecamatan Rengat Barat yang berjumlah 4 orang. Masyarakat yang melakukan pengurusan di Kecamatan Rengat barat yang berjumlah 3 orang.

Sehubungan dengan penelitian *Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu*, diperlukannya data ataupun identitas responden agar penulis bisa membagikan perkelompoknya, maka berikut kriteria mulai dari jenis kelamin, usia dan jenjang pendidikan.

1. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin adalah unsur genetika dari pada identitas responden yang menilai *Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu*, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel V.1 Identitas Jumlah Responden ASN Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase
1.	Laki-Laki	3	100%
2.	Perempuan	0	0
Jumlah		3	100%

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021

Berdasarkan keterangan tabel V.1 diatas diketahui bahwa jenis kelamin laki-laki sebanyak 3 orang atau 100 % responden. Dimana 3 responden laki-laki ini adalah Kepala Kantor Camat Rengat Barat, Kepala Sub Bagian Umum dan Kepala Seksi Pemerintahan, sedangkan responden dari jenis kelamin perempuan tidak ada. Jadi kesimpulan dari penjelasan di atas adalah 3 orang responden ini merupakan *key informan* yang akan menilai Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu. Kemudian bisa dilihat juga identitas responden dari masyarakat yang melakukan pengurusan di Kantor Camat Rengat Barat, untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.2 Identitas Jumlah Responden Masyarakat Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase
1.	Laki-Laki	2	75%
2.	Perempuan	1	25%
Jumlah		3	100%

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021

Berdasarkan keterangan tabel V.2 diatas diketahui bahwa jenis kelamin laki-laki sebanyak 2 orang atau 75 % dan perempuan sebanyak 1 orang atau 25% responden. Dimana responden adalah masyarakat yang pernah mendapatkan pelayanan di kantor Camat Rengat Barat.

2. Umur Responden

Usia merupakan suatu tingkat kematangan pikiran seseorang dalam rangka mengambil keputusan apa yang tidak dan harus dilakukan. seperti diketahui umur bahwa seseorang yang lebih tua umurnya akan lebih bijaksana dalam mengambil tindakan dari pada seseorang umurnya yang lebih muda, tetapi tidak dapat dipungkiri juga bahwa lebih tua umur seseorang maka kemampuan fisiknya akan lebih cepat mengalami kelebihan dalam melakukan pekerjaan

jika dibandingkan dengan seseorang yang umurnya lebih muda. untuk lebih jelasnya mengenai hal tersebut maka dapat dilihat dibawah ini:

Tabel V.3 Identitas Umur Responden ASN Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase
1.	21-30	-	-
2.	31-40	-	-
3.	41-50	-	-
4.	51 Tahun Keatas	3	100%
Jumlah		3	100%

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021

Berdasarkan keterangan tabel V.3 diatas diketahui bahwa responden dari Kepala Kantor Camat Rengat Barat, Kepala Sub Bagian Umum dan Kepala Seksi Pemerintahan memiliki rentang umur yaitu 51 tahun keatas. Sehingga bisa dinyatakan responden sudah sangat mengetahui kepemimpinan yang ada di Kantor Camat rengat Barat tersebut. Kemudian bisa dilihat juga identitas responden dari umur masyarakat yang melakukan pengurusan di Kantor Camat Rengat Barat, untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.4 Identitas Jumlah Responden Masyarakat Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase
1.	21-30	1	33%
2.	31-40	1	33%
3.	41-50	1	33%
4.	51 Tahun Keatas	-	-
Jumlah		3	100%

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021

Berdasarkan keterangan tabel V.4 diatas diketahui bahwa responden dari masyarakat memiliki rentang umur yaitu usia 21-30 sebanyak 1 orang atau sebesar 33%, kemudian rentang umur 31-40 sebanyak 1 orang atau sebesar 33%, dan rentang umur 41-50 sebanyak 1 orang atau sebesar 33%. Sehingga dari keterangan tersebut bisa dinyatakan rentang umur yang melakukan pengurusan di Kantor Kecamatan Rengat Barat Beragam dan sudah memiliki usia yang produktif dalam melakukan pengurusan kepentingannya di Kecamatan.

3. Pendidikan Responden

Pendidikan merupakan suatu usaha seseorang dalam rangka memberikan pengembangan terhadap pola pikir orang lain dalam memahami dan menilai suatu dimana dari tingkat pendidikan kita akan mengetahui kemampuan seseorang yang cenderung akan mempengaruhi pola pikir tingkah laku setiap orang semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin matang pola pikir seseorang dalam berbuat dan bertingkah laku dalam mengambil keputusan dalam rangka melaksanakan suatu pekerjaan.

Pendidikan tidak mudah didapatkan begitu saja melainkan melalui beberapa tahapan-tahapan baik sekolah, lingkungan masyarakat maupun keluarga. maka dari itu bisa dilihat pada tabel pendidikan dibawah ini yaitu:

Tabel V.5 Identitas Responden ASN Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase
1.	SD	-	-
2.	SMP	-	-
3.	SMA	1	33%
4.	Strata Satu (S1)	1	33%
5.	Strata Dua (S2)	1	33%
Jumlah		3	100%

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021

Berdasarkan keterangan tabel V.5 diatas diketahui bahwa pendidikan terakhir Aparatus Sipil Negara di Kecamatan Rengat Barat adalah S2 sebanyak orang, dan responden yang memiliki pendidikan S1 sebanyak 1 orang serta responden yang memiliki pendidikan SMA sebanyak 1 orang. Jadi bisa dikatakan untuk tingkat pendidikan terakhir pada *key Informan* terdiri dari SMA, S1, dan S2. Kemudian tingkat pendidikan dari responden masyarakat lebih jelasnya bisa dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.6 Identitas Jumlah Responden Masyarakat Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase
1.	SD	-	-
2.	SMP	-	-

3.	SMA	2	67%
4.	Strata Satu (S1)	1	33%
5.	Strata Dua (S2)	-	-
Jumlah		3	100%

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021

Berdasarkan keterangan tabel V.6 diatas diketahui bahwa tingkat pendidikan responden dari masyarakat adalah SMA sebanyak 2 orang dan responden yang memiliki pendidikan S1 sebanyak 1 orang. Jadi bisa dikatakan tingkat pendidikan masyarakat yang melakukan pengurusan di Kecamatan Rengat Barat sudah memiliki pendidikan yang cukup tinggi.

B. Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Di Masa Covid-19 (Studi Di Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu)

Dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah akan sangat bergantung pada kesiapan pemerintah daerah dalam menata sistem pemerintahan agar tercipta pelayanan publik yang efektif, efisiensi, transparansi dan akuntabel serta mendapat partisipasi dari masyarakat dalam penyelenggaraan pemerintahannya. Sesuai dengan amanat Undang-undang No.23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah, Bahwa penyelenggaraan pmerintahan daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, dan kehasaan suatu daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Dalam pelaksanaan tugas sehari-hari sebagai aparatur pemerintah dan abdi masyarakat masih banyak Aparatur Sipil Negara yang belum melaksanakan tugas dinas dengan sebaik-baiknya terutama dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat, belum melaksanakan segala ketentuan pemerintah Salah satu faktor dalam menerapkan disiplin kerja tersebut adalah dengan memberikan hukuman atau sanksi dan hal ini sangat diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan kerja. Demikian halnya dengan Pemerintahan Kecamatan Rengat Barat yang salah satu tujuan utamanya adalah memberikan pelayanan yang efektif dan efisien kepada

masyarakat secara maksimal dan salah-satu indikator dalam mewujudkannya dengan meningkatkan disiplin kerja pegawai. Namun pada kenyataannya, disiplin kerja tidak lepas kaitannya dengan bagaimana pimpinan menjalankan perannya sebagai kepala organisasi. Pimpinan dinilai memegang peranan yang penting dan strategis terhadap disiplin kerja pegawai sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Camat diatur pada Pasal 224 UU No.23 Tahun 2014 sebagai berikut :

1. Kecamatan dipimpin oleh seorang kepala kecamatan yang disebut camat yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati/wali kota melalui sekretaris Daerah.
2. Bupati/wali kota wajib mengangkat camat dari pegawai negeri sipil yang menguasai pengetahuan teknis pemerintahan dan memenuhi persyaratan kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
3. Pengangkatan camat yang tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibatalkan keputusan pengangkatannya oleh gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat.

Yang perlu digaris bawahi bahwa pengangkatan Camat, pada penjelasan pasal 224 UU No. 23 Th 2014 dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan menguasai pengetahuan teknis pemerintahan adalah dibuktikan dengan ijazah diploma / sarjana pemerintahan atau sertifikat profesi keparamongprajaan. Kenyataan yang berlaku sekarang ini banyak Camat yang tidak memenuhi syarat dimaksud diatas.

Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang lain, atau seni yang mempengaruhi perilaku baik perorangan atau kelompok (Thoha, 2012:29).

Keberhasilan suatu kepemimpinan camat dalam meningkatkan disiplin kerja aparatur sipil negara dapat dinilai menggunakan beberapa indikator. Untuk mengetahui keberhasilan kepemimpinan camat di kantor rengat barat, penulis menggunakan teori Davis sebagai grand teori.

Menurut Davis (dalam Thoah, 2012: 33) untuk menilai keberhasilan pimpinan dalam kepemimpinan ada beberapa indikator diantaranya adalah:

- a. Kecerdasan
- b. Kedewasaan dan keluasan sosial
- c. Motivasi diri dan dorongan berprestasi
- d. Sikap-sikap hubungan kemanusiaan.

Untuk menilai keberhasilan kepemimpinan Camat Rengat Barat berdasarkan indikator yang di kemukakan oleh Davish, peneliti melakukan wawancara kepada beberapa informan untuk mengetahui kemampuan pemimpin secara nyata. Berikut penguraian dari hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti terhadap informan berdasarkan indikator penilaian :

1. Kecerdasan

Pada umumnya pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin. Namun demikian pemimpin tidak bisa melampaui terlalu banyak dari kecerdasan pengikutnya. Untuk mendukung keberhasilan suatu kepemimpinan, seorang pemimpin seharusnya dapat menggunakan kecerdasannya untuk mempengaruhi orang lain agar dapat melaksanakan tugas ataupun perintahnya demi mencapai tujuan bersama yang diinginkan. Dengan demikian seorang pemimpin dituntut untuk memiliki beberapa aspek kecerdasan, seperti kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan spiritual. Hal ini perlu dimiliki khususnya oleh Camat Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu sebagai pemimpin.

Kecerdasan emosional yaitu kemampuan seseorang dalam mengendalikan diri, sehingga ketika terjadi masalah tidak akan mengganggu kinerjanya maupun orang lain yang ada disekitarnya. Untuk menilai Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Aparatur Sipil Negara (Studi di Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu)

dalam aspek kecerdasan emosional, peneliti mengajukan pertanyaan kepada Bapak H. Hendry, Sos., M.Si selaku Kepala Kantor Camat Rengat Barat, beliau menyatakan bahwa :

“Mengemban jabatan sebagai seorang camat, Saya menyadari bahwa kemampuan dalam mengendalikan emosi itu penting. Emosi itu ada yang positif, ada juga yang negatif. Nah emosi negatif ini yang perlu kita kendalikan, bagaimana caranya agar tidak memberikan dampak yang buruk terhadap diri sendiri maupun lingkungan di sekitar kita. Tidak hanya emosi kita pribadi, ada baiknya jika kita bisa membantu orang lain mengendalikan emosi mereka, membimbing, memberikan arahan dalam mengelola emosi negatif tersebut menjadi emosi yang positif sehingga dapat memberikan dampak yang lebih baik dalam pekerjaan.”

Selain itu peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak Mukrowi, S.Sos selaku Kepala Sub Bagian Umum, beliau menyatakan bahwa :

“Menurut Saya pengendalian emosi Bapak Camat sudah sangat baik. Hal ini dapat terlihat langsung dari sikap sehari-harinya. Bapak Henry selaku Camat selalu membagikan emosi positifnya seperti memberikan semangat atau tersenyum ketika berpas pasan dengan pegawai. Emosi positif seperti ini tentunya bisa menular kepada orang lain, bisa membuat semangat kerja meningkat dan mood kerja pun jadi bagus. Sejauh ini juga saya belum pernah melihat Bapak Camat memperlihatkan emosi negatifnya seperti kesal atau marah di depan pegawainya. Jikalau ada pegawai yang melakukan pekerjaan tidak dengan semestinya, beliau akan memberikan pendekatan serta arahan dengan baik.”

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa Bapak Camat Rengat Barat menyadari tentang pentingnya pengendalian emosi dan sudah menerapkannya dalam kepemimpinan. Hal ini juga di benarkan oleh salah satu pegawainya Kasubag Umum, dimana kemampuan pengendalian emosi Bapak Camat dapat dilihat dari sikap sehari-hari nya selama

memimpin. Dapat disimpulkan bahwa Bapak Camat Rengat Barat sudah memiliki kemampuan pengendalian emosi yang sangat baik.

Aspek kecerdasan berikutnya yang harus dimiliki seorang pemimpin yaitu kecerdasan intelektual. Kecerdasan intelektual yang dimaksud yaitu kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, seperti berfikir, menalar, dan memecahkan masalah. Di masa covid-19 ini terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi pegawai pemerintahan seperti penyesuaian jam kerja dan media pelayanan yang dilakukan secara online. Terkait permasalahan ini peneliti ingin mengetahui bagaimana Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Aparatur Sipil Negara (Studi di Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu) dalam aspek kecerdasan intelektual. Hasil wawancara dengan Bapak H. Hendry, Sos., M.Si selaku Kepala Kantor Camat Rengat Barat, menyatakan bahwa :

“Permasalahan yang muncul pada masa covid-19 ini salah satunya yaitu kedisiplinan pegawai di kantor camat rengat barat mengalami penurunan. Menurunnya disiplin kerja ini dapat dilihat dari jumlah absensi pegawai. Untuk mengatasi hal ini saya sebagai camat tentunya memberikan beberapa tindakan, seperti melakukan pendekatan dengan pegawai yang terkait dengan cara memberikan teguran lisan serta nasehat sesuai dengan normatif atau aturan yang berlaku.”

Berdasarkan hasil wawancara diatas Bapak Camat Rengat Barat sudah cukup baik dalam menggunakan kecerdasan intelektualnya dalam memecahkan permasalahan yang terjadi akibat pandemi covid-19.

Aspek kecerdasan terakhir yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin yaitu kecerdasan spiritual. Kecerdasan spiritual yang dimaksud yaitu kemampuan seseorang dalam menghadapi dan memecahkan permasalahan berdasarkan makna dan nilai-nilai kehidupan. Dalam hal ini peneliti ingin mengetahui apakah ada bimbingan atau pendekatan spiritual yang diberikan oleh Bapak Camat untuk mendukung Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kedisiplinan

Kerja Aparatur Sipil Negara di Masa Covid-19 (Studi di Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu). Hasil wawancara dengan Bapak H. Hendry, Sos., M.Si selaku Kepala Kantor Camat Rengat Barat, menyatakan bahwa :

“Untuk menghindari resiko terpaparnya covid-19 yang tentunya dapat menghambat penyelenggaraan kerja atau pelayanan terhadap masyarakat, Saya memberikan arahan kepada pegawai agar menggunakan waktu isoma dengan sebaik-baiknya. Tidak hanya menggunakan waktu untuk makan dan istirahat, Saya juga menghimbau kepada mereka untuk senantiasa menunaikan ibadah, seperti shallat bagi yang beragama islam serta banyak-banyak meminta perlindungan agar kita semua tetap diberikan kesehatan, dihindarkan dari masalah masalah yang sedang terjadi di masa covid-19 ini. Dengan begitu, penyelenggaraan pekerjaan dapat dilakukan dengan lancar tanpa adanya gangguan dari dampak pandemi covid-19.”

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa pandemi covid-19 dapat menghambat penyelenggaraan kerja atau pelayanan terhadap masyarakat. Oleh sebab itu bapak camat rengat barat memberikan pendekatan secara spiritual kepada pegawainya agar terhindar dari masalah-masalah yang terjadi di masa covid-19. Dengan demikian dapat dikatan bahwa Bapak Camat telah menggunakan kecerdasan spiritual dengan baik dalam membimbing pegawainya.

Kesimpulan dari hasil wawancara pada indikator kecerdasan yaitu Bapak Camat Rengat Barat telah menggunakan kecerdasannya dengan sangat baik.

2. Kedewasaan dan Keluasan Hubungan Sosial

Pemimpin cenderung memiliki pemikiran yang matang serta mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas-aktivitas sosialnya. Indikator kedewasaan dan keluasan hubungan sosial merupakan sikap dan kemampuan yang penting untuk dimiliki seorang pemimpin agar dapat memberikan arahan yang baik dan mengajak bawahannya untuk dapat bekerja bersama-

sama. Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial seorang pemimpin dapat dilihat dari kemampuannya dalam bersosialisasi, bekerja sama, bertanggung jawab, dan memiliki rasa percaya diri.

Untuk menilai kemampuan bersosialisasi sebagai penunjang keberhasilan Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Aparatur Sipil Negara (Studi di Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu), pemimpin diharapkan dapat bersosialisasi dengan pegawai serta dapat berinteraksi dengan baik dengan masyarakat setempat. Dalam hal ini peneliti ingin mengetahui apakah camat rengat barat telah bersosialisasi dengan baik dengan pegawainya dan bagaimana cara bapak camat bersosialisasi selama penyelenggaraan kerja di masa pandemi covid-19. Hasil wawancara dengan Bapak Mukrowi, S.Sos selaku Kepala Sub Bagian Umum, menyatakan bahwa :

“Bagi Saya Bapak Henry di dalam lingkungan kerja telah mampu bersosialisasi dengan baik dengan pegawai-pegawainya. Pak Henry biasanya meluangkan waktu bersama pegawai, serta melibatkan pegawai dengan bertanya ide-ide apa yang kira-kira kami miliki untuk kepentingan penyelenggaraan pekerjaan. Tapi di masa covid-19 ini kan ada aturan dimana kita harus menjaga jarak antara satu dengan yang lainnya. Tentu tidak bisa lagi seperti dulu, bertemu disatu ruangan untuk membicarakan suatu hal. Namun hal ini tidak menjadi penghambat, bisa dengan menggunakan media online agar tetap bisa berinteraksi satu sama lain. Saat ini rapat atau apapun itu lebih sering menggunakan media online.”

Selain itu peneliti juga bertanya kepada masyarakat untuk melihat bagaimana pendapat mereka, apakah bapak camat rengat barat sudah berinteraksi dengan baik dengan masyarakat setempat. Hasil wawancara dengan Ibu Fitri Ekamayanti, selaku masyarakat yang pernah berurusan terkait pelayanan, menyatakan bahwa :

“Ya kalo bagi saya, pak camat baik orangnya, bukan cuma dikantor tapi kalo lagi diluar juga baik. Ketemu disekitar kantor paling tidak tegur sapa dan saling nanya kabar. Seandainya ketemu diluar kantor juga saling betegur sapa. cuma karna covid-19 ini kondisi berubah jadi jarang jumpa diluar. Jadi kalo soal bersosialisasi menurut saya pak camat baik”

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa Bapak Camat Rengat Barat mampu bersoialisasi dengan baik dengan pegawainya baik dimasa pandemi covid-19 maupun di masa sebelum pandemi covid-19. Tidak hanya bersosialisasi dengan pegawainya, Bapak Camat Rengat Barat juga melibatkan ide-ide atau pendapat dari pegawainya dalam penyelenggaraan pekerjaan. Selain itu Ibu Fitri Ekamayanti mengatakan Camat rengat barat sudah berinteraksi cukup baik dengan masyarakat setempat.

Selanjutnya, Untuk menilai kemampuan bekerja sama Camat Rengat Barat sebagai penunjang keberhasilan Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Aparatur Sipil Negara (Studi di Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu), pemimpin diharapkan mampu mengarahkan bawahannya untuk bekerja sama dengan baik. Dalam hal ini peneliti ingin mengetahui apakah bapak camat rengat barat sudah mengarahkan pegawainya agar dapat bekerja bersama-sama selama melakukan penyelenggaraan kerja. Hasil wawancara dengan Bapak H. Hendry, Sos., M.Si selaku Kepala Kantor Camat Rengat Barat, menyatakan bahwa :

“Selama bekerja baik bagi pemimpin maupun sesama pegawai, kerja sama sangat diperlukan, apalagi di masa covid-19. Biasanya dalam pengambilan keputusan terkait kedisiplinan pegawai di masa covid-19, Saya juga melibatkan pendapat dari pegawai dengan bertanya ide-ide mereka untuk berlangsungnya penyelenggaraan kerja yang maksimal. Dengan harapan pegawai Kantor Camat Rengat Barat dapat menjalankan tugas dengan baik dan masyarakat mendapatkan pelayanan dengan maksimal.”

Selain itu peneliti juga bertanya kepada pegawai untuk mengetahui adakah arahan atau ajakan dari bapak camat kepada pegawai untuk dapat bekerja sama saat melakukan penyelenggaraan kerja. Hasil wawancara dengan Bapak Mukrowi, S.Sos selaku Kepala Sub Bagian Umum, menyatakan bahwa :

“Tya, pak Henry selalu menyarankan kepada kami agar selalu bekerja bersama-sama dan saling tolong menolong saat ada pegawai yang mengalami kesusahan.”

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat dikatakan bahwa bapak camat rengat barat sudah cukup baik dalam memberikan arahan kepada pegawainya agar dapat bekerja Bersama-sama terutama di masa covid-19 agar pekerjaan yang dihasilkan dapat lebih maksimal.

Selanjutnya, Untuk melihat rasa tanggung jawab sebagai penunjang keberhasilan Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Aparatur Sipil Negara (Studi di Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu), pemimpin diharapkan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dan dapat dijadikan pedoman bagi pegawai lainnya. Dalam hal ini peneliti ingin mengetahui seperti apa rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh Bapak Camat sebagai pemimpin terutama dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di masa covid-19. Hasil wawancara dengan Bapak H. Hendry, Sos., M.Si selaku Kepala Kantor Camat Rengat Barat, menyatakan bahwa :

“Semua tindakan saya sebagai pemimpin dalam bekerja dikantor camat rengat barat tentunya akan menjadi contoh bagi pegawai. Contohnya dalam hal bekerja, pegawai akan melihat apakah saya disiplin saat bekerja. Apalagi dengan adanya kebijakan dari pemerintah daerah terkait pemberlakuan shift 50% WFH dan 50% WFO. Saya akan berusaha semaksimal mungkin untuk menerapkan kebijakan tersebut kepada diri sendiri sehingga harapannya pegawai lain dikantor camat rengat barat pun juga disiplin dalam bekerja meski ada di dalam kondisi seperti saat ini. Namun masih ada pegawai yang kurang bertanggung jawab dalam bekerja dan tidak disiplin seperti

misalnya pegawai yang telat masuk kantor atau pegawai yang berada di kantin pada saat jam kerja. Jika ada pelanggaran seperti ini maka akan saya beri sanksi. Biasanya pegawai yang tidak disiplin langsung saya tegur. Jika pegawai tersebut masih melakukan hal yang sama akan saya kasih sanksi tertulis.”

Selain itu peneliti juga bertanya kepada pegawai untuk mengetahui apakah bapak Camat dapat di jadikan pedoman bagi pegawai lainnya dalam hal tanggung jawab kerja. Hasil wawancara dengan Bapak Jaat selaku Kasi Pemerintahan, menyatakan bahwa :

“Untuk masalah tanggung jawab, apalagi dalam hal tanggung jawab bekerja saya selalu mencontoh dari bapak Henry. Kalau pegawai lain saya kurang tau. Saya rasa semua pegawai cukup bertanggung jawab dalam pelaksanaannya. Namun tentu saja ada pegawai yang belum mencontoh tanggung jawab seperti yang pak Henry lakukan. Disini saya masih melihat ada pegawai yang tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya terutama disiplinnya selama bekerja. disinilah yang menjadi faktor kurang maksimalnya kerja terkhusus pada masa covid-19.”

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa bapak Camat Rengat Barat sudah berusaha bertanggung jawab atas pekerjaannya dan berharap dapat dijadikan pedoman bagi pegawai lainnya. Namun masih ada ditemukan pegawai yang tidak bertanggung jawab secara maksimal atas tugas yang diberikan dan tidak disiplin dalam bekerja seperti yang diharapkan bapak Camat Rengat Barat.

Penilaian terakhir dalam indikator kedewasaan dan keluasan hubungan sosial untuk menunjang keberhasilan Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Aparatur Sipil Negara (Studi di Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu) yaitu memiliki rasa percaya diri. Pemimpin diharapkan mempunyai komitmen yang tinggi dan percaya diri serta tidak goyah terhadap keputusan yang diambil. Dalam hal ini peneliti ingin mengetahui seperti apa rasa percaya diri yang dimiliki bapak Camat Rengat Barat dalam

memandang keberhasilannya sebagai seorang pemimpin, serta apa pengaruh keberhasilan tersebut terhadap dirinya dan apa peran yang sudah dilakukanya dalam keberhasilan tersebut. Hasil wawancara dengan Bapak H. Hendry, Sos., M.Si selaku Camat Rengat Barat, menyatakan bahwa :

“Ya saya cukup yakin atas semua yang saya lakukan dalam bekerja sebagai Pemimpin. Baik dalam Perencanaan, pelaksanaan maupun mengevaluasi kerja. Juga upaya yang saya lakukan untuk meningkatkan disiplin pegawai Kantor Camat Rengat Barat. Karena tugas seorang pemimpin juga membimbing dan mampu mengarahkan bawahan dengan sebaik-baiknya. Karena itu semua sangat penting baik bagi saya maupun pegawai. Sebisa mungkin semua usaha saya lakukan demi mendapatkan hasil kerja yang maksimal.”

Dari hasil wawancara diatas dapat dikatakan Camat Rengat Barat cukup yakin dalam keberhasilan kepemimpinannya, baik dalam perencanaan, pelaksanaan maupun evaluasi kerja. Upaya Camat Rengat Barat dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai juga telah dilaksanakan. Sebagai pemimpin Bapak Camat Rengat Barat percaya diri untuk dapat mencapai banyak hal baik lainnya dimasa depan.

Kesimpulan dari hasil wawancara pada indikator ini yaitu bapak Camat Rengat Barat sudah memiliki pemikiran yang matang serta mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas-aktivitas sosialnya. Penilaian terhadap indikator kedewasaan dan keluasan hubungan sosial yang dimiliki bapak Camat Rengat Barat yaitu sudah cukup baik dilihat dari kemampuannya dalam bersosialisasi, bekerja sama, bertanggung jawab, dan memiliki rasa percaya diri yang tinggi.

3. Motivasi Diri dan Dorongan Berprestasi

Seorang pemimpin yang berhasil umumnya memiliki motivasi diri yang tinggi serta dorongan untuk berprestasi. Dorongan yang kuat ini kemudian tercermin pada kinerja yang

optimal, seorang pemimpin yang berhasil dapat dilihat dari kemampuannya dalam memotivasi pegawai, kemampuannya dalam mengarahkan tugas dengan baik, dan mampu memenuhi kebutuhan pegawainya agar tetap berprestasi.

Untuk menilai kemampuan pemimpin dalam memotivasi pegawai untuk menunjang keberhasilan Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Displin Kerja Aparatur Sipil Negara di Masa Covid-19 (Studi di Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu), peneliti ingin mengetahui apakah bapak camat telah memberikan motivasi kerja kepada pegawai agar tetap maksimal dalam bekerja selama masa covid-19 dan apa saja bentuk motivasi yang telah diberikan. Bapak H. Hendry, Sos., M.Si selaku Kepala Kantor Camat Rengat Barat, menyatakan bahwa :

“Saya sering memberikan motivasi kepada pegawai. Tentu itu adalah hal yang harus saya lakukan. Dengan cara ini pegawai bisa meningkatkan kepercayaan diri dan memiliki rasa optimis dalam bekerja. Apabila kepercayaan diri dan rasa optimis ini sudah ada didalam diri pegawai, otomatis pekerjaan yang dilakukan pegawai tersebut akan berjalan dengan baik. Bentuk motivasi yang saya berikan kepada pegawai seperti berbagi tentang pengalaman saya dalam bekerja. Selain itu, sebagai camat Saya juga mengutamakan kepentingan dan kebutuhan pegawai saya. Karna apabila kita memperhatikan kepentingan dan kebutuhan mereka, itu juga bisa menjadi motivasi dan penyemangat bagi mereka dalam bekerja. Kembali lagi seperti diawal, otomatis hasil kerja pegawai dibidang apapun itu akan berjalan dengan baik dan menghasilkan pelayanan yang baik untuk masyarakat nantinya.”

Selain itu peneliti juga bertanya kepada salah satu pegawai yaitu Bapak Jaat. Hasil wawancara dengan Bapak Jaat selaku Kepala Seksi Pemerintahan, menyatakan bahwa :

“Bapak Henry sering memberikan motivasi kepada kami. Apabila saya mengalami kesulitan saat bekerja, biasanya saya minta pendapat kepada beliau, lalu beliau

nantinya akan berbagi cerita-cerita atau pengalaman kerjanya yang bisa membuat semangat kerja saya naik lagi.“

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat dikatakan bahwa Camat Rengat Barat telah memberikan motivasi kepada pegawainya. Dengan harapan motivasi yang diberikan oleh Bapak Camat Rengat Barat kepada pegawainya dapat meningkatkan rasa percaya diri dan meningkatkan rasa optimis pegawai selama bekerja. Upaya yang dilakukan ini juga erat hubungannya dengan hasil kerja pegawai yang prima. Hal ini sejalan dengan pendapat yang diutarakan oleh Kasubag Pemerintahan bahwa Camat Rengat Barat sering memotivasi pegawai. Upaya yang telah dilakukan Camat dalam memotivasi pegawai Kantor Camat Rengat Barat dikatakan cukup berhasil dalam meningkatkan semangat kerja pegawai.

Untuk menilai kemampuan pemimpin dalam mengarahkan tugas dengan baik kepada pegawai dalam menunjang keberhasilan Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Displin Kerja Aparatur Sipil Negara di Masa Covid-19 (Studi di Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu), pemimpin diharapkan mampu memberikan arahan yang baik sehingga dapat dijadikan teladan oleh pegawainya serta dapat memberikan inovasi / strategi baru terhadap permasalahan yang sedang dihadapi. Dalam hal ini peneliti ingin mengetahui bagaimanakah cara Camat Rengat Barat dalam memberikan arahan bekerja kepada pegawai di masa covid-19. Hasil wawancara dengan Bapak H. Hendry, Sos., M.Si selaku Kepala Kantor Camat Rengat Barat, menyatakan bahwa :

“Tidak sedikit pegawai yang kesulitan dalam menyesuaikan sistem kerja di masa covid-19. Terutama pegawai yang sudah berusia 50 tahun keatas, mereka merasa kesulitan dalam bekerja, yang mana melalui sistem online seperti rapat yang diadakan secara daring. Disini saya memberikan arahan kepada pegawai yang paham dengan penggunaan media online untuk membantu pegawai yang tidak paham dengan penggunaan media online.”

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat dikatakan bahwa terdapat beberapa pegawai yang mengalami kesulitan dengan sistem kerja di masa covid-19. Terkait hal ini bapak Camat Rengat Barat memberikan arahan bekerja kepada pegawainya yang lebih mengerti untuk membantu pegawai lain yang tidak mengerti dengan sistem kerja di masa covid-19. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa bapak Camat Rengat Barat sudah memberikan arahan kerja yang cukup kepada pegawainya.

Untuk menilai kemampuan pemimpin dalam memenuhi kebutuhan pegawai agar tetap berprestasi untuk menunjang keberhasilan Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara di Masa Covid-19 (Studi di Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu), pemimpin diharapkan memberikan pelatihan kerja dalam mengembangkan bakat atau minat yang dimiliki pegawainya. Pemimpin juga melakukan pemantauan terhadap pengembangan minat dan bakat bawahannya untuk melihat bagaimana produktifitas kinerja pegawainya. Dalam hal ini peneliti ingin mengetahui bagaimana cara bapak Camat Rengat Barat dalam memenuhi kebutuhan kerja pegawainya di masa covid-19 dan apakah terjadi penurunan disiplin kerja terkait penerapan sistem kerja dari rumah atau WFH di masa covid-19. Hasil wawancara dengan Bapak H. Hendry, Sos., M.Si selaku Kepala Kantor Camat Rengat Barat, menyatakan bahwa :

“Terkait penurunan disiplin kerja selama WFH, Saya rasa kinerja pegawai di kantor Camat Rengat Barat cukup stabil. Dapat dilihat dari terpenuhinya pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Sejauh ini tidak ada complain dari masyarakat tentang pelayanan yang diberikan sejak penerapan WFH. Cuman ada terjadi sedikit miss komunikasi pada saat awal awal diterapkannya WFH. Langkah yang saya lakukan yaitu dengan cara memantau perkembangan pegawai terkait disiplin kerja pegawai. Setelah melakukan pemantauan saya juga menyarankan mereka untuk aktif mengembangkan hal yang disukai serta mempelajari segala sesuatu yang berkaitan

dengan pekerjaan melalui internet. Apalagi di saat pandemi seperti ini, pasti ada pegawai yang mengalami kendala saat bekerja. Dengan cara ini mereka bisa menambah wawasan dan terus belajar mengikuti perkembangan zaman.”

Selain itu peneliti juga bertanya kepada masyarakat yaitu Bapak Supardi terkait disiplin kerja pegawai Kantor Camat Rengat Barat selama masa covid-19. Hasil wawancara dengan Bapak Supardi, menyatakan bahwa :

“Kalau menurut saya, selama penerapan sistem kerja dari rumah pasti ada beberapa pegawai yang gak disiplin. Soalnya gak kelihatan kan mereka dirumah beneran kerja apa tidak.”

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa disiplin kerja pegawai selama masa covid-19 menurut Camat Rengat Barat cukup stabil, meskipun terdapat beberapa pegawai yang sulit untuk terbiasa pada awal penerapan sistem kerja dari rumah atau WFH. Namun pendapat tersebut tidak sejalan dengan pendapat yang diberikan oleh masyarakat yang menyatakan hal sebaliknya. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa Camat Rengat Barat sudah berusaha agar disiplin kerja pegawai tetap stabil selama penerapan sistem kerja dari rumah.

Kesimpulan dari hasil wawancara pada indikator ini yaitu bapak Camat Rengat Barat sudah memberikan motivasi kepada pegawainya, cukup dalam mengarahkan tugas, serta memantau pegawainya agar tetap disiplin dalam bekerja terutama di masa covid-19. Maka dapat dikatakan Bapak Camat Rengat Barat sudah cukup baik dalam memenuhi indikator motivasi diri dan dorongan berprestasi.

4. Sikap-Sikap Hubungan Kemanusiaan

Para pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan bawahannya dan mampu berpihak kepada mereka. Pemimpin diharapkan mampu menjaga hubungan baik dengan bawahan maupun masyarakat, serta berkomunikasi dan berinteraksi dengan baik dalam kondisi apapun baik itu komunikasi langsung maupun tidak langsung. Sikap-sikap hubungan

kemanusiaan yang dimiliki oleh pemimpin dapat dilihat dari kemampuannya dalam menjaga hubungan baik dengan pegawainya serta mengkoordinasikan pegawai untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Untuk menilai kemampuan pemimpin dalam menjaga hubungan baik dengan pegawai sebagai penunjang keberhasilan Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Displin Kerja Aparatur Sipil Negara di Masa Covid-19 (Studi di Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu), peneliti ingin mengetahui bagaimana hubungan kekeluargaan yang terjalin di kantor camat rengat barat, terutama di masa covid-19 apakah hubungan baik tetap terjaga seperti pada saat sebelum covid-19. Hasil wawancara dengan Bapak H. Hendry, Sos., M.Si selaku Kepala Kantor Camat Rengat Barat, menyatakan bahwa :

“Hubungan kekeluargaan yang terjalin di kantor camat kita ini masih sangat erat, sama seperti sebelum terjadinya pandemi. Di kantor kami selalu menanyakan bagaimana kondisi keluarga, kesehatan dan lain sebagainya. Saling menolong ketika ada yang membutuhkan, karena situasi seperti ini sama-sama kita alami. Dengan demikian tetap terjalin hubungan emosional yang erat, komunikasi via telfon juga tetap lancar.”

Dari hasil wawancara diatas dapat dikatakan bahwa hubungan baik yang terjalin di kantor Camat Rengat Barat sangat baik sama seperti sebelum adanya covid-19. Pada saat situasi berubah karena adanya covid-19 komunikasi dilakukan via telfon.

Untuk menilai kemampuan pemimpin dalam mengkoordinasi pegawai untuk mendapatkan hasil yang maksimal sebagai penunjang keberhasilan Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Displin Kerja Aparatur Sipil Negara di Masa Covid-19 (Studi di Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu), pemimpin diharapkan dapat memberikan pembagian tugas yang sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan. Dalam hal ini peneliti ingin mengetahui apakah Bapak Camat sudah berhasil mengkoordinasikan pegawainya sehingga

pelaksanaan tugas berjalan dengan lancar. Hasil wawancara dengan Bapak H. Hendry, Sos., M.Si selaku Kepala Kantor Camat Rengat Barat, menyatakan bahwa :

“Cara yang saya lakukan terkait mengkoordinir pegawai Kantor Camat Rengat Barat, selain secara langsung kepada staff juga dengan mengoptimalkan pelaksanaan tugas dari pejabat struktural dikecamatan. Cara nya yaitu melalui arahan langsung, komunikasi via telfon, dan juga pembinaan sehari-hari secara berkala.”

Selain itu peneliti juga bertanya kepada salah satu pegawai yaitu Bapak Jaat. Hasil wawancara dengan Bapak Jaat selaku Kepala Seksi Pemerintahan, menyatakan bahwa :

“Yang saya alami, terkait koordinasi pelaksanaan tugas yang diberikan oleh Bapak Camat sudah sangat jelas dan mudah untuk dipahami. Saya rasa pegawai lain juga berpendapat seperti itu.”

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat dikatakan bahwa Bapak Hendry selaku Camat rengat Barat telah mengkoordinasi pegawainya dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari pendapat salah satu pegawainya yang mengatakan bahwa koordinasi yang diberikan oleh Bapak Camat Rengat Barat kepada pegawainya sangat jelas dan mudah untuk dipahami.

Kesimpulan dari hasil wawancara pada indikator ini yaitu bapak Camat Rengat Barat sudah menjaga hubungan baik dengan pegawainya dan mampu mengkoordinir pegawainya untuk mendapatkan hasil yang maksimal dalam bekerja. Maka dapat dikatakan Bapak Camat Rengat Barat sudah sangat baik dalam memenuhi indikator sikap-sikap dan keluasan hubungan sosial.

C. Faktor Penghambat Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Di Masa Covid-19 (Studi Di Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu)

Setelah melakukan penelitian mengenai Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Di Masa Covid-19 (Studi Kecamatan Rengat Barat

Kabupaten Indragiri Hulu) diketahui beberapa faktor penghambat keberhasilan kepemimpinan camat, antara lain :

1. Indikator Kedewasaan dan Keluasan Hubungan Sosial

Pada indikator ini penulis melakukan wawancara dengan Bapak H. Hendry, Sos., M.Si selaku Kepala Kantor Camat Rengat Barat, beliau menyatakan bahwa :

“Semua tindakan saya sebagai pemimpin dalam bekerja dikantor camat rengat barat tentunya akan menjadi contoh bagi pegawai. Contohnya dalam hal bekerja, pegawai akan melihat apakah saya disiplin saat bekerja. Apalagi dengan adanya kebijakan dari pemerintah daerah terkait pemberlakuan shift 50% WFH dan 50% WFO. Saya akan berusaha semaksimal mungkin untuk menerapkan kebijakan tersebut kepada diri sendiri sehingga harapannya pegawai lain dikantor camat rengat barat pun juga disiplin dalam bekerja meski ada di dalam kondisi seperti saat ini. Namun masih ada pegawai yang kurang bertanggung jawab dalam bekerja dan tidak disiplin seperti misalnya pegawai yang telat masuk kantor atau pegawai yang berada di kantin pada saat jam kerja. Jika ada pelanggaran seperti ini maka akan saya beri sanksi. Biasanya pegawai yang tidak disiplin langsung saya tegur. Jika pegawai tersebut masih melakukan hal yang sama akan saya kasih sanksi tertulis.”

Hal ini sejalan dengan perkataan salah satu pegawai yaitu Bapak Jaat. Hasil wawancara dengan Bapak Jaat selaku Kasi Pemerintahan, menyatakan bahwa :

“Untuk masalah tanggung jawab, apalagi dalam hal tanggung jawab bekerja saya selalu mencontoh dari bapak Henry. Kalau pegawai lain saya kurang tau. Saya rasa semua pegawai cukup bertanggung jawab dalam pelaksanaannya. Namun tentu saja ada pegawai yang belum mencontoh tanggung jawab seperti yang pak Henry lakukan. Disini saya masih melihat ada pegawai yang tidak bertanggung jawab

atas pekerjaannya terutama disiplinnya selama bekerja. disinilah yang menjadi faktor kurang maksimalnya kerja terkhusus pada masa covid-19.”

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa Camat sudah berusaha semaksimal mungkin untuk menjadi contoh yang baik bagi pegawai kantor camat. Namun masih ada Aparatur Sipil Negara yang tidak disiplin dalam bekerja atau tidak mempergunakan waktu kerja sebagaimana semestinya terutama di masa covid-19. Serta masih ada Aparatur Sipil Negara yang tidak bertanggung jawab secara maksimal dalam menjalankan tugas yang di berikan oleh camat, terutama selama masa covid-19 dimana ada kebijakan dari pemerintah daerah terkait penerapan sistem kerja dari rumah atau WFH.

2. Indikator Motivasi Diri dan Dorongan Berprestasi

Pada indikator ini penulis melakukan wawancara dengan Bapak H. Hendry, Sos., M.Si selaku Kepala Kantor Camat Rengat Barat, beliau menyatakan bahwa :

“Tidak sedikit pegawai yang kesulitan dalam menyesuaikan sistem kerja di masa covid-19. Terutama pegawai yang sudah berusia 50 tahun keatas, mereka merasa kesulitan dalam bekerja, yang mana melalui sistem online seperti rapat yang diadakan secara daring. Disini saya memberikan arahan kepada pegawai yang paham dengan penggunaan media online untuk membantu pegawai yang tidak paham dengan penggunaan media online.”

Berdasarkan hasil wawancara diatas Bapak Camat Rengat Barat memiliki faktor penghambat yaitu masih terdapat beberapa pegawai yang kesulitan dalam menyesuaikan sistem kerja baru di masa covid-19. Hal ini menyebabkan terhambatnya penyelenggaraan kerja dan pelayanan yang di berikan kepada masyarakat menurut dan tidak maksimal.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian mengenai Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara di Masa Covid-19 (Studi di Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu) dapat diketahui dari hasil wawancara :

1. Berdasarkan indikator penilaian keberhasilan kepemimpinan yang dikemukakan oleh Davish bahwa Bapak Camat Rengat Barat sudah cukup berhasil dalam kepemimpinannya di Kantor Camat Rengat Barat. Dilihat dari indikator Kecerdasan, Bapak Camat Rengat Barat telah menggunakan kecerdasannya dengan sangat baik. Selanjutnya untuk indikator Kedewasaan dan Keluasan Hubungan Sosial, dalam kepemimpinannya Bapak Camat Rengat Barat sudah cukup baik dilihat dari kemampuannya dalam bersosialisasi, bekerja sama, bertanggung jawab, dan memiliki rasa percaya diri yang tinggi. Kemudian pada indikator Motivasi Diri dan Dorongan Berprestasi, Bapak Camat Rengat Barat sudah cukup baik dilihat dari kemampuannya dalam memberikan motivasi kepada pegawai, mengarahkan tugas dengan baik, serta memberikan arahan bekerja kepada pegawai. Pada indikator terakhir yaitu Sikap-Sikap dan Hubungan Kemanusia, Bapak Camat Rengat Barat dinilai sudah sangat baik dilihat dari kemampuannya dalam menjaga hubungan baik dengan pegawai dan mampu mengkoordinir pegawainya untuk mendapatkan hasil yang maksimal dalam bekerja. Keberhasilan kepemimpinan ini tentunya sangat berpengaruh dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di kantor camat rengat barat terutama di masa covid-19.
2. Adapun yang menjadi faktor penghambat dalam Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara di Masa Covid-19 (Studi di Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu) Berdasarkan indikator penilaian

keberhasilan kepemimpinan yang dikemukakan oleh Davish bahwa pada indikator Kedewasaan dan Keluasan Hubungan Sosial, Bapak Camat Rengat Barat memiliki faktor penghambat yaitu masih ada pegawai yang belum maksimal dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan masih ada pegawai yang tidak disiplin selama sistem kerja baru yang diterapkan. Selanjutnya pada indikator Motivasi Diri dan Dorongan Berprestasi, Bapak Camat Rengat Barat memiliki faktor penghambat yaitu terdapat beberapa pegawai yang mengalami kesulitan dengan sistem kerja di masa covid-19.

Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Camat Rengat Barat Dalam Meningkatkan Displin Kerja Aparatur Sipil Negara di Masa Covid-19 (Studi di Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu) dinilai berada dalam kategori cukup baik.

B. Saran

Setelah penulis melakukan penelitian terkait dengan Kepemimpinan Camat Dalam Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Displin Kerja Aparatur Sipil Negara Di Masa Covid-19 (Srudi di Kecamatan rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu) ada beberapa saran yang penulis rangkum seperti dibawah ini:

1. Perlu adanya tindakan tegas dari Camat selaku pemimpin terkait adanya Aparatur Sipil Negara yang tidak disiplin dalam bekerja atau tidak mempergunakan waktu kerja sebagaimana semestinya terutama di masa covid-19. Hal ini dipandang perlu agar tingkat disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu tidak mengalami penurunan terutama di masa covid-19.
2. Peneliti menyarankan kepada pegawai Kantor Camat rengat Barat agar lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh Camat baik saat penerapan sistem kerja dirumah maupun di kantor. Dalam hal ini Camat Rengat Barat juga bisa memberikan

apresiasi seperti penghargaan (reward) kepada pegawai yang sudah menjalankan tugasnya dengan sangat baik agar pegawai termotivasi untuk menjalankan tugas dengan lebih baik lagi.

3. Selain menjalankan kebijakan yang di berikan oleh pemerintah daerah terkait menyesuaikan sistem kerja di masa covid-19, peneliti merasa perlu adanya inovasi baru dari Camat Rengat Barat agar pelayanan dan penyelenggaraan kerja di masa covid-19 tetap maksimal.



DAFTAR KEPUSTAKAAN

Buku :

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Bungin, Burhan. 2011. *Metode Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Burhan, Bungin. 2007. *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Djaenuri, Aries. 2015. *Kepemimpinan, Etika, dan Kebijakan Pemerintah*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ermaya, Suradinata. 2003. *Manajemen Pemerintahan dan Otonomi Daerah (Dalam Kondisi Era Globalisasi)*. Bandung: Ramadan.
- Gibson, James L. 1997. *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses*. Dialihbahasakan oleh Nunuk Adiarni. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Pasolong, Harbani. 2008. *Kepemimpinan birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Rianse, Usman. 2009. *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi (Teori dan Aplikasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Rianto, Adi. 2005. *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*. Jakarta: Granit.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013. *Metode penelitian kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Supriatna, Tjahya. 2014. *Birokrasi dan Pemerintahan Daerah*. Jakarta: Nagamedia.
- Suradinata, Ermaya. 2013. *Analisis Kepemimpinan Strategi Pengambilan Keputusan*. Jatinangor: Alqaprint.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana prenada media group.
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005. *Manajemen publik*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Terry, George R. 2012. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Dialihbahasakan oleh J. Smith D.F.M. Jakarta: Bumi Aksara.
- Thoha, Miftah. 2012. *Birokrasi pemerintah dan kekuasaan di Indonesia*. Yogyakarta: Thafa Media.

Jurnal :

Bonde, Sunardi. 2016. *Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara (Studi di Kecamatan Dumoga Barat Kabupaten Bolaang Mongondow)*. Manado: Universitas Sam Ratulangi.

Jaffisa, Tomi. 2017. *Peranan Camat Dalam Pengawasan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan*. Medan: Universitas Dharmawangsa.

Utomo, Sigit Prasetyo. 2019. *Analisis Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda*. Samarinda: Universitas Mulawarman.

Yusniawati, Wira. 2016. *Peran Camat Dalam Mengawasi Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Denai Kota Medan*. Medan: Universitas Medan Area.

Undang-Undang :

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2004.

Peraturan Pemerintah :

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam Rangka Percepatan Penanganan Covid-19.

Surat Edaran :

Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara dalam Upaya Pencegahan Penyebaran Covid-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 34 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2020.

Surat Edaran Bupati Indragiri Hulu Nomor 800/BKP2D/IV/2020/424 Tahun 2020 tentang Kewaspadaan dan Pencegahan Penularan Covid-19.

Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 21 Tahun 2021 tentang Penguatan Protokol Kesehatan dalam Tata Kelola Instansi Pemerintah dalam Masa Pandemi Covid-19.

Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 23 Tahun 2021 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Pegawai ASN Selama Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) Pada Masa Pandemi Covid-19.

Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 23 Tahun 2021.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau