

PERANAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KANTOR DISTRIK MALAIMSIMSA KOTA SORONG

Mohamad Saleh Refra

Universitas Muhammadiyah Sorong

salehrefra @um-sorong.ac.id

Abstrak

Disiplin merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginyakesadaran para pegawainya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggungjawab akan tugas masing-masing, Serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para pegawainya. Pegawai yang kurang disiplin akan sulit meningkatkan produktivitas dan akan tidak mungkin untuk merealisasikan pencapaian tujuan yang ditetapkan perusahaan sebelumnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Peranan kepemimpinan yang ada di kantor Distrik Malaimsimsa Kota Sorong sudah baik namun belum maksimal. Hal initerlihatdalamhal masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerjamasih kurang. Kurangnya disiplin waktu pegawai Distrikan sangat berpengaruh terhadap pelayanan kepada masyarakat dan ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Terbatasnya sumberdaya manusia yang ada di DistrikMalaimsimsa Kota Sorong disertai dengan kurangnya kehadiran dari pegawai yang ada, membuat penyelenggaraan pemerintahan di Distrik Malaimsimsa Kota Sorong menjadi kurang maksimal. Faktor Penghambat dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai yakni kurang kesadaran dari pegawai, kurangnya ketegasan dalam memberikan hukuman serta kurangnya sarana dan prsarana yang memadai.

Kata Kunci: *Kepemimpinan; Kinerja.*

PENDAHULUAN

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan diartikan ketika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku pada instansinya. Sehingga, kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit perusahaan untuk mewujudkan

tujuannya.

Dalam kepemimpinan dibutuhkan misi karena adanya keterbatasan dan kelebihan tertentu pada misi. Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang lain. Kepemimpinan sebagai sebuah alat atau proses untuk membujuk orang lain bersedia melakukan sesuatu secara sukarela. Ada beberapa faktor yang dapat menggerakkan orang yaitu ancaman, penghargaan, otoritas dan bujukan. Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses menggerakkan dan

mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok.

Berbagai kajian mengenai kepemimpinan pada birokrasi publik, menunjukkan masih lemahnya kepemimpinan dalam berbagai level atau tingkatan. Kemampuan manajerial pemimpin pada umumnya masih rendah. Selain itu, kapasitas dan kesadaran pemimpin yang memiliki kewajiban untuk melayani sangat terbatas, bahkan tidak sedikit malah sebaliknya mereka justru minta dilayani. Kewenangan formal seorang pimpinan kadang dijadikan senjata ampuh untuk menggerakkan bawahan.

Pemimpin yang baik dalam menjalankan tugas kepemimpinan dalam sebuah birokrasi idealnya harus digerakkan oleh visi dan misi, tidak digerakkan oleh peraturan yang sangat kaku, sehingga cara seperti ini pimpinan akan mampu mengembangkan potensi organisasi dan mampu menyesuaikan dengan tuntutan lingkungan *eksternal* dalam hal ini kebutuhan pelayanan serta mampu mengantisipasi permasalahan yang akan terjadi. Untuk itu, seorang pemimpin harus mampu memahami karakteristik para staf (bawahannya) sehingga dapat melakukan pendekatan, memotivasi, mempengaruhi dan mengarahkan staf atau bawahannya dengan teknis yang sesuai.

Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibandingkan dengan para pegawai yang bermalas-malasan karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk

melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Konsep Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah terjemahan dari kata “leadership” yang berasal dari kata “*leader*”. Pemimpin (*leader*) adalah orang yang memimpin, sedangkan pimpinan merupakan jabatannya. Dalam pengertian lain, secara etimologi istilah kepemimpinan berasal dari kata dasar “pimpin” yang artinya bimbing atau tuntun.

Dari “pimpin” lahirlah kata kerja “memimpin” yang artinya membimbing dan menuntun. Beberapa pengertian kepemimpinan menurut pendapat para ahli, sebagaimana dikutip dari buku “Pemimpin dan Kepemimpinan” karya Dr. M. Sobry Suktino (2014:15&16) berikut ini:

- a. Kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi aktifitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama.
- b. Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang lain agar ikut sertadalam mencapai tujuan umum.
- c. Kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama guna mencapai tujuan tertentu yang diinginkan.

Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang yang memimpinnnya. Sobry Suktino (2014:16). Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi tingkah laku orang lain, sehingga menumbuhkan saling pengertian, kesadaran, keikhlasan dan sepenuh hati pada orang yang dipimpinnnya. Pemimpin harus bekerja keras tanpa dorongan keterpaksaan dan diperlukan kesadaran karena kesadaran merupakan

kunci utama bagi manusia untuk dapat bekerja secara optimal, sedangkan kesadaran itu sangat erat hubungannya dengan kepemimpinan. Kesadaran itu timbul tergantung bagaimana seorang pemimpin mampu memotivasi para bawahannya. Sedarmayanti (2001:15).

Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. (Thoha, 1983:47). Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Hasibuan (2005:170). Kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sudarwan Danim (2004:56).

Kartono (2005:153) menyatakan kepemimpinan adalah “kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah di rencanakan. Menurut Fread Fiedler dalam Sutikno (2014:27), “Kepemimpinan yang berhasil bergantung kepada penerapan gaya kepemimpinan terhadap situasi tertentu. Sehingga suatu gaya kepemimpinan akan efektif apabila gaya kepemimpinan tersebut digunakan dalam situasi yang tepat.”

Pemimpin dalam pengertiannya diartikan sebagai seorang yang dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir, atau mengontrol usaha atau upaya orang lain atau melalui kekuasaan dan posisi. Dalam pengertian yang terbatas, pemimpin ialah

seorang yang membimbing, memimpin dengan bantuan kualitas-kualitas persuasifnya dan akseptansi/ penerimaan secara sukarela oleh para pengikutnya. Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin, artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain atau kelompok tanpa mengindahkan bentuk alasannya (Kartini, Kartono, 2008:33).

Pemimpin adalah sebagai seorang yang bertugas mengarahkan dan mengkoordinasi aktivitas-aktivitas yang ada dalam tugas-tugas kelompok. Seorang pemimpin ialah seseorang yang karena kecakapan pribadinya dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinya untuk mengarahkan usaha seorang pemimpin ialah seseorang yang karena kecakapan pribadinya dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinya untuk mengarahkan usaha kerjasama kearah pencapaian sasaran tertentu., pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

Peran Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu kemampuan untuk mempengaruhi tingkah laku orang lain, sehingga menumbuhkan saling pengertian, kesadaran, keikhlasan dan sepenuh hati pada orang yang dipimpinya. Pemimpin harus bekerja keras tanpa dorongan keterpaksaan dan diperlukan kesadaran karena kesadaran merupakan kunci utama bagi manusia untuk dapat bekerja secara optimal, sedangkan

kesadaran itu sangat erat hubungannya dengan kepemimpinan. Kesadaran itu timbul tergantung bagaimana seorang pemimpin mampu memotivasi para bawahannya. Sedarmayanti (2001:15).

Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi (Thoha, 1983:47). Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Hasibuan (2005:170).

Pemerintah Kelurahan

Secara etimologi pemerintah berasal dari kata “perintah” yang memiliki dua pihak yang terkandung dan saling memiliki hubungan, yaitu pihak yang memerintah memiliki wewenang, dan pihak yang diperintah memiliki ketaatan. Perintah berarti melakukan pekerjaan menyeluruh, dan terdiri dari dua unsur, yaitu rakyat dan pemerintah yang keduanya ada hubungan. Setelah ditambah awalan “pe-” menjadi pemerintah yang berarti badan atau organisasi yang mengurus. Inu Kencana (2013:8).

Pemerintah dalam definisi terbaiknya adalah sebagai organisasi dari negara yang memperlihatkan dan menjalankan kekuasaannya, pemerintah itu merupakan satuan anggota yang paling umum yang memiliki tanggungjawab tertentu untuk mempertahankan system yang mencangkupnya, itu adalah bagian dan monopoli praktis mengenai kekuasaan paksaan. Inu Kencana (2001:22).

Pelayanan publik diartikan sebagai pemberian layanan (melayani) keperluan orang atau masyarakat yang mempunyai kepentingan pada organisasi

itu sesuai dengan aturan pokok dan tata cara yang telah ditetapkan. Kurniawan (2005:4) dengan demikian, pelayanan publik adalah pemenuhan keinginan dan kebutuhan masyarakat oleh penyelenggara negara. Disiplin Pegawai

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja dan mendukung terwujudnya tujuan. Salah satu tolok ukur kedisiplinan dapat dilihat dari kehadiran dan kepulangan pegawai tepat waktu sesuai dengan jadwal yang diberikan. Bentuk disiplin yang lain adalah ketepatan dalam melaksanakan tugas kerja atau lebih menekankan pada output. Pegawai dituntut untuk dapat menyelesaikan tugasnya sesuai jadwal yang ditentukan. Miftah Thoha (2014:80).

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menggelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Sastrohadwiryo 2003:291).

Kedisiplinan adalah kesediaan dan kesadaran seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan, baik yang tertulis maupun tidak. (Hasibuan 2008:192).

Terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu yang bersifat preventif dan korektif.

a. Pendisiplinan Preventif

Pendisiplinan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif.

b. Pendisiplinan Korektif.

Jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Artinya pengenaan sanksi diprakarsai oleh atasan langsung karyawan yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang memang berwenang untuk itu. Sondang P. Siagian (2008: 304).

Definisi Pegawai

Pegawai adalah “seseorang yang melakukan penghidupan dengan bekerja dalam kesatuan organisasi baik kesatuan Pemerintah maupun kesatuan kerja swasta”. Soedaryono (Tata Laksana Kantor, 2000:6). Pegawai adalah “orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, baik sebagai pegawai tetap atau tidak, berdasarkan kesepakatan kerja baik tertulis

maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu yang di tetapkan oleh pemberi kerja Pegawai adalah mereka yang bekerja pada suatu badan usaha, atau perusahaan, baik swasta maupun pemerintah, dan diberikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik yang bersifat harian, mingguan, maupun bulanan. (Siswanto, 1987: 10).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk kedalam penelitian kualitatif, dimana penelitian kualitatif bertujuan untuk menjelaskan fenomena dengan sedalam-dalamnya melalui pengumpulan data sedalam-dalamnya. Penelitian kualitatif menekankan pada kedalaman data yang didapatkan oleh peneliti. Semakin dalam dan detail data yang didapatkan, maka semakin baik kualitas dari penelitian kualitatif ini. Berbeda dengan kuantitatif, objek dalam penelitian kualitatif umumnya berjumlah terbatas. Dalam penelitian ini, peneliti ikut serta dalam peristiwa/kondisi yang sedang diteliti. Untuk itu hasil dari penelitian ini

memerlukan kedalaman analisis dari peneliti. Selain itu, hasil penelitian ini bersifat subjektif sehingga tidak dapat digeneralisasikan. Secara umum, penelitian kualitatif dilakukan dengan metode wawancara dan observasi.

Teknik analisis data kualitatif dilakukan dengan tiga metode, yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Proses ini berlangsung terus-menerus selama penelitian berlangsung, bahkan sebelum data benar-benar terkumpul. Sugiyono (2007:3).

Reduksi Data, yaitu merupakan salah satu dari teknik analisis data kualitatif.

Reduksi data adalah bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasi data sedemikian rupa sehingga kesimpulan akhir dapat diambil. Reduksi tidak perlu diartikan sebagai kuantifikasi data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peranan kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kantor Distrik Malaimsimsa Kota Sorong Provinsi Papua Barat?

Disiplin pada peraturan disini diartikan sebagai kepatuhan menggunakan pakaian seragam. Peraturan maupun tata tertib yang tertulis maupun tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat di capai dengan baik. Pakaian dinas adalah pakaian seragam yang dipakai untuk menunjukkan identitas Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas. Berdasarkan pemantauan peneliti dilapangan mengenai pemakaian pakaian dinas dan atribut, pegawai Distrikan Klamana Distrik Sorong Timur terlihat beberapa kali atribut yang dipakai tidak lengkap, ada yang menggunakan pakaian biasa yang hanya dilengkapi dengan lencana korpri dan papan nama saja.

Menjalin komunikasi yang baik dengan bawahan agar tercipta suasana yang harmonis, memberikan motivasi kerja agar pegawai lebih giat lagi, mengawasi mereka dalam bekerja dengan ketepatan waktu dalam bekerja, mengendalikan, mengecek absensi jika ada pegawai yang terlambat datang ataupun tidak hadir.

Kesadaran pegawai dan peranan pimpinan masih dianggap hal yang menjadi faktor penentu keberhasilan peranan kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di kantor Distrik

Malaimsimsa Kota Sorong. Hal ini dikarenakan peran pimpinan merupakan awal dari penegakan kedisiplinan yang akan dicontoh oleh para bawahan.

Yang menjadi penghambat bagi Pimpinan dalam meningkatkan disiplin pegawai di Kantor Distrik Malaimsimsa Kota Sorong Provinsi Papua Barat

Pegawai merupakan penggerak utama kegiatan dalam suatu instansi pemerintahan. Dalam melakukan kegiatan, pegawai selanjutnya memerlukan petunjuk kerja dari pimpinan agar pelaksanaannya sesuai dengan perencanaan, tak luput juga didukung dengan peraturan kerja suatu instansi sehingga menciptakan disiplin kerja yang baik. Instansi dapat menegakkan aturan kerja dan konsekuensinya bagi pegawai jika mereka memahaminya secara baik. Oleh karena itu, hal tersebut harus disosialisasikan.

Upaya yang dilakukan Pimpinan dalam meningkatkan disiplin pegawai di Kantor Distrik Malaimsimsa Kota Sorong Provinsi Papua Barat?

Berdasarkan hasil wawancara penelitian yang dilakukan peneliti dengan kepala Distrik Malaimsimsa Kota Sorong, dapat disimpulkan bahwa upaya yang akan dilakukan adalah:

1. Meningkatkan upaya pemberian sanksi dalam bentuk sanksi teguran yaitu bagi pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin. Sedangkan tindak lanjut dalam menindak pelanggaran yang sama dan terulang lagi, masih dalam dikategorikan sanksi ringan, peningkatan jenis sanksi represif dengan tingkatan tertentu dan menyesuaikan dengan tingkatan pelanggaran di anggap solusi utama dalam upaya meningkatkan

kulitas disiplin kerja pegawai melalui pemberian hukuman.

2. Meningkatkan hubungan emosional kedekatan dan kepedulian kepada para pegawai, sebagai pemimpin Distrik Malaimsimsa Kota Sorong harus lebih adanya kedekatan yang lebih agar pimpinan mudah dalam memberikan motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan kualitas kedisiplinan dan juga menyuruh mereka dalam mengikuti diklat, agar kedepan pegawai sadar dengan mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku.
3. Meningkatkan pengadaan kegiatan atau acara mediasi atau makan bersama di luar kantor, mendeteksi setiap persoalan yang dihadapi pegawai dan memberikan solusi atas persoalan tersebut.
4. Menyediakan sarana dan prasarana yang memadai dalam meningkatkan kenyamanan para pegawai guna memberikan kemudahan pada para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : Peranan kepemimpinan yang ada di kantor Distrik Malaimsimsa Kota Sorong sudah baik namun belum maksimal. Hal ini terlihat dalam hal masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja masih kurang. Kurangnya disiplin waktu pegawai Distrikan sangat berpengaruh terhadap pelayanan kepada masyarakat dan ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Soerjono, Soekanto. 2012. *Sosiologi suatu pengantar*. PT Rajawali Pers : Jakarta
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. PT Bumi Aksara : Jakarta.
- Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT Raja Grafindo Persada : Jakarta
- Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. PT. Pustaka Binaman : Yogyakarta
- Soedaryono, 2000. *Analisis Beban Kerja Pegawai*. Bumi Aksara : Jakarta
- Sutrisno, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Hadi : Jakarta
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara : Jakarta
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Alfabeta : Bandung
- Toha, Miftah. 2014. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, Yogyakarta : Kencana
- PP NO. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Bandung : Intimedia
- UU NO. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Bandung : Fokusmedia