

## PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN GANDUS KOTA PALEMBANG

**Amir Mahmud**

Staf Dosen Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Sjakhyakirti

Email : [amir15mahmud@gmail.com](mailto:amir15mahmud@gmail.com)

### ABSTRAK

Kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasi, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka menjadi paham dengan keinginan pemimpin. Tingkah laku kelompok atau organisasi menjadi aspirasi pemimpin oleh pengaruh interpersonal pemimpin terhadap anak buahnya. Masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana peran kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai dan hambatan-hambatan yang dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai dan untuk mengetahui hambatan-hambatan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis Deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran pemimpin sangat berpengaruh dalam peningkatan kedisiplinan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang guna mencapai keberhasilan kerja sebagaimana dengan tujuan awal instansi. Saran yang dapat diberikan adalah hendaknya pemimpin melakukan pembinaan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai dengan penyampaian motivasi dan pendekatan lebih intensif kepada para pegawai yang bermasalah dengan kedisiplinan.

**Kata Kunci : Kepemimpinan, Disiplin Kerja**

### Pendahuluan

#### Latar Belakang

Organisasi merupakan suatu sistem yang di dalamnya terdapat hubungan kerja sama antar sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan. Salah satu faktor yang mendukung keberhasilan suatu organisasi adalah dengan adanya manajemen sumber daya manusia (SDM).

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah manusia yang mempunyai keterampilan, kemampuan, dan etos kerja yang tinggi. Setiap lembaga atau instansi memerlukan pegawai yang memiliki kepribadian tinggi dan memiliki kemampuan serta kecakapan dalam mengambil keputusan. Penerapan disiplin bertujuan agar kedisiplinan dapat ditingkatkan oleh para pegawai di lembaga atau instansi tersebut memiliki produktivitas yang tinggi. Salah satu bentuk optimalisasi pengelolaan SDM adalah peran kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan suatu kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif yang mampu

mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap sehingga mereka menjadi paham dengan keinginan pemimpin.

Kepemimpinan berfungsi sebagai penggerak dan koordinator dari sumber daya manusia, sumber daya alam, semua dana, dan sarana yang disiapkan oleh sekumpulan manusia yang melakukan kerja sama guna bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Kepemimpinan dalam suatu organisasi mempunyai dampak cukup luas termasuk perilaku pegawai, kepemimpinan yang mampu menggerakkan dan meningkatkan kinerja pegawai. Namun, sebaliknya kepemimpinan yang tidak mendapat dukungan dari pegawai kemungkinan membuat pegawai akan bekerja dengan malas karena rasa kurang simpati kepada pemimpin.

Pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap pegawai memungkinkan pegawai dapat bekerja lebih baik, demikian halnya dengan penerapan disiplin terhadap pegawai tentunya dapat membentuk pribadi pegawai yang bertanggung jawab sehingga pekerjaan dapat terlaksana dengan efektif dan efisien. Hal ini seperti dinyatakan oleh

Handoko (2003: 361) pengawasan dirancang membutuhkan tata tertib yang mempunyai tujuan untuk mengantisipasi masalah-masalah atau penyimpangan-penyimpangan dari standar atau tujuan yang telah digariskan. Faktor pentingnya kedisiplinan merupakan pelaksanaannya dimulai dari para pegawai itu sendiri. Disiplin merupakan suatu kepatuhan dari orang-orang dalam suatu organisasi terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan sehingga menimbulkan keadaan tertib. Disiplin disini adalah mengenai disiplin kerja, waktu kerja dan disiplin dalam mentaati peraturan yang sudah ditetapkan. Kesadaran tinggi diperlukan dalam melaksanakan aturan yang dapat diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi, untuk mencapai tingkat produktivitas.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Permasalahan kedisiplinan khususnya kedisiplinan pegawai, hingga saat ini masih mendapat sorotan yang tajam dari masyarakat. Pelanggaran maupun permasalahan kedisiplinan pegawai telah menghambat fungsi pelayanan pemerintah.

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang diperbaharui dengan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Dalam Peraturan Disiplin PNS diatur ketentuan-ketentuan mengenai: Kewajiban, larangan, Hukuman disiplin, Pejabat yang berwenang menghukum, Penjatuhan hukuman disiplin, Keberatan atas hukuman disiplin, Berlakunya keputusan hukuman disiplin. Dengan adanya peraturan tersebut setiap pegawai negeri sipil termasuk guru wajib mentaati segala peraturan tersebut, namun pada kenyataannya banyak pegawai negeri sipil, khususnya guru yang melakukan pelanggaran disiplin diantaranya dalam bentuk ketidak tepatan waktu datang dan pulang kerja, pelanggaran terhadap pelaksanaan tugas, dan tidak mentaati peraturan yang berlaku.

Kecenderungan yang terjadi di lapangan terkait dengan kedisiplinan pegawai sebagaimana hasil pengamatan sementara yang dilakukan di Kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang, menunjukkan adanya berbagai persoalan kedisiplinan. Salah satu faktor dalam menerapkan

disiplin kerja adalah dengan memberikan hukuman/sanksi dan hal ini sangat diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan kerja. Demikian halnya dengan Pemerintahan Kecamatan Gandus Kota Palembang 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. Kepemimpinan dinilai penting dalam menegakkan disiplin kerja pegawai. Almitraf (2015:66) untuk tercapinya disiplin kerja pegawai, hal ini tidak lepas dari pengaruh pimpinan dalam organisasi, peran pimpinan sangat sentral sebagaimana dikemukakan Siagian (1982: 36), "Bahwa sukses tidaknya seseorang dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya, tidak saja ditentukan oleh keterampilan teknis yang dimilikinya, namun juga ditentukan oleh keahlian dalam menggerakkan bawahan untuk bekerja". Dengan kata lain seorang pemimpin harus memperhatikan disiplin kerja pegawainya dengan mengingat pentingnya disiplin kerja dalam diri pegawai saat bekerja yang berujung pada proses pencapaian tujuan organisasi tersebut. Dari uraian diatas tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : "*Peran Kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang*".

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Peran kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang?
2. Apa saja hambatan yang ditemui pimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang?

### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan Penelitian ini adalah :

1. Untuk mendeskripsikan peran kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang.
2. Untuk mengetahui hambatan yang ditemui pimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang.

## LANDASAN TEORI

### Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin yang berarti seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan dan kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktifitas tertentu demi pencapaian suatu sasaran dan tujuan. (Kartono, 2005:76).

Sutrisno (2009: 213), dalam suatu organisasi, kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Tidak mudah menjadi seorang pemimpin, karena pemimpin harus memahami bawahan.

Menurut Tead; Terry; Hoyt (dalam Kartono, 2003) Pengertian Kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok.

B.H Raven dalam Wiryana dan Supardo (2005:4), mendefinisikan pemimpin sebagai seseorang yang menduduki suatu posisi di kelompok, mempengaruhi orang-orang dalam kelompok itu sesuai dengan ekspektasi peran dari posisi tersebut dan mengkoordinasi serta mengarahkan kelompok untuk mempertahankan diri serta mencapai tujuan kelompok, organisasi dan masyarakat. Pengertian tersebut mengandung beberapa unsur pokok, yaitu: Kepemimpinan harus melibatkan orang lain,

- 1) Kepemimpinan merupakan suatu faktor pada diri seseorang yang dapat ditumbuhkan, dipupuk dan dikembangkan.
- 2) Pemimpin dapat memengaruhi pengikut atau bawahannya dan juga dapat memberikan pengarahan yang sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai

Dari beberapa pengertian diatas dapat kita simpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan seseorang dalam upaya mempengaruhi orang lain baik individu maupun kelompok guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Untuk mengetahui pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinan penulis melihat sudut pandang pada gaya, tipe, dan sifat kepemimpinan.

### Gaya Kepemimpinan

Peranan kepemimpinan dalam kehidupan sederhana lebih mudah dikenal, bila dilihat pada masyarakat modern yang sudah maju telah ada spesialis-spesialis kemampuan, spesialis-spesialis dapat dipastikan menurut sistem dalam penunjukkan atau pengangkatan pemimpin dapat dilaksanakan.

Gaya kepemimpinan yang tepat sesuai dengan tujuan perusahaan menurut Hasibuan (2002:172), gaya kepemimpinan dibagi menjadi 4, yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter  
Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan dalam pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikut sertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.
2. Gaya Kepemimpinan Partisipatif  
Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.  
Pemimpin dengan gaya partisipatif akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan, dengan demikian, pemimpin akan selalu membina bawahan

- untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.
3. **Gaya Kepemimpinan Delegatif**  
Kepemimpinan delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap, dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melakukan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.
  4. **Gaya Kepemimpinan Situasional**  
Kepemimpinan situasional, tidak ada satu pun cara yang terbaik untuk mempengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan mana yang harus digunakan terhadap individu atau kelompok tergantung pada tingkat kesiapan orang yang akan dipengaruhi.

### **Fungsi Kepemimpinan**

Berbagai kriteria digunakan untuk menilai efektifitas kepemimpinan se seorang. Kriteria tersebut berkisar pada kemampuan pimpinan berperan dalam menjalankan berbagai fungsi-fungsi kepemimpinan, sebagaimana dikemukakan oleh Siagian (2003) sebagai berikut :

1. Pimpinan selaku penentu arah yang akan ditempuh dalam usaha pencapaian tujuan
2. Wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak di luar organisasi.
3. Pimpinan selaku komunikator yang efektif
4. Mediator yang andal, khususnya dalam hubungan ke dalam, terutama dalam menangani situasi konflik.
5. Pimpinan selaku integrator yang efektif, rasional, objektif, dan netral.

Kartono (2005), yaitu bahwa fungsi kepemimpinan ialah memacu, menuntun dan membimbing, membangun dan memberi atau membangun motivasi-motivasi kerja, mengendalikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberikan supervisi/pengawasan yang efisien dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan rencana.

### **Disiplin Kerja**

#### **Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan

dimana pegawai bekerja (Mathis, 2000: 314). Disiplin kerja menurut Sastrohadwiryono (2002: 297) adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2005 : 193) Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Ini berarti disiplin memegang peranan penting dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Peningkatan disiplin kerja akan diikuti dengan peningkatan produktivitas kerja. Salah satu tujuan perusahaan adalah meningkatkan produktivitas kerja pegawai, dengan demikian disiplin akan mempercepat tujuan perusahaan atau organisasi.

Disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional (Hani Handoko 2003: 208). Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada pegawai atau karyawan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan (Edy Sutrisno 2009: 89). Oleh karena itu, setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Tindakan disiplin adalah pengurangan yang dipaksakan oleh pimpinan terhadap imbalan yang diberikan oleh organisasi karena adanya suatu kasus tertentu. Tindakan disiplin ini tidak termasuk pemberhentian sementara atau penurunan jumlah tenaga kerja yang disebabkan oleh pengurangan anggaran atau produktivitas atau pelanggaran-pelanggaran aturan instansi. Disiplin mengacu pada pola tingkah laku, dengan ciri-ciri yaitu: adanya hasrat yang kuat untuk melakukan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika kaidah yang berlaku, adanya perilaku yang terkendali dan adanya ketaatan.

Tindakan disiplin ini dapat berupa teguran-teguran, penskoran, penurunan pangkat atau gaji dan pemecatan. Tindakan-tindakan ini disebabkan oleh kejadian-kejadian perilaku khusus dari pegawai yang menyebabkan rendahnya produktivitas atau

pelanggaran - pelanggaran instansi (Gomes, 2002:232).

Menurut Prijodarminto (1999 : 23), yang dimana disiplin itu mempunyai tiga aspek, Yaitu :

1. Sikap mental (*mental attitude*)
2. Pemahaman yang baik mengenai sistem aturan perilaku, norma, kriteria, dan standar yang sedemikian rupa.

Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati, untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib

### **Jenis-Jenis Disiplin Kerja**

Handoko (2003: 208), disiplin dapat dibedakan menjadi 2 yaitu:

1. Disiplin Preventif
2. Disiplin Preventif

Bentuk-bentuk disiplin Simamora (2004:749) adalah sebagai berikut:

1. Disiplin Manajerial
2. Disiplin Tim
3. Disiplin Dini

### **Pendekatan dalam Disiplin Kerja**

Disiplin yang terbaik adalah jelas disiplin diri, karena sebagian besar orang memahami apa yang diharapkan dari dirinya di pekerjaan dan biasanya karyawan diberi kepercayaan untuk menjalankan pekerjaannya secara efektif. Adapun pendekatan-pendekatan dalam disiplin kerja karyawan (Mathis dkk, 2000:314) adalah:

#### **1. Pendekatan disiplin positif**

Pendekatan disiplin positif dibangun berdasarkan filosofi bahwa pelanggaran merupakan tindakan yang biasanya dapat dikoreksi secara konstruktif tanpa perlu hukuman. Dalam pendekatan ini fokusnya adalah pada penemuan fakta dan bimbingan untuk mendorong perilaku yang diharapkan, dan bukannya menggunakan hukuman (penalti) untuk mencegah perilaku yang tidak diharapkan. Kekuatan pendekatan positif ini dalam disiplin adalah fokusnya pada pemecahan masalah. Juga, karena karyawan merupakan partisipan aktif selama proses tersebut, maka perusahaan yang menggunakan pendekatan ini cenderung memenangkan tuntutan hukum jika karyawan mengajukan tuntutan. Kesulitan utama dengan pendekatan positif terhadap disiplin adalah jumlah waktu yang sangat lama untuk melatih para supervisor dan manajer yang diperlukan.

#### **2. Pendekatan Disiplin Progresif**

Disiplin progresif melembagakan sejumlah langkah dalam membentuk perilaku karyawan.

Kebanyakan prosedur disiplin progresif menggunakan peringatan lisan dan tulisan sebelum berlanjut ke PHK, dengan demikian, disiplin progresif menekankan bahwa tindakan-tindakan dalam memodifikasi perilaku akan bertambah berat secara progresif (bertahap) jika karyawan tetap menunjukkan perilaku yang tidak layak. Seorang karyawan diberikan kesempatan untuk memperbaiki kesalahannya sebelum diberhentikan, dengan mengikuti urutan progresif akan memastikan bahwa sifat dan keseriusan masalah telah dikomunikasikan dengan jelas kepada karyawan.

### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Pada dasarnya banyak indikator yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi diantaranya (Hasibuan, 2002 : 195) :

1. Tujuan dan Kemampuan  
Tujuan dan kemampuan dalam suatu organisasi harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.
2. Kepemimpinan  
Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin.
3. Balas Jasa  
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan / pekerjaannya.
4. Keadilan  
Keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.
5. Waskat  
Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

6. Sanksi  
Sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.
7. Ketegasan  
Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.
8. Hubungan Kemanusiaan  
Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *crossrelationship* hendaknya harmonis.

### Hal yang diperhatikan dalam Meningkatkan Disiplin Kerja

Dalam pendisiplinan kerja ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan ( Haidjrachman, dkk, 2002:241):

1. Pembagian tugas dan pekerjaan telah dibuat lengkap dan dapat diketahui dengan sadar oleh para pekerja.
2. Adanya petunjuk kerja yang singkat, sederhana dan lengkap.
3. Kesadaran setiap pekerjaan terhadap suatu tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
4. Perlakuan adil terhadap setiap penyimpangan oleh manajer.
5. Adanya keinsyafan para pekerja bahwa akibat dari kecerobohan atau kelalaian dapat merugikan organisasi dan dirinya serta ada kemungkinan membahayakan orang lain.

### Hubungan kepemimpinan dengan disiplin kerja pegawai

Berjalannya proses penyelenggaraan pemerintahan dalam memberikan pelayanan yang efektif dan efisien maka sangat dibutuhkan disiplin pegawai dalam mewujudkannya, dimana hal ini tidak dapat berjalan dengan sendirinya tanpa adanya kepemimpinan Camat sebagai kepala pemerintahan kecamatan.

Camat sebagai seseorang yang memiliki wewenang dan tanggung jawab terhadap penyelenggaraan pemerintahan kecamatan harus mampu berperan dalam mengawasi, membina, mengarahkan terhadap disiplin kerja pegawai yang baik dan benar untuk mendukung kinerja yang unggul dalam memberikan pelayanan yang efektif dan efisien terhadap masyarakat.

Kiranya tidak dapat disangkal bahwa keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat didalam organisasi yang bersangkutan. Karena kepemimpinan memainkan peranan yang dominan dan mempunyai kewenangan, kekuasaan dalam keseluruhan upaya untuk menciptakan disiplin kerja pegawai.

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan pendekatan penelitian kualitatif yaitu penelitian yang dimaksudkan adalah untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh obyek penelitian dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata, pada suatu konteks khusus yang alamiah (Lexy Moleong, 2007:6).

### Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan studi kasus. Dengan metode studi kasus diharapkan peneliti mampu mendeskripsikan secara mendalam tentang peran kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang.

### Lokasi Penelitian

Dalam melakukan penelitian untuk karya ilmiah ini yang menjadi objek penelitian ini adalah Kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang.

### Subyek Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah kepala instansi dan pegawai atau staff Kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang, yang terdiri atas 14 orang.

### Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah:

1. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini di dapat dari hasil wawancara dan observasi.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini didapat secara tidak langsung berupa: sejarah Kantor Kecamatan Gandus, Sejarah Kecamatan Gandus, visi dan misi, struktur organisasi, tupoksi, absensi dan data lain yang mendukung penelitian.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Untuk mengungkapkan data tentang kedisiplinan kerja, maka penelitian ini menggunakan metode sebagai berikut:

1. Metode Observasi
2. Metode Wawancara
3. Metode Dokumentasi

### **Teknik Analisis Data**

Dalam penelitian kualitatif, data di analisis pada saat pengumpulan data dan setelah selesai pengumpulan data. Analisa data pada penelitian kualitatif dijelaskan dalam tiga langkah yaitu

1. Reduksi data
 

Reduksi data berupa pemilihan dan penyederhanaan untuk pemusatan perhatian.
2. Penyajian data berupa deskripsi kumpulan informasi
 

Data yang telah direduksi disajikan dalam bentuk deskriptif. Penyajian data penelitian kualitatif bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan sejenisnya. Hal ini dilakukan untuk menjelaskan sekaligus menjawab pertanyaan penelitian tentang bagaimana peran kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.
3. Penarikan kesimpulan
 

Penarikan kesimpulan merupakan kegiatan analisis data yang dimaksudkan untuk mencari makna dan membuat kesimpulan dari data yang telah dikumpulkan dengan mencari pola, tema, hubungan, persamaan, hal-hal yang sering timbul dan hipotesis kerja. Pada awalnya kesimpulan tersebut masih tentatif, akan tetapi dengan bertambahnya data dan melalui verifikasi yang terus dilakukan selama penelitian berlangsung maka kesimpulan tersebut

menjadi lebih mendalam dan akurat. Pada penelitian ini, dengan menganalisis faktor-faktor yang menghambat peningkatan disiplin kerja, maka dapat ditemukan langkah selanjutnya yang menjadi dasar rekomendasi.

### **Pemeriksaan Keabsahan Data**

Adapun teknik pemeriksaan yang digunakan untuk memeriksa keabsahan data dalam penelitian ini adalah triangulasi. Artinya dilakukan pengecekan data terhadap berbagai sumber, berbagai teknik pengumpulan data, dan dalam waktu yang berbeda. Dalam penelitian ini dilakukan triangulasi sumber dan metode. Peneliti membandingkan data dari beberapa teknik pengumpulan data untuk mengetahui keabsahan data. Jika hasilnya sama dari beberapa sumber/informan dari beberapa metode yang digunakan berarti peneliti telah memperoleh keabsahan data.

## **HASIL PENELITIAN**

### **Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di ketahui untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang dilaksanakan melalui perbaikan dari berbagai aspek, antara lain:

#### **1. Frekuensi Keterlambatan Masuk Kantor dalam Seminggu**

Sudah hal umum seorang pegawai dituntut untuk disiplin, masuk pagi dan pulang pada siang hari. Sudah tidak ditemukan adanya pegawai yang terlambat masuk kerja. Hasil penelitian mengenai keterlambatan masuk kantor dalam seminggu menunjukkan bahwa sebagian besar informan menyatakan tidak pernah terlambat masuk kantor.

#### **2. Meninggalkan Ruang Kerja pada Jam Kerja Tanpa Seijin Pimpinan**

Memang tidak sepatutnya dilakukan oleh seorang pegawai meninggalkan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya tanpa seijin dari atasan. Namun kadang hal ini terjadi karena berbagai alasan.

#### **3. Pulang awal pada hari kerja**

Sangat disayangkan seorang pegawai pulang kerja tidak sesuai jadwal yang telah ditetapkan. Karena jika hal ini terjadi akan mengakibatkan terbengkalainya pekerjaan di kantor, sehingga menyebabkan pelayanan kepada masyarakat menjadi tidak maksimal.

#### 4 Ketepatan Waktu Penyelesaian Pekerjaan

Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan merupakan ukuran bagi seorang pegawai dalam hal kedisiplinan. Pekerjaan yang diselesaikan tepat pada waktunya akan membuat pelaksanaan pekerjaan yang lain tidak terbengkalai.

#### 5 Usaha Pelaksanaan Tugas sesuai dengan Peraturan Kerja

Peraturan kerja digunakan untuk menciptakan kondisi yang kondusif. Peraturan dibuat untuk membuat kelancaran pekerjaan, bagaimana agar suatu tugas pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya sehingga tujuan organisasi dapat dicapai. Dari hasil penelitian mengenai pelaksanaan tugas bahwa sebagian besar pegawai yang menyatakan berusaha dalam melaksanakan tugas sesuai peraturan kerja dan pegawai yang sangat berusaha memenuhi peraturan kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa usaha pelaksanaan tugas sesuai dengan peraturan kerja dapat dikategorikan baik.

#### 6 Penggunaan Pakaian Dinas dan Atribut ketika Datang ke Kantor

Setiap pegawai ketika bekerja dituntut kerapian dan kesopanannya sebagai upaya untuk menarik simpati pihak yang berhubungan. Dan sudah merupakan kewajiban menggunakan seragam dan atribut. Ceminan dari kedisiplinan pegawai dalam penggunaan pakaian dinas beserta atributnya tergambar dalam.

Dari hasil penelitian mengenai penggunaan pakaian dinas dan atribut ketika datang ke kantor menyatakan bahwa semua pegawai menyatakan selalu menggunakan pakaian dinas lengkap dengan atributnya ketika datang ke kantor.

Selanjutnya berhubungan dengan peran kepemimpinan, diperoleh hasil penelitian sebagai berikut :

1. Peran pemimpin sebagai figur

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Camat Gandus dalam menjalankan peran pemimpin sebagai figur sudah cukup baik. Terbukti Camat Gandus dapat menjalankan perannya sebagai *figurehead*, yakni peranan yang dilakukan untuk mewakili organisasi yang dipimpinnya di dalam setiap kesempatan dan persoalan yang timbul secara formal.

2. Peran pemimpin sebagai penggerak  
Dari hasil penelitian menunjukkan bahwasanya dalam menjalankan perannya pemimpin sebagai penggerak sudah cukup baik. Hal ini dibuktikan oleh Camat Gandus dalam menggerakkan bawahannya.

3. Peran pemimpin sebagai penghubung  
Berdasarkan hasil penelitian dapat dikatakan bahwa peran pemimpin sebagai penghubung sudah cukup baik dilaksanakan oleh Camat, dibuktikan dengan terjalinnya kerjasama yang baik sesama pegawai.

4. Sebagai disseminator (pemberi informasi)  
Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat dikatakan bahwa peran pemimpin sebagai pemberi informasi sudah cukup baik. Hal ini terlihat dalam melakukan penyampaian informasi dari luar ke dalam organisasinya, dan informasi yang berasal dari bawahan atau stafnya ke bawahan atau staf lainnya.

5. Peran sebagai pengambil keputusan  
Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang dilakukan dapat dikatakan bahwa peran pemimpin dalam pengambilan keputusan sudah cukup baik. Terbukti dengan adanya suatu keputusan yang terbaik dan tegas dalam menyelesaikan masalah maupun pengambilan suatu kebijakan.

Dari hasil penelitian juga menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai di Pemerintah Kecamatan Gandus Kota Palembang sebagian masih tergolong baik, dan ada juga penilaian tergolong buruk. Diambil dari pengambilan data kepada para informan terutama dari informan pegawai negeri, manajemen, dan pimpinannya. Bahwa disiplin yang ditunjukkan mereka mendapati berbagai perilaku yang baik maupun perilaku yang buruk.

#### Hambatan-Hambatan Yang Ditemui Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang

Hambatan yang dialami Camat Gandus untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai adalah kesadaran pegawai yang masih kurang akan



pentingnya kedisiplinan dalam jam kerja. Kesadaran pegawai umumnya berbeda-beda antara pegawai yang satu dengan yang lainnya dan pada dasarnya lahir dari niat yang sungguh-sungguh dari hati pegawai itu sendiri. Kurangnya kesadaran ini terlihat dari masih ada pegawai yang meninggalkan ruangan kerja tanpa izin Camat atau pulang kantor lebih awal.

Untuk mengatasi hambatan tentang kurangnya kesadaran dan kurangnya tanggung jawab ini, Camat hendaknya melakukan pembinaan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai dengan penyampaian motivasi dan pendekatan lebih intensif kepada para pegawai yang bermasalah dengan kedisiplinan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kedisiplinan Di Kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Peran kepemimpinan dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai Di Kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang telah terlaksana dengan baik. Hal ini telah sesuai dengan prosedur-prosedur yang ada.
2. Peran Pemimpin sangat berpengaruh dalam peningkatan kedisiplinan kerja pegawai Di Kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang guna mencapai keberhasilan kerja sebagaimana dengan tujuan awal instansi.
3. Didalam pelaksanaan disiplin kerja seringkali ditemui hambatan oleh pimpinan. Adapun hambatan yang ditemui di Kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang adalah kurangnya kesadaran diri dan kurangnya tanggung jawab yang dimiliki para pegawai.

## SARAN

Untuk mengatasi hambatan tentang kurangnya kesadaran dan kurangnya tanggung jawab ini, Camat hendaknya melakukan pembinaan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai dengan penyampaian motivasi dan pendekatan lebih intensif kepada para pegawai yang bermasalah dengan kedisiplinan.

## DAFTAR PUSTAKA

Almitraf. 2015. *Peningkatan Disiplin Kerja oleh Pimpinan dalam Organisasi*. Jurnal

Administrasi Pendidikan, Vol.3, No.1, p.65-759

Gomes, Fustino C. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset

Hani, Handoko T. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE

Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara

Heidjrachman dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE

Kartono, Kartini. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

———. 2003. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta :PT. Raja Grafindo. Persada

Lexy Moleong. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Rosda. Bandung

Mathis, Robert L dan John H Jackson, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT. Salemba Empat.

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

R. Wiryana dan Susilo Supardo. 2005. *Kepemimpinan Dasar-dasar dan Pengembangan*. Yogyakarta :Penerbit Andi

Siagian, Sondang P. 1982. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

———. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPNMYogyakarta : Prenda Media Group

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.