

## **PERANAN KEPEMIMPINAN KEPALA PANTI DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA UPTD. PANTI SOSIAL ASUHAN ANAK HARAPAN KOTA SAMARINDA**

**Al Fazri**

### ***Abstrak***

*AL FAZRI, Peranan Kepemimpinan Kepala Panti Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Pada UPTD. Panti Sosial Asuhan Anak Harapan Kota Samarinda dibawah bimbingan Bapak Drs. Endang Erawan, M.Si.dan Bapak Drs. H. Hamdan, M.Si.*

*Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab permasalahan penelitian yaitu : Untuk mengetahui dan mendeskripsikan peranan kepala panti dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai Pada Panti Sosial Asuhan Anak Harapan Samarinda.*

*Jenis penelitian yang dilakukan termasuk deskriptif kualitatif. Key informannya yaitu Kepala Panti Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Pada UPTD. Panti Sosial Asuhan Anak Harapan Kota Samarinda serta Informannya meliputi pegawai panti. Sedangkan teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah model interaktif yang dikembangkan oleh Miles, Huberman, dan Saldana.*

*Hasil penelitian menunjukkan bahwa kurangnya koordinasi antara atasan dan bawahan pada Panti Sosial Asuhan Anak Harapan.Hal ini terlihat dari banyaknya pegawai yang tidak mentaati aturan-aturan yang ada pada panti dan banyaknya para pegawai yang tidak memakai atribut lengkap maupun datang tidak tepat pada waktunya.*

***Kata kunci*** : Peran, Kepemimpinan, Disiplin Kerja

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: fazri.al26@gmail.com

## **Pendahuluan**

### ***Latar Belakang***

Pada era globalisasi yang terjadi pada saat ini menyebabkan persaingan di bidang ekonomi semakin meningkat. Hal ini mengakibatkan meningkatkan persaingan antar organisasi. Oleh sebab itu banyak perusahaan atau organisasi yang harus berusaha untuk mencari dan menemukan jalan keluar dengan menggunakan konsep manajemen yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi, yaitu menjadi yang lebih baik dan organisasi yang semakin berkembang.

Disiplin kerja adalah sikap atau perilaku kesanggupan pegawai negeri sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/ atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhkan hukuman disiplin. Penurunan disiplin kerja karyawan yang terjadi pada UPTD. Panti Sosial Asuhan Anak Harapan Kota Samarinda dikarenakan kurangnya peranan kepemimpinan didalam perencanaan, pengawasan, pengambilan keputusan dan kurangnya tanggung jawab yang dilakukan oleh seorang pimpinan, lengahnya peranan kepemimpinan yang terjadi pada UPTD.

Adapun permasalahan yang terjadi pada hasil observasi di UPTD. Panti Sosial Asuhan Anak Harapan yaitu :

1. Adanya pegawai yang datang terlambat dan tak hadir tanpa keterangan.
2. Masih adanya pegawai yang tidak mentaati ketetapan berpakaian
3. Masih adanya pegawai yang pulang tidak tepat pada waktunya.

Mengingat pentingnya hubungan peranan kepemimpinan dalam proses kerja suatu organisasi sehingga karyawan mampu meningkatkan disiplin kerja secara lebih baik, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul sebagai berikut : “Peranan Kepemimpinan Kepala Panti Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Pada UPTD. Panti Sosial Asuhan Anak Harapan Kota Samarinda“.

### ***Rumusan Masalah***

Rumusan masalah yang akan penulis bahas adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana peranan kepemimpinan kepala panti dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan pada UPTD. Panti Sosial Asuhan Anak Harapan?
2. Faktor apa saja yang menghambat peranan kepemimpinan kepala panti dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan pada UPTD. Panti Sosial Asuhan Anak Harapan ?

---

<sup>1</sup> Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil PP No. 53 Tahun 2010

<sup>2</sup> Pakaian Dinas PNS Permendagri No. 60 tahun 2007

### ***Tujuan Penelitian***

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui peranan kepemimpinan kepala panti alam meningkatkan disiplin kerja pegawai.
2. Untuk mengetahui faktor penghambat peranan kepemimpinan kepala panti alam meningkatkan disiplin kerja pegawai.

### ***Manfaat Penelitian***

Kegunaan yang penulis harapkan sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis (keilmuan) diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan pada panti asuhan anak harapan di Samarinda.
2. Manfaat praktis (khusus) diharapkan dapat :
  - a. Memberikan masukan atau informasi tentang meningkatkan disiplin kerja karyawan panti asuhan anak harapan di Samarinda kepada pemerintah kota agar kedepannya dapat di tangani jauh lebih baik lagi.
  - b. Memberikan masukan yang positif bagi para peneliti agar dapat dijadikan bahan evaluasi bagi peneliti untuk kegiatan selanjutnya yang berkaitan dengan masalah pembinaan.

### ***Kerangka Dasaar Teori***

#### ***Kepemimpinan***

Kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok atau budayanya, (Rival, 2004). Kepemimpinan adalah suatu kemampuan untuk menciptakan kegiatan suatu kelompok atau komunitas untuk mencapai suatu tujuan tertentu atau dalam kata lain bahwa kepemimpinan adalah kemampuan menggerakkan orang-orang atau kelompok ke tujuan yang dikehendaki oleh seorang pemimpin (Masnirah, 2002).

Dari beberapa pengertian peran dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, mendorong, menggerakkan dan memotivasi orang lain serta sumber daya yang tersedia agar berjalan sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya dan bekerjasama dalam suasana moralitas yang tinggi.

#### ***Peranan***

Peran secara etimologis diartikan sebagai peringkat tingkat yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan dalam masyarakat (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2005). Peran ialah perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu. (Rivai, 2003).

### ***Peran Kepemimpinan***

Seorang pemimpin melaksanakan rencana-rencana menjadi kegiatan dan memberikan sumbangnya untuk menjadikan sebuah rencana menjadi suatu kenyataan (Terry dan Rue, 2003).

Peran kepemimpinan (Rivai, 2002) dapat dibagi menjadi :

1. Pemimpin masa depan harus fleksibel dan mempunyai pengalaman luas.
2. Menganggap tanggung jawab “seremonial” atau “spiritual” sebagai kepala organisasi menjadi suatu fungsi yang diperlukan, bukan suatu hal yang remeh yang harus dialami atau didelegasikan kepada orang lain.
3. Perturan tidak lagi dibuat secara efektif terpusat di puncak organisasi.
4. Pemimpin dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, tidak hanya secara internal, tetapi juga dalam menghadapi berbagai pihak diluar organisasi yang kesemuanya dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan organisasi mencapai tujuannya.

Batasan dalam peranan kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja, (Mangkunegara, 2004) yaitu :

1. Peran kepemimpinan preventif (mencegah), yaitu suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerjam aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Misalnya mendorong pegawai mentaati aturan jam kerja dan pakaian sesuai standar dan norma.
2. Peran kepemimpinan korektif yaitu suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Misalnya memberikan peringatan dan hukuman disiplin.

### ***Kedisiplinan***

Disiplin merupakan tindakan manajemen mendorong pada organisasi memenuhi tuntutan bebgai ketentuan yang harus ditaati, standar yang harus dipenuhi. (Siagian, 2003). Disiplin kerja adalah sikap atau perilaku kesanggupan pegawai negari sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/ atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhkan hukuman disiplin (PP No. 53 Tahun 2010).

Disiplin adalah kesadaran atau kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan atau instansi dan norma-norma yang berlaku. Kedisipilinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, akan sulit bagi instansi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Fathoni, 2006).

### ***Definisi Konsepsional***

Sehubungan dengan pendekatan teori yang dibangun maka secara konseptual yang dimaksud dengan peran kepala panti dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di UPTD. Panti Sosial Asuhan Anak Harapan adalah perilaku pemimpin untuk mengatur pegawainya dalam hal meningkatkan disiplin sehingga dapat tercapainya produktifitas, dalam hal preventif adalah ketetapan disiplin jam kerja dan ketetapan disiplin pakaian, maupun korektif adalah peringatan, dan hukuman atau standar agar dapat bekerja secara disiplin berdasarkan peraturan yang berlaku, serta untuk mengetahui apa saja faktor penghambat peranan kepemimpinan kepala panti pada UPTD. Panti Sosial Asuhan Anak Harapan Kota Samarinda.

## **Metode Penelitian**

### ***Jenis Penelitian***

Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk membuat percandraan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi atau daerah tertentu (Sumadi Suryabrata, 2005). Adapun tujuan penelitian deskriptif menurut Sumadi Suryabrata (2005) :

1. Untuk mencari informasi factual yang mendetail.
2. Untuk mengidentifikasi masalah-masalah.
3. Untuk membuat komparasi dan evaluasi.
4. Untuk mengetahui apa yang dikerjakan orang dalam menangani masalah atau situasi yang sama.

Dalam arti ini penelitian deskriptif itu adalah akumulasi data dasar dalam cara deskriptif semata-mata tidak perlu mencari atau menerangkan saling hubungan, mentest hipotesis, membuat ramalan, atau mendapatkan makna dan implikasi.

### ***Fokus Penelitian***

1. Peran Kepala UPTD dalam meningkatkan disiplin adalah :
  - a. Peran preventif
    1. Upaya yang dilakukan pimpinan untuk mendorong pegawai mentaati ketetapan jam kerja.
    2. Upaya pimpinan untuk mendorong pegawai dalam ketetapan berpakaian.
  - b. Peran korektif
    1. Upaya pimpinan dalam memberikan peringatan atau teguran kepada pegawai.
    2. Upaya pimpinan dalam memberikan hukuman atau sanksi kepada pegawai.
2. Faktor penghambat peran kepala UPTD dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di UPTD. Panti Sosial Asuhan Anak Harapan Kota Samarinda.

### ***Sumber Data***

Sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh melalui nara sumber dengan cara, melakukan tanya jawab secara langsung dan dipandu melalui pertanyaan-pertanyaan yang sesuai dengan fokus penelitian yang telah disiapkan sebelumnya oleh peneliti, narasumber disini antara lain :
  - a. *Key informan* (informan kunci) yakni pimpinan Panti Asuhan Anak Harapan.
  - b. Informan yakni anak asuh, guru, serta pegawai Panti Asuhan Anak Harapan.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh melalui beberapa sumber informasi, antara lain :
  - a. Dokumen – dokumen laporan evaluasi dan laporan tahunan.
  - b. Buku – buku ilmiah hasil penelitian yang relevan dengan fokus penelitian.

### ***Teknik Pengumpulan Data***

Pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai setting dan sumber berkenaan dengan ketepatan cara yang digunakan untuk mengumpulkan data, (Sugiyono, 2008) yang dapat dipaparkan, yaitu :

- a. Observasi
- b. Wawancara
- c. Dokumentasi

### ***Analisis Data***

Teknik analisis data dalam melakukan penelitian ini penulis juga mengacu pada model interaktif yang dikembangkan oleh Miles, Huberman dan Saldana (2014:14) yang dapat digambarkan sebagai berikut :

- a. Pengumpulan data merupakan data pertama atau data mentah dikumpulkan dalam suatu penelitian dan belum diolah.
- b. Kondensasi Data adalah merujuk pada proses memilih, menyederhanakan, mengabstrakan dan atau mentransformasikan data/mengubah data mentah yang dikumpulkan dari penelitian, kedalam catatan yang telah disortir atau diperiksa. Tahap ini analisis yang dipertajam, membuang, memodifikasi data sehingga kesimpulan dapat ditarik dan dinuktikan oleh peneliti.
- c. Penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberi dasar pengambilan tindakan. Penyajian data ini dapat membantu untuk memahami peristiwa yang terjadi dan mengarah pada analisa atau tindakan lebih lanjut berdasarkan pemahaman.
- d. Penarikan Kesimpulan adalah hasil data yang telah diproses dan telah disusun kemudian diambil suatu kesimpulan atau makna dari data yang telah disederhanakan untuk disajikan dan sekaligus untuk memprediksi hubungan dari data yang terjadi.

### ***Hasil Penelitian***

#### **Gambaran Umum UPTD. Panti Sosial Asuhan Anak Harapan Kota Samarinda**

Panti Sosial Asuhan Anak Harapan adalah suatu lembaga kesejahteraan sosial yang mempunyai tanggung jawab memberikan pelayanan kesejahteraan sosial kepada anak terlantar, melaksanakan penyantunan dan pengentasan, memberikan pelayanan kebutuhan fisik, mental dan sosial sekaligus anak memperoleh kesempatan yang luas dan memadai untuk mengembangkan kepribadiannya.

Di Kalimantan Timur Panti Sosial Anak Harapan mulai beroperasi tahun 1948-1960. Dahulu bernama sasana Penyantunan Anak dibawah naungan Jawatan Sosial, terletak Diponegoro. Dalam perkembangannya sasana ini beberapa kali berpindah alamat, antara lain pada tahun 1960 sampai tahun 1987 berada di jalan Biawan Kelurahan Sidomulyo serta terakhir pada tahun 1987 sampai dengan sekarang berlokasi di jalan Merdeka Barat Kelurahan Sungai Pinang Dalam.

Tahun 1994 Sasana Penyantunan Anak berubah nama menjadi Panti Sosial Asuhan Anak Harapan, kemudian terhitung bulan Januari 2001 sesuai dengan surat Keputusan Gubernur Provinsi Kalimantan Timur Nomor : 16 Tahun 2001 berada dibawah wewenang Gubernur dan merupakan unit pelaksana teknis Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur.

#### **Visi dan Misi Panti Sosial Asuhan Anak Harapan**

a. Visi

Menjadikan anak asuh sebagai generasi siap berkompetensi dan berprestasi dalam pembangunan era globalisasi.

b. Misi

1. Menyelenggarakan pelayanan kesejahteraan sosial anak asuh
2. Menyelenggarakan koordinasi pengelolaan dan pengembangan panti
3. Menyelenggarakan dan melaksanakan fungsi dan peran keluarga serta peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) anak.

#### ***Hasil Penelitian dan Pembahasan***

Berdasarkan analisis dan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis mengenai Peranan Kepemimpinan Kepala Panti Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai UPTD. Panti Sosial Asuhan Anak Harapan Kota Samarinda, maka dibahas sebagai berikut :

#### ***Peranan Kepemimpinan Kepala Panti Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai UPTD. Panti Sosial Asuhan Anak Harapan Kota Samarinda.***

Berikut ini penulis akan membahas data hasil penelitian mengenai Peranan Kepemimpinan Kepala Panti Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai UPTD. Panti Sosial Asuhan Anak Harapan Kota Samarinda yang penulis peroleh dari penelitian di lapangan baik melalui observasi maupun wawancara.

**a. Peran Perventif**

***Upaya Pimpinan Mendorong Pegawai Mentaati Ketetapan Jam Kerja***

Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang telah dilakukan, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa, Kepala UPTD dalam menjalankan peranannya sebagai pemimpin UPTD. Panti Sosial Asuhan Anak Harapan Kota Samarinda belum melaksanakan tugasnya secara maksimal, hal ini dapat dilihat dari tidak adanya koordinasi yang baik antara atasan dan bawahan, selain itu pola komunikasi juga harus lebih ditingkatkan lagi.

***Upaya Pimpinan Mendorong Pegawai Mentaati Ketetapan Berpakaian***

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan dapat disimpulkan bahwa, Kepala Panti dalam mendorong pegawai mentaati aturan berpakaian pada UPTD. Panti Sosial Asuhan Anak Harapan Samarinda dalam menjalankan tugasnya sebagai pimpinan masih belum maksimal dikarenakan upaya yang dilakukan masih kurang, apabila penyebaran surat tersebut tidak disertai dengan penjelasan secara langsung oleh Kepala UPTD, akibatnya surat tersebut hanya dibaca saja tetapi tidak ditaati atau bahkan masih ada pegawai yang tidak membaca surat tersebut.

**b. Peran Korektif**

***Upaya Pimpinan Memberikan Teguran atau Peringatan Kepada Pegawai***

Berdasarkan pengamatan langsung dalam penelitian di UPTD. Panti Sosial Asuhan Anak Harapan, upaya pimpinan dalam memberikan teguran atau peringatan kepada pegawai yang melanggar aturan masih belum optimal, terlihat dari tidak adanya tindakan secara langsung yang dilakukan oleh pimpinan untuk menegur atau memperingati para pegawai agar tidak melanggar aturan yang ada, pimpinan cenderung diam dan hanya menasehati agar para pegawai tidak merasa takut atau bahkan terancam atas tindakannya, dengan kata lain pimpinan UPTD masih belum tegas untuk melakukan pemberian teguran atau peringatan secara langsung.

***Upaya Pimpinan Memberikan Hukuman atau Sanksi Kepada Pegawai***

Berdasarkan hasil pengamatan langsung di lapangan upaya pimpinan dalam memberikan sanksi atau hukuman kepada pegawai yang melanggar peraturan yang berlaku, masih belum terlaksana dengan sebagaimana mestinya bahwa setiap organisasi baik perusahaan maupun kantor-kantor dinas PNS dan lain sebagainya, harus selalu menegakkan hukuman sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pada UPTD. Panti Sosial Asuhan Anak Harapan Samarinda suatu ketentuan hukuman masih belum diberlakukan dengan maksimal dikarenakan pimpinan yang tidak mudah memberikan hukuman atau sanksi kepada pegawainya sendiri, pimpinan cenderung tidak ingin memikirkan atau tidak ingin membuat suatu permasalahan menjadi panjang.



### ***Faktor Penghambat Peranan Kepemimpinan Kepala UPTD dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai UPTD. Panti Sosial Asuhan Anak Harapan Kota Samarinda***

Dari penjelasan pegawai mengenai faktor apa yang sebenarnya dihadapi Kepala UPTD dalam mendorong pegawai untuk disiplin pada ketetapan kerja adalah kurangnya perhatian dan respek dari Kepala UPTD yang kurang memikirkan bagaimana cara mengantisipasi para pegawainya yang masih memiliki rasa acuh akan tanggung jawabnya, tidak bersemangat bahkan cenderung malas, dan masih banyaknya pegawai yang lebih mementingkan hal lain ketimbang tugasnya sendiri sebagai pegawai.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan peneliti tentang Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai UPTD. Panti Sosial Asuhan Anak Harapan Samarinda, sebagai berikut :

1. Belum optimalnya peran kepala UPTD selaku pimpinan di Panti Asuhan sebagaimana yang diharapkan dan belum maksimal melaksanakan perannya sebagai kepemimpinan preventif, hal ini dapat dilihat dari tidak adanya koordinasi yang baik antara atasan dan bawahan, selain itu pola komunikasi juga harus lebih ditingkatkan lagi.  
Kepala Panti dalam mendorong pegawai mentaati aturan berpakaian pada UPTD. Panti Sosial Asuhan Anak Harapan Samarinda dalam menjalankan tugasnya sebagai pimpinan masih belum maksimal dikarenakan upaya yang dilakukan masih kurang, apabila penyebaran surat tersebut tidak disertai dengan penjelasan secara langsung oleh Kepala UPTD, akibatnya surat tersebut hanya dibaca saja tetapi tidak ditaati atau bahkan masih ada pegawai yang tidak membaca surat tersebut.
2. Sistem teguran peringatan dan hukuman sanksi atau reward sangat diperlukan dapat meningkatkan disiplin kerja para pegawai. Pada UPTD. Panti Sosial Asuhan Anak Harapan Samarinda sistem sanksi dan reward ini belum diterapkan oleh pimpinan dalam perannya sebagai pemimpin korektif, sistem sanksi adalah sistem yang diberlakukan kepada para pegawai yang tidak menjalankan peraturan-peraturan yang ada. Pemberian teguran atau peringatan masih belum optimal, terlihat dari tidak adanya tindakan secara langsung yang dilakukan oleh pimpinan untuk menegur atau memperingati para pegawai agar tidak melanggar aturan yang ada, pimpinan cenderung diam dan hanya menasehati agar para pegawai tidak merasa takut atau bahkan terancam atas tindakannya, dengan kata lain pimpinan UPTD masih belum tegas untuk melakukan pemberian teguran atau peringatan secara langsung.

Bentuk sanksi atau hukuman didalam UPTD masih belum terlaksana dengan sebagaimana mestinya bahwa setiap organisasi baik perusahaan maupun kantor-kantor dinas PNS dan lain sebagainya, harus selalu menegakkan hukuman sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pada UPTD. Panti Sosial Asuhan Anak Harapan Samarinda suatu ketentuan hukuman masih belum diberlakukan dengan maksimal dikarenakan pimpinan yang tidak mudah memberikan hukuman atau sanksi kepada pegawainya sendiri, pimpinan cenderung tidak ingin memikirkan atau tidak ingin membuat suatu permasalahan menjadi panjang.

3. Faktor apa yang sebenarnya dihadapi Kepala UPTD dalam mendorong pegawai untuk disiplin pada ketetapan kerja adalah kurangnya perhatian dan respek dari Kepala UPTD yang kurang memikirkan bagaimana cara mengantisipasi para pegawainya yang masih memiliki rasa acuh akan tanggung jawabnya, tidak bersemangat bahkan cenderung malas, dan masih banyaknya pegawai yang lebih mementingkan hal lain ketimbang tugasnya sendiri sebagai pegawai.

Salah satu cara mengatasi faktor penghambat dalam peningkatan disiplin kerja pegawai di lingkungan UPTD. Panti Sosial Asuhan Anak Harapan Samarinda adalah dengan pendekatan yang dilakukan oleh seorang pimpinan, dimana pimpinan tadi dapat menjalankan fungsi kepemimpinannya agar para pegawai tidak lagi melanggar aturan-aturan atau ketentuan-ketentuan yang telah dibuat dan disepakati. Selan itu juga hendaknya para pegawai dapat meningkatkan lagi disiplinnya dengan tujuan memperoleh prestasi yang lebih tinggi lagi di kantor. Usaha dalam mengatasi ketidak disiplin pegawai tersebut dapat dilakukan oleh pimpinan dengan menjalankan fungsi kepemimpinannya.

## **Saran**

1. Kepada kepala UPTD. Panti Sosial Asuhan Anak Harapan Samarinda untuk dapat memperhatikan masalah ini dengan cara mencari solusi dengan melakukan pendekatan serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang baik dengan pegawai, juga memberikan pelatihan-pelatihan kepada para pegawai agar dapat lebih lagi meningkatkan disiplin kerjanya masing-masing.
2. Kepada para pegawai UPTD. Panti Sosial Asuhan Anak Harapan Samarinda untuk dapat meningkatkan lagi disiplinnya, dalam hal yang berkaitan dengan melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu, datang tepat waktu, mengikuti apel pagi dan siang, dan tidak pergi keluar atau bolos pada jam kerja. Karena jika ppegawai tersebut dapat lebih meningkatkan lagi disiplinnya maka hasil kerja atau prestasi kerjanya akan dapat ditingkatkan dan akhirnya ini akan bermuara pada peningkatan prestasi kerja UPTD. Panti Sosial Asuhan Anak Harapan Samarinda.

3. Diharapkan kepada kepala panti bertindak tegas kepada pegawai-pegawai yang melakukan pelanggaran-pelanggaran baik tergolong pelanggaran ringan, sedang ataupun berat.
4. Kepada PEMDA Kota Samarinda untuk dapat bekerja sama guna mencapai tujuan bersama.

### **Daftar Pustaka**

- Bejo, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.2005. *Kamus Besar bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Dharma, Surya. 2004. *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori, dan Penerapannya*. Jakarta: Program Pascasarjana FISIP.
- Fatthoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Gordon Thomas/Mudjito.1994. *Kepemimpinan Yang Efektif*.Jakarta : PT. Rafa Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN*, Yogyakarta.
- , 2005.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara,Jakarta.
- Kencana, Inu Syafi'ie. 2003. *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia*.Bandung :PT. Refika Aditama.
- Kartono, Dr. Kartini. 2005. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi*.Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan cetakan pertama*.Bandung :PT. Remaja Rsodakarya.
- 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakrya. Bandung.
- Miles, Matthew B., A. Michael Huberman and Johnny Saldana. 2014. *Qualitative Data Analysis Edition 3*. California: SAGE Publication Inc.
- Nawawi Hadari, M. Martini Hadari. 2006. *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Pamudji, S. 2001. *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Prijodarminto. 2003.*Pembinaan Disiplin Belajar Siswa*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Rivai, Veithzal. 2002. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang. P. 1993.*Teori dan Praktek Kepemimpinan*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Soerjono Soekanto. 1990.*Sosiologi: Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Press.
- Soekarno K, Drs. 1986.*Dasar-dasar Manajemen Cetakan Ke XV*. Jakarta, Miswar.
- Sugiyono. 2002. *Sugiyono. 2002. Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV Alfabeta.
- 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sudriamunawar, Haryono. 2006. *Kepemimpinan Peran Serta dan Produktivitas*. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Suryabrata, Sumadi, 2005. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Sutarto. 1989. *Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Suwatno, Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Terry Dalam Kartono. 2005. *Tipe Kepemimpinan*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Wahjosumidjo. 1999. *Kepemimpinan Pendidikan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Widiyanti, Drs. Ninik, Y.W. Sunindhia, SH. 1988. *Kepemimpinan Dalam Masyarakat Modern*. Jakarta : PT. Bina Aksara.
- Winardi, 2000.*Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Dokumen – dokumen :**  
PP No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil  
Permendagri No. 60 tahun 2007 Tentang Pakaian Dinas PNS