

PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN PEGAWAI DI KECAMATAN PALARAN KOTA SAMARINDA

RIZMA DIAN WIDIARTI¹

Abstrak

Rizma Dian Widiarti, Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Kecamatan Palaran Kota Samarinda dibawah bimbingan Bapak Prof. Dr. H. Adam Idris, M,Si. dan Ibu Dr. Santi Rande, M.Si.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab permasalahan penelitian yaitu : Untuk mengetahui dan mendeskripsikan kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kecamatan Palaran Kota Samarinda. Jenis penelitian yang dilakukan termasuk deskriptif kualitatif. Key informannya yaitu Camat Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Kecamatan Palaran Kota Samarinda serta Informannya meliputi pegawai Kecamatan Palaran. 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 di Kantor Camat Palaran. 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 dan pulang tidak tepat pada waktunya.

Peran Perfentif Upaya yang dilakukan pimpinan untuk mendorong pegawai mentaati ketetapan jam kerja, dan upaya pimpinan untuk mendorong pegawai dalam ketetapan berpakaian. Sedangkan Peran Korektif Upaya pimpinan dalam memberikan peringatan atau teguran kepada pegawai, dan Upaya pimpinan dalam memberikan hukuman atau sanksi kepada pegawai.

Kata kunci : *Kepemimpinan, Disiplin Kerja*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

¹ Mahasiswa Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email:

Ketika suatu organisasi mengalami perkembangan, maka sumber daya manusia akan mempunyai kedudukan dan peran yang sangat penting. Dimana karyawan merupakan salah satu alat produktivitas untuk melaksanakan tujuan organisasi, sebab tanpa adanya karyawan, organisasi tidak dapat mencapai tujuan dengan baik. Mengingat pentingnya karyawan yang didukung oleh peranan kepemimpinan yang harus mampu melihat, mengamati, memahami keadaan dan situasi tempat kerjanya, dalam artian bagaimana para bawahannya, situasi penugasannya dan juga peranan kepemimpinan yang diterapkan untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama. Karena pemimpin merupakan sumber daya kunci dalam organisasi manapun.

Pemimpin yang efektif akan menjadi penentu bagi maju atau mundurnya sebuah organisasi. Keadaan seperti ini menuntut adanya pemimpin perusahaan yang berkualitas dan mampu mengantisipasi perkembangan jaman. Sesuai dengan perkembangan tersebut maka peranan kepemimpinan juga mengalami perubahan-perubahan baik kekuatan, kepandaian, kekayaan, kejiwaan dan sebagainya. Faktor lainnya yang tidak dapat dipastikan dari seorang pimpinan adalah karyawan. Pemimpin dan karyawan selalu saling mendukung dan membutuhkan. Di mana karyawan merupakan pelaksana kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi peranan kepemimpinan sangat berperan terhadap disiplin kerja karyawan, dimana setiap pemimpin mengharapkan disiplin karyawan yang baik. Karena disiplin kerja karyawan yang tidak efektif akan mengakibatkan perusahaan mengalami kesulitan dalam mengambil keputusan promosi, demosi, menyesuaikan kompensasi dan mengevaluasi kesalahan-kesalahan desain pekerjaan.

Pembinaan pegawai negeri sipil ditujukan agar dapat memiliki kesetiaan dan ketaatan penuh dalam menjalankan tugas pemerintah dan sebagai apresiasi tuntutan tersebut Pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Nomor 53 Tahun 2010. Peraturan tersebut memuat tentang pokok-pokok kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil akan tetapi sebaliknya seorang pegawai negeri sipil yang telah memenuhi atau mematuhi pokok-pokok yang termuat dalam aparatur tersebut dapat dikatakan memiliki kedisiplin. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa unsur yang terpenting dalam peningkatan kualitas dari aparatur Negara adalah dengan peningkatan disiplin kerja pada aparatur Negara dalam setiap pelaksanaan tugas.

Menurut PP No. 19 Tahun 2008 tentang Kecamatan, Camat atau sebutan lain adalah pemimpin dan kordinator penyelenggaraan pemerintah di wilayah kerja Kecamatan yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan kewenangan pemerintah dari Bupati atau Walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah dan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan. Adapun Masalah yang terjadi di Kantor Camat Palaran :

1. Adanya pegawai yang datang terlambat dan tidak hadir tanpa keterangan, dan pegawai yang pulang disaat jam kerja.
2. Masih adanya Pegawai yang tidak mentaati ketentuan berpakaian
3. Banyak pegawai yang menggunakan fasilitas kantor bukan untuk urusan pekerjaan.

Masyarakat setiap waktu, selalu menuntut pelayanan yang berkualitas dari birokrat, meskipun tuntutan tersebut sering tidak sesuai dengan harapan karena masih sering dijumpai dikecamatan palaran antrian yang panjang dan lama sehingga masyarakat malas untuk hanya sekedar mengurus pembuatan kartu tanda penduduk , kartu keluarga dan lain sebagainya.

Kecenderungan seperti itu terjadi karena masyarakat masih diposisikan sebagai pihak yang melayani bukan yang dilayanani.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang: “ *Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai di Kecamatan Palaran Kota Samarinda* “.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan dalam penelitian ini yaitu : “*Bagaimana Peran Kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin pegawai Kecamatan Palaran Kota Samarinda? dan Apa saja faktor-faktor yang menghambat Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai di Kecamatan Palaran Kota Samarinda?*”

Tujuan Penelitian

Dapat disimpulkan bahwa tujuan penelitian ini adalah untuk memecahkan permasalahan yang sesuai dengan apa yang menjadi rumusan masalahnya, maka peneliti dapat menentukan tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis bagaimana Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai di Kecamatan Palaran Kota Samarinda.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor penghambat Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai di Kecamatan Palaran Kota Samarinda.

Kegunaan Penelitian

Pada dasarnya setiap penelitian disertai suatu harapan agar hasilnya dapat digunakan sebaik mungkin bagi pihak-pihak yang membutuhkan. Berkaitan dengan tujuan penelitian tersebut maka diharapkan dengan penelitian tersebut diharapkan dapat berguna. Adapun kegunaan penelitian ini terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Secara praktis :

Sebagai tolak ukur untuk mengetahui dan menganalisis Peran Kepemimpinan Camat Palaran Kota Samarinda dalam meningkatkan disiplin pegawai dan bahan informasi untuk pertimbangan-pertimbangan dalam

menentukan kebijaksanaan dalam upaya meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat Kecamatan Palaran.

2. Secara Teoritis :

Untuk menambah, memperdalam dan mengembangkan pengamatan penulis serta sebagai proses pembelajaran peneliti dalam menganalisis masalah ilmiah.

Agar penulis lebih mengerti dan memahami tentang keadaan peranan camat dalam upaya meningkatkan disiplin pegawai di kecamatan palaran.

KERANGKA DASAR TEORI

Kepemimpinan

Pengertian kepemimpinan menurut **Siagian** menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu keterampilan dan kemampuan dari seseorang yang telah menduduki jabatan menjadi pimpinan dalam sebuah pekerjaan dalam mempengaruhi tindakan orang lain, terutama kepada bawahannya agar berfikir dan bertingkah laku sedemikian rupa sehingga melalui tingkah laku positif ini dapat memberikan sumbangan yang nyata didalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Rivai (2007:3) Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok.

Menurut Wursanto (2003:107), Kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama guna mencapai tujuan yang diinginkan. Setiap organisasi selalu memiliki tujuan yang ingin dicapai. Setiap individu dalam suatu organisasi juga memiliki tujuan. Tujuan individu atau perorangan yang dimiliki harus selaras dengan tujuan organisasi. Dalam proses pencapaian tujuan organisasi tersebut diperlukan sosok pemimpin yang dapat menyatukan dan mengkoordinir anggota.

Kecamatan

Kecamatan adalah pembagian wilayah administratif di Indonesia dibawah kabupaten atau kota. Kecamatan terdiri atas desa-desa atau kelurahan-kelurahan . Dalam konteks otonomi daerah di Indonesia, kecamatan merupakan perangkat daerah kabupaten/kota sebagai pelaksana teknis kewilayaha yang mempunyai wilayah kerja tertentu dan dipimpin oleh Camat.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2003 adalah wilayah kerja camat sebaga i perangkat Daerah Kabupaten dan Daerah Kota.Sedangkan menurut Peraturan Daerah bagian kelima, Kecamatan, Pasal 12 bahwa kecamatan merupakan perangkat daerah kabupaten atau kota yang mempunyai wilayah kerja tertentu, dipimpin oleh camat yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati atau Walikota melalui sekretaris Daerah Kabupaten atau Kota.

Menurut PP No. 19 Tahun 2008 Bab I pasal (1) pembentukan kecamatan adalah pemberian status pada wilayah tertentu sebagai kecamatan dikabupaten/kota. Kecamatan dibentuk di wilayah kabupaten/kota dengan peraturan daerah berpedoman pada peraturan pemerintah. Pembentukan

Kecamatan sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 pp No.19 2008 harus memenuhi syarat administratif, teknis, dan fisik kewilayahan.

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu peraturan yang dilakukan dengan tegas dan ketat yang mengikat tingkah laku, perbuatan maupun tindakan seseorang, sekelompok orang dan apapun yang menjadi larangan beserta sanksi-sanksi nya, bila peraturan-peraturan dan nilai-nilai tersebut tidak dipatuhi.

Sastrohadiwiryo (2003 : 291) mengatakan disiplin kerja adalah sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila seseorang melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai (2003 : 444), mengatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan pada manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Definisi Konsepsional

Definisi Konsepsional dimaksudkan untuk memberi batasan tentang variabel-variabel dalam penelitian sehingga mampu memberikan gambaran yang jelas mengenai hal yang akan diteliti. Sesuai dengan teori jenis/bentuk-bentuk partisipasi yang terdiri dari definisi konvensional dan nonkonvensional penulis hanya menggunakan definisi konvensional adalah perilaku pemimpin untuk mengatur pegawainya dalam hal meningkatkan disiplin sehingga dapat tercapainya produktifitas, dalam hal perfentif 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 Kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin pegawai di Kecamatan Palaran Kota Samarinda.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah Penelitian Deskriptif kualitatif. Penelitian Deskriptif adalah penelitian yang memaparkan dan bertujuan memberikan gambaran serta menjelaskan dari variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2009 : 1) mengatakan bahwa metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Palaran Kota Samarinda. Dipilihnya lokasi ini dengan pertimbangan bahwa melihat dari masalah yang diangkat dalam judul penelitian ini mengenai Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai di Kecamatan Palaran Kota Samarindadan selain itu peneliti sendiri sebagai masyarakat di daerah tersebut

Fokus Penelitian

yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai di Kecamatan Palaran adalah:
 - a. Peran Perentif
 - 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 Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Kecamatan Palaran Kota Samarinda.

Alasan peneliti menggunakan fokus penelitian diatas karna penulis menyesuaikan dengan keadaan didaerah yang diteliti yang bertempat di Kelurahan Rawa Makmur Kecamatan Palaran Kota Samarinda.

Sumber Data

Menurut Tika (2006 : 57-58) jenis data terbagi menjadi dua yaitu:

1. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden atau ada hubungannya dengan objek melalui tanya jawab atau wawancara secara langsung dengan menggunakan pedoman wawancara sesuai dengan fokus penelitian yang diteliti oleh penulis. Adapun sumber data yakni *Key informan* adalah Camat palaran, *Informan* adalah Staf/Pegawai di Kantor Camat Palaran Kota Samarinda
2. Data Sekunder adalah data yang telah lebih dahulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh orang atau instansi diluar dari peneliti sendiri, walaupun yang dikumpulkan itu sesungguhnya adalah data asli. Penulis peroleh melalui sumber informan, yakni :
 - a. Dokumen-dokumen, arsip-arsip,dan laporan-laporan.
 - b. Buku-buku referensi yang terdapat di perpustakaan sesuai dengan fokus penelitian.

Menurut Sugiyono (2013:53) dalam penentuan pemilihan informan dapat menggunakan 2 teknik yaitu, teknik *Purposive Sampling* dan *Snowball Sampling*. Teknik *Purposive Sampling* adalah menentukan sampel dengan pertimbangan

tertentu yang dapat memberikan data secara maksimal serta subjek/objek sesuai tujuan, teknik sampling ini digunakan dengan pertimbangan pribadi yang sesuai dengan topik penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian Kualitatif pada dasarnya merupakan suatu proses penyelidikan yang mirip dengan pekerjaan detektif. Untuk penulisan skripsi ini, penulis dalam mengumpulkan data menggunakan beberapa cara atau teknik sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) yaitu memanfaatkan perpustakaan sebagai sarana dalam mengumpulkan data, dengan mempelajari buku-buku sebagai bahan referensi.
2. Penelitian Lapangan (*Field Work Research*) yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung di lapangan dengan menggunakan beberapa teknik sebagai berikut:
 - 1) Observasi yaitu pengamatan langsung di lapangan.
 - 2) Wawancara sebagai pelengkap dan pendukung serta pembanding dengan data dan informasi yang diperoleh.
 - 3) Dokumentasi.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data Kualitatif. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman (dalam Sugiyono, 2013:92-99) mengatakan bahwa analisis data kualitatif terdiri dari :

1. Data *Collection* (Pengumpulan data) yaitu data pertama atau data mentah yang dikumpulkan dalam suatu penelitian.
2. Data *Reduction* (Reduksi data) yaitu data yang diperoleh dari lapangan yang jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci.
3. Data *Display* (Penyajian data) yaitu dalam penelitian kualitatif penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya, dengan menggunakan teks yang bersifat naratif.
4. Data *Conclusion Drawing/verification* (Penarikan kesimpulan) yaitu deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, dan teori.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kecamatan Palaran merupakan Kecamatan terluas kedua di Samarinda, dengan kepadatan penduduk sebesar 246 jiwa/km². Kecamatan Palaran mempunyai penduduk sebanyak 48,928 jiwa yang terdiri dari 25,895 jiwa penduduk laki-laki dan 23,033 penduduk perempuan (data laporan kependudukan Maret 2017). Menurut data Kecamatan Palaran luas wilayah Kecamatan 242,29 km².

Selanjutnya secara Administratif Kecamatan Palaran mempunyai batas-batas wilayah sebagai berikut :

Sebelah Utara	: Sungai Mahakam
Sebelah Timur	: Kecamatan Sanga-sanga
Sebelah Selatan	: Kecamatan Loa Janan
Sebelah Barat	: Kecamatan Samarinda Seberang/Samarinda Ilir

Visi Dan Misi

Visi Kecamatan Palaran

Pelayanan Terbaik Kepada Masyarakat, Terwujudnya Kecamatan Palaran sebagai Kota baru yang berbasis pada pengembangan wilayah Industri, Perdagangan, Jasa dan Pemukiman yang taat pada peraturan perundangan yang berlaku serta berwawasan lingkungan menuju peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Misi

1. Terlaksananya pembinaan umum bidang pemerintah, kemasyarakatan, dan pembangunan di wilayah Kecamatan Palaran.
2. Terlaksananya pembinaan teknis bidang pemerintahan, kemasyarakatan dan pembangunan pada staf dilingkungan sekretariat Kecamatan Palaran berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Pemerintah Kota Samarinda
3. Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia pada aparatur pemerintah Kecamatan Palaran.
4. Mewujudkan sarana dan fasilitas kerja yang menunjang gairah kerja.

Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis mengenai Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai di Kecamatan Palaran, sesuai dengan fokus penelitian yaitu:

Peran Perferitif

Peran kepemimpinan perferitif (mencegah), yaitu suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Misalnya mendorong pegawai mentaati aturan jam kerja dan pakaian sesuai standar dan norma.

1. Upaya Pimpinan Mendorong Pegawai Mentaati Ketetapan Jam Kerja

Menurut Mangkunegara (2004), menyebutkan bahwa “peran kepemimpinan perferitif (mencegah), yaitu suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan atau organisasi”. Berdasarkan hasil penelitian, Camat Palaran mendorong pegawai mentaati aturan jam kerja di Kantor Camat Palaran, belum maksimal melaksanakan perannya sebagai kepemimpinan perferitif, hal ini dapat dilihat dari tidak adanya koordinasi yang baik antara atasan dan bawahan, selain itu pola komunikasi juga harus lebih ditingkatkan lagi

2. Upaya Pimpinan Mendorong Pegawai Mentaati Ketetapan Berpakaian

Menurut Mangkunegara (2004), menyebutkan bahwa “peran

kepemimpinan perfontif (mencegah), yaitu suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan atau organisasi”. Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan dapat disimpulkan bahwa, Camat dalam mendorong pegawai mentaati aturan berpakaian pada Kantor Camat Palaran. 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 Camat Palaran, akibatnya surat tersebut hanya dibaca saja tetapi tidak ditaati atau bahkan masih ada pegawai yang tidak membaca surat tersebut.

Peran Korektif

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.

1. Upaya Pimpinan Memberikan Teguran atau Peringatan Kepada Pegawai

Menurut Mangkunegara (2004), 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 atau organisasi. Hasil wawancara dari pegawai-pegawai di Kantor Camat Palaran, mereka menyatakan bahwa, Camat memberikan teguran dan peringatan kepada pegawai yang melakukan pelanggaran kebanyakan hanya dengan cara menegur secukupnya secara lisan atau melalui tulisan berupa surat peringatan tetapi masih kurang dipedulikan oleh para pegawai, karena kurang ketatnya peringatan dari atasan.

2. Upaya Pimpinan Memberikan Hukuman atau Sanksi Kepada Pegawai

Menurut Mangkunegara (2004), 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 atau organisasi. Hasil wawancara dari pegawai-pegawai di Kantor Camat Palaran, mereka menyatakan bahwa, Camat memberikan teguran dan peringatan kepada pegawai yang melakukan pelanggaran kebanyakan hanya dengan cara menegur secukupnya secara lisan atau melalui tulisan berupa surat peringatan tetapi masih kurang dipedulikan oleh para pegawai, karena kurang ketatnya peringatan dari atasan.

Faktor Penghambat Kepemimpinan dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai di Kecamatan Palaran Kota Samarinda

Dalam melaksanakan tugasnya di Kantor Camat Palaran Kota Samarinda tidak lepas dari adanya kendala atau hambatan. Kendala atau hambatan yang ada merupakan tantangan yang harus dihadapi tentunya dalam menjalankan tugas sebagaimana mestinya. Dari sumber yang penulis dapatkan melalui wawancara mengatakan bahwa kendala atau hambatan yang dihadapi karena kurangnya

kesadaran dari individu pegawai itu sendiri dalam melaksanakan semua aturan-aturan yang berlaku terkadang tidak mengindahkan peraturan tersebut.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan peneliti tentang Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai di Kecamatan Palaran Kota Samarinda, sebagai berikut :

1. Belum optimalnya kepemimpinan Camat 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. Masih banyaknya pegawai yang sering melakukan pelanggaran-pelanggaran terhadap aturan yang telah ditetapkan, pelanggaran-pelanggaran tersebut terlihat dari para pegawai yang masih banyak tidak hadir tanpa keterangan dan tidak disiplin dalam berpakaian seperti penggunaan atribut pakaian dinas.

Camat dalam mendorong pegawai mentaati aturan berpakaian di Kantor Camat 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 Camat, 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. di Kantor Camat 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 atau melanggar 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 Camat masih belum tegas untuk melakukan pemberian teguran atau peringatan secara langsung.

Bentuk sanksi atau hukuman didalam Kantor Camat Palaran 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. di Kantor Camat 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 Camat dalam mendorong pegawai untuk disiplin pada ketetapan kerja adalah kurangnya perhatian dan respek dari Camat 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 Kantor Camat Palaran Kota 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. Selain 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 Camat Palaran Kota 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 di Kantor Camat Palaran Kota 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 para pegawai tersebut dapat lebih meningkatkan lagi disiplinnya maka hasil kerja atau prestasi kerjanya akan dapat ditingkatkan lagi dan akhirnya ini akan bermuara pada peningkatan prestasi kerja pegawai di Kecamatan Palaran Kota Samarinda.
3. Diharapkan kepada Camat 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

- Abidin, Said Zainal. 2006. *DinamikaReformasidanRevitalisasiAdministrasiPublik di Indonesia*. Jakarta: SuaraBebas.
- Afifuddin. 2009. *MetodePenelitianKualitatif*. Bandung : CV pustakaSetia.
- Lambrie, Irianto. 2010. *MendisiplinkanPegawai*. Jember: Center of Society Studies.
- Keban, Yaremis T. 2004. *EnamDimensiStrategisAdministrasiPublik: Konsep, TeoridanIsu*. Jakarta: Gava Media.

- Mardalis.2007. *MetodePenelitianSuatuPendekatan Proposal*.Jakarta.BumiAksara.
- Moleong, Lexy J. 2001. *MetodePenelitianKualitatif*. Bandung: PT. RemajaRosdaKarya.
- _____. 2004. *MetodePenelitianKualitatif*. Bandung. PT. RemajaRosdakarya.
- _____. 2007. *MetodePenelitianKualitatif*. Penerbit PT. RemajaRosdakarya Offset. Bandung.
- _____. 2008. *MetodePenelitianKualitatif*. Bandung: PT. RemajaRosdaKarya.
- Nasucha, Chaizi. 2004. *ReformasiAdministrasiPublik :TeoridanPraktek*. Jakarta: Grasindo.
- Terry DalamKartono. 2005. *TipeKepemimpinan*. BumiAksara. Jakarta
- Sudriamunawar, Haryono. 2006. *KepemimpinanPeran Serta danProduktivitas*. CV. MandarMaju. Bandung.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2003. *ManajemenTenagaKerja Indonesia*.Jakarta : BumiAksara.
- Rivai, Veithzal. 2002. *KepemimpinandanPerilakuOrganisasi*. Jakarta : Raja GrafindoPersada.
- 2003. *KepemimpinandanPerilakuOrganisasi*. Jakarta : Raja GrafindoPersada.
- 2009. *KepemimpinandanPerilakuOrganisasi*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Pasolong, Harbani. 2008.*TeoriAdministrasiPublik*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2012. *MetodePenelitianAdministrasi*. Alfabeta: Bandung.
- _____. 2003. *Good Governance: Kepemimpinan yang BaikDalamRangkaOtonomi Daerah UpayaMembangunOrganisasiEfektifdanEfisienMelaluiRestrukturasidanPemberdayaan*. Bandung: MandarMaju.
- _____. 2010. *ManajemenSuberDayaManusia :ReformasiBirokrasidanManajemen PNS*. Bandung : PT RafikaAditama.
- Sinambela, LijanPoltak, dkk. 2006. *ReformasiPelayananPublik: TeoriKebijaksanaan, danImplementasi*. Jakarta: BumiAksara.
- Sugiyono. 2009. *MemahamiPenelitianKualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Dokumen :

- PP No. 19 tahun 2008 tentang Kecamatan
- PP Nomer 8 tahun 2003
- Peraturan Daerah bagian kelima, Kecamatan Pasal 12
- UU RI No.32 Tahun 2004
- PP No. 53 Tahun 2010 TentangDisiplinKerjaPegawaiNegeriSipil
- Permendagri No. 60 tahun 2007 TentangPakaianDinas PNS