

KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN WANEA KOTA MANADO

Firmansya Ladja¹
Ronny Gosal²
Frans Singkoh³

Abstrak

Kepemimpinan merupakan aspek pengelolaan yang penting dalam suatu organisasi atau lembaga. Kemampuan untuk memimpin secara efektif sangat menentukan berhasil atau tidaknya sebuah organisasi untuk mencapai tujuan. Di tingkat kecamatan, Camat memegang peranan dalam penyelenggaraan pemerintahan. Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Wanea Kota Manado. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana peran dan hubungan antara kepemimpinan dan disiplin kerja. Metode penelitian menggunakan metode deskriptif kualitatif sumber data primer yang didapatkan secara langsung melalui wawancara dengan Camat, Aparatur pemerintah kecamatan dan masyarakat yang dijelaskan secara deskriptif. Hasil penelitian ini terkait dengan Kepemimpinan camat terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai belum terlaksana secara maksimal, yang antara lain masih ditemukan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai mengenai jam kerja, baik jam datang maupun jam pulang kantor, sehingga waktu kerja kurang efektif, dan terjadinya keterlambatan dalam menyelesaikan tugas. Tindakan yang diberikan oleh pimpinan camat kepada bawahannya atau staff di kantor camat yang tidak mentaati peraturan yang berlaku bahwa tindakan yang diberikan berdasarkan dari tingkat kesalahan yang dilakukan oleh pegawai. Hal tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan tentang disiplin pegawai yang berupa peringatan ringan, yaitu peringatan dalam bentuk bimbingan, pengarahan dan motivasi, dengan maksud untuk memberikan atau menimbulkan kesadaran pegawai agar mentaati peraturan disiplin, agar dalam melaksanakan tugas dapat terealisasi dengan baik dan professional.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Camat, Disiplin Kerja Pegawai.

¹ Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan FISIP-Unsrat..

² Ketua Penguji/Dosen Pembimbing Skripsi

³ Sekretaris Penguji/Dosen Pembimbing Skripsi

Pendahuluan

Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 bahwa Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin yang terdapat dalam pasal 7 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 yaitu, hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang, dan hukuman disiplin berat. Penegakan tentang aturan disiplin dituang kembali dalam Undang-undang nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang menyatakan bahwa “Setiap Pegawai Negeri wajib mentaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggungjawab”.

Untuk meningkatkan kinerja dan disiplin pegawai pemerintah kota Manado memberikan Tunjangan Tambahan Penghasilan (TTP) yang Tujuannya adalah untuk merangsang semangat pegawai untuk bekerja profesional, sebagai motivasi bagi Pegawai yang bekerja melampaui beban kerja normal dan untuk meningkatkan kinerja pegawai, yang sasaran akhirnya adalah untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Penilaian TPP berdasarkan pada dua komponen utama, yaitu disiplin dan kinerja.

Dari hasil pengamatan penulis dikantor kecamatan Wanea kepemimpinan dan Kedisiplinan pegawai masih belum maksimal. Hal ini dapat dilihat: Pertama, Kurangnya pengendalian dan kontrol/ pengawasan dari pemimpin berdampak pegawai sering meninggalkan kantor pada jam

kerja (bukan karena tugas), datang terlambat membuat pelayanan kepada masyarakat tidak maksimal; Kedua, peran transformasi dan motivasi tidak berjalan membuat target penyelesaian dalam tugas tidak tercapai, dan penyelesaian tugas pekerjaan menjadi berlarut-larut; Ketiga, pengambilan keputusan pemimpin. Camat kurang membina hubungan yang kondusif antara pimpinan dan bawahan, membuat pegawai merasa jenuh dengan suasana dan tidak betah dalam bekerja, terjadinya dislike personal yang membuat pegawai kabur dari jam kerja untuk memenuhi pekerjaan di luar tugas kantor, baik bisnis pribadi maupun sekadar membiasakan dirinya tidak peduli dengan disiplin pegawai..

Tinjauan Pustaka Kepemimpinan

Kepemimpinan dan nilai kepemimpinan tidak lagi didasarkan pada bakat alamnya dan pengalaman saja, tetapi pada penyiapan secara analisis, perencanaan, penyelidikan, percobaan, supervisi dan pengembangan secara sistematis yang diperoleh melalui pelatihan dan pendidikan (Kartono, 2010:33). Dalam buku lain menurut Davis dalam Arifin (2012:4), kepemimpinan adalah kemampuan mempersuasi orang-orang untuk mencapai tujuan yang tegas dengan gairah (*leadership is the ability to persuade other to seek defined objectives enthusiastically*). Menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2008:77), kepemimpinan yang sukses berarti pemimpin berhasil dalam mempengaruhi bawahan sehingga bawahan mengikuti atau melakukan tindakan yang sesuai dengan apa yang diperintahkan, dengan demikian efektivitas kerja sebagai tujuan organisasi tercapai dengan baik. Dalam

organisasi, pemimpin terbagi dalam tiga strata utama yakni:

1. Top manager: yang tekanan tugasnya pada pelaksanaan administrasi dalam menyusun rencana, policy dan laporan terdiri dari pada direksi.
2. Middle Manager: eksekutif pelaksanaan rencana dan policy organisasi terdiri dari para kepala bagian.
3. Low Manager: eksekutif di lapangan yang terdiri dari kepala-kepala unit pelaksana, para pengawas di lapangan (Ardana, 2012:89).

Ada 3 macam pendekatan teori kepemimpinan, yaitu:

- 1) Pendekatan teori sifat kepemimpinan.

Teori sifat kepemimpinan juga berpendapat bahwa pemimpin itu dilahirkan bukan diciptakan artinya seseorang telah membawa bakat kepemimpinan sejak dilahirkan bukan dididik atau dilatih. Pemimpin yang dilahirkan tanpa pendidikan dan latihan sudah dapat menjadi pemimpin yang efektif. Pelatihan kepemimpinan hanya bermanfaat bagi mereka yang memang telah memiliki sifat-sifat kepemimpinan (Sulaiman, 2011:38).

- 2) Pendekatan teori perilaku atau gaya/tipe kepemimpinan.

Menurut Sulaiman (2011:38), gaya kepemimpinan adalah pola perilaku spesifik yang ditampilkan oleh pemimpin dalam upaya mempengaruhi orang lain guna mencapai tujuan organisasi atau kelompoknya.

- 3) Pendekatan teori situasional kepemimpinan

Teori ini mengatakan bahwa pembawaan yang harus dimiliki seorang pemimpin adalah berbeda-beda, tergantung dari situasi yang sedang dihadapi. Hersey dan Blanchard dalam Sutikno (2014:27), terfokus pada karakteristik kematangan bawahan sebagai kunci pokok situasi yang

menentukan keefektifan perilaku seorang pemimpin. Menurut mereka, bawahan memiliki tingkat kesiapan dan kematangan yang berbeda-beda sehingga pemimpin harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya, agar sesuai dengan situasi kesiapan dan kematangan bawahan. Iklim yang terdapat dalam organisasi

Menurut Fred 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."

Menurut Ferry Marpaung, Sutadji dan Margono dalam e jurnal Administrative Reform Volume 02 Nomor 3 2014 Universitas Mulawarman Samarinda (2014:1619–1620), menegaskan peran kepemimpinan:

- a. Peran Mempengaruhi

Peran mempengaruhi merupakan peran yang harus dimiliki oleh pemimpin karena seorang pemimpin itu harus mampu memberikan teladan kepada pegawainya. bagaimana pemimpin suatu organisasi telah mampu menjalankan peran kepemimpinannya dalam mempengaruhi pegawainya.

- b. Peran Memotivasi

Peran ini menuntut bagaimana pemimpin memberikan motivasi yang positif kepada para pegawainya baik dalam tindakan maupun ucapan. Dengan demikian pegawai dapat meneladani dan termotivasi untuk dapat melaksanakan tugas secara baik dan maksimal.

- c. Peran Pengawas atau Pengendali

Peranan pimpinan sebagai pengawas atau pengendali yang dimaksud adalah mampu

mengendalikan segala kegiatan serta jalannya organisasi dengan baik.

d. Peran Informasional

Bagaimana Pemimpin telah menjalankan peran kepemimpinannya dalam hal penyampaian informasi kepada pegawai. Baik informasi lisan maupun tulisan yang dapat di mengerti dan di pahami secara baik oleh pegawai.

e. Peran pengambil keputusan

Peran ini menuntut pemimpin untuk dapat membaca secara baik situasi dan kondisi organisasinya untuk dapat mengeluarkan suatu kebijakan yang baik dan berdampak positif kepada anggota organisasinya.

Camat Dan Kecamatan

Camat adalah kepala pemerintahan daerah di bawah Bupati/Walikota yang mengepalai Kecamatan. Kecamatan adalah wilayah kerja. Camat sebagai perangkat daerah Kabupaten/Kota, sedangkan kelurahan atau desa adalah wilayah kerja lurah/desa sebagai perangkat daerah Kabupaten/Kota di bawah Kecamatan. Kecamatan merupakan unsur bagian dari pemerintahan Kabupaten/Kota yang dalam melaksanakan tugasnya memperoleh limpahan sebagian wewenang Bupati/Walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah. Menurut Bayu Suryaningrat (2007:32), Camat adalah seseorang yang mengepalai dan membina suatu wilayah yang biasaya terdiri dari beberapa desa atau kelurahan. Sedangkan Kecamatan adalah sebuah daerah di wilayah Indonesia yang berada di bawah wilayah tingkat kabupaten atau kota, serta terdiri dari beberapa kelurahan atau desa di dalamnya.

Dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya pemerintah kecamatan berpatokan pada ketentuan yang telah

ditetapkan oleh pemerintah pusat maupun pemerintah daerah berkaitan dengan kedisiplinan penyelenggaraan pemerintahan oleh aparatur Negara (Hanif Nurcholis, 2007:231). Camat mempunyai tugas untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan umum, mengoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat, mengoordinasikan upaya penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum, mengoordinasikan penerapan dan penegakan Perda, mengoordinasikan pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum, Mengoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan yang dilakukan oleh Perangkat Daerah di Kecamatan, membina dan mengawasi penyelenggaraan kegiatan Desa dan/atau kelurahan, melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah kabupaten/kota yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja Perangkat Daerah kabupaten/kota yang ada di Kecamatan, dan melaksanakan tugas lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Disiplin Kerja Pegawai

Pengertian Disiplin Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan yang berlaku. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara pegawai dengan peraturan yang telah di tetapkan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu di jatuhkan kepada pihak yang melanggar.

Pengertian disiplin kerja adalah disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi,

lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indisipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis. (Hasibuan, 2009:212).

Menurut Sutrisno (2013:88), bahwa disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang segala aktifitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun kepentingan pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Di dalam seluruh aspek kehidupan, dimanapun kita berada, dibutuhkan peraturan dan tata tertib yang mengatur dan membatasi setiap gerak dan perilaku. Peraturan-peraturan tersebut tidak ada artinya jika tidak ada komitmen dan sanksi bagi pelanggarnya. Disiplin di lingkungan kerja sangat dibutuhkan, karena akan menghambat pencapaian tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu, pegawai dengan disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna baik bagi organisasi maupun pegawai itu sendiri. Selain itu, harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dimengerti, adil bagi seluruh karyawan dan pimpinan. Disiplin pegawai dalam manajemen sumberdaya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari

kekhilafan dan kesalahan. Oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya, standar yang harus dipenuhi. Dengan kata lain disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Menurut Sondang P. Siagian (2008:304), dikatakan bahwa 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.

Menurut Fathoni (2009:172), disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Syafri Mangkuprawira dan Aida Vitayala Hubieis (2007:122), mendefinisikan Disiplin kerja adalah sifat seseorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu, kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan atau perusahaan. Pernyataan tersebut didukung oleh pendapat Malthis dan Jackson bahwa disiplin kerja berkaitan erat dengan perilaku karyawan dan berpengaruh terhadap kinerja. Disiplin merupakan suatu hal yang sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan dan mempertahankan atau melangsungkan kehidupannya. Hal ini, disebabkan hanya dengan disiplin yang tinggi suatu organisasi dapat berprestasi tinggi.

Hal ini dapat di katakan bahwa disiplin kerja adalah suatu kesediaan seseorang untuk mematuhi dan menaati peraturan-peraturan dan keputusan-keputusan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan.

Pegawai/Aparatur pemerintah adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang telah dipercayakan kepadanya dan telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan Negara atau disertai tugas Negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan pada Penelitian ini bersifat kualitatif, dimana peneliti ingin mengetahui sejauh apa peran kepemimpinan camat dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Dalam penelitian ini peneliti mencoba untuk mencermati individu atau sebuah unit secara mendalam, tujuannya adalah untuk mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang dan interaksi suatu unit sosial. Menurut Djam'an Satori dan Aan Komariah (2010:25) Penelitian kualitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang mengungkap situasi sosial tertentu dengan mendeskripsikan kenyataan secara benar, dibentuk oleh kata-kata berdasarkan teknik pengumpulan dan analisis data yang relevan yang di peroleh dari situasi yang alamiah.

Tujuan utama penelitian kualitatif adalah untuk memahami fenomena atau gejala sosial dengan cara memberikan pemaparan berupa penggambaran yang jelas tentang fenomena atau gejala sosial tersebut dalam bentuk rangkaian kata yang pada akhirnya akan menghasilkan sebuah teori. (dalam buku V. Wiratna Sujarweni, 2014). Sehingga dapat disimpulkan bahwa metode penelitian ini merupakan penelitian deskripsi dan jenis penelitian kualitatif merupakan penelitian sosial yang mampu melihat mendeskripsikan hasil penelitian berdasarkan dari obyek yang diteliti.

Dalam penelitian ini yang menjadi fokus penelitian adalah peran kepemimpinan Menurut Ferry Marpaung, Sutadji dan Margono dalam e jurnal Administrative Reform Volume 02 Nomor 3 2014 Universitas Mulawarman Samarinda (2014:1619–1620):

- Peran Pengambil keputusan

- Peran Pengawasan
- Peran Informasional

Informan dalam penelitian ini merupakan orang-orang yang dianggap memahami dan dapat memberikan informasi yang benar menyangkut fokus dalam penelitian ini, yaitu :

1. Camat
2. Sekretaris kecamatan
3. Kepala Bidang
4. Aparatur Sipil Negara (Lima Informan)
5. Masyarakat (Dua Informan)

Hasil Penelitian

Pemimpin dalam mengambil keputusan kepemimpinan seseorang dalam sebuah organisasi sangat besar perannya dalam setiap pengambilan keputusan, sehingga membuat keputusan dan mengambil tanggung jawab terhadap hasilnya adalah salah satu tugas pimpinan. Sehingga jika seorang pimpinan tidak mampu untuk membuat keputusan, seharusnya dia tidak menjadi pimpinan. Karena untuk mengetahui baik tidaknya keputusan yang diambil bukan hanya dinilai dari konsekuensi yang ditimbulkannya, melainkan melalui berbagai pertimbangan dalam prosesnya. Oleh karena itu, untuk mengambil keputusan secara tepat tidaklah selamanya mudah bagi seorang pemimpin. Hal ini disebabkan karena dalam setiap pengambilan keputusan harus disesuaikan dengan besarnya organisasi pada Kecamatan Wanea. Peranan kepemimpinan yang dimaksud disini adalah bagaimana proses pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pemimpin dalam hal pengambilan keputusan pemimpin selalu meminta pendapat dari bawahan sehingga nantinya semua persoalan yang dihadapi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dapat tercapai dengan

baik. Pimpinan dalam proses pengambilan keputusan tidak lagi memaksakan kehendaknya sendiri untuk dijadikan suatu keputusan atau kebijaksanaan, dimana peran bawahan sangat besar karena dengan begitu atasan dapat mendengar langsung dari bawahan tentang permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas mereka.

Pimpinan sebagai pengawas atau pengendali yang dimaksud adalah mampu mengendalikan segala kegiatan serta jalannya organisasi dengan baik. Peranan pimpinan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pimpinan selalu mengecek semua bawahan dalam melaksanakan tugasnya dan selalu mengecek tingkat kehadiran pegawai yang ada pada Kecamatan Wanea. Kriteria yang digunakan dalam mengajukan pertanyaan kepada informan digunakan indikator sebagai berikut :

- a. Baik, artinya bahwa pimpinan yang ada selalu melakukan pengawasan kepada bawahan (dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan dan tingkat kehadiran pegawai).
- b. Cukup baik, bahwa pimpinan kadang-kadang melakukan pengawasan kepada bawahan (dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan dan tingkat kehadiran pegawai).
- c. Kurang baik, artinya bahwa pimpinan tidak pernah melakukan pengawasan kepada bawahan (dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan dan tingkat kehadiran pegawai).

Peranan kepemimpinan dalam memberikan motivasi pada bawahan cukup baik karena pimpinan terkadang memberikan motivasi secara efektif pada bawahan.

Informasi merupakan salah satu kebutuhan yang sangat penting dan diperlukan oleh semua pegawai dalam

rangka melaksanakan tugas-tugasnya, yang diukur dari tanggapan informan terhadap peranan pemimpin sebagai informasional pada Kecamatan Wanea. Peranan pimpinan sebagai informasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pimpinan selalu menyampaikan informasi kepada bawahan tentang kriteria tepat pada waktu yang menyangkut pelaksanaan tugas-tugas atau pekerjaan yang ada pada Kecamatan Wanea.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Sehingga pada dasarnya disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Kurang pengetahuan tentang peraturan, prosedur dan kebijakan yang ada merupakan penyebab timbulnya tindakan indisipliner. Salah satu upaya untuk mengatasi hal tersebut pihak pimpinan sebaiknya memberikan program orientasi kepada para pegawai yang bekerja, karena para pegawai diharapkan dapat bekerja dengan baik dan patuh, apabila peraturan/prosedur atau kebijakan yang ada tidak diketahui, tidak jelas, atau tidak dijalankan sebagaimana mestinya maka pekerjaan dalam suatu organisasi tidak akan berjalan dengan baik dan tidak akan sesuai dengan apa yang di harapkan. Dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan disiplin kerja pegawai dalam

penelitian ini ditinjau dari aspek berikut:

Disiplin waktu kehadiran diartikan sebagai sikap atau perilaku pegawai yang menunjukkan kedisiplinan terhadap kehadiran dan kepatuhan pegawai pada Kecamatan Wanea dengan hadir setiap hari selama 1 (satu) minggu pada hari kerja. Disiplin waktu kehadiran adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku dalam organisasi. Kesadaran dan kesediaan ini merupakan sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan terutama kehadiran dan sadar akan tugas serta tanggung jawabnya. Pegawai pada Kecamatan Wanea, selalu berupaya agar para pegawai dapat mentaati segala peraturan yang diterapkan terutama kehadiran. Untuk dapat merealisasikan hal tersebut, maka pimpinan senantiasa menghimbau kepada para pegawai agar hadir setiap hari pada hari kerja. Dengan menaati segala peraturan sehingga pekerjaan dapat terlaksana secara efektif dan efisien. Untuk mengetahui tanggapan informan tentang kehadiran pegawai pada Kecamatan Wanea diketahui melalui beberapa wawancara Informan pegawai yang menyatakan demikian dengan alasan bahwa para pegawai sering tidak masuk kantor karena pimpinan jarang berada di kantor akibat perjalanan dinas, selain itu pimpinan hanya mengawasi pekerjaan melalui laporan kerja yang di berikan oleh para pegawai. Disiplin diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kepatuhan pegawai pada jam kerja dalam melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar. Disiplin waktu adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan terutama

norma sosial yang berlaku dalam suatu organisasi. Kesadaran dan kesediaan di sini merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan terutama jam kerja dan sadar akan tugas serta tanggung jawabnya. Kecamatan Wanea selaku instansi pemerintah, selalu berupaya agar pegawai dapat menaati segala peraturan yang diterapkan pada pimpinan terutama kepatuhan terhadap jam kerja. Untuk dapat merealisasikan hal tersebut, maka pimpinan senantiasa menghimbau kepada para pegawai agar hadir dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Dengan menaati segala peraturan dan menjalankan disiplin waktu maka dapat memberikan peningkatan kinerja dengan baik.

Disiplin pada peraturan di sini diartikan sebagai kepatuhan menggunakan pakaian seragam. Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat di capai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau lembaga. Pimpinan di Kecamatan Wanea selalu menghimbau para pegawainya untuk selalu mentaati berbagai peraturan dan tata tertib serta selalu menggunakan pakaian seragam dengan lengkap bila masuk kantor untuk melaksanakan pekerjaan atau dimanapun mereka melaksanakan tugas, karena pakaian seragam yang lengkap dari seorang pegawai menunjukkan identitas dari para pegawai itu sendiri terutama pegawai yang berstatus pegawai negeri sipil.

Disiplin disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang patuh dan taat pada peraturan yang berlaku, pegawai yang patuh dan taat pada peraturan senantiasa akan melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja, selalu memiliki sikap disiplin yang cukup tinggi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, dalam artian selalu berusaha menaati peraturan dan berusaha menjaga kelancaran kerja sehingga pencapaian tujuan dalam suatu organisasi dapat terwujud. Pegawai di Kecamatan Wanea senantiasa patuh dan taat pada peraturan yang berlaku dengan tujuan untuk meningkatkan disiplin pegawainya. Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat di simpulkan bahwa pelaksanaan disiplin dalam ketaatan pada peraturan kerja pegawai di Kecamatan Waneatelah berjalan dengan baik. Ini ditinjau dari para pegawai selalu berupaya menaati dan mematuhi peraturan dengan sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar, serta adanya kesanggupan para pegawai dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Kesimpulan

1. Peran kepemimpinan di Kecamatan Wanea belum maksimal dilihat dari hasil pemimpin sebagai informasional yang ada pada saat menyampaikan informasi terkadang tepat waktu kepada bawahan, sehingga informasi yang disampaikan terlambat untuk dapat diketahui oleh bawahan.
2. Peran pemimpin sebagai pengambil keputusan cukup baik, karena dalam proses pengambilan keputusan yang ada pimpinan terkadang melibatkan bawahan.

3. Peran pemimpin dalam melaksanakan pengawasan kepada bawahan cukup maksimal, dimana pimpinan yang selalu melaksanakan pengawasan kepada bawahan tidak dilaksanakan secara rutin dalam hal ini setiap hari.
4. Peningkatan disiplin kerja pegawai di Kecamatan Wanea, dalam kategori yang tinggi yang berdasarkan hasil dari penelitian, dimana terdapat disiplin kehadiran yang baik, ketepatan jam kerja, menggunakan pakaian, serta ketaatan terhadap peraturan.

Saran

1. Pimpinan senantiasa harus meningkatkan pengawasan terhadap para pegawai baik pengawasan langsung maupun tidak langsung, guna mencegah tindakan indisipliner dari para pegawai. Selain itu, diharapkan seluruh pegawai di Kecamatan Wanea untuk senantiasa lebih meningkatkan kemampuan profesionalitas, disiplin kerja dan kualitas kerja dalam meraih kinerja yang baik.
2. Pimpinan harus membiasakan sikap jujur, karena kejujuran merupakan faktor yang mendukung terlaksananya peningkatan kinerja pegawai. Dan di dalam faktor pengambat perlu perubahan menseset yaitu tata pikir, tata sikap, tata tindak dan tata bicara yang perlu di perbaiki lagi dengan saling mengintrospeksi diri masing-masing untuk menyatukan suatu pendapat dan keinginan yang ingin di capai bersama-sama oleh semua para pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Ardana. 2012. Manajemen Sumber daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu

- Arifin, Samsul. 2012. Leadership (Ilmu dan seni Kepemimpinan). Jakarta: Mitra wacana mandiri
- Djam'an, Satori, Aan Komariah. 2010. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung : Alfabeta
- Fathoni, Abdulrahmat. 2009. Organisasi dan Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta
- Ferry Marpaung, Sutadji dan Margono. 2014. Dalam e jurnal Administrative Reform Volume 02 Nomor 3 Universitas Mulawarman Samarinda
- Hasibuan, Malayu. 2009. Manajemen: Dasar , Pengertian dan masalah, edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Kartini, kartono. 2010. Pemimpin dan kepemimpinan. Jakarta: Grafindo Persada
- _____. 2010. Pemimpin dan kepemimpinan. Apakah kepemimpinan abnormal itu? Jakarta: Grafindo Persada
- Mangkuprawira, Hubieis. 2007. Manajemen Sumberdaya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia
- Siagian, P Sondang. 2008. Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Sujarweni, Wiratna. 2014. Metode Penelitian: lengkap, praktis, dan mudah di pahami. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2008. Kepemimpinan Profesional Pendekatan Leadership Games. Yogyakarta: Gava Media
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sutikno. 2014. Pemimpin dan kepemimpinan: tips praktis menjadi seorang pemimpin yang di idolakan. Lombok: Holistika Lombok

EKSEKUTIF

Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan
Volume 1 No. 1 Tahun 2018
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sam Ratulangi

ISSN : 2337 - 5736

Strisno, Edy. 2013. Manajemen Sumber
Daya Manusia. Jakarta: Kencana
Undang-undang nomor 5 Tahun 2014
tentang Aparatur Sipil Negara
Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014
tentang Pemerintahan Daerah
Peraturan Pemerintah No 53 tahun 2010
Tentang Disiplin Pegawai Negeri
Sipil