

Peran Kepemimpinan Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Singkawang

Febry Setiawan^a

^aMagister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura, Pontianak

*Email : b2042202010@student.untan.ac.id

Abstrak

Kepemimpinan memegang peranan penting dalam suatu organisasi. Pemimpin merupakan motor penggerak utama dalam organisasi agar semua tujuan, visi dan misi organisasi bisa tercapai. 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. Masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana peran kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai dan hambatan-hambatan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran kepemimpinan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai dan untuk mengetahui hambatan-hambatan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan studi kasus.

Kata kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja

PENDAHULUAN

Organisasi adalah sekelompok orang yang bekerja sama dalam satu struktur untuk mencapai tujuan bersama. Guna mencapai tujuan tersebut perlu didukung oleh sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah salah satu aset terpenting dalam suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Sumber daya manusia yang ada tidak akan berarti apabila tidak dikelola dengan baik, karena selain dapat menjadi keunggulan organisasi, mereka juga bisa menjadi penghambat organisasi. Dalam kepentingannya sumber daya manusia harus ditata dalam sebuah manajemen yaitu manajemen sumber daya manusia. Berdasarkan Pasal 12 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) menyatakan "Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme".

Kepemimpinan memegang peranan penting dalam suatu organisasi. Pemimpin merupakan motor penggerak utama dalam organisasi agar semua tujuan, visi dan misi organisasi bisa tercapai. Untuk mencapai semuanya itu organisasi perlu memperhatikan upaya pemberdayaan pegawai agar bisa berkontribusi secara maksimal kepada organisasi yaitu melalui pelatihan kepada pegawai, memberikan kesempatan kepada pegawai untuk lebih berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan serta memberikan sumber daya yang mencukupi agar pegawai bisa bekerja secara maksimal. Motivasi adalah daya penggerak tingkah laku. Agar pegawai memiliki

motivasi untuk bekerja lebih optimal dan memberikan seluruh daya upayanya kepada organisasi maka pegawai perlu didukung dengan memberikan perhatian kepada kebutuhan pegawai. Kebutuhan tersebut bisa dalam bentuk material maupun non material.

Untuk menciptakan organisasi yang memiliki daya saing yang tinggi, organisasi sebaiknya dikelola oleh orang-orang yang memiliki kepemimpinan yang cocok atas setiap perubahan situasi yang terjadi pada organisasi. Ini berarti pimpinan selain memiliki kemampuan manajerial yang tinggi juga harus bisa membaca situasi yang berkembang. Agar tujuan organisasi yang dijalankan dengan baik dan dapat mencapai hasil yang optimal, seorang pemimpin harus didukung oleh pegawai atau bawahan yang memiliki kualitas kinerja yang baik, sehingga yang direncanakan oleh organisasi dapat terwujud dengan maksimal pula. Begitupun sebaliknya jika hal itu tidak dilaksanakan akan memperoleh hasil kinerja yang tidak maksimal juga. Sumber daya manusia pada sebuah organisasi merupakan tokoh sentral.

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 Wali Kota Singkawang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Disiplin dan Jam Kerja PNS. Dalam Peraturan Disiplin PNS diatur ketentuan-ketentuan mengenai: Kewajiban, larangan, dan Hukuman disiplin. Dengan adanya peraturan tersebut setiap pegawai negeri sipil mentaati segala peraturan tersebut, namun pada kenyataannya masih banyak pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran disiplin diantaranya dalam bentuk ketidak tepatan waktu datngandan pulang kerja, pelanggaran terhadap pelaksanaana tugas, dan tidak mentaati peraturan yang berlaku.

Kecenderungan yang terjadi di lapangan terkait dengan kedisiplinan pegawai

sebagaimana hasil pengamatan sementara yang dilakukan di Dinas Perhubungan Kota Singkawang, 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 Dinas Perhubungan Kota Singkawang 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 upaya meningkatkan Disiplin Kerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Singkawang."

KAJIAN LITERATUR

Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses dimana pemimpin memberikan pengaruh dan memberi contoh dalam mencapai tujuan perusahaan. Cara alami untuk mempelajari kepemimpinan adalah dengan benar-benar "bekerja" dalam praktek, seperti berlatih melalui pelatihan dengan praktisi, pengrajin, dan seniman yang berkualitas. Dalam kaitan ini, profesional diharapkan menjadi bagian dari kegiatan pendidikan/pelatihan yang relevan.

Kepemimpinan Menurut Para Ahli:

- Hamzah (2019: 125), kepemimpinan adalah menyangkut dalam menstimulasi, memobilisasi, mengarahkan, mengkoordinasi motif-motif dan kesetiaan orang-orang yang terlibat dalam usaha bersama.
- Aziz (2019: 126), kepemimpinan merupakan bagian dari fungsi-fungsi manajemen yang menduduki posisi strategis dalam sistem dan hirarki kerja dan tanggung jawab pada sebuah organisasi.
- George R. Terry (dalam Cahyono,2020), kepemimpinan (leadership) adalah hubungan antara satu orang dengan orang lain. Pemimpin mampu mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama dalam tugas-tugas yang saling terkait, untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

- Anwar (2020), Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh dan memotivasi individu untuk mencapai tujuan organisasi.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Hersey dan Blanchard dalam Nawawi (2008:115), Gaya Kepemimpinan adalah pola perilaku pada saat seseorang mencoba mempengaruhi orang lain dan merekamenerimanya. Sedangkan menurut Dharma dalam Nawawi (2008:115) gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang ditunjukkan pada saat mempengaruhi orang lain. Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau usaha sebab kepemimpinan yang sukses menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses pula. Kepemimpinan dibutuhkan manusia, karena adanya suatu keterbatasan atau kelebihan-kelebihan tertentu pada diri manusia. Disatu pihak manusia terbatas kemampuannya untuk memimpin, dipihak lain ada orang yang mempunyai kelebihan kemampuan untuk memimpin. Menurut Hasibuan (2002:172), gaya kepemimpinan dibagimenjadi 4 yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter
Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlaktetap berada pada pimpinan dalam pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikuti 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 diserahkankepadabawahannya.
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 seseorang. 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.

Menurut Kartono (2005), 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

Menurut Rivai (2015) disiplin kerja adalah sikap manajer dapat berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua aturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sinungan (2015) disiplin kerja sebagai sikap mental yang tercermin dalam tindakan atau perilaku individu, kelompok atau komunitas dalam bentuk kepatuhan atau kepatuhan terhadap peraturan yang ditetapkan oleh Pemerintah atau etika, norma, dan aturan yang berlaku di masyarakat untuk tujuan tertentu. Menurut Siagian (2015) juga berpendapat bahwa disiplin adalah bentuk pelatihan karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan dan membangun pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan, sehingga karyawan secara sukarela mencari pekerjaan dengan karyawan lain.

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.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinankaryawan 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 oleh Kepala Dinas. Kepala Dinas sebagai seseorang yang memiliki wewenang dan tanggung jawab terhadap penyelenggaraan pemerintahan pada urusan bidang perhubungan 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

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan studi kasus. Dimana dapat diartikan juga sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan keadaan subjek atau objek dalam penelitian dapat berupa orang, lembaga, masyarakat dan yang lainnya yang pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau apa adanya.

Menurut (Sugiyono, 2005) menyatakan bahwa metode deskriptif adalah suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Menurut (Whitney, 1960) metode deskriptif adalah pencarian fakta dengan interpretasi yang tepat. Dapat dikatakan bahwa penelitian deskriptif merupakan penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa yang terjadi pada saat sekarang atau masalah aktual. Dengan metode studi kasus diharapkan peneliti mampu mendeskripsikan secara mendalam tentang peran kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Singkawang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Kepemimpinan Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Singkawang

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di ketahui untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Singkawang 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 sore hari. Hasil penelitian mengenai keterlambatan masuk kantor dalam seminggu menunjukkan bahwa sebagian besar koresponden menyatakan tidak pernah terlambat masuk kantor.
2. Meninggalkan Ruangan 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. Cerminan dari kedisiplinan pegawai tergambar dalam penggunaan pakaian dinas beserta atributnya. 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 Kepala Dinas dalam menjalankan peran pemimpin sebagai figur sudah cukup baik. Terbukti Kepala Dinas

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 Kepala Dinas dalam menggerakkan bawahannya.
3. Peran pemimpin sebagai penghubung
Berdasarkan hasil penelitian dapat dikatakan bahwa peran pemimpin sebagai penghubung sudah cukup baik dilaksanakan oleh Kepala Dinas, dibuktikan dengan terjalannya 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 pengambil 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 Dinas Perhubungan Kota Singkawang sebagian masih tergolong baik, dan ada juga penilaian tergolong buruk.

Hambatan-Hambatan Yang Ditemui Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Perhubungan Kota Singkawang.

Kurangnya kesadaran pegawai akan pentingnya kedisiplinan dalam jam kerja adalah hambatan yang dialami Kepala Dinas untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai. 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 pimpinan atau pulang kantor lebih awal. Untuk mengatasi hambatan tersebut, pimpinan hendaknya melakukan pembinaan baik secara langsung maupun berjenjang 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 Upaya Meningkatkan Kedisiplinan di Dinas Perhubungan Kota Singkawang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Peran kepemimpinan dalam upaya meningkatkan kedisiplinan pegawai di

Dinas Perhubungan Kota Singkawang telah terlaksana dengan baik. Hal ini telah sesuai dengan prosedur-prosedur yang ada.

2. Peran Pemimpin sangat berpengaruh dalam peningkatan kedisiplinan kerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Singkawang guna mencapai keberhasilan kerja sebagaimana dengan tujuan awal instansi.
3. Pimpinan seringkali menemukan hambatan didalam pelaksanaan disiplin kerja, adapun hambatan yang ditemui di Dinas Perhubungan Kota Singkawang adalah kurangnya kesadaran diri dan kurangnya tanggung jawab yang dimiliki para pegawai.
4. Untuk mengatasi hambatan tentang kurangnya kesadaran dan kurangnya tanggung jawab ini, Kepala Dinas hendaknya melakukan pembinaan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai dengan penyampaian motivasi dan pendekatan lebih intensif kepada para pegawai yang bermasalah dengan kedisiplinan.

REFERENSI

- Zulkifli (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja, DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1>.
- Goverd Adler Clinton Rompas. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara, Vol. 6 No.4, p.1978-1987.
- Gomes, Fustino C. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset
- Hani, Handoko T. 2003. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Heidjrachman dan Suad Husnan. (2002). Manajemen Personalialia. Yogyakarta : BPFE.
- Kartono, Kartini. (2005). Pemimpin dan Kepemimpinan. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Lexy Moleong. (2007). Metodologi Penelitian Kualitatif. Rosda. Bandung.
- Mathis, Robert L dan John H Jackson, (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:PT. Salemba Empat.
- R.Wiryana dan Susilo Supardo. (2005). Kepemimpinan Dasar-dasar dan Pengembangan.Yogyakarta: Peraturan Wali Kota Singkawang Nomor 11 Tahun 2020tentang Disiplin dan Jam Kerja PNS. Penerbit Andi.
- Siagian, Sondang P. (1982). 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 Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).

Peraturan Wali Kota Singkawang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Disiplin dan Jam Kerja PNS.