

PERAN KEPEMIMPINAN TERHADAP PENINGKATAN KEDISIPLINAN APARATUR SIPIL
NEGARA DI RUMAH SAKIT DAERAH IDAMAN KOTA BANJARBARU

Arief Purnomo Ajie¹, M. Uhaib As'ad², Murdiansyah Herman³

¹Ilmu Administrasi Publik, 63201, Fisip, Uniska, 16120135

²Ilmu Administrasi Publik, 63201, Fisip, Uniska, 1106036001

³Ilmu Administrasi Publik, 63201, Fisip, Uniska, 1106038903

Email : arief.p.ajie@gmail.com

ABSTRACT

ARIEF PURNOMO AJIE, NPM. 16120135 "The Role of Leadership in the Improvement of Discipline of the State Civil Apparatus in the Regional Hospital of the Ideal City of Banjarbaru" Guidance by Dr. H. M. Uhaib As'ad as Principal Advisor and Mr. Dr. Murdiansyah Herman S. Sos, M.AP as Co Counselor.

The purpose of this study was to determine the role of leadership in improving the discipline of the state civil apparatus as well as obstacles and efforts to overcome disciplinary obstacles in the Regional Hospital of the Ideal City of Banjarbaru.

The research method uses a qualitative approach to the type of descriptive qualitative research. Data collected by interview techniques and documentation to informants. Data analysis uses data reduction, data presentation and draw conclusions.

The results showed that the Role of Leadership in the Improvement of Discipline of the State Civil Apparatus in the Regional Hospital of the Ideal City of Banjarbaru that the leadership role had been implemented well in improving discipline was seen from the small number of employees who were undisciplined and there were only a few obstacles in increasing discipline and there was always an effort to overcome obstacles on improving discipline in the Regional Hospital of the Ideal City of Banjarbaru.

Keywords: Leadership and Discipline

ABSTRAK

ARIEF PURNOMO AJIE, NPM. 16120135 "Peran Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara Di Rumah Sakit Daerah Idaman Kota Banjarbaru" Bimbingan Bapak Dr. H. M. Uhaib As'ad sebagai Pembimbing Utama dan Bapak Dr. Murdiansyah Herman S.Sos, M.AP sebagai Co Pembimbing.

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui peran kepemimpinan terhadap peningkatan kedisiplinan aparatur sipil negara serta hambatan dan upaya untuk mengatasi hambatan kedisiplinan di Rumah Sakit Daerah Idaman Kota Banjarbaru.

Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian kualitatif deskriptif. Data dikumpulkan dengan teknik wawancara dan dokumentasi kepada informan. Analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Peran Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara Di Rumah Sakit Daerah Idaman Kota Banjarbaru bahwa peran kepemimpinan sudah terlaksana baik dalam peningkatan kedisiplinan terlihat dari sedikitnya pegawai yang tidak disiplin dan hanya ada beberapa hambatan dalam peningkatan kedisiplinan serta selalu ada upaya untuk mengatasi hambatan pada peningkatan kedisiplinan di Rumah Sakit Daerah Idaman Kota Banjarbaru.

Kata Kunci : Kepemimpinan dan Kedisiplinan

LATAR BELAKANG MASALAH

Pada perkembangan zaman yang semakin maju dan memasuki era globalisasi. Kedudukan sumber daya manusia yang sangat penting tersebut dalam mencapai tujuan dunia kerja yang semakin profesional pada suatu organisasi. Tujuan suatu organisasi dapat tercapai dengan baik tergantung dari faktor manusia yang berperan dalam merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, maka setiap aparatur sipil negara yang telah memiliki peran dan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas masing-masing sesuai dengan kompetensi dan keahlian yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan instansi, aparatur sipil negara dan masyarakat. Masih terdapat beberapa, aparatur sipil negara yang kurang disiplin dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya, diantaranya datang tidak tepat waktu, serta dalam melaksanakan tugasnya pada saat jam kerja sering menyalah gunakan saat bekerja. Misalnya, seringnya meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja, seringnya tidak tepat waktu dalam kembali ke kantor pada saat jam istirahat telah habis dan tidak tepat waktu datang kerja dan pulang.

Berdasarkan undang-undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), maka kedisiplinan menjadi perhatian yang sangat serius, ada beberapa dalam undang-undang tersebut yang menyatakan kedisiplinan Aparatur sipil negara ASN, dalam pasal 5 ayat 2 yaitu: (a) melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggung jawab, dan berintegritas tinggi, (b) melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin, (c) melayani dalam sikap hormat, sopan, dan tanpa tekanan, (d) melaksanakan tugasnya sesuai peraturan perundang-undangan, (e) melaksanakan tugasnya sesuai dengan perintah atasan atau pejabat yang berwenang sejauh tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan etika pemerintahan, (f) menjaga kerahasiaan yang menyangkut kebijakan negara. Selanjutnya dalam pasal 82 di sebutkan bahwa PNS yang telah menunjukkan ketaatan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat di berikan penghargaan. Pasal 86 yaitu: (1) untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi disiplin PNS, (2). instansi pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PNS serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin, (3) PNS yang melakukan pelanggaran

disiplin dijatuhi hukuman disiplin. Kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka menjadi paham dengan keinginan pemimpin. Tingkah laku kelompok atau organisasi menjadi aspirasi pemimpin oleh pengaruh interpersonal pemimpin terhadap anak buahnya.

Dalam kondisi sedemikian terdapat kesukarelaan atau induksi pemenuhan - kerelaan (compliance induction) bawahan terhadap pimpinan. Khususnya dalam usaha mencapai tujuan bersama, sehingga diperlukan proses pemecahan masalah-masalah yang harus dihadapi secara kolektif. Kepemimpinan mempunyai fungsi sebagai penggerak dan koordinator dari sumber daya manusia, sumber daya alam, semua dana, dan sarana yang disiapkan oleh sekumpulan manusia yang melakukan kerja sama guna bertingkah laku untuk mencapai tujuan. Pencapaian tujuan dimulai dari menciptakan produktivitas yang tinggi. Faktor pentingnya kedisiplinan merupakan pelaksanaannya dimulai dari para pegawai itu sendiri. 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. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah manusia yang mempunyai keterampilan, kemampuan, dan etos kerja yang tinggi. Setiap lembaga atau instansi memerlukan pegawai yang memiliki kepribadian tinggi dan memiliki kemampuan serta kecakapan dalam mengambil keputusan. Penerapan disiplin bertujuan agar kedisiplinan dapat ditingkatkan oleh para pegawai dilembaga atau instansi tersebut memiliki produktivitas yang tinggi. Hal tersebut menunjukkan pentingnya peran sumber daya manusia (SDM) tidak mungkin dipisahkan dari tujuan perusahaan atau instansi, baik pemerintah maupun swasta. Salah satu bentuk optimalisasi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) adalah peran kepemimpinan.

Dubrin (2005) dalam Prof. Dr Erni Tisnawati Sule, M.SI dan Donni Juni Priansa, S.PD., S.E., S.S., M.M., QWP (2018) menyatakan, bahwa kepemimpinan merupakan upaya untuk memengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan dengan cara memengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, atau tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan

perubahan positif, kekuatan dinamis yang penting untuk memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan di antara pekerja agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Saydam (2000:30) dalam Syauqi (2019) mengatakan bahwa suatu lembaga yang tidak ditopang oleh tegaknya disiplin, terlihat dari gejala-gejala seperti tingkat kemangkiran tinggi; para pegawai tidak mempunyai semangat dan gairah kerja; prestasi menurun; dan tujuan yang telah ditetapkan tidak akan dapat tercapai.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana peran kepemimpinan terhadap pegawai aparatur sipil negara dalam peningkatan kedisiplinan pada Rumah Sakit Daerah Idaman Kota Banjarbaru?
2. Apa saja yang menjadi hambatan dalam peran kepemimpinan terhadap pegawai aparatur sipil negara dalam peningkatan kedisiplinan di Rumah Sakit Daerah Idaman Kota Banjarbaru?
3. Upaya apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan peran kepemimpinan terhadap pegawai aparatur sipil negara dalam peningkatan kedisiplinan di Rumah Sakit Daerah Idaman Kota Banjarbaru?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Peran kepemimpinan terhadap pegawai aparatur sipil Negara dalam peningkatan kedisiplinan di Rumah Sakit Daerah Idaman Kota Banjarbaru.
2. Untuk mengetahui hambatan apa saja yang ada dalam peran kepemimpinan terhadap pegawai aparatur sipil negara dalam peningkatan kedisiplinan di Rumah Sakit Daerah Idaman Kota Banjarbaru.
3. Untuk mengetahui upaya apa saja yang dilakukan dalam mengatasi hambatan yang terdapat dalam peran kepemimpinan terhadap pegawai aparatur sipil Negara dalam peningkatan kedisiplinan di Rumah Sakit Daerah Idaman Kota Banjarbaru.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pemasukan sebagai sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan sosial dan ilmu politik, khususnya ilmu Administrasi Publik.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan sekaligus manfaat bagi penulis, universitas dan instansi di Rumah Sakit Daerah Idaman Kota Banjarbaru

TINJAUAN PUSTAKA

Definisi Kepemimpinan

Dubrin (2005) dalam Prof. Dr Erni Tisnawati Sule, M.SI dan Donni Juni Priansa, S.PD., S.E., S.S., M.M., QWP (2018:3) menyatakan, bahwa kepemimpinan merupakan upaya untuk memengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan dengan cara memengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, atau tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis yang penting untuk memotivasi dan mekoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan di antara pekerja agar tujuan organisasional dapat tercapai. Terry dan Leslie (2010) dalam Prof. Dr Erni Tisnawati Sule, M.SI dan Donni Juni Priansa, S.PD., S.E., S.S., M.M., QWP (2018:4) menyatakan, bahwa kepemimpinan merupakan aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Danial (2013:17) dalam Akbar (2016:159) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dari definisi kepemimpinan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan yang meliputi penggunaan pengaruh, bahwa semua hubungan dapat melibatkan pemimpin. Kepemimpinan mencakup pentingnya proses komunikasi. Kejelasan dan keakuratan dari komunikasi memengaruhi perilaku dan kinerja pengikutnya. Kepemimpinan memfokuskan pada tujuan yang dicapai. Pemimpin yang efektif harus berhubungan dengan berbagai tujuan individu, kelompok, dan organisasi.

Indikator Peran Kepemimpinan

Siagian (2011:66) dalam Akbar (2016:160) mengemukakan bahwa peran pemimpin atau kepemimpinan dalam organisasi atau perusahaan ada 4 (empat) bentuk yaitu:

1. Peran yang bersifat interpersonal. Peran yang bersifat interpersonal dalam organisasi adalah bahwa seorang pemimpin dalam perusahaan atau organisasi merupakan simbol akan keberadaan organisasi, seorang pemimpin bertanggung jawab untuk memotivasi dan memberikan arahan kepada bawahan, dan seorang pemimpin mempunyai peran sebagai penghubung.
2. Peran yang bersifat informasional. Peran yang bersifat informasional mengandung arti bahwa seorang pemimpin dalam organisasi mempunyai peran sebagai pemberi, penerima dan penganalisa informasi. Informasi merupakan jantung kualitas perusahaan atau organisasi. Penyampaian atau penyebaran informasi harus dirancang sedemikian rupa sehingga informasi benar-benar sampai kepada komunikan yang dituju dan memberikan manfaat yang diharapkan.
3. Peran pengambilan keputusan. Peran pemimpin dalam pengambilan keputusan mempunyai arti bahwa pemimpin mempunyai peran sebagai penentu kebijakan yang akan diambil berupa strategi-strategi bisnis yang mampu untuk mengembangkan inovasi, mengambil peluang atau kesempatan dan bernegosiasi dan menjalankan usaha dengan konsisten.
4. Peran Pengawasan. Pengawasan merupakan salah satu fungsi dalam manajemen suatu organisasi. Dimana memiliki arti suatu proses mengawasi dan mengevaluasi suatu kegiatan. Suatu Pengawasan dikatakan penting karena tanpa adanya pengawasan yang baik tentunya akan menghasilkan tujuan yang kurang memuaskan, baik bagi organisasinya itu sendiri maupun bagi para pekerjanya.

Definisi Kedisiplinan

Disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya

apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryo, 2002:291 dalam kiki 2015:34). Saydam (2000:30) dalam Syauqi (2019:459) mengatakan bahwa suatu lembaga yang tidak ditopang oleh tegaknya disiplin, terlihat dari gejala-gejala seperti tingkat kemangkiran tinggi, para pegawai tidak mempunyai semangat dan gairah kerja, prestasi menurun, dan tujuan yang telah ditetapkan tidak akan dapat tercapai. Berdasarkan teori Disiplin yang dikemukakan oleh Suradinata (1996:152) dalam Syauqi (2019:459) bahwa disiplin merupakan suatu bentuk ketaatan dan proses pengendalian yang berhubungan erat dengan rasionalitas, memiliki kesadaran yang tidak emosional serta mencakup empat aspek utama, yakni:

1. Merupakan sikap mental tertentu, untuk mematuhi dan mengikuti aturan.
2. Pengetahuan tentang aturan perilaku bagi kehidupan manusia, yang dipergunakan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.
3. Sikap gerakan yang teratur dan sikap tingkah laku yang menunjukkan kesungguhan yang diharapkan timbul dari dalam hatinya untuk melakukan secara sadar apa yang dilakukannya maupun yang diucapkannya.
4. Perpaduan antara sikap mental dengan nilai sosial baik kehidupan organisasi maupun kehidupan masyarakat.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu sikap untuk berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan, dan apabila peraturan tersebut dilanggar maka akan mendapatkan sanksi atau hukuman.

Indikator Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2002:195) dalam Safitri, kiki (2015 : 36) indikator yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi diantaranya adalah:

1. Tujuan dan Kemampuan, Tujuan dan kemampuan dalam suatu organisasi harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan pekerjaan yang

dibebankan kepada seseorang pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan hal tersebut ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Agar pegawai bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. **Kepemimpinan**, Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pemimpin jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika pemimpin itu 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. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.
4. **Keadilan**, Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, kedisiplinan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan agar kedisiplinan karyawan baik pula.
5. **Waskat**, Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.
6. **Sanksi**, Sanksi berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman yang semakin berat, maka karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan.
7. **Ketegasan**, Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8. **Hubungan kemanusiaan**, Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Baik hubungan yang bersifat vertikal maupun horizontal.melanggar peraturan-peraturan perusahaan.

Konsep Aparatur Sipil Negara (ASN)

Upaya yang dilakukan agar ASN dapat melaksanakan segala tugas dan fungsinya sertabertanggung jawab dan profesional sebagaimana yang diharapkan, maka perlu dilaksanakanpembinaan kedisiplinan, baik melalui pendidikan dan pelatihan maupun pemberian keteladanandari pimpinan (Darmayanti, 2016) dalam Jamaluddin, Saggaf dan Rahayu (2017:26).Dalam undang-undang nomor 5tahun 2014 tentang aparatur sipil Negara pada pasal 1 disebutkan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerjayang bekerja pada instansi pemerintah. Dalam menjalankan tugasnya Aparatur sipil Negara harus bersikap professional dan berkualitas. Secara teoritis sedikitnya ada tiga fungsi yang harus dijalankan oleh aparatur Negara sebagai representasi pemerintah tanpa memandang tingkatannya, yaitu: fungsi pelayanan (public service function), fungsi pemberdayaan (empowerment function), dan fungsi pembangunan (development function) Ryaas Rasyid, 1997 dalam Tambajong (2017). Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi Pemerintah.Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai Aparatur Sipil Negara adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan dalam Mokodongan, Mantiri dan Kumayas (2019).Aparatur Sipil Negara (disingkat ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi

pemerintah. Pegawai ASN terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Menurut Undang-Undang RI Nomor 5 Tahun 2014, Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan tipe deskriptif. Pengumpulan data dengan wawancara dan dokumentasi, kepada 5 (Lima) orang informan. Informan ditentukan dengan menggunakan teknik deskriptif. Analisis data menggunakan model reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan dari miles dan huberman menurut sugiyono. Penelitian ini bertempat di Lokasi Rumah Sakit Daerah Idaman Kota Banjarbaru. Penelitian ini dilaksanakan pada rentang waktu bulan Oktober 2019 sampai dengan bulan Februari 2020.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Rumah Sakit Daerah Idaman Kota Banjarbaru terletak di Jl. Trikora No. 115 RT. 39 RW.001 Kel. Guntung Manggis Banjarbaru Kec.

Landasan Ulin Kota Banjarbaru Provinsi Kalimantan Selatan.

Visi : Rumah Sakit Unggul Dalam Pelayanan dan Berkarakter.

Misi :

1. Mengembangkan kompetensi Sumber Daya Manusia di seluruh unit pelayanan Rumah Sakit dalam hal pengembangan skill, knowledge dan attitude (keterampilan dan perilaku yang baik) di semua lini pelayanan.
2. Mengembangkan bangunan Rumah Sakit yang menarik.
3. Menyediakan peralatan medis yang canggih dan mutakhir sesuai Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Kedokteran.
4. Mengembangkan perangkat manajemen yang inovatif dan responsive yang mampu menjawab tantangan Rumah Sakit di masa yang akan datang.
5. Memberikan pelayanan yang berkualitas standard dan dikemass dengan sikap yang santun.
6. Berperan aktif dalam menurunkan kematian ibu dan bayi di Rumah Sakit sebagai daya dukung dalam penurunan kematian ibu dan bayi di kota Banjarbaru dan sebagai penyelenggara dalam upaya penurunan penyakit menular TB Paru (DOTs).

Hasil Penelitian

Peran Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara di Rumah Sakit Daerah Idaman Kota Banjarbaru

Data dari penelitian ini diperoleh dengan hasil wawancara kepada informan pimpinan dan pegawai di Rumah Sakit Daerah Idaman Kota Banjarbaru.

Peran Kepemimpinan

1. Peran Interpersonal, yaitu seorang pemimpin yang bertanggung jawab untuk memotivasi dan memberikan arahan kepada bawahan dan seorang pemimpin mempunyai peran sebagai penghubung. Berdasarkan pengamatan peneliti selama ini memang peran pemimpin dalam memotivasi dan memberikan arahan kepada

bawahan sudah dapat dikatakan baik karena dalam memberikan arahan dan motivasi sudah jelas dilakukan sewaktu apel pagi yang dilakukan setiap hari senin sampai dengan hari kamis dan peran pemimpin sebagai penghubung sangat baik karena setiap apel pagi perwakilan kepala ruang atau unit wajib mengikuti apel pagi untuk dapat memberitahukan kepada bawahan yang tidak wajib ikut apel pagi seperti pegawai yang langsung bersentuhan dengan masyarakat seperti dokter, perawat, bidan dan pegawai lainnya.

2. Peran Informasional, yaitu peran pemimpin sebagai pemberi, penerima dan penganalisa informasi dalam hal penyampaian atau penyebaran agar informasi dapat dituju kepada komunikan dan memberikan manfaat yang diharapkan. Dari pendapat di atas dapat diketahui bahwa peran pemimpin dalam menyampaikan informasi kepada bawahan sudah dapat dikatakan baik karena peran pemimpin dalam penyampaian informasi yang dilakukan melalui waktu saat ketika sedang dilakukannya apel pagi, penyampaian ketika mendapatkan informasi langsung di disampaikan melalui surat edaran dengan cara di sebar luaskan ke setiap uni-unit yang ada di rumah sakit dan bagi pegawai yang baru nanti di kumpul dalam satu ruangan atau aula nanti dijelaskan secara rinci mengenai informasi yang ada di rumah sakit oleh karena pemimpin ke bawahan sudah dapat dituju dan memberikan manfaat yang diharapkan.
3. Peran Pengambilan Keputusan, yaitu mempunyai peran sebagai pengambil keputusan yang ada di suatu organisasi. Berdasarkan hasil wawancara di atas maka dapat diketahui bahwa peran pemimpin dalam melakukan pengambilan keputusan menggunakan mekanisme yang panjang dan secara berjenjang di mana dalam pengambilan keputusan tergantung dari masalah yang diakibatkan oleh pegawai akan mendapatkan sanksi yang sesuai berupa teguran lisan, teguran secara tertulis, pembinaan di bagian sub kepegawaian dengan perjanjian tidak akan mengulangi kesalahan yang sama dan yang terakhir pemecatan. Serta ada faktor penghambat dalam pengambilan keputusan

pemimpin yaitu berupa perlindungan setiap kepala unit terhadap bawahan, yang bersangkutan merasa di lindungi maka tetap seandainya terhadap peraturan. Akan tetapi misalkan atasan tidak memberitahu bahwa ada pegawai yang melanggar peraturan, masih ada pegawai atau teman yang memberitahu.

4. Peran Pengawasan, yaitu peran pemimpin sangat penting dalam hal pengawasan kepada bawahan. Dari beberapa pendapat di atas diketahui bahwa sampai saat ini ada peran pemimpin dalam melakukan pengawasan kepada bawahan sehingga para bawahan tidak bisa bebas dalam melanggar kedisiplinan yang di Rumah Sakit Daerah Idaman Kota Banjarbaru. Serta pengawasan melibatkan aspek atasan yang ada di rumah sakit seperti kepala unit karena memiliki absensi tersendiri dan mesin fingerprint. Faktor penting untuk peningkatan kedisiplinan berupa sosok (figure) seorang pemimpin yang memberikan contoh disiplin yang baik terhadap bawahan dan adanya kesadaran terhadap masing-masing individu untuk tidak melanggar kedisiplinan. Serta bagi pegawai yang langsung bersentuhan dengan masyarakat mereka melakukan pembuatan laporan harian apa aja yang sudah dikerjakan hari ini dan harus diketahui oleh kepala unit.

Kedisiplinan

1. Tujuan dan Kemampuan, yaitu dalam suatu organisasi harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Dari beberapa pernyataan informan di atas diketahui bahwa pegawai yang ada di rumah sakit sudah memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan masing-masing karena ada beberapa faktor yang mendukung bahwa pekerjaan sudah sesuai dengan kemampuan yaitu antara lain setiap pegawai baru akan melakukan uji kompetensi untuk mengetahui kesesuaian apakah sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dalam bekerja dan pendidikan atau izasah harus sesuai dengan pekerjaan. Untuk pelatihan pasti ada yang dilakukan oleh pelatihan bimbingan teknis (Bimtek), Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) biasa setiap unit ada

dilakukan pelatihan tergantung dari BKPP dalam penarikan pegawai yang ada dirumah sakit.

2. Kepemimpinan, yaitu sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Berdasarkan pendapat-pendapat diatas peneliti berpendapat bahwa faktor pemimpin sangat berperan dalam menegur dan menyampaikan tentang kedisiplinan dengan melihat aspek tingkat pendidikan, usia pegawai dan profesi serta dapat menjadi contoh teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan adanya peraturan dan sanksi yang ada di Rumah Sakit Daerah Idaman Kota Banjarbaru seharusnya dapat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai dan tidak ada lagi yang melanggar peraturan kedisiplinan.
3. Balas Jasa, yaitu salah satu yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat peneliti mengetahui bahwa insentif dan gaji sudah sesuai dengan peraturan pemerintah yang ada serta sudah sesuai dengan kompetensi pegawai yang berlaku di Rumah Sakit Daerah Idaman Kota Banjarbaru. Untuk di Rumah Sakit Daerah Idaman Kota Banjarbaru memberlakukan jam kerja lembur walaupun pemerintah tidak memperbolehkan bagi pegawai aparatur sipil negara melakukan lembur akan tetapi pemberian insentif di lihat dari jam kerja pegawai, bagus kerjanya, rajin maka akan dapat lebih banyak dari pada pegawai yang biasa pasti ada perbedaan yang bekerja yang tidak lembur dan yang lembur yang sesuai dengan jasa pelayanan sesuai dengan kinerja. Untuk uang lembur ada mendapatkan asalkan jelas ada surat keputusan (SK), daftar hadir serta jelas apa yang dikerjakan. Tetapi masih ada pegawai yang belum mengetahui bahwa di rumah sakit ada diberlakukannya jam lembur yang sesuai dengan peraturan rumah sakit.
4. Keadilan, yaitu ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia

lainnya. Dari pernyataan diatas maka dapat diketahui bahwa di Rumah Sakit Daerah Idaman Kota Banjarbaru masih ada ketidakadilan dalam memperlakukan pegawai karena tidak disama ratakan dalam penegakan kedisiplinan. Serta ada juga pegawai yang menyatakan bahwa atasan sudah adil dalam memperlakukan bawahan karena sesuai dengan peraturan yang ada di rumah sakit entah itu dalam memberikan sanksi atau insentif tambahan bagi pegawai tetapi dilihat terlebih dahulu dari pekerjaannya.

5. Pengawasan Melekat (waskat), yaitu tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya. Dari beberapa pernyataan informan diatas diketahui bahwa persyaratan dalam melakukan pengawasan yaitu dengan menggunakan raport yang dimiliki setiap pegawai yang di nilai oleh kepala unit serta di dalam mencakup beberapa item yang menjadi pengukuran kedisiplinan yang dilakukan kepada pegawai yang akan menjadi persyaratan penting dalam keefektifan dalam melakukan pengawasan. Pihak manajemen yang mengatur pengawasan serta yang berperan penting dalam mengawasi dan mengatur kedisiplinan yaitu kepala unit, kepala bidang, dan manajemen akan tetapi tidak cuma itu saja yang berperan penting dalam mengawasi semua pihak juga mempunyai peran untuk mengawasi dan mengatur kedisiplinan semua pegawai yang ada dirumah sakit. Serta atasan melakukan pengawasan langsung ke bagian unit-unit yang ada di rumah sakit. Bahkan ada beberapa informan pegawai yang tidak mengetahui tentang adanya pengawasan dalam mengatur kedisiplinan dan ada yang mengetahui tentang adanya pengawas dalam mengatur kedisiplinan.
6. Ketegasan, yaitu Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Berdasarkan pendapat-pendapat diatas peneliti berpendapat bahwa dalam peran pemimpin sangat berani dan tegas bertindak dalam memberikan sanksi kepada bawahan yang tidak disiplin sesuai dengan hukuman yang

telah ditetapkan yang ada di Rumah Sakit Daerah Idaman Kota Banjarbaru.

7. Sanksi, yaitu berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat peneliti mengetahui bahwa dalam pemberian sanksi secara berjenjang tergantung dari pelanggaran yang dibuat bagi aparatur sipil negara yang melanggar akan dikenakan sanksi yang sesuai sudah ada cara untuk menegur dan sudah ada sesuai kontrak. Dalam pemberian sanksi sangat efektif untuk memberikan efek jera untuk tidak mengulangi karena beralaskan surat pernyataan dengan menggunakan materai 6000. Serta ketika ada peraturan baru maka akan langsung disampaikan ketika waktu apel pagi dan tidak waktu apel pagi penyampaian akan tetapi secara berulang-ulang. Peran pemimpin disini sangat berpengaruh dalam melakukan tindakan karena pemimpin harus berani dan tegas dalam pemberian sanksi.
8. Hubungan Manusia, yaitu Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat peneliti mengetahui bahwa pegawai yang ada di Rumah Sakit Daerah Idaman Kota Banjarbaru telah bekerjasama dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan karena sudah mengikuti Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ada di rumah sakit.

Hambatan Peran Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara Di Rumah Sakit Daerah Idaman Kota Banjarbaru

Dalam pelaksanaan Peraturan Rumah Sakit Daerah Idaman Kota Banjarbaru masih banyak hambatan – hambatan dalam peningkatan kedisiplinan aparatur sipil negara.

Ada beberapa faktor penghambat Peran Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara Di Rumah Sakit Daerah Idaman Kota Banjarbaru yang pertama adalah Tujuan dan Kemampuan, penghambat dari tujuan dan kemampuan ada di faktor usia. Faktor usia dapat mempengaruhi peningkatan kedisiplinan dalam tujuan dan

kemampuan sebab akan ada ketidak sesuaian dengan tujuan dan target dan ada penurunan kemampuan yang disebabkan faktor usia. Faktor kedua penghambat Peran Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara Di Rumah Sakit Daerah Idaman Kota Banjarbaru adalah Kepemimpinan mempunyai penghambat menjadi figure dalam peningkatan kedisiplinan. Dimana figure seorang pemimpin sangat penting dalam peningkatan kedisiplinan aparatur sipil negara karena akan menjadi contoh oleh pegawai. Faktor ketiga ialah balas jasa, kurang peran pemimpin dalam memberikan informasi kepada bawahan bahwa di Rumah Sakit Daerah Idaman Kota Banjarbaru memiliki peraturan tersendiri dalam pelaksanaan lembur yang dilakukan oleh pegawai karena ada beberapa pegawai yang tidak mengetahui bahwa ada jam lembur yang dilakukan oleh rumah sakit. Faktor keempat ialah keadilan, mengenai ketidakadilan seorang pemimpin antara satu pegawai dengan pegawai yang lain. Karena ada beberapa tindakan yang sifatnya penegakan disiplin hendaknya di sama rata tidak ada perbedaan antara mempunyai jabatan, staf dan pegawai. Faktor kelima ialah hubungan manusia karena ada beberapa aparatur sipil negara yang tidak sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP).

Berdasarkan uraian diatas masih sangat banyak penghambat dalam peningkatan kedisiplinan aparatur sipil negara, walaupun demikian ada beberapa faktor yang tidak ada penghambat dalam peningkatan kedisiplinan.

Upaya Untuk Mengatasi Hambatan Peran Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara Di Rumah Sakit Daerah Idaman Kota Banjarbaru

Ada beberapa upaya untuk mengatasi hambatan dalam peningkatan kedisiplinan di Rumah Sakit Daerah Idaman Kota Banjarbaru yaitu dengan selalu memberikan motivasi dan arahan dalam bekerja yang saat dilakukan waktu apel pagi dan dalam penyampaian bisa dilakukan secara langsung oleh pemimpin ke unit-unit yang ada di Rumah Sakit Daerah Idaman Kota Banjarbaru. Untuk mengatasi hambatan peran pemimpin dalam hal ini memberikan reward kepada pegawai yang disiplin dan semangat dalam

bekerja, pemberian reward ini dilakukan setiap setahun sekali. Peran pemimpin sebagai figure yang penting untuk menjadi contoh kepada pegawai. Serta ada absen tersendiri yang dimiliki oleh kepala unit masing-masing untuk mengatasi hambatan pegawai dalam kedisiplinan dan mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai dengan cara menggunakan mesin fingerprint. Bagi pegawai wajib memberikan laporan harian setiap hari mengenai kehadiran dan apa yang dikerjakan. Dalam mengatasi hambatan kedisiplinan pemimpin mempunyai upaya pembinaan pegawai bagi yang tidak disiplin atau melanggar peraturan yang dilakukan di Sub Bagian Kepegawaian dan pemimpin berperan langsung melakukan pengawasan ke bagian unit-unit. Adanya sanksi terhadap pelanggaran yang dilakukan seperti teguran lisan, teguran tertulis, pembinaan dan pemecatan serta membuat pernyataan untuk tidak mengulangi kesalahan dengan menggunakan materai 6000. Untuk pegawai yang usai tua dari umur 50 tahun sampai dengan 58 tahun nanti akan disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki dalam tugas-tugas pokok pegawai.

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa peran pemimpin berpengaruh dalam peningkatan kedisiplinan aparatur sipil negara di Rumah Sakit Daerah Idaman Kota Banjarbaru.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bagaimana peran kepemimpinan terhadap peningkatan kedisiplinan aparatur sipil negara di Rumah Sakit Daerah Idaman Kota Banjarbaru dan apa saja yang menjadi hambatan dan upaya apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan peran kepemimpinan terhadap peningkatan kedisiplinan aparatur sipil negara di Rumah Sakit Daerah Idaman Kota Banjarbaru.

Peran kepemimpinan terhadap peningkatan kedisiplinan aparatur sipil negara di Rumah Sakit Daerah Idaman Kota Banjarbaru sudah terlaksana dengan baik. Hal ini terlihat dari beberapa peran kepemimpinan dalam peran interpersonal ditunjukkan dengan kemampuan pemimpin menjadi penghubung antar pegawai dalam memotivasi dan memberikan arahan, peran informasional ditunjukkan dengan kemampuan pemimpin untuk memberikan informasi kepada

pegawai tentang informasi yang di dapatkan serta kemampuan pemimpin dalam melibatkan semua pegawai dalam proses penyebaran informasi, peran pengambilan keputusan ditunjukkan dengan kemampuan pemimpin melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan yang secara mekanisme yang panjang dan berjenjang, konsistensi pemimpin dalam melaksanakan pengambilan keputusan untuk memperbaiki kedisiplinan pegawai dengan melakukan pembinaan pegawai dan peran pengawasan ditunjukkan dalam mekanisme pengawasan, melakukan pengawasan secara langsung saat pegawai melakukan pekerjaan secara langsung.

Hambatan peran kepemimpinan terhadap peningkatan kedisiplinan aparatur sipil negara, adanya faktor usia yang mempengaruhi peningkatan kedisiplinan, penting figure seorang pemimpin dalam peningkatan kedisiplinan, kurang penyampaian informasi tentang jam lembur yang dilakukan oleh pemimpin karena dapat mempengaruhi peningkatan kedisiplinan, masih ada ketidakadilan seorang pemimpin terhadap pegawai dan ada beberapa pegawai yang tidak sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP).

Upaya untuk mengatasi hambatan peran kepemimpinan terhadap peningkatan kedisiplinan aparatur sipil negara di Rumah Sakit Daerah Idaman Kota Banjarbaru dengan cara selalu memberikan motivasi dan arahan setiap hari bisa dilakukan secara langsung ke pegawai, pemberian reward kepada pegawai yang disiplin, peran penting pemimpin menjadi figure untuk peningkatan kedisiplinan, kepala unit memiliki absen tersendiri dan menggunakan mesin fingerprint, pegawai wajib memberikan laporan harian, adanya pembinaan pegawai dalam peningkatan kedisiplinan, ada sanksi yang jelas dari pemimpin terhadap pelanggaran kedisiplinan dan ada membuat surat pernyataan untuk tidak mengulangi pelanggaran dan untuk usia pegawai yang tua akan disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki.

Saran

1. Rumah Sakit Daerah Idaman Kota Banjarbaru, diharapkan lebih meningkatkan kedisiplinan pegawai terutama dalam hal mentaati peraturan

- yang ada dengan cara lebih rutin memberikan teguran secara langsung kepada pegawai yang tidak taat kepada peraturan.
2. Pemimpin perlu mempertahankan kualitas peran dalam membina dan memfasilitas pegawai agar berkinerja maksimal dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
 3. Pemimpin hendaknya memperhatikan perannya dalam peningkatan kedisiplinan pegawai pada Rumah Sakit Daerah Idaman Kota Banjarbaru guna mencapai keberhasilan visi dan misi sebagaimana tujuan awal instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M.F. 2018. *Analisis Peran Kepemimpinan Camat di Kantor Kecamatan Bongomeme Kabupaten Gorontalo*. 158 – 162.
- Busra, M.E dan Pasaribu. 2019. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Nantongga Beach Hotel*. 3.
- Kiki, S. 2015. Peranan Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Disiplin Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kantor Walikota Medan. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unuversitas Sumatera Utara, Medan. 35 – 40.
- Ladja, F. Gosal, R dan Singkoh, F. 2018. *Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Wanea Kota Manado*. 1 (1).
- Pedoman Penelitian Skripsi. 2019. *Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Kalimantan Muhammad Aryad Al-Banjari*. Banjarmasin.
- Jamaluddin. Saggaf, M.S. dan Rahayu, S. 2017. *Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara pada Kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Selatan*. 7 (1) : 26.
- Mokodongan, D. Mantiri, M. dan Kumayas, N. 2019. *Promosi Jabatan dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Pemerintah Kota Kotamobagu*. 3 (3) : 3.
- Nurchayani, N.M. dan Adyani, I.G.A.D. 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 5 (1) : 520.
- Sule, E.T dan Priansa, D.J. 2018. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama Agustus 2018. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Syauqi, A. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Palmerah Kota Administarsi Jakarta Barat*. 4 (1): 459.
- Tambajong, S. 2017. *Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Publik di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Minahasa Selatan*.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- Wahyuni, A. 2017. *Analisis Hambatan Belajar Mahasiswa pada Mata Kuliah Kalkulus Dasar*. 1 (1) : 17.