

PERAN PENGAWASAN DALAM MENEGAKKAN DISIPLIN PEGAWAI DI DINAS PERHUBUNGAN KOTA PALEMBANG

JURNAL

RIO ANANTO

19.11.357

ADMINISTRASI NEGARA

ABSTRACT

The background of this research is that based on the author's initial observations at the Palembang City Transportation Department, problems were found, namely that management supervision was not optimal, such as weak employee discipline, there were still employees who were negligent in using and maintaining office equipment, employees were negligent in using office attributes while working, lack of supervision and firm warnings.

The method used in this research is a qualitative method according to Sugiyono (2011:8). The conclusion of this research is that the Role of Supervision in Enforcing Discipline of Palembang City Transportation Service Employees has been implemented well. This can be seen from the existence of supervision, in terms of strengthening employees' sense of responsibility, educating employees according to predetermined standards, preventing weaknesses, negligence, employee irregularities, and correcting errors and irregularities in the Palembang City Transportation Department. Firstly, supervision has been proven to have an impact on good discipline in terms of a sense of responsibility, secondly, educating according to the standards set in training, thirdly preventing weaknesses, fourthly correcting errors of misuse to try to improve and shape the knowledge, attitudes and behavior of employees so that they voluntarily try to work cooperatively. as well as improving work performance in oath/promise discipline, time discipline, and work responsibility discipline in enforcing employee work discipline at the Palembang City Transportation Service.

Keywords: *Supervisory Role, Employee Work Discipline.*

PENDAHULUAN

Disiplin sangat penting artinya bagi kehidupan manusia, karena disiplin harus ditanamkan secara terus-menerus agar disiplin menjadi

kebiasaan. Orang-orang yang berhasil dalam bidang pekerjaan, umumnya mempunyai kedisiplinanyang tinggi, sebaliknya orang yang gagal umumnya tidak disiplin. Disiplin merupakan

sutau proses latihan dan belajar untuk meningkatkan kemampuandalam bertindak, berfikir dan bekerja yang aktif dan kreatif. Disiplin jugamerupakan suatu kepatuhan dari orang-orang dalam suatu organisasi terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan sehingga menimbulkan keadaan tertib (Fauzi, 2009: 1).

Permasalahan kedisiplinan khususnya kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil, hingga saat ini masih mendapat sorotan yang tajam dari masyarakat. Sebagai contoh yang banyak dilansir media massa baik cetak maupun elektronik, menyebutkan adanya PNS meninggalkan tempat tugas tanpa ijin pimpinan. Berbagai sanksi terhadap pegawai yang terkena razia penegakan disiplin telah dikenakan sanksi kedisiplinan. Pelanggaran maupun permasalahan kedisiplinan pegawai telah menghambat fungsi pelayanan pemerintah akibat adanya oknum PNS yang tidak menjalankan tugasnya secara optimal.

Pada prinsipnya menurut pasal (5) UU No. 43 tahun 1999, "Setiap Pegawai Negeri wajib mentaati segala peraturan perundangan yang berlaku". Pimpinan mempunyai peran yang sangat penting karena peranan pimpinan sangat menentukan keberhasilan dan kegagalan dalam mencapai tujuan. Banyak upaya yang dilakukan pimpinan agar tujuannya tercapai dengan hasil maksimal, salahsatunya yaitu dengan pembinaan dan peningkatan disiplin kerja pegawai.

Namun masih terlihat suasana ketidakdisiplinan yang dilakukan oleh PNS (Putri, 2007: 1).

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang diperbaharui dengan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021. Dalam Peraturan Disiplin PNS diatur ketentuan-ketentuan mengenai: Kewajiban, larangan, Hukuman disiplin, Pejabat yang berwenang menghukum, Penjatuhan hukuman disiplin, Keberatan atas hukuman disiplin, Berlakunya keputusan hukuman disiplin. Dengan adanya peraturan tersebut setiap pegawai negeri sipil termasuk guru wajib mentaati segala peraturan tersebut, namun pada kenyataannya banyak pegawai negeri sipil, khususnya guru yang melakukan pelanggaran disiplin diantaranya dalam bentuk ketidak tepatan waktu datang dan pulang kerja, pelanggaran terhadap pelaksanaana tugas, dan tidak mentaati peraturan yang berlaku (Anonim, 2009: 1)

Kecenderungan yang terjadi di lapangan terkait dengan kedisiplinan pegawai sebagaimana hasil pengamatan sementara menunjukkan adanya berbagai persoalan kedisiplinan. Persoalan-persoalan itu antara lain belum semua pegawai bekerja secara optimal, masih adanya beberapa pegawai yang santai pada saat jam kerja, adanya pegawai yang datang dan pulang tidak tepat waktu, adanya

pegawai yang tidak mentaati prosedur kerja, adanya pegawai yang tidak mengenakan atribut pakaian kerja yang telah ditetapkan dan lain sebagainya. Sebenarnya Pegawai Negeri Sipil memiliki peran penting dalam pelayanan publik, pelayanan publik dilakukan dalam upaya pemenuhan kebutuhan publik dan pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam pelayanan publik aparatur pemerintah bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat dalam rangka menciptakan kesejahteraan masyarakat. Masyarakat berhak untuk mendapatkan pelayanan yang terbaik dari pemerintah karena masyarakat telah memberikan dananya dalam bentuk pembayaran pajak, retribusi, dan berbagai pungutan lainnya (Mahmudi, 2005: 229)

PNS abdi negara dan abdi masyarakat dalam praktek sehari-hari terkadang kurang memiliki kesadaran bahwa PNS merupakan pelayan publik yang semestinya harus memprioritaskan pelayanan. Beberapa sikap tidak terpuji dari sebagian komunitas Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada dasarnya tidak terlepas dari peran pimpinan organisasi sebagai pembina di lingkungan kerjanya melakukan pembinaan terhadap bawahannya agar mampu memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat. Pembinaan merupakan tanggung jawab pimpinan agar pegawai yang memiliki potensi, karakteristik, keinginan, harapan, dan citacita yang

berbeda diarahkan menjadi perilaku organisasional

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan yang ada dalam organisasi tersebut, kebiasaan organisasi yang sesuai dengan kepribadian pegawai dimungkinkan dapat menimbulkan kepuasan kerja. Suasana lingkungan kerja kebiasaan-kebiasaan dalam organisasi yang sesuai dengan kepribadian pegawai memudahkan pegawai yang bersangkutan beradaptasi, sehingga memungkinkan pegawai tersebut merasa lebih senang dan termotivasi untuk melaksanakan tugas, sehingga pegawai yang bersangkutan dapat bekerja dengan lebih baik dan lebih disiplin.

Kepemimpinan dalam suatu organisasi mempunyai dampak cukup luas termasuk perilaku pegawai, kepemimpinan yang mampu menggerakkan pegawai kemungkinan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Namun, sebaliknya kepemimpinan yang tidak mendapat dukungan dari pegawai kemungkinan pegawai akan bekerja dengan malas karena rasa kurang simpati kepada pemimpin. Pemimpin yang baik berupaya menerapkan kedisiplinan yang luwes, sehingga para bawahannya dapat melaksanakan tugas dan bersikap disiplin berdasarkan kesadaran pegawai tanpa adanya paksaan, namun pimpinan yang otoriter cenderung memaksakan kehendak pada bawahannya, sehingga disiplin

bawahan merupakan disiplin yang tidak bersumber dari kesadarannya sendiri.

Pengawasan adalah segenap kegiatan untuk meyakinkan dan menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan dilakukan dengan rencana yang ditetapkan, kebijakan-kebijakan yang telah digariskan dan perintah-perintah yang telah diberikan dalam rangka pelaksanaan rencana tersebut. Pengawasan harus mengukur apa yang telah dicapai, menilai pelaksanaan, serta mengadakan tindakan perbaikan dan penyesuaian yang dianggap perlu. Pengawasan adalah suatu kegiatan yang harus dilaksanakan untuk menilai dan mengetahui apakah suatu kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

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.

Konsep pengawasan demikian sebenarnya menunjukkan pengawasan merupakan bagian dari fungsi manajemen, di mana pengawasan

dianggap sebagai bentuk pemeriksaan atau pengontrolan dari pihak yang lebih atas kepada pihak di bawahnya.” Dalam ilmu manajemen, pengawasan ditempatkan sebagai tahapan terakhir dari fungsi manajemen. Dari segi manajerial, pengawasan mengandung makna pula sebagai: “pengamatan atas pelaksanaan seluruh kegiatan unit organisasi yang diperiksa untuk menjamin agar seluruh pekerjaan yang sedang dilaksanakan sesuai dengan rencana dan peraturan.” atau “suatu usaha agar suatu pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan, dan dengan adanya pengawasan dapat memperkecil timbulnya hambatan, sedangkan hambatan yang telah terjadi dapat segera diketahui yang kemudian dapat dilakukan tindakan perbaikannya”

Peranan pengawasan merupakan suatu upaya untuk memastikan aktivitas yang dilakukan oleh seluruh bagian organisasi berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Pada saat menjalankan peranan pengawasan, para manajer berusaha untuk mempengaruhi dan mengarahkan perilaku dan kinerja bawahannya agar mendapat tujuan organisasi. Dari pengertian diatas dapat diambil kesimpulan peranan dari pengawasan, adalah : Mempertebal rasa tanggung jawab pegawai yang telah diberi wewenang untuk menjalankan tugas dengan baik. Mendidik pegawai agar melaksanakan perkerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Mencegah terjadinya kelemahan,

kelalaian dan penyimpangan agar tidak terjadi kerugian yang tidak diinginkan. Memperbaiki kesalahan dan penyelewengan supaya dalam pelaksanaan pekerjaan tidak menemui hambatanhambtan.

Sementara itu, dari segi hukum administrasi negara, pengawasan dimaknai sebagai “proses kegiatan yang membandingkan apa yang dijalankan, dilaksanakan, atau diselenggarakan itu dengan apa yang dikehendaki, direncanakan, atau diperintahkan.” Hasil pengawasan ini harus dapat menunjukkan sampai di mana terdapat kecocokan dan ketidakcocokan dan menemukan penyebab ketidakcocokan yang muncul. Dalam konteks membangun manajemen pemerintahan publik yang bercirikan good governance (tata kelola pemerintahan yang baik), pengawasan merupakan aspek penting untuk menjaga fungsi pemerintahan berjalan sebagaimana mestinya. Dalam konteks ini, pengawasan menjadi sama pentingnya dengan penerapan good governance itu sendiri Usman Effendi (2014:138).

Pengawasan itu sendiri, selain sebagai media untuk meningkatkan kinerja pegawai. juga menjadi indikator utama dalam peningkatan disiplin pegawai. dengan adanya pengawasan sudah barang tentu disiplin akan mulai tercipta. Pada hakekatnya fungsi pengawasan adalah mngontrol jalannya suatu prosedur kegiatan, dan menjadi pengarah agar tidak terjadi kekeliruan

dan berjalan sesuai rencana yang telah ditetapkan.

Sebagai pengarah dan penanggung jawab, sudah seharusnya pimpinan memberikan contoh yang baik kepada pegawainya dengan mempertebal rasa tanggung jawab pegawai, mendidik pegawai sesuai dengan standar yang telah di tetapkan, mencegah terjadinya kelemahan, kelalaian dan penyimpangan pegawai, memperbaiki kesalahan dan penyelewengan. Berdasarkan observasi awal penulis di Dinas Perhubungan Kota Palembang ditemukan permasalahan yaitu pengawasan pimpinan belum maksimal, seperti lemahnya disiplin pegawai, masih ada diantara pegawai yang lalai dalam menggunakan dan menjaga peralatan kantor, pegawai lalai dalam menggunakan atribut kantor pada saat bekerja, kurangnya pengawasan dan teguran yang tegas.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Peran Pengawasan dalam Menegakkan Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Perhubungan Kota Palembang”**.

LANDASAN TEORI

A. PERAN

Berdasarkan kamus besar Bahasa Indonesia, Peran adalah menjadi bagian atau memegang pimpinan terutama dalam terjadinya suatu hal atau peristiwa.

Menurut Soejono Soekanto (2012:212) Peran merupakan aspek dinamis kedudukan. Apabila seseorang melakukan hak dan kewajiban sesuai kedudukannya dia menjalankan suatu peranan atau fungsi, perbedaan antara kedudukan dan fungsi adalah untuk kepentingan Ilmu pengetahuan. Keduanya tak dapat dipisahkan karena yang satu tergantung pada yang lain dan sebaliknya, tak ada peranan tanpa kedudukan atau kedudukan tanpa peranan. Sebagaimana dengan kedudukan peranan juga mempunyai dua arti, setiap arti mempunyai macammacam peranan yang berasal dari pola-pola pergaulan hidupnya. Hal ini sekaligus berarti bahwa peranan menentukan apa yang diperbuatnya bagi masyarakat serta kesempatan-kesempatan apa yang diberikan oleh masyarakat kepadanya.

Menurut Miftah Thoha (2012:10) Peran adalah suatu rangkaian perilaku yang teratur, ditimbulkan karena suatu jabatan tertentu atau karena adanya suatu kantor yang mudah dikenal. Kepribadian seseorang barang kali juga amat mempengaruhi bagaimana peranan harus dijalani, peranan timbul karena seseorang memahami bahwa bekerja tidak sendirian mempunyai lingkungan yang setiap saat diperlukan untuk berinteraksi.

B. PENGAWASAN

Secara umum pengawasan dapat diartikan sebagai perbuatan untuk melihat dan memonitor terhadap orang

agar sesuai dengan kehendak yang telah ditentukan sebelumnya.

Ismail Shaleh dalam Kaligis (2006:42), pengawasan adalah sesuatu yang bersifat kodrati yang diperlukan dalam kehidupan manusia maupun dalam kehidupan organisasi. Pengawasan adalah bagian dari mekanisme sistem suatu mata rantai yang mempunyai peran tertentu. Menurut Manullang (2002:173), mengatakan bahwa : “Pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan suatu pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

Menurut Siagian (2004:126) pengawasan adalah segenap kegiatan untuk meyakinkan dan menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan dilakukan dengan rencana yang ditetapkan, kebijakan-kebijakan yang telah digariskan dan perintah-perintah yang telah diberikan dalam rangka pelaksanaan rencana tersebut. Pengawasan harus mengukur apa yang telah dicapai, menilai pelaksanaan, serta mengadakan tindakan perbaikan dan penyesuaian yang dianggap perlu.

Kadarman (2001:159), menjelaskan bahwa pengawasan adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada rencana untuk merancang sistem umpan balik informasi untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan dan mengukur signifikansi penyimpangan tersebut,

serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya yang telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan organisasi. Jadi dalam setiap kegiatan yang akan diselenggarakan, pengawasan selalu dibutuhkan. Dengan adanya pengawasan yang baik diharapkan rencana atau tujuan yang telah ditetapkan akan dapat terjadi dengan cara yang efektif dan efisien. Karena melalui pengawasan diusahakan agar setiap tindakan atau perbuatan tidak menyimpang dari ketentuan-ketentuan yang ada.

Selanjutnya Handoko (2003:359), mengatakan bahwa pengawasan adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Pengawasan merupakan elemen tugas-tugas manajerial dan ia mencakup tindakan pengukuran dan perbaikan (koreksi) performa pihak yang diawasi guna memastikan bahwa sasaran-sasaran, instruksi yang dikeluarkan dilaksanakan secara efisien dan berjalan lancar.

Sebagai pendukung terhadap definisi di atas, maka Manullang (2002:173), menegaskan bahwa pengawasan diartikan sebagai suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. 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.

Pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan tindakan penting guna mengetahui apakah terjadi kesalahan atau penyimpangan dalam suatu organisasi tersebut. Pengawasan juga merupakan tugas dan tanggung jawab penting dari seorang pemimpin, agar jika terjadi kesalahan dapat segera melakukan tindakan perbaikan sehingga organisasi tersebut dapat berjalan efektif dan efisien kembali. Dari keseluruhan pendapat di atas dapat dikatakan bahwa pada dasarnya pengawasan merupakan kegiatan yang dapat dilakukan setiap saat baik selama proses manajemen berlangsung maupun setelah berakhir untuk mengetahui tingkat pencapaian tujuan organisasi.

Kegiatan pengawasan dimaksudkan untuk mencegah atau untuk memperbaiki kesalahan, penyimpangan, ketidaksiapan, penyelewengan dan lainnya yang tidak sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan. Jadi maksud pengawasan bukan mencari kesalahan terhadap orangnya tetapi mencari kebenaran terhadap hasil pelaksanaan pekerjaannya.

C. Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Menurut Cahayani (2005:89), “disiplin dikembangkan melalui human relations, motivations, remuneration (penghargaan dan hukuman), serta communication yang efektif sehingga tidak timbul salah paham. Penegakan disiplin dalam suatu organisasi merupakan suatu yang mutlak harus dilaksanakan demi peningkatan kinerja organisasi.”

Menurut Hasibuan (2005:89), “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan baik yang tertulis maupun tidak.”

Menurut Handoko (2001:208), “disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Hal ini berarti disiplin menjadi acuan bagi organisasi dalam menentukan standar-standar yang dilakukan di organisasi. Dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, Sutrisno (2013:87) mengutip pendapat beberapa penulis asing tentang pengertian disiplin.”

a. Menurut Terry, disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan

lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin.

b. Menurut Latainer, mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

c. Menurut Beach, disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan.

Selanjutnya menurut Heidjrachman dan Husnan dalam Sinambela (2012:238), disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2012:86), “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.”

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sukarno dalam Sutrisno, (2012:96), “disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi.”

Menurut Simamora (2004:610), disiplin adalah “prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.” Menurut Siagian (2003 : 305), “Pendisiplinan pegawai merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga pada karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.”

Sehubungan dengan ditetapkan Undang-Undang Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, maka pengertian Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Pasal 1 huruf a disebutkan : “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.” Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin pegawai merupakan perilaku seorang pegawai yang sesuai dengan peraturan atau norma yang berlaku dalam

organisasi tersebut baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis dan apabila tidak ditaati akan dijatuhi hukuman. Adapun tujuan dari hukuman disiplin tersebut adalah untuk membina dan membuat efek jera bagi pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode kualitatif. Menurut Sugiyono (2011:8) metode penelitian kualitatif adalah “metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti path kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah instrument kunci “artinya penelitian tersebut dilakukan untuk mengungkap segala sesuatu atau berbagai aspek dari sasaran penelitiannya.

Pengumpulan datanya dipandu oleh fakta-fakta yang ditemukan pada saat penelitian di lapangan. Sehingga memudahkan penulis untuk mendapatkan data yang objektif dalam rangka mengetahui dan memahami Peranan Pengawasan dalam Menegakkan Disiplin Pegawai Di Dinas Perhubungan Kota Palembang, kemudian menganalisisnya sampai pada suatu kesimpulan. 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.

PEMBAHASAN

Peranan Pengawasan dalam Menegakkan Disiplin Pegawai Di Dinas Perhubungan Kota Palembang belum terlaksana dengan baik, hal ini terlihat dari indikator-indikator Peran pengawasan pimpinan yang dalam pelaksanaannya belum terealisasi dengan baik dalam menegakkan disiplin pegawai negeri sipil di Dinas Perhubungan Kota Palembang

Peranan Pengawasan dalam Menegakkan Disiplin Pegawai Di Dinas Perhubungan Kota Palembang, memiliki indikator-indikator Menurut Solihin (2009:193), Peranan Pengawasan yaitu mempertebal rasa tanggung jawab pegawai, mendidik pegawai sesuai dengan standar yang telah di tetapkan, mencegah terjadinya kelemahan, kelalaian dan penyimpangan pegawai, memperbaiki kesalahan dan penyelewengan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 4 huruf a, e dan f dalam menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang yang menjadi tolak ukur disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Perhubungan Kota Palembang, peneliti membahas sebagai berikut :

A. Peranan Pengawasan Pimpinan

Peranan Pengawasan Pimpinan adalah peranan pengawasan merupakan suatu upaya untuk memastikan aktivitas yang dilakukan oleh seluruh bagian organisasi berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Berikut ini merupakan hasil penelitian Peranan Pengawasan Di Dinas Perhubungan Kota Palembang yang akan dibahas dalam beberapa indikator sebagai berikut :

1. Mempertebal rasa tanggung jawab pegawai

Mempertebal rasa tanggung jawab pegawai adalah menumbuhkan sikap yang ditunjukkan oleh seorang pegawai terhadap apa yang telah ditugaskan kepadanya. Menurut Solihin (2009:193), Bertanggung jawab atas apa yang dilimpahkan pimpinan akan menjamin kepercayaan pimpinan dan menjaga kenyamanan kerja serta produktifitas kerja. Tanggung jawab adalah bentuk komitmen individu dalam setiap aktifitasnya sebagai seorang pegawai.

Peran pengawasan dalam hal mempertebal rasa tanggung jawab Pegawai Di Dinas Perhubungan Kota Palembang sudah cukup baik dengan adanya Pengarahan dalam perintah tugas, dan Pengawasan Internal, Pegawai diberikan bimbingan teknis (Bimtek) dan Pendidikan Pelatihan (Diklat) dalam menumbuhkan sikap penyesuaian diri pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas agar tepat sasaran kinerjanya.

Peran pengawasan dalam hal mempertebal rasa tanggung jawab Pegawai Di Dinas Perhubungan Kota Palembang, selain melakukan Bimtek dan Diklat, pegawai harus dimotivasi dengan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dan loyalitas, misal jika

pekerjaan tersebut mencapai target dari Kepala Dinas akan diberikan semacam reward atau voucher berangkat, sebagai apresiasi dalam bekerja, dengan hal itu pegawai termotivasi untuk berkomitmen dalam setiap pekerjaan.

Peranan Pengawasan Pimpinan dalam mempertebal rasa tanggung jawab pegawai sudah terpenuhi dengan baik hanya saja Pegawai Negeri Sipil walaupun sudah mengikuti Bimtek dan Diklat dalam melaksanakan tugas terjadi kelalaian dan penyimpangan, dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil harus maksimal lagi dalam menjalankan tugas dan wewenang dimana sebaiknya disetiap mengemban tugas lebih aktif lagi dalam menjalankan tugasnya agar kinerja sesuai dengan tujuan.

2. Mendidik pegawai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan

Mendidik pegawai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan adalah memberikan pendidikan dan pelatihan bagi para pegawai sesuai dengan standar 64 peraturan yang ada didalam instansi, Menurut Solihin (2009:193), perusahaan yang telah ditetapkan dan menjadi pedoman bagi para pegawai dalam menjalani pekerjaan.

Peran Pengawasan dalam mendidik pegawai yaitu dengan merekomendasikan pegawai mengikuti Pendidikan dan Pelatihan, Diklat terdiri dari Diklat Kepemimpinan, Diklat Fungsional dan Diklat Teknis sesuai ketetapan dan masing-masing jabatannya pada Peraturan Pemerintah

Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan/Pelatihan (Diklat) Pasal 8 ayat 2, yang berdasarkan pada peran pendidikan dan pelatihan (Diklat) Jabatan Pegawai Negeri Sipil.

Dalam menjalankan pekerjaannya sebagai abdi negara, seorang Pegawai Negeri Sipil tentu perlu untuk terus mengembangkan diri. Pengembangan diri ini diperlukan untuk meningkatkan kinerjanya dalam bertugas sebagai seorang PNS. Untuk itu, diperlukanlah suatu pendidikan dan latihan khusus bagi para Pegawai PNS, bentuk diklat yang dilakukan untuk memberikan bekal pengetahuan dan atau ketrampilan bagi para PNS yang sesuai dengan keahlian dan ketrampilan yang diperlukan dalam jabatan, misal Jabatan kepemimpinan, fungsional dan Teknis.

Peranan Pengawasan dalam hal mendidik pegawai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam merekomendasikan Diklat Pegawai sudah terpenuhi dengan baik sesuai dengan tujuan namun tidak semua materi pendidikan dan pelatihan dapat sesuai dengan kebutuhan pekerjaan melainkan keahlian dan kecerdasan dari individu pegawai negeri sipil juga ikut berperan.

3. Mencegah terjadinya kelemahan, kelalaian dan penyimpangan pegawai

Mencegah terjadinya kelemahan, kelalaian dan penyimpangan pegawai orientasinya adalah mengikhtikarkan agar tidak terjadi kelemahan seorang

pegawai dalam bekerja. Menurut Solihin (2009:193), mengantisipasi kelalaian yaitu mencegah yang dilakukan seorang pegawai dan penyelewengan atau penyimpangan yang bisa terjadi dalam suatu pekerjaan.

Peran Pengawasan Pimpinan dalam hal mencegah kelemahan, kelalaian dan penyimpangan pegawai, yaitu dengan memonitoring dan evaluasi pegawai, serta menegakkan hukuman disiplin pegawai negeri sipil seperti himbauan teguran lisan ataupun tertulis dengan demikian jika melanggar Pegawai Negeri Sipil akan mendapatkan Hukuman Ringan, Sedang dan Berat, hal ini akan menjadi warning bagi pegawai yang akan melakukan penyimpangan di Dinas Perhubungan Kota Palembang.

Peran Pimpinan dalam mencegah Kelalaian dan Penyimpangan Pegawai sudah dilakukan, Sosialisasi dalam rapat internal pegawai negeri sipil dilingkungan Dinas Perhubungan Kota Palembang selalu dihimbau agar terus mengedepankan disiplin pegawai yang berpedoman pada peraturan pemerintah, bagi yang melanggar akan diberi teguran secara tertulis contoh kasus pegawai yang melanggar aturan dan telah diberikan teguran secara lisan seperti lalai menggunakan peralatan dan atribut kantor, namun masih mengulangi maka Kepala Dinas memberikan surat peringatan. Sanksi berupa penundaan kenaikan gaji selama satu tahun, dan bagi yang tidak masuk bekerja selama 1 bulan dijatuhi sanksi

berupa penundaan pegawai naik pangkat selama satu tahun.

Pengawasan Pimpinan dalam mencegah penyimpangan sudah cukup baik yaitu adanya monitoring dan evaluasi serta sosialisasi himbauan kepada para pegawai negeri sipil di Dinas Perhubungan Kota Palembang.

4. Memperbaiki kesalahan dan penyelewengan

Memperbaiki kesalahan dan penyelewengan, Menurut Solihin (2009:193), adalah memperbaiki kesalahan dan penyelewengan yang dilakukan pegawai jika melanggar aturan yang telah ditetapkan.

Peran Pimpinan dalam memperbaiki kesalahan dan penyelewengan yaitu melakukan teguran lisan dan tertulis bagi yang melanggar, setelah itu pegawai dilakukan pembinaan sesuai dengan jenis penyelewengan yang dilakukan pegawai, artinya kalau pun pimpinannya artinya Kepala Dinasnya di Dinas Perhubungan Kota Palembang melanggar tentunya siap untuk menegakkan disiplin sesuai dengan yang diamanatkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan hasil wawancara diatas penulis menyimpulkan bahwa Peran Pengawasan Pimpinan dalam hal memperbaiki kesalahan dan penyimpangan sudah dilakukan dengan baik bagi yang melanggar akan ditindak disiplin kerja, pembinaan karir, dan kode etik.

B. Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil

Disiplin Kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga pada karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 4 huruf a, e dan f dalam menaati peraturan kedisinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang yang menjadi tolak ukur disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Perhubungan Kota Palembang.

Berikut ini merupakan hasil penelitian mengenai Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Perhubungan Kota Palembang yang akan dibahas dalam beberapa indikator sebagai berikut :

1. Disiplin Sumpah / Janji

Ketaatan terhadap suatu kesanggupan untuk menaati keharusan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 4 huruf a, e dan f dalam menaati peraturan kedisinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang untuk tidak melakukan larangan yang ditentukan, yang diikrarkan dihadapan atasan yang

berwenang menurut agama dan kepercayaannya terhadap Tuhan Yang Maha Esa.

Dalam hal disiplin sumpah/janji semua Pegawai Negeri Sipil pada saat dilantik dan diangkat menjadi Abdi Negara tentunya mengucapkan sumpah/janji, namun kenyataannya masih ada juga yang melanggar sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil.

Sumpah/Janji hanya sebatas ikrar namun dalam implementasinya masih banyak oknum yang melanggar, bunyi sumpah/janji tersebut menaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedisinasan yang dipercayakan dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab. Sumpah janji belum ditepati dengan baik, dimana Pegawai Negeri Sipil sebaiknya harus mengamanahkan melaksanakan tugas kedisinasan yang dipercayakan dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab dalam kerjanya di Dinas Perhubungan Kota Palembang.

2. Disiplin Waktu Disiplin

Waktu Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 4 huruf a, e dan f dalam menaati peraturan kedisinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang, Ketepatan waktu Para pegawai Negeri Sipil Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja, datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur.

Pegawai Negeri Sipil Dinas Perhubungan Kota Palembang dalam

disiplin waktu kehadiran pegawai sudah cukup baik, dimana PNS absensi kehadiran menggunakan sistem teknologi finger print, otomatis pegawai pada mengejar ketepatan waktu dalam disiplin kerja PNS namun ada juga yang sudah absensi pulang.

Dalam disiplin waktu sudah terlaksana baik namun dalam hal ini masih ada beberapa pegawai yang datang absensi kemudian pulang, disini perlu perhatian pimpinan dalam hal menegakkan Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Kota Palembang.

3. Disiplin Tanggung Jawab Kerja

Disiplin Tanggung Jawab Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 4 huruf a, e dan f dalam menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang. Tanggung jawab yang tinggi, Pegawai Negeri Sipil yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja.

Pegawai Negeri Sipil Dinas Perhubungan Kota Palembang dalam disiplin tanggung jawab kerja pegawai sudah cukup baik, dimana PNS tanggung jawab kerja sesuai dengan prosedur dan TUPOKSI (Tugas Pokok dan Fungsi) dari PNS.

Pegawai dalam disiplin tanggung jawab kerja pegawai sudah baik, dimana PNS tanggung jawab kerja sesuai dengan prosedur dan TUPOKSI

(Tugas Pokok dan Fungsi) dari PNS yang nantinya pegawai ada laporan kerja dan kinerja dan disetiap akhir tahun ada penilaian kinerja pegawai yang disebut SKP (Sasaran Kinerja Pegawai).

Pegawai Negeri Sipil dalam disiplin tanggung jawab kerja sudah terlaksana baik dan perlu dipertahankan dan ditingkatkan lagi agar disiplin dalam tanggung jawab kerja lebih maksimal untuk menegakkan disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Perhubungan Kota Palembang.

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa Peran Pengawasan Dalam Menegakkan Disiplin Pegawai Dinas Perhubungan Kota Palembang sudah terlaksana dengan baik hal ini dapat dilihat dari adanya pengawasan pimpinan, dalam hal mempertebal rasa tanggung jawab pegawai, mendidik pegawai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, mencegah terjadinya kelemahan, kelalaian, penyimpangan pegawai, dan memperbaiki kesalahan dan penyelewengan di Dinas Perhubungan Kota Palembang. Pertama pengawasan pimpinan terbukti berdampak pada baiknya kedisiplinan dalam hal rasa tanggung jawab, kedua mendidik dengan standar yang telah ditetapkan dalam diklat, ketiga mencegah terjadinya kelemahan, keempat memperbaiki kesalahan penyelewengan

untuk berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku Pegawai Negeri Sipil sehingga secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif serta meningkatkan prestasi kerja dalam disiplin sumpah/janji, disiplin waktu, dan disiplin tanggung jawab kerja dalam Menegakkan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Perhubungan Kota Palembang.

B. Saran

Berdasarkan simpulan diatas. Maka saran penulis adalah 71 Agar Pengawasan Pimpinan maksimal sebaiknya Kepala Dinas Perhubungan Kota Palembang harus mampu berperan untuk memastikan aktivitas yang dilakukan oleh seluruh bagian instansi agar berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 4 huruf a, e dan f dalam menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang yang menjadi tolak ukur disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Perhubungan Kota Palembang.