

## ANALISIS “*TWO WAY COMMUNICATION*” PIMPINAN DALAM MENINGKATKAN PEMBINAAN KEDISIPLINAN PEGAWAI PADA KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN TANAH LAUT

Lieta Dwi Novianti, M.I.Kom  
FISIP, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad AL Banjary  
Email:

### Abstract

Lieta Dwi Novianti, M.I.Kom, Analisis “two way communication” Pimpinan Dalam Meningkatkan Pembinaan Kedisiplinan Pegawai Pada Kantor Satpol PP Kabupaten Tanah Laut. Latar belakang penelitian ini dilakukan, karena peranan “two way communication” Kasatpol PP sangat penting dalam Meningkatkan Pembinaan Kedisiplinan Pegawai Pada Kantor Satpol PP Kabupaten Tanah Laut.

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui betapa pentingnya peranan “two way communication” Pimpinann Dalam Meningkatkan Pembinaan Kedisiplinan Pegawai Pada Kantor Satpol PP Kabupaten Tanah Laut. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif-korelational. Penelitian deskriptif-korelational artinya peneliti berusaha menggambarkan dan kemudian mencoba menghubungkan adanya kaitan antara variabel independen terhadap variabel dependen

Hasil Penelitian yang dilakukan, dalam mengatasi hambatan peranan two way communication” sangat penting dalam Meningkatkan Pembinaan Kedisiplinan Pegawai Pada Kantor Satpol PP Kabupaten Tanah Laut, seperti: melaksanakan “two way communication” secara kontinyu; menjalan “two way communication” secara kontinyu; Efektifkan peranan “two way communication” dalam organisasi; Harus terjalinnnya “two way communication” antara pimpinan dan bawahan dan sebaliknya; dan dengan adanya “two way communication”, maka diharapkan Kasatpol PP berani dalam mengambil tindakan terhadap pelaku pelanggaran.

Kata Kunci : Two ways Communication, Pimpinan, dan Pembinaan Kedisiplinan Pegawai

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Adalah tugas dan kewajiban organisasi terutama di tingkat pimpinan untuk melakukan pembinaan melalui komunikasi dua arah, agar pimpinan dapat menjalankan tugasnya dan menerima masukan dari bawhaannya, supaya pembinaan seorang pimpinan dituntut untuk melakukan teknik-teknik tertentu, salah satunya adalah dengan bentuk komunikasi. Dan bagi penulis komunikasi yang tepat digunakan yaitu

bentuk komunikasi dua arah (*two way communication*), karena dengan bentuk komunikasi tersebut seorang pimpinan dapat mengetahui karekeristik, keinginan, harapan dan cita-cita yang diarahkan menjadi peningkatan disiplin pegawai pada perilaku organisasi.

Meminjam analogi Santoso (2002, 81), suatu organisasi pemerintah adalah ibarat *building team* yang di indenifikasikan Semua personil memiliki pengetahuan dan kemampuan improvisasi yang berbeda-beda tetapi mampu menyajikan pelayanan yang bisa ditonton

dan dinikmati. Sebelum tampil mereka selalu latihan secara isentif dan sangat disiplin agar penampilan terlihat baik dan memuaskan semua penontonya, disini peran pimpinan atau sang dalang dalam istilah pewayangan sangat menentukan baik dan tidaknya penampilan yang diperagakan, dalam hal ini kinerja bawahannya.

Dari pandangan tersebut menunjukkan bahwa peran pemimpin dalam suatu organisasi pemerintahan sekarang ini, perlu mendapat pekerjaan tambahan yang merupakan kewajiban pokok untuk melakukan pembinaan yang tidak ringan agar daya juang dan sikap mental, khususnya PNS bagian safpol PP Kabupaten Tanah Laut yang menjadi focus dalam penelitian ini menjadi lebih berwibawa dan berkualitas. Pentingnya pembinaan bagi pegawai negeri sipil khususnya pegawai di bagian SAFPOL PP secara normatif telah tertuang dalam undang-undang nomor 43 tahun 2014 tentang pokok-pokok kepegawaian.

Beberapa sikap tidak terpuji dari komunitas PNS sebagaimana ilustrasi di atas, pada dasarnya tidak terlepas dari bagaimana organisasi yang umumnya direpresentasikan oleh pemimpin memosisikan, menginterpretasi, mengapresiasi, dan memperlakukan sumber daya manusia yang ada, termasuk bagaimana mengelola kualitas sumber daya manusia lainnya. Begitu juga dengan organisasi pemerintah, baik tidaknya penampilan organisasi di mata masyarakat sangat ditentukan oleh bagaimana organisasi mengelola atau melakukan pembinaan terhadap kualitas sumber daya manusia dibagian SAFPOL PP Kabupaten Tanah Laut, agar efektif mendukung tujuan-tujuan organisasi.

Dengan demikian persepsi komunikasi dua arah pimpinan terhadap pembinaan disiplin pegawai dalam

meningkatkan kualitas SDM memegang peranan yang sangat menentukan terhadap perilaku dan keberhasilan kinerja pegawai dalam setiap organisasi pemerintah Daerah. Salah satu pembinaan yang efektif bagi penulis yang dilakukan oleh pimpinan terhadap pembinaan disiplin pegawai adalah menggunakan teknik komunikasi dua arah, antara pimpinan dan bawahan dan sebaliknya. Ini sesuai dengan penjelasan undang-undang kepegawaian yang tersebut diatas disebutkan bahwa sebagai bagian dari pembinaan pegawai negeri sipil, pembinaan PNS perlu dilakukan dengan sebaik-baiknya berdasarkan pada perpaduan sistem perestasi kerja dan sistem karier yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja, artinya harus terjalin komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan dan sebaliknya.

Hal ini dimaksudkan untuk memberi peluang bagi PNS terutama bagian SAFPOL PP Kabupaten Tanah Laut dapat berprestasi tinggi untuk meningkatkan kemampuan secara profesional dan berkompetisi secara sehat. Secara implisit penjelasan dalam undang-undang tersebut menegaskan bahwa sistem pembinaan yang dilakukan secara terencana, sistematis, terintegrasi oleh pimpinan melalui organisasi penyelenggaraan manajemen kepegawaian akan berpengaruh terhadap perilaku pegawai, jika pegawai mempunyai perilaku yang positif diharapkan pada akhirnya kinerja pegawai juga meningkat.

Dengan mempertimbangkan permasalahan diatas, kiranya penelitian ini sangat lah cocok untuk diangkat menjadi lebih terbuka, sehingga nantinya dapat dikembangkan oleh peneliti-peneliti lainnya, betapa pentingnya penelitian ini dilakukan, maka penulis berinisiatif mengambil judul penelitian

ini, adalah : “Analisis “*Two Way Communication*” Pimpinan Dalam Meningkatkan Pembinaan Kedisiplinan Pegawai Pada Kantor Satpol PP Kabupaten Tanah Laut”.

## TINJAUAN PUSTAKA

### A. *Two Way Communication*

Orang-orang yang menggunakan “*Two Way Communication*” yang bermakna kesamaan ini, adalah orang-orang yang memiliki sikap kepedulian yang tinggi serta kemampuan membina hubungan yang baik dengan orang lain baik dalam konteks pribadi maupun dalam lingkup hubungan kerja. *The equalitarian style* atau komunikasi dua arah ini akan memudahkan tindak komunikasi dalam organisasi, sebab gaya ini efektif dalam memelihara empati dan kerja sama, khususnya dalam situasi untuk mengambil keputusan terhadap suatu permasalahan yang kompleks. komunikasi dua arah ini pula yang menjamin berlangsungnya tindak berbagi informasi di antara para anggota dalam suatu organisasi.

The Equalitarian Style Aspek penting dari “*Two Way Communication*” adalah adanya landasan kesamaan. *The equalitarian style of communication* yang ditandai dengan berlakunya arus penyebaran pesan-pesan verbal secara lisan maupun tertulis yang bersifat dua arah. Dalam komunikasi dua arah terdapat tindak komunikasi yang dilakukan secara terbuka. Artinya, setiap anggota organisasi dapat mengungkapkan gagasan ataupun pendapat dalam suasana yang rileks, santai dan informal. Dalam suasana yang demikian, memungkinkan setiap anggota organisasi mencapai kesepakatan dan pengertian bersama.

### B. Bagaimana membangun “*Two Way Communication*”

Lalu lintas dua arah seringkali menimbulkan kemacetan, terutama di daerah yang padat kendaraan. Tetapi tidak demikian dengan komunikasi. Komunikasi dua arah justru memperlancar hubungan di berbagai bidang, baik di tempat kerja maupun di rumah.

### C. Komunikasi Dalam Organisasi

Komunikasi dalam organisasi adalah: Komunikasi di suatu organisasi yang dilakukan pimpinan, baik dengan para karyawan maupun dengan khalayak yang ada kaitannya dengan organisasi, dalam rangka pembinaan kerja sama yang serasi untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi (Effendy,2009: 214). Manajemen sering mempunyai masalah tidak efektifnya komunikasi. Padahal komunikasi yang efektif sangat penting bagi para manajer, paling tidak ada dua alasan, *pertama*, komunikasi adalah proses melalui mana fungsi-fungsi manajemen mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dapat dicapai; *kedua*, komunikasi adalah kegiatan dimana para manejer mencurahkan sebagian besar proporsi waktu mereka. Proses Komunikasi memungkinkan manejer untuk melaksanakan tugas-tugas mereka. Informasi harus dikomunikasikan kepada stafnya agar mereka mempunyai dasar perencanaan, agar rencana-rencana itu dapat dilaksanakan.

### D. Pedoman komunikasi yang baik

1. Teliti tujuan sebenarnya dalam setiap berkomunikasi
2. Pertimbangkan keadaan fisik dan psikhis orang lain dalam berkomunikasi

3. Konsultasikan dengan berbagai pihak setiap proses manajemen mulai dari merencanakan sampai evaluasi.
4. Perhatikan tekanan nada dan ekspresi wajah sesuai dengan isi pesan yang disampaikan.
5. Perhatikan konsistensi dalam berkomunikasi.
6. Jadilah pendengar yang baik dalam berkomunikasi.

#### **E. Pengertian Disiplin**

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan sebuah organisasi (Simamora, 2009: 746).

Dengan demikian disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman organisasi (Mangkunegara, 2004: 129). Dapat juga dikatakan bahwa disiplin kerja adalah yang berlaku bagi para pegawai di lingkungan kerja masing-masing.

Dalam praktek kerja sehari-hari, pelaksanaan disiplin dasar terlihat dari kepatuhan pegawai untuk :

1. Mentaati jam kerja masuk dan jam kerja pulang;
2. Mematuhi pemakaian pakaian seragam lengkap dengan atribut dan tanda pengenalnya;
3. Ikut serta dalam setiap upacara yang diwajibkan;
4. Bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap semua pegawai, atasan dan anggota masyarakat lainnya (Saydam, 2007 : 54).

Bentuk disiplin kerja yang baik akan tergambar pada suasana:

1. Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi;

2. Tingginya semangat dan gairah kerja serta prakarsa para pegawai dalam melakukan pekerjaan;
3. Besarnya tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya;
4. Berkembangnya rasa memiliki dan kesetiakawanan yang tinggi di kalangan pegawai;
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas para pegawai.

#### **F. Peran Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kedisiplinan Pegawai**

Meminjam istilah Siagian (2006 : 305), pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan sikap dan perilaku pegawai secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi. Sedangkan yang dimaksud dengan pembinaan disiplin adalah kegiatan yang harus selalu dilakukan oleh pimpinan disiplin adalah kegiatan yang harus selalu dilakukan oleh pimpinan kantor atau organisasi agar dapat berjalan teratur dan mudah mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Dengan demikian disiplin kerja pegawai diharapkan terus dibina dan ditegakkan.

#### **G. Pengaruh Pembinaan Disiplin Terhadap Perilaku Pegawai**

Pembinaan disiplin adalah serangkaian tindakan yang dilakukan oleh pimpinan organisasi, guna menumbuhkan dan mengembangkan ketertiban agar pegawai mematuhi semua peraturan, sistem dan prosedur yang berlaku. Disiplin kerja pegawai diharapkan terus dibina dan ditegakkan. Sasaran pembinaan disiplin adalah semua orang yang ada dalam organisasi agar mereka mematuhi semua rambu-rambu peraturan, sistem dan prosedur

yang sudah ditentukan (Saydam, 2007:204).

Secara umum tujuan utama pembinaan disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi, baik hari ini maupun hari esok (Sastrohadwiryo, 2003: 296).

Pembinaan disiplin dapat dilakukan melalui beberapa hal sebagai berikut:

1. Penciptaan peraturan-peraturan dan tata tertib yang harus dilaksanakan;
2. Menciptakan dan member sanksi bagi pelanggar disiplin;
3. Melakukan pembinaan disiplin melalui pelatihan kedisiplinan yang terus menerus.

Berdasarkan asumsi diatas pembinaan disiplin yang dilakukan oleh organisasi dapat mengarahkan perilaku setiap pegawai yang memiliki karakteristik dan tujuan yang berbeda, menjadi perilaku yang sesuai dengan tuntutan dan harapan organisasi. Jika pembinaan disiplin kerja dilakukan secara terencana, terarah dan berkesinambungan oleh pimpinan organisasi kepada para pegawai sesuai dengan tujuan dan harapan organisasi. Dapat disimpulkan bahwa pembinaan disiplin yang dilakukn secara sistematis, terarah dan berkesinambungan akan membawa dampak perilaku yang positif bagi pegawai dalam mendukung tujuan organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Dalam mengadakan penelitian, penulis menjalankan beberapa prosedur untuk mendapatkan data-data. Adapun cara dan prosedur yang ditempuh tersebut adalah sebagai berikut :

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini maka

penulis melakukan penelitian dengan menggunakan metode sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan (Library Research), bertujuan untuk memperoleh gambaran secara teoritis dengan jalan mempelajari buku-buku pertukaan, keterangan-keterangan, bahan-bahan lainnya, yang ada hubungannya dengan objek penelitannya. Pengetahuan yang diteliti diperoleh dari hasil penelitian ini akan dipergunakan sebagai bahan dasar analisa.
2. Penelitian Lapangan (Field Research), yaitu peneliti terjun langsung kelapangan atau ke lokasi penelitian untuk mengumpulkan bahan-bahan data berkenaan dengan objek penelitian.

#### **B. Tipe Penelitian**

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menggunakan penelitian deskriptif analisis yaitu menggambarkan permasalahan yang terjadi dilapangan kemudian dibuat dalam suatu analisa untuk mendapatkan solusi dari permasalahan yang ada.

#### **C. Pendekatan Penelitian**

Mengingat objek analisisnya adalah manusia dengan perilaku yang akan dikembangkan maka pendekatan penelitian ini lebih bersifat kualitatif yaitu strategi dan objek yang diteliti banyak menggunakan atau memanfaatkan informasi yang didapat dari responden, kemudian dikembangkan dan dikumpulkan guna dapat mendalami fenomena yang akan diteliti, sehingga nantinya dapat menggambarkan secara terperinci sesuai dengan sebenarnya, tanpa menggunakan kalkulasi baik matematik maupun statistik.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Adapun yang ditempuh dalam pengumpulan data adalah :

1. Interview, yaitu suatu metode pengumpulan data secara sistematis melalui wawancara langsung untuk memperoleh keterangan dari pihak-pihak yang dapat memberikan informasi dan data yang berkenaan dengan permasalahan penelitian.
2. Observasi, yaitu metode pengumpulan data melalui pengamatan secara langsung ke tempat penelitian untuk mendapatkan informasi secara rinci yang berkenaan dengan permasalahan penelitian.
3. Angket, yaitu sistem yang digunakan dengan menyodorkan amplop tertutup ditujukan pada Kepala Satpol PP dan seluruh pegawai dibagian Saffpol PP Kabupaten Tanah Laut.

**E. Lokasi Penelitian**

Penelitian dilakukan di Kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Tanah Laut khususnya dibagian jajaran satuan polisi pamong praja (Saffpol PP) Kabupaten Tanah Laut Provinsi Kalimantan Selatan

**F. Populasi dan Sampel**

**1. Populasi dan Sampel**

**a. Populasi**

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada Kantor Satpol PP Kabupaten Tanah Laut, baik yang duduk di staf maupun yang bertugas dilapangan berjumlah 103.

**b. Sampel**

Pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan “sampel proporsional” yakni memilih pegawai Kantor Satpol PP Kabupaten Tanah Laut yang dijadikan sampel, dipertimbangkan dapat memenuhi atau mewakili kriteria karakteristik populasi, maka

diambil separto dari jumlah populasi yaitu 50 orang. Jadi sampel yang dijadikan responden berjumlah 50 orang.

**2. Analisis Data**

Untuk menganalisa data yang telah peneliti simpulkan, selanjutnya dilakukan penyesuaian dengan pendekatan penelitian kualitatif, yaitu dengan mengumpulkan bahan dan menggambarkan objek yang diteliti secara sistematis dan terperinci, kemudian menelaahnya dengan berdasarkan pada teori, konsep ataupun logika yang relevan dengan obyek penelitian.

Rumus statistik :

$$\text{Rumus: } p = \frac{f}{n} \times 100$$

Kemudian dari analisis statistik tersebut diatas, diinterpretasikan atau ditafsirkan sesuai dengan teori-teori yang dikuasai oleh peneliti.

**Hasil Penelitian**

**1. Bagaimana “Two Way Communication” Pimpinan Dalam Meningkatkan Pembinaan Kedisiplinan Pegawai Pada Kantor Saffpol PP Kabupaten Tanah Laut**

Sebagaimana kita ketahui bahwa Kepala Satuan Satpol Pamong Praja (Kasatpol PP) di Pemerintahan Kabupaten Tanah Laut mempunyai beberapa bawahan yang mempunyai tugas masing-masing, diantaranya, ada Bidang Penegakan Perundang-undangan, Bidang Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat, maup Bidang Perlindungan Masyarakat yang semuanya perlu diberi program dan pertunjuk kerjanya. Dan semuanya itu pula tidak lepas dari peran pimpinan dalam hal ini Kasatpol PP untuk membinanya dalam

kedisiplinan pegawai dibawahnya, sehingga dapat mengembangkan kemampuannya masing-masing. Disinilah biasanya dituntut seorang pemimpin Kasatpol PP yang mempunyai kemampuan dalam berkomunikasi secara dua arah atau *“two way communication”*. sehingga dapat mempengaruhi dalam menjalankan pembinaan tersebut, guna dapat meningkatkan kedisiplinan terhadap pegawai bawahannya.

Dari hasil penelitian sebagaimana yang akan diuraikan pada bagian pembahasan ini, nanti terlihat bahwa *“two way communication”* pimpinan terhadap kedisiplinan pegawai sangat kuat, hal ini terlihat dari arah hubungan antara keduanya, yaitu ketika nilai variabel bebas naik, maka nilai variabel terikat juga ikut naik, begitu juga sebaliknya.

Dari penelitian diatas terlihat bahwa ada faktor penghambat dan pendukung *“two way communication”* terhadap pembinaan kedisiplinan pegawai dibagian satpol PP Pemerintahan Kabupaten Tanah Laut.

**Faktor penghambat tersebut adalah :**

- a. Apabila *“two way communication”* tidak diterapkan dengan baik dan benar, maka supervisi di jajaran satpol PP pemerintahan daerah Kabupaten Tanah Laut tidak berjalan dengan baik pula.
- b. Dengan tidak diterapkannya *“two way communication”* oleh pimpinan Kasatpol PP ke bawahannya, mengakibatkan kurangnya dorongan kepada

Sebagaimana yang ditunjukkan oleh data yang diambil dari responden. Untuk pertanyaan kedisiplinan disini di bagi tiga yaitu :

- a. Pendisiplinan Preventif yaitu mendorong pegawai agar memiliki disiplin diri.
- b. Pendisiplinan Korektif yaitu suatu tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan.
- c. Pembinaan disiplin yaitu suatu yang dilakukan pimpinan, agar pegawai mengetahui dan sekaligus mencegah tindakan pelanggaran disiplin.

## **2. Faktor penghambat dan pendukung *“two way communication”* Kepemimpinan Kasatpol PP terhadap Pembinaan Kedisiplinan PEGAWAINYA**

pegawai satpol PP untuk mempunyai rasa memiliki terhadap organisasinya dalam hal ini satpol di jajaran Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Laut.

- c. Tidak berjalannya *“two way communication”* di bagian satpol PP Kantor Sekretariat Daerah Pemerintrah Kabupaten Tanah Laut, maka kurangnya dorongan pegawai satpol PP dalam menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku.
- d. Pimpinan Kasatpol PP pemerintah daerah Kabupaten Tanah Laut dianggap masih kurang melaksanakan Komunikasi dua arah (*two way communication*) tersebut kepada bawahannya, mengakibatkan kurang tegasnya

dalam melaksanakan usaha pendisiplinan korektif, seperti bawahnya yang melakukan pelanggaran.

- e. Karena tidak efektifnya peranan “two way communication” dijalankan Kasatpol PP, mengakibatkan pembinaan disiplin melalui pelatihan kedisiplinan pegawai satpol PP, masih dianggap kurang memberikan peningkatan kualitas kinerja pegawai satpol PP tersebut.
- f. Karena tidak efektifnya peranan “two way communication” dilaksanakan, mengakibatkan Kasatpol PP tidak berani dalam mengambil tindakan terhadap pelaku pelanggaran.

Karena beberapa faktor penghambat diatas sehingga menimbulkan melemahnya disiplin kerja para pegawai di jajaran satpol PP pemerintah Kabupaten Tanah Laut yang terlihat pada :

- a. Pegawai satpol PP di jajaran Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Laut kadang-kadang melakukan kemangkiran.
- b. Sering Pegawai Satpol PP masuk kantor terlambat.
- c. Gairah kerja menurun.
- d. Berkembang rasa tidak puas.
- e. Kadang-kadang terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan.
- f. Bisa menimbulkan konflik antara pegawai dan atasan.

**Kemudian faktor pendukung** adalah :

- a. Adanya aturan yang dijadikan pegangan pegawai satpol PP
- b. Keberanian dalam mengambil tindakan terhadap para pelanggar disiplin.

memberian sanksi kepada pegawai

- c. Adanya Pengawasan dari Kasatpol PP di jajaran pemerintah daerah Kabupaten Tanah Laut.
  - d. Adanya perhatian yang cukup tinggi terhadap peraturan yang diterapkan dari para pegawai satpol PP.
  - e. Terciptanya kebiasaan para anggota satpol PP yang mendukung tegaknya disiplin.
- 3. Upaya yang dapat dilakukan dalam menyelesaikan masalah hambatan “two way communication” Kepemimpinan Kasatpol PP terhadap Pembinaan Kedisiplinan Pegawainya**

Untuk menyelesaikan hambatan “two way communication” Kepemimpinan Kasatpol PP terhadap Pembinaan Kedisiplinan Pegawainya antara lain :

- a. Melaksanakan “two way communication” secara kontinyu, sehingga dapat menciptakan disiplin kerja yang baik, dan tergambar dalam suasana tingginya kepedulian pegawai satpol PP terhadap pencapaian tujuan organisasi dan tingginya semangat dan gairah kerja serta prakarsa para pegawai dalam melakukan pekerjaannya.
- b. Menjalan “two way communication” secara kontinyu, guna mendorong pegawai satpol PP untuk bertanggung jawab dan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- c. Efektifkan peranan “two way communication” dalam organisasi, sehingga dapat mengembangkan rasa memiliki dan kesetiakawanan yang tinggi dikalangan pegawai satpol PP.

- d. Meningkatkan efesiensi dan produktivitas pegawai satpol PP
- e. Harus terjalannya “two way communication” antara pimpinan dan bawahan dan sebaliknya, sehingga pegawai satpol PP merasa perlu untuk diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi.
- f. Dengan adanya “two way communication”, maka diharapkan Kasatpol PP berani dalam mengambil tindakan terhadap pelaku pelanggaran.

## KESIMPULAN

1. Berdasarkan uraian dan penelitian yang telah dilakukan mengena isejauhmana “two way communication” kepemimpinan Kasatpol PP terhadap Pembinaan Kedisiplinan Pegawai di Kantor pemerintah Daerah Kabupaten Tanah Laut, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut, yaitu : bahwa “two way communication” pimpinan dapat mendorong pegawai untuk selalu mentaati berbagai peraturan atau ketentuan yang berlaku yang telah ditetapkan Kantor; “two way ommunication”, yang dilakukan pimpinan Kasatpol PP terhadap pegawai bawahannya telah mendorong semua pegawai satpol PP untuk menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka pada ketentuan-ketentuan yang berlaku; dan ada beberapa responden yang mengakui pula, bahwa dengan penerapan “two way communication” oleh pimpinan Kasatpol PP kepada pegawai di jajaran satpol PP dapat meningkatkan disiplin pegawai, yaitu mentaati jam masuk dan jam pulang kerja.
2. Untuk faktor penghambat dan faktor pendukung “two way communication” pimpinan Kasatpol PP terhadap Pembinaan Kedisiplinan Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Laut, antara lain :
  - a. **Untuk faktor penghambat**, antara lain :
    - 1) Supervisi di bagian jajaran satpol PP pemerintahan daerah Kabupaten Tanah Laut berjalan dengan baik pula.
    - 2) Kurangnya dorongan kepada pegawai bagian jajaran satpol PP pemerintahan daerah Kabupaten Tanah Laut untuk mempunyai rasa memiliki terhadap organisasinya.
    - 3) Kurangnya dorongan pegawai di jajaran satpol PP dalam menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku.
    - 4) Kurang tegasnya pimpinan Kasatpol PP dalam melaksanakan usaha pendisiplinan korektif, seperti pemberian sanksi kepada pegawai.
    - 5) Masih kurangnya pembinaan disiplin melalui pelatihan kedisiplinan pegawai di jajaran satpol PP, maka memberikan kurangnya kualitas kinerja pegawai tersebut.
    - 6) Karena tidak efektifnya peranan “two way communication” dilaksanakan, mengakibatkan Kasatpol PP tidak berani dalam mengambil tindakan terhadap pelaku pelanggaran.

- b. **Kemudian untuk faktor pendukung** antara lain disebabkan:
- 1) Adanya aturan yang dijadikan pegangan.
  - 2) Keberanian pimpinan Kasatpol PP dalam mengambil tindakan terhadap para pelanggar disiplin.
  - 3) Adanya pengawasan kontinyu dari kepemimpinan Kasatpol PP.
  - 4) Tingginya perhatian terhadap pekerjaan dari para pegawai di jajaran satpol PP.
  - 5) Terciptanya kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin pegawai.
3. Adapun upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan “two way communication” Kepemimpinan Kasatpol PP terhadap pembinaan kedisiplinan pegawai pada Kantor Sekretariat Kabupaten Tamah Laut, antara lain :
- a. Harus dapat menciptakan disiplin kerja yang baik dalam suasana tingginya kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi dan tingginya semangat dan gairah kerja serta prakarsa para pegawai dalam melakukan pekerjaannya.
  - b. Harus dapat mendorong pegawai agar bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
  - c. Harus dapat mengembangkan rasa memiliki dan kestiakawanan yang tinggi dikalangan pegawai, meningkatkan efesiensi dan produktivitas pegawai, pegawai perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib

ditaati dan standar yang harus dipenuhi.

- d. Harus adanya keberanian Kasatpol PP dalam mengambil tindakan terhadap pelaku pelanggaran disiplin pegawai satpol PP.
- e. Kemudian pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar disiplin kerja harus dilakukan dengan memberikan peringatan dan kemudian dengan tindakan secara konsisten dan impersonal, dengan terus membina disiplin kerja pegawai satpol PP untuk selalu ditegakkan.

## REFERENSI

- Anggono, Wahyu, (2003) : *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan DIY.*
- As'ad, Moh, (2003) : *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, Jakarta,Liberty.
- Handoko, T. Hani, 2000, *Manajemen*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Drs. H. Malayu S.P., 2005, *Manajemen*, Bumi Aksara, Bandung.
- Manullang, Drs. M., 2006, *Dasar-dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ranupandojo, Heidjrachman Drs. Dan Dr. Suad Husnan, MBA, 2003, *Manajemen Personalia*, BPFE, Yogyakarta.
- Sarwoto, Drs. Gouzali, Bc. TT, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Djembatan, Jakarta.
- Saydam, Drs., 2004, *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Siagian, Sondang P., Prof., Dr.,  
MPA, 2005, *Fungsi-fungsi Manajerial*,  
Bumi Aksara, Jakarta.

Sule, Ernieb Tisnawati dan  
Kurniawan Saefullah., 2005, *Pengantar  
Manajemen*, Kencana, Bandung.

Sutarto, 2008, *Dasar-dasar  
Organisasi*, Gajah Mada Universitas  
Press, Yogyakarta.