

PERANAN KEPEMIMPINAN LURAH DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI

Antonio Madeira Martins, Dody Setyawan

Program Studi Ilmu Administrasi Negara, FISIP, Universitas Tribhuwana Tunggaladewi

Email: allo.martins@yahoo.com

Abstract: *Indiscipline Civil Servants from various regional work units in the Government of Malang in East Java 13 people were fired for violating discipline, it is published by the Antara News Monday, February 4, 2013 Head of the Regional Employment Agency (REA) Malang. The type of research is a qualitative research. Meanwhile the data collection techniques included observation, interviews, documentation, data the analysis technique was by data reduction, data presentation and withdrawal conclusion. Results Role of Leadership: In front of an example that is an example of good examples to be imitated by the clerk, in the Middle Building Motivation and willingness namely Build mental employees to further strengthen loyalitasi to the agency, and at the back gives the power which is briefed regularly to employees to establish a sense of family and togetherness. Factors that support: Integrity of self and understanding of the Servants of the legislation is very high. Factors that hamper: internal and external factors. Impact: Provide a positive impact on employee discipline and productivity work effectively and efficiently as expected.*

Keywords: *Work Discipline Employees*

Abstrak: Ketidaksiplinan Pegawai Negeri Sipil dari berbagai Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Malang Jawa Timur 13 orang dipecat karena melanggar disiplin pegawai, hal tersebut dipublikasikan oleh Antara News Senin 4 Februari 2013 Kepala Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Malang. Jenis penelitian yang dipilih penelitian kualitatif, teknik pengumpulan data meliputi: observasi, wawancara, dokumentasi, Teknik analisis data dengan cara Reduksi Data, Penyajian Data dan Penarikan Kesimpulan. Hasil Penelitian Peranan Kepemimpinan: Di depan memberi teladan yaitu menjadi contoh teladan yang baik untuk diteladani oleh para Pegawai, Di Tengah Membangun Motivasi Dan Kemauan yaitu Membangun mental pegawai untuk lebih menguatkan loyalitasi pada instansi, dan Di belakang memberi daya kekuatan yaitu memberikan pengarahan secara rutin kepada pegawai untuk menjalin rasa kekeluargaan serta kebersamaan. Faktor yang mendukung: Integritas diri dan kepeahaman para Pegawai terhadap peraturan perundang-undangan sangat tinggi. Faktor yang menghambat: faktor internal dan eksternal. Dampak: Memberikan dampak positif terhadap disiplin kerja pegawai dan menghasilkan produktivitas kerja efektif dan efisien sesuai dengan yang diharapkan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja Pegawai

PENDAHULUAN

Disiplin Pegawai Negeri Sipil, disampaikan bahwa “Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010.

Ketidaksiplinan Pegawai Negeri Sipil dari berbagai Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Malang Jawa Timur 13 orang dipecat karena melanggar disiplin pegawai, hal tersebut dipublikasikan oleh Antara News Senin 4 Februari 2013 Kepala Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Malang, Suwandi mengatakan ke-13 Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang dipecat itu dua di antaranya karena kasus pidana dan sebelas lainnya karena tidak masuk kerja selama 46 hari dalam satu tahun tanpa keterangan. Dua PNS yang terlibat kasus pidana itu

dipecat secara tidak hormat dan sebelas lainnya dipecat dengan hormat. Namun dari sebelas itu ada yang berhak mendapatkan pensiun dan ada yang tidak mendapatkan pensiun. Penetapan sanksi mendapatkan pensiun atau tidak itu didasarkan pada tingkat kesalahan dan masa kerja yang bersangkutan. Dari sebelas PNS yang dipecat dengan hormat ini, ada enam yang berhak mendapatkan pensiunnya karena rata-rata masa kerjanya di atas 20 tahun.

Disiplin kerja merupakan sikap menghargai, patuh, taat terhadap peraturan dan tata tertib yang berlaku di tempat kerja yang dilakukan secara rela dengan penuh tanggung jawab dan siap untuk menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang, dari berbagai upaya yang dilakukan oleh pemerintah untuk menegakan disiplin kerja bagi pegawai di kalangan birokrasi sehingga tekun dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai abdi masyarakat.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif. Lokasi penelitian dalam penelitian ini adalah Kantor Kelurahan Purwantoro, Kecamatan Blimbing, Kota Malang. Fokus penelitian meliputi Peranan Kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai, Faktor-faktor yang mendukung dan menghambat Peranan Kepemimpinan dalam menyikapi masalah-masalah disiplin kerja pegawai, Dampak dari disiplin kerja pegawai. Jenis dan sumber data dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis dan sumber data yakni Data Primer dan Data Sekunder. Data primer diperoleh langsung dari Aparatur Pemerintah Kantor Kelurahan Purwantoro. Data Sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen resmi Pemerintah Kantor Kelurahan Purwantoro. Teknik Sampling atau teknik penentuan informan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive Sampling*. Teknik Pengumpulan data dilakukan dalam penelitian ini adalah *observasi* (pengamatan), *interview* (wawancara), dokumentasi. Teknik Analisa data dalam penelitian ini dikutip dari Bogdan dan Taylor, (2006:280) dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu: *Data Reduction* (Reduksi Data), *Data Display*, (Penyajian Data), *Verification* (Penarikan Kesimpulan).

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Peranan Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai

Peranan Kepemimpinan Lurah Purwantoro dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai yaitu:

- 1) Di depan memberi teladan, yaitu datang tepat waktu dan pulang juga tepat waktu, tekun dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab serta mentaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan, sehingga para pegawai juga ikut disiplin waktu dan disiplin dalam menjalankan tugas yang diberikan.
- 2) Di Tengah Membangun Motivasi Dan Kemauan yaitu memberikan (*reward*) kepada setiap pegawai yang berhasil menjalankan tugas dan yang selalu disiplin waktu, hal ini sebagai salah satu motivasi untuk para pegawai lebih tekun dan semangat dalam bekerja, disamping itu juga melihat setiap masalah yang di alami para pegawai dan mencari solusi untuk mengatasi masalah-masalah yang ada.
- 3) Di belakang memberi daya kekuatan, yaitu selalu mengadakan pertemuan untuk evaluasi serta memberikan pengarahan kepada para pegawai, memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk mengembangkan keahlian yaitu dengan mengikuti pelatihan atau kursus sesuai dengan minat dan bakat masing-masing pegawai. melakukan *sharing* atau diskusi bersama para pegawai untuk saling membagi pengalaman, dan membangun komunikasi yang baik di antara para pegawai, serta memberikan pengarahan secara rutin dan berkata kepada pegawai untuk menjalin rasa kekeluargaan serta kebersamaan, dan Membangun mental

pegawai untuk lebih menguatkan loyalitas pada instansi, apabila seorang staf melanggar peraturan yang sudah ada lebih dari 3 kali, kami dipanggil secara pribadi dan akan di beri peringatan/sanksi yang akan merugikan bagi staf itu sendiri, Membuat suasana kerja lebih nyaman, seperti kebersihan kantor dijaga, tempat duduk dibuat nyaman mungkin sehingga bisa bekerja dengan nyaman dan Tugas pokok pekerjaan kami jelas sehingga tidak ada hambatan pekerjaan.

Faktor-Faktor Yang Mendukung Dan Menghambat Peranan Kepemimpinan Dalam Menyikapi Masalah-Masalah Disiplin Kerja Pegawai

1. Faktor-Faktor Yang Mendukung

Faktor yang mendukung dalam menyikapi masalah-masalah disiplin kerja pegawai pada Kelurahan Purwantoro yaitu Integritas diri para Pegawai dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan sangat tinggi, Komitmen dan kemauan yang kuat dalam menerima Penghargaan dan hukuman (*reward and punishment*), Lurah Memberikan pengarahan, Menjalin hubungan kekeluargaan dan Memberikan penghargaan dan hukuman (*reward and punishment*) sehingga para Pegawai taat terhadap aturan yang ada, dan diadakannya rapat rutin diantara Lurah dengan staf, Menampung semua permasalahan yang ada selama ini, Mencari solusi yang tepat untuk memecahkan masalah yang di kantor.

2. Faktor-Faktor Yang Menghambat

Faktor-faktor yang menghambat disiplin kerja pegawai di Kelurahan Purwantoro diantaranya dari faktor Internal dan Eksternal, dimana dari internal yaitu mengikuti hawa nafsu, terlalu berangan-angan kekurangan fahaman agama dan peraturan perundang-undangan. Dan dari Eksternal yaitu Lingkungan yang belum sepenuhnya mendukung kemudian Keperluan yang mendadak dari staf tersebut yang tidak dapat diprediksi sehingga berakibat adanya beberapa pekerjaan yang belum terselesaikan dan Adanya jadwal kantor yang padat sehingga intensitas pertemuan Lurah dan staf untuk rapat, staf tidak terjadwal rutin.

Dampak dari Disiplin Kerja Pegawai

Dari berbagai upaya yang dilakukan maka dapat memberikan dampak positif terhadap disiplin kerja pegawai yakni Lingkungan kerja nyaman dan kondusif, Pegawai/bawahan mendapat contoh dan (positif), termotivasi berperilaku disiplin, serta semakin hari menunjukkan peningkatan disiplin yang lebih baik. Kemudian seluruh staf bisa nyaman dalam pekerjaan, karena sudah memahami dengan jelas bahwa ada peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang pembagian tugas, sehingga seluruh staf lebih mengutamakan disiplin dalam menjalankan tugas yang diberikan sehingga pada akhirnya produktivitas dari hasil disiplin kerja para pegawai sangat efektif sesuai dengan yang diharapkan.

Faktor-Faktor Yang Mendukung Dan Menghambat Peranan Kepemimpinan Dalam Menyikapi Masalah-Masalah Disiplin Kerja Pegawai

1. Faktor-Faktor Yang Mendukung

Faktor yang mendukung dalam menyikapi masalah-masalah disiplin kerja pegawai pada Kelurahan Purwantoro yaitu:

- Integritas diri dan kepatuhan para Pegawai terhadap peraturan perundang-undangan sangat tinggi, Komitmen dan kemauan yang kuat dalam menerima Penghargaan dan hukuman (*reward and punishment*),
- Lurah Memberikan pengarahan, menampung semua permasalahan yang ada dan mencari solusi yang tepat untuk memecahkan masalah yang dihadapi.

2. Faktor-Faktor Yang Menghambat

Faktor-faktor yang menghambat disiplin kerja pegawai di Kelurahan Purwantoro diantaranya.

- Faktor Internal yaitu mengikuti hawa nafsu, terlalu berangan-angan kekurangan fahaman agama dan peraturan perundang-undangan.
- Faktor Eskternal yaitu Lingkungan yang belum sepenuhnya mendukung.

Dampak Dari Disiplin Kerja Pegawai

Memberikan dampak positif terhadap disiplin kerja pegawai yakni Lingkungan kerja nyaman dan kondusif, para Pegawai lebih mengutamakan disiplin dalam menjalankan tugas yang diberikan dan menghasilkan produktivitas kerja efektif dan efisien sesuai dengan yang diharapkan.

KESIMPULAN

Peranan Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai

Peranan Kepemimpinan Lurah Purwantoro dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai yaitu:

- 1) Di depan memberi teladan, yaitu datang dan pulang tepat waktu, tekun dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab serta mentaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.
- 2) Di Tengah Membangun Motivasi Dan Kemauan yaitu memberikan hadiah (*reward*) kepada setiap pegawai yang disiplin, dan melihat setiap masalah yang di alami para pegawai dan mencari solusi untuk mengatasi masalah-masalah yang ada.
- 3) Di belakang memberi daya kekuatan, yaitu selalu mengadakan evaluasi, memberikan pengarahan, memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk mengembangkan keahlian, melakukan sharing atau diskusi bersama, membangun komunikasi yang baik, dan Membangun mental pegawai untuk lebih menguatkan loyalitas pada instansi.

DAFTAR PUSTAKA

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Bogdan dan Taylor 2006, *Qualitative Research For Education; An Introduction to Theory and Methods*; Allyn and Bacon; Boston London.

Sugiyono, 2011, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*, Alfabeta Bandung.

<http://www.antaranews.com/berita/356465/langgar-disiplin-13-pns-dipecat>.