

Peranan Kepemimpinan dalam Disiplin Kerja Pegawai di Balai Desa Mranggon Lawang Kecamatan Dringu Kabupaten Probolinggo

by Siti Marwiyah

Submission date: 06-Jun-2023 09:21AM (UTC+0700)

Submission ID: 2109940881

File name: Desa_Mranggon_Lawang_Kecamatan_Dringu_Kabupaten_Probolinggo.pdf (117.27K)

Word count: 2342

Character count: 15760



1 Peranan Kepemimpinan dalam Disiplin Kerja Pegawai di Balai Desa Mranggon Lawang Kecamatan Dringu Kabupaten Probolinggo

Siti Marwiyah, Meliana Putri*, Aprillio Egy Arianto
Universitas Panca Marga, Universitas Panca Marga, Universitas Panca Marga

Diterima: Mei 2022; Disetujui: Mei 2022; Dipublish: Mei 2022

5 Abstrak

Kepemimpinan adalah keinginan kreatif, kekuatan, semangat, dan kekuatan moral yang bisa mempengaruhi anggota untuk mengubah sikapnya menjadi sadar akan keinginan pemimpin. Perilaku suatu kelompok atau organisasi adalah pengejaran seorang pemimpin melalui pengaruh interpersonal pemimpin terhadap bawahannya. Isu dalam survei ini adalah peran pimpinan dalam memperkuat kedisiplinan dan faktor-faktor yang membantu pegawai mengembangkan sikap disiplin. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran pimpinan dalam penerapan disiplin pegawai dan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi pelaksanaan peningkatan disiplin pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan untuk membuat proyek disertasi ini adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi, namun metode analisis yang digunakan adalah deskriptif analitis. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menerapkan kepemimpinan dalam menerapkan disiplin karyawan dan untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan karyawan mengembangkan sikap disiplin diantaranya.

Kata kunci : *Kepemimpinan, Disiplin Kerja, administrasi kerja, peran, esensi*

9 Abstract

Leadership is the creative desire, strength, enthusiasm, and moral strength that can influence members to change their attitudes to become aware of the leader's wishes. The behavior of a group or organization is the pursuit of a leader through the interpersonal influence of the leader on his subordinates. The issue in this survey is the role of leadership in strengthening discipline and the factors that help employees develop a disciplined attitude. The purpose of this study was to determine the role of leadership in the application of employee discipline and to determine what factors influence the implementation of improving employee discipline. The data collection methods used to make this dissertation project are observation, interviews, and documentation, but the analytical method used is descriptive-analytical. The purpose of this study is to apply leadership in implementing employee discipline and to find out the factors that cause employees to develop a disciplined attitude among them.

Keywords: *Leadership, work discipline, public administration, role, essence*

How to Cite: Putri, M., Arianto, A. E., & Marwiyah, S. Peranan Kepemimpinan dalam Disiplin Kerja Pegawai di Balai Desa Mranggon Lawang Kecamatan Dringu Kabupaten Probolinggo. *Jurnal Sosial Politik Integratif*. Diambil dari <http://jisip.org/index.php/jsp/article/view/85>

*Corresponding author:

E-mail: melianaputri096@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang sangat penting, karena suatu tujuan dalam suatu organisasi dapat berjalan dengan berhasil atau tidak tergantung dari faktor manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, pimpinan perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya (Hasibuan, 2005). Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal (Sedarmayanti, 2010).

Kepemimpinan merupakan suatu kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap sehingga mereka menjadi paham dengan keinginan pemimpin. Kepemimpinan berfungsi 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 dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan dalam suatu organisasi mempunyai dampak cukup luas termasuk perilaku pegawai, kepemimpinan yang mampu menggerakkan dan meningkatkan kinerja pegawai. Namun, sebaliknya kepemimpinan yang tidak mendapat

dukungan dari pegawai kemungkinan membuat pegawai akan bekerja dengan malas karena rasa kurang simpati kepada pemimpin. Kepemimpinan banyak diteliti dalam disiplin ilmu manajemen dengan ranah ekonomi serta dalam konteks bisnis guna mencapai efisiensi dan efektivitas menjalankan perusahaan. Selain itu kepemimpinan juga diteliti untuk mengetahui hubungannya dengan tingkat kepuasan layanan pelanggan dan staf terhadap manajemen organisasi yang dijalankan.

Peranan pimpinan dalam meningkatkan kedisiplinan tenaga kerja yang tinggi mencerminkan keadaan karyawan yang dapat bekerja dengan baik dan penuh konsentrasi untuk bekerja. Selanjutnya dalam upaya pimpinan memberikan suatu kepuasan kerja kepada tenaga kerjanya dalam usaha meningkatkan suatu kedisiplinan kerja yang diharapkan melalui adanya pemberian motivasi bagi karyawan. Faktor pentingnya kedisiplinan merupakan pelaksanaannya dimulai dari para pegawai itu sendiri.

Disiplin adalah mengenai disiplin kerja, waktu kerja dan disiplin dalam mentaati peraturan yang sudah ditetapkan. Kesadaran tinggi diperlukan dalam melaksanakan aturan yang dapat diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi, untuk mencapai tingkat produktivitas. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu seorang pemimpin selalu berusaha

agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik (Hasibuan, 2002, hlm. 193).

Kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk suatu organisasi ataupun perusahaan. Kinerja organisasi baik jika kinerja karyawannya juga baik, hal tersebut akan berdampak kepada tujuan organisasi. Kinerja adalah hasil kerja karyawan dalam memenuhi tanggung jawab yang diberikan oleh suatu organisasi kepada karyawan tersebut secara kuantitas dan kualitas (Mangkunegara, 2017). Kinerja juga dapat berarti sebagai bagaimana karyawan melakukan suatu proses berlangsungnya pekerjaan (Wibowo, 2014). Kinerja juga dapat berarti mengenai bagaimana suatu karyawan berperilaku, berfungsi dan diharapkan dapat sesuai dengan tugas yang diberikan, serta bagaimana karyawan tersebut menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu, kuantitas dan kualitasnya (Sutrisno, 2011). Dapat diambil kesimpulan bahwa untuk mengetahui karyawan memiliki kinerja yang tinggi atau tidak, organisasi tidak hanya berfokus pada hasil kerja karyawan, namun juga menilai tentang bagaimana karyawan itu menyelesaikan tugas yang diberikan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan studi kasus. Dengan menggunakan metode studi kasus, peneliti bertujuan untuk dapat mendeskripsikan secara rinci peran kepemimpinan dalam disiplin kerja pegawai di Balai Desa Mranggon Lawang, Kecamatan Dringu, Kabupaten Probolinggo.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di

Balai Desa Mranggon Lawang kecamatan dringu kabupaten probolinggo

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di ketahui untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai di Balai Desa Mranggon Lawang, Kecamatan Dringu, Kabupaten Probolinggo. dilaksanakan melalui perbaikan dari berbagai aspek, seperti Usaha Pelaksanaan Tugas sesuai dengan Peraturan Kerja Peraturan kerja digunakan untuk menciptakan kondisi yang kondusif. Peraturan itu dibuat untuk membuat kelancaran dalam pekerjaan, bagaimana suatu tugas pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya sehingga tujuan organisasi dapat dicapai. Dari hasil penelitian mengenai pelaksanaan tugas bahwa sebagian besar pegawai yang menyatakan berusaha dalam melaksanakan tugas sesuai peraturan kerja dan pegawai yang sangat berusaha memenuhi peraturan kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Hal itu menunjukkan bahwa usaha pelaksanaan tugas sesuai dengan peraturan kerja dapat dikategorikan baik.

Faktor yang menyebabkan pegawai terbentuk sikap kedisiplinan pada Desa Mranggon Lawang Kecamatan Dringu, Kabupaten Probolinggo.

Disiplin kerja yang diterapkan di desa Mranggon Lawang didasarkan pada pertimbangan tata kerja dan peraturan disiplin kerja yang berlaku di Balai desa Mranggon Lawang, Kecamatan Dringu, Kabupaten Probolinggo. Adapun peraturan disiplin kerja di Balai Desa Mranggon Lawang adalah sebagai berikut:

- Mendukung dan membela serta mengamalkan ideologi Negara

Berdasarkan Pancasila dan Undang-undang 1945.

- Mematuhi atau mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- Mengangkat, menaati dan melaksanakan sumpah atau janji pegawai dan sumpah janji jabatan berdasarkan peraturan atau ketentuan yang berlaku.
- Menaati atau mematuhi semua peraturan dan menjauhi semua larangan di Balai Desa Mranggonlawang
- Memegang teguh rahasia data Kinerja pegawai

- Memelihara dan meningkatkan persatuan dan kesatuan korps pegawai.

Faktor-faktor yang mendukung kedisiplinan pegawai balai desa Mranggonlawang, Kecamatan Dringu, Kabupaten Probolinggo.

Kepemimpinan

Sebagai pemimpin yang baik akan selalu di contoh oleh pegawainya karena seorang pemimpin merupakan panutan bagi para pegawai di kantor. Pimpinan selalu memberikan penyuluhan atau komunikasi kepada para pegawainya sehingga pemimpin mengetahui pegawainya yang disiplin atau tidak disiplin. Oleh karena itu pimpinan bisa memberikan pelatihan atau perhatian khusus pada pegawai yang tidak disiplin agar pegawai tersebut bisa melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan disiplin dalam bekerja, secara tidak langsung memberikan contoh keteladanan seorang pemimpin.yang baik, dengan kenyataan ini, para pegawai bergerak untuk melaksanakan disiplin pegawai yang efektif pula.

Balas jasa

Balas jasa atau penghargaan atas suatu prestasi kerja dengan tingkat kedisiplinan kerja tinggi yang telah dicapai seorang pegawai merupakan perangsang yang kuat. Adanya balas jasa melalui penghargaan dapat melaksanakan disiplin kerja yang baik sehingga balas jasa menjadi faktor pendukung kedisiplinan pada pegawai balai desa probolinggo, karena setiap pegawai yang disiplin dalam bekerja akan mendapatkan reward atau hadiah dari atasan .

Motivasi Kerja

Balas jasa atau penghargaan para pegawai termotivasi untuk melakukan disiplin yang lebih efektif sehingga dalam pencapaian tujuan dapat terwujud sesuai dengan apa yang diinginkan. Motivasi kerja dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang luhur serta meningkatkan kebersamaan karena motivasi dapat dirumuskan setiap tindakan atau kejadian yang menyebabkan berubahnya perilaku seseorang. Pegawai termotivasi dari sikap kepemimpinan sehingga dapat melaksanakan disiplin kerja yang baik.

Sanksi

Setiap pegawai harus mematuhi peraturan tata tertib yang ada, demikian pula semua peraturan lain yang berlaku. Apabila ada pegawai yang melanggar peraturan tersebut, secara otomatis akan dikenai sanksi. Pengenaan sanksi disiplin haruslah benar atau setimpal dengan bentuk pelanggaran agar dirasakan adil dan dirasakan sebagai bentuk pembinaan dan mendidik. Sanksi disiplin

akan terasa mendidik bila tepat dan cepat dijatuhkan dan tepat pula hukumannya.

Hal ini dimaksudkan agar tidak mengulangi kesalahan lagi. Adanya sanksi pegawai melaksanakan disiplin kerja karena para pegawai tidak ingin mendapatkan sanksi.

Hukuman disiplin pada kecamatan dringu di desa Mranggon Lawang

Hukuman yang diberikan kepada pegawai yang telah melakukan pelanggaran yang terdiri dari beberapa tingkatan

- Hukuman disiplin ringan
 - a. Teguran lisan
 - b. Teguran tertulis
- Peringatan Tertulis di Kertas
- Hukuman Disiplin Sedang
 - a. Penangguhan gaji berkala paling lama

1 tahun

- b. Penundaan Promosi
- c. Pengurangan promosi atau jabatan

maksimal dua pangkat

- Sanksi disiplin berat
 - a. Pembebasan pajak
 - b. Berhenti sementara.
 - c. pengakhiran dengan hormat.
- Pengakhiran secara tidak hormat.

Tujuan utama pemberian tindakan disipliner di tempat kerja bagi karyawan yang melanggar peraturan Perusahaan adalah untuk mengoreksi dan melatih karyawan yang melanggar disiplin. Sanksi yang dijatuhkan atas pelanggaran disiplin harus proporsional dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan sehingga dapat diterima secara adil. Pada umumnya jurnal internasional tidak menginginkan bahasa statistik (seperti: *significantly different, treatment, dll*) ditulis dalam pembahasan. Hindari *copy* dan *paste* tabel hasil analisis statistik langsung dari *software* pengolahan data statistik.

Peran kepemimpinan dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai yang berdasarkan prinsip-prinsip penyelesaian pekerjaannya dengan proses untuk memberikan contoh yang baik kepada para pegawai atau bawahan, memberikan pelatihan atau perhatian khusus, memberikan penyuluhan atau sering melakukan komunikasi kepada pegawai yang disiplin atau tidak disiplin, sehingga bagi para pegawai yang tidak disiplin tersebut bisa melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan disiplin dalam bekerja secara tidak langsung memberikan contoh keteladanan yang baik bagi para pegawai.

Penerapan gaya kepemimpinan, sistem kepemimpinan menganut gaya transformasional. Gaya kepemimpinan Transformasi adalah gaya pemimpin yang mendorong pegawai untuk melakukan perubahan sistem kerja semula dari segala aspek dengan sistem kerja yang baru guna mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan. Peran kepemimpinan sangat penting untuk menunjang semangat kerja pegawai guna mencapai keberhasilan kerja, karena setiap paginya pemimpin memberikan tugas yang harus diselesaikan setiap harinya agar mencapai rencana kerja yang diharapkan. Untuk menunjang keberhasilan kerja peran kepemimpinan menunjukkan kepada para pegawai dengan cara memberikan efek suara atau lagu-lagu daerah yang diputar setiap pagi sebelum jam kerja dimulai guna memberi semangat kerja kepada para pegawai untuk memacu semangat kerja para pegawai yang ada di balai desa. Serta jalinan kerjasama pimpinan kepada bawahan yang baik juga dilakukan oleh para pemimpin agar dapat bekerja

bersama-sama guna mencapai keberhasilan kerja yang diharapkan.

Peran pemimpin dalam meningkatkan disiplin kerja adalah sikap pada pegawai untuk berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dimana dia bekerja, menunjukkan kedisiplinan yang didukung dengan adanya sumber daya manusia yang baik, karena pemimpin mampu melaksanakan perannya dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai, peran pemimpin memberikan instruksi dan tugas yang harus dilaksanakan oleh pegawai, memberikan penjelasan dan pengarahan kepada pegawai terhadap suatu tugas yang diberikan, pemimpin memberikan contoh sikap disiplin dalam mematuhi tata tertib. Kepemimpinan tetap penting bagi pencapaian tujuan perusahaan maupun bagi pemeliharaan rasa disiplin kerja karyawan dalam aktivitas sehari-hari.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil investigasi yang dilakukan, diketahui bahwa kedisiplinan pegawai di balai desa Mranggon Lawang Kecamatan Dringu Kabupaten Probolinggo telah ditingkatkan melalui perbaikan di berbagai aspek antara lain: kondisi layak.

Disiplin kerja yang diterapkan di Desa Mranggon Lawang didasarkan pada pertimbangan prosedur kerja dan aturan disiplin kerja yang berlaku di Dewan Desa Mranggon Lawang, Kecamatan Dringu, Kabupaten Probolinggo. Oleh karena itu pimpinan dapat memberikan pelatihan atau perhatian khusus kepada pegawai yang tidak disiplin agar pegawai tersebut

dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan disiplin dalam bekerja, yang secara tidak langsung merupakan contoh pemimpin yang baik. Dengan kenyataan ini, karyawan bergerak menuju pelaksanaan disiplin karyawan yang efektif. Kompensasi atau pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi merupakan insentif yang kuat. Kompensasi melalui reward dapat menimbulkan disiplin kerja yang baik, maka reward merupakan faktor penunjang kedisiplinan bagi pegawai Kota Probolinggo, karena setiap pegawai yang disiplin dalam bekerja mendapatkan reward atau hadiah dari atasannya.

Untuk mengatasi disiplin kinerja mengacu pada disiplin di tempat kerja, jam kerja dan disiplin dalam mengikuti aturan yang telah ditetapkan serta Kades melakukan pembinaan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai dengan penyampain motivasi dan pendekatan lebih kepada para pegawai yang bermasalah dengan kedisiplinan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Gomes, Fustino C. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset
- Hani, Handoko T. 2003. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
- Heidjrachman dan Suad Husnan. 2002. Manajemen Personalia. Yogyakarta : BPFE

- Kartono, Kartini. 2005. Pemimpin dan Kepemimpinan. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Lexy Moleong. 2007. Metodologi Penelitian Kualitatif. Rosda. Bandung
- Mathis, Robert L dan John H Jackson, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:PT. Salemba Empat.
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil R. Wiryana dan Susilo Supardo. 2005. Kepemimpinan Dasar-dasar dan Pengembangan. Yogyakarta :Penerbit Andi
- Siagian, Sondang P. 1982. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara . 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN Yogyakarta : Prenda Media Group

Peranan Kepemimpinan dalam Disiplin Kerja Pegawai di Balai Desa Mranggon Lawang Kecamatan Dringu Kabupaten Probolinggo

ORIGINALITY REPORT

15%

SIMILARITY INDEX

14%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	www.jisip.org Internet Source	3%
2	ejurnal.untag-smd.ac.id Internet Source	2%
3	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	2%
4	online-journal.unja.ac.id Internet Source	1%
5	repository.ummat.ac.id Internet Source	1%
6	koleksidapus.blogspot.com Internet Source	1%
7	repository.unib.ac.id Internet Source	1%
8	konsultasiskripsi.com Internet Source	1%

9

Internet Source

1 %

10

jurnal.uinbanten.ac.id

Internet Source

1 %

11

eprints.uniska-bjm.ac.id

Internet Source

1 %

12

ejournal.stiewidyagamalumajang.ac.id

Internet Source

1 %

13

Agung Anggriawan, Lina Mahardiana, Risnawati Risnawati. "PENGARUH PENEMPATAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS DI PERUM BULOG DIVISI REGIONAL KOTA PALU)", Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT), 2016

Publication

1 %

14

Febrianti Febrianti, Andi Muthia Sari Handayani. "PERAN GURU BIMBINGAN KONSELING DALAM MENANGGULANGI SISWA KORBAN RISAK DI SMA NEGERI 4 PALU", Nosipakabelo: Jurnal Bimbingan dan Konseling Islam, 2020

Publication

1 %

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 1%