

Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Panasakan Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli

Anisa Indriani^{1*}; Abdul Wahid Safar²; Eka De Patmonsela Liow³; Abd. Kahar⁴

¹ Program Studi Ilmu Administrasi Negara Universitas Madako Tolitoli

^{2,3,4} Program Studi Ilmu Pemerintahan Universitas Madako Tolitoli

email; anisaindriani18012002@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui gaya kepemimpinan lurah dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kantor Kelurahan Panasakan Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Dalam penelitian ini terdapat 5 informan yang dipilih melalui teknik *purposive* dan yang menjadi informan kunci adalah Sekretaris Kelurahan Panasakan Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli. Hasil penelitian dianalisis dengan teori kepemimpinan menurut Veithzal Rivai Zainal (2014:134) dengan tiga indikator yaitu situasional, kontingensi dan kepribadian perilaku. Kesimpulan; 1) Indikator situasional yaitu lurah yang jarang masuk kantor membuat para pegawai tidak bisa mengambil sebuah keputusan yang cepat dan tepat. 2) Indikator kontingensi yaitu Lurah Panasakan kurang berkomunikasi dengan pegawainya. 3) Indikator kepribadian perilaku yaitu jarang lurah datang ke kantor membuat kurangnya pengawasan yang diberikan dan juga tidak adanya SOP yang diterapkan di kantor kelurahan membuat kedisiplinan para pegawai belum optimal.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Lurah; Meningkatkan Disiplin Pegawai

PENDAHULUAN

Proses pemerintahan yang baik tercermin dari kepemimpinan seorang pemimpinnya. Seorang pemimpin merupakan ujung tombak berhasil atau tidaknya dalam mewujudkan visi dan misi yang diembannya. Kepemimpinan seseorang merupakan hal penting dalam mengorganisir kebutuhan masyarakatnya. Pemimpin rakyat dapat menumbuhkan kepercayaan kepada masyarakat yang dipimpinnya dengan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keinginan masyarakatnya. Gaya kepemimpinan juga didefinisikan sebagai suatu istilah tentang bagaimana seseorang pemimpin terlihat dimata bawahannya. Gaya kepemimpinan sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan membangun iklim kinerja bagi karyawan atau bawahan yang dipimpinnya, sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Seorang pemimpin selain diharapkan mampu untuk menggerakkan bawahannya, juga diharapkan mampu memperhatikan keinginan dan kebutuhan dari pegawainya. Karena seseorang yang masuk dalam suatu organisasi membawa sejumlah harapan dan keinginan yang akan dicapai, serta keinginan tersebut satu sama lain berbeda-beda. Sehingga kepekaan seorang pimpinan pun

akan menyadari bahwa pegawainya itu terdiri dari individu-individu yang mempunyai keinginan, perilaku, kebiasaan, adat-istiadat, dan latar belakang pendidikan yang berbeda. Melalui pemahaman terhadap perbedaan-perbedaan pegawainya maka akan memberikan masukan bagi pimpinan dalam mengambil tindakan, keputusan dan langkah-langkah yang ditempuh guna menggiatkan para pegawainya untuk berdisiplin dalam melakukan tugasnya.

Peningkatan kinerja pegawai dan pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari pimpinan yang mampu menggerakkan bawahannya untuk mau bekerja dan bertindak sesuai dengan yang telah ditentukan, untuk itu pimpinan setidaknya dapat mengetahui sifat-sifat, karakter, nilai-nilai, kepercayaan-kepercayaan, aspirasi-aspirasi, pengetahuan dan cara berfikir dari setiap pegawai yang dibawahinya ketika melakukan pekerjaannya. Dalam meningkatkan pelayanan pada masyarakat yang berkaitan dengan kinerja pegawai, pemerintah daerah menyelenggarakan pelayanan bagi masyarakat dan melaksanakan fungsi-fungsi pemerintahan yang ada di perkotaan pada khususnya yaitu dengan dibentuknya sebuah kelurahan. Menurut Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, mengamanatkan pemberian otonomi luas kepada daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat.

Untuk terwujudnya tujuan penyelenggaraan otonomi daerah, pemerintah berkewajiban melakukan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah termasuk pemerintahan kelurahan, guna menjamin penyelenggaraan pemerintahan kelurahan dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana dan ketentuan yang berlaku maka pemerintahan, pemerintahan provinsi, pemerintahan kabupaten/kota dan camat melakukan pengawasan. Kantor Kelurahan Panasakan Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli yang mempunyai tugas melayani kebutuhan masyarakat disegala bidang, maka keberhasilan tugas-tugas yang dibebankan kepada Kelurahan Panasakan Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli akan bergantung pada pegawai yang ada, para pegawai kelurahan dituntut untuk secara terus-menerus mempunyai tanggung jawab dan dedikasi yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya sebagai aparatur negara.

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, dan gaya kepemimpinan ini bertujuan untuk membimbing dan memotivasi karyawan dengan cara-cara yang diharapkan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat mempengaruhi kinerja bawahannya. Pemimpin harus dapat memilih gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi yang dihadapi, dan bila diterapkan dengan benar dan tepat dapat memandu pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang berfungsi untuk memimpin, membimbing, mempengaruhi atau mengontrol pikiran, perasaan dan tingkah laku orang lain. Jadi seorang pimpinan perlu memiliki kemahiran dan kewibawaan untuk mempengaruhi orang-orang atau para pegawai dalam suatu organisasi yang dipimpinnya, agar mau bekerja dengan baik dan disiplin untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Lurah merupakan pemimpin dan koordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kerjanya yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan kewenangan pemerintahan dari bupati atau walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah dan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan. Dalam kepemimpinannya, lurah berperan antara

lain sebagai katalisator yaitu, seseorang atau sesuatu yang menyebabkan terjadinya perubahan dan menimbulkan kejadian baru dan lurah juga berperan sebagai fasilitator yaitu, sebagai pemecah masalah dan komunikator menjadi peran lurah paling penting karena bisa menjadi sumber dalam sebuah hubungan dengan orang lain.

Kinerja perangkat kelurahan merupakan output atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini lurah sangat penting perannya dalam kegiatan birokrasi yang ada di Kantor Kelurahan Panasakan, sehingga tujuan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawainya bisa tercapai. Hubungan interkasi antara kepala kelurahan dengan pegawainya pada Kantor Kelurahan Panasakan belum cukup baik karena jaranganya lurah datang ke kantor yang membuat para pegawainya merasa tidak mendapatkan perhatian sesuai apa yang diharapkan.

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan pada kantor Kelurahan Panasakan Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli menunjukkan bahwa terdapat beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Kepala kelurahan masih kurang komunikasi dengan pegawainya. Hal ini dapat dilihat dari pelaksanaan kerja pegawai kelurahan yang tidak teratur dalam menyelesaikan tanggung jawab yang dibebankan.
2. Kepala kelurahan masih kurang memberikan motivasi kepada pegawainya. Hal ini dapat dilihat dari pegawai di kantor yang sering terlambat namun lurah tidak pernah memberikan teguran dan hukuman bagi pegawai yang sering tidak tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga karyawannya selalu melakukan kesalahan yang sama.
3. Kepala kelurahan kurang memberikan pengawasan. Hal ini dapat dilihat dari jaranganya kepala kelurahan masuk kantor, ditambah lagi tidak adanya *Standart Operational Procedure (SOP)* yang membuat para pegawai kurang disiplin dengan pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian deskriptif. Maleong (2008) menjelaskan bahwa metode penelitan deskriptif dengan pendekatan kualitatif yaitu penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh obyek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lainnya secara holistik dan dengan cara deskriptif dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode yang ilmiah yang ada. Penelitian ini dilaksanakan kurang lebih 2 bulan mulai dari tanggal 27 Februari sampai dengan 15 April tahun 2023 di Kantor Kelurahan Panasakan Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli. Lokasi ini sengaja dipilih karena berdasarkan observasi yang dilakukan bahwa gaya kepemimpinan lurah dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai. Bentuk data utama yang diperoleh dalam penelitian ini yakni data kualitatif berupa wawancara pada 5 informan yang telah ditentukan oleh peneliti. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data pendukung yang bersumber dari obyek penelitian, buku (Kepustakaan), atau pihak-pihak lain yang memberikan data yang erat kaitannya dengan objek dan tujuan penelitian yang berasal dari dokumen, buku-buku, internet dan jurnal. Data sekunder itu data yang diperlukan guna untuk melengkapi data dalam penelitian, dan digunakan untuk menganalisa yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan. Aktivitas analisis data berupa pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan (Miles & Huberman dalam Sugiyono, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penulis menggunakan teori gaya kepemimpinan menurut Rivai Veitzhal (2013) yang terdiri dari tiga indikator yaitu:

1. Situasional. Menurut Hersey & Blanchard dalam Darmawan & Roselini (2022) situasional adalah gaya kepemimpinan yang berfokus kepada kesesuaian atau efektivitas gaya kepemimpinan sesuai dengan kematangan pengikut dalam kaitannya dengan tugas tertentu. Rivai Veitzhal (2013) menjelaskan situasional adalah kemampuan pemimpin dalam menyesuaikan diri dengan bawahan dan pemecahan serta pengambilan keputusan menjadi tanggung jawab pemimpin pada kantornya untuk menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan keputusan. Berdasarkan teori diatas bahwa seorang pemimpin harus cakap dalam pengambilan keputusan dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi, maka diperlukan sosok pemimpin yang harus jeli dalam mengambil keputusan sesuai dengan situasi yang berlangsung, seperti yang dikatakan oleh Kepala Kelurahan Panasakan Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli Bapak Zainal Abidin S.H mengatakan “Dalam pengambilan keputusan tentunya dengan harus melihat dulu bagaimana situasinya, kita harus memilih keputusan yang mana yang lebih baik dalam memecahkan masalah dan tentu keputusan yang kita ambil mampu menjawab permasalahan yang ada” (Sumber: Wawancara tanggal 27 Maret 2023). Hal yang sama dikatakan Staf Kelurahan Panasakan Bapak Nirwan mengatakan bahwa “Kepemimpinan dari bapak lurah itu belum dikatakan baik karena kadang jarang datang ke kantor kelurahan” (Sumber: Wawancara tanggal 05 April 2023). Berdasarkan hasil wawancara diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan situasional yang ditunjukan oleh Kepala Kelurahan berdasarkan situasi dalam pemecahan masalah serta pengambilan keputusan yang menjadi tanggung jawab pemimpin pada kantornya untuk menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan keputusan itu belum baik, karena kepala kelurahan yang jarang masuk kantor, hal ini membuat para pegawai kelurahan tidak bisa mengambil sebuah keputusan karena ketidakhadirnya pimpinan. Berdasarkan hasil analisa, peneliti menarik sebuah kesimpulan bahwa indikator situasional dalam gaya kepemimpinan lurah dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kantor Kelurahan Panasakan tidak terpenuhi, hal ini dikarenakan jarangnyanya kepala kelurahan hadir di kantor sehingga membuat pengambilan keputusan terhambat.

2. Kontingensi. Kepemimpinan dan keuntungan situasional menentukan kinerja kelompok. Menurut Rivai Veitzhal (2013) kontingensi adalah kepemimpinan memiliki alasan bahwa prestasi kelompok tergantung pada interaksi antar gaya (Rosmiati et al., 2020) kepemimpinan dan situasi yang mendukung. serta proses untuk mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas aktivitas para anggota kelompok (Hi & Arsyad, 2021). Peranan dalam menjalankan sebuah struktur perlu adanya seorang pemimpin yang selalu memberikan arahan kepada seluruh bawahannya agar bekerja dengan baik, seperti yang dikatakan Kepala Kelurahan Panasakan Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli Bapak Zainal Abidin S.H mengatakan bahwa “Gaya saya dalam menjalankan kepemimpinan saya, itu selalu menekan keputusan yang kami ambil di pada saat rapat, lewat dari keputusan itu saya selalu menekan kepada para pegawai untuk menaati dan menjalankan keputusan tersebut” (Sumber : Wawancara tanggal 27 Maret 2023).

Hal yang sama dikatakan Sekertaris Kelurahan Panasakan Bapak Lumandung Tempoh mengatakan bahwa “Kepala kelurahan dalam memberikan motivasi terhadap pegawainya masih kurang, karena kepala kelurahan kurang komunikasi dengan pegawainya sehingga pekerjaan tidak terselesaikan dengan baik” (Sumber: Wawancara tanggal 27 Maret 2023). Berdasarkan hasil wawancara diatas, peneliti menganalisis bahwa gaya Kepala Kelurahan Panasakan belum maksimal, karena tidak selalu datang ke kantor yang membuat pemberian pengarahan kepada pegawai masih kurang. Penulis menarik kesimpulan bahwa indikator kontingensi belum terpenuhi, hal ini karena kepala kelurahan masih kurang dalam memberikan motivasi terhadap pegawainya, karena kurang komunikasi dengan pegawainya sehingga pekerjaan tidak terselesaikan dengan baik.

- 3. Kepribadian Perilaku.** Menurut Veithzal Rivai Zainal pemimpin yang berorientasi pada tugas menerapkan pengawasan ketat hingga bawahan melakukan tugasnya dengan menggunakan prosedur yang telah ditentukan. Pemimpin mengandalkan kekuatan paksaan, imbalan, dan hukuman untuk mempengaruhi sifat-sifat dan prestasi pengikutnya (Hi & Arsyad, 2021). Dalam menjalankan gaya kepemimpinan yang baik, tentu perlu kita memahami kondisi para bawahan agar mampu menarik perhatian mereka dan seorang pemimpin juga perlu mengawasi mereka agar mampu bekerja dengan baik, seperti dikatakan Kepala Kelurahan Panasakan Bapak Zainal Abidin S.H mengatakan bahwa “Saya selaku Lurah Panasakan itu saya selalu mengawasi para pegawai kelurahan agar memberikan kepuasan bagi masyarakat” (Sumber : Wawancara tanggal 27 Maret 2023). Hal yang sama dikatakan Sekertaris Kelurahan Panasakan Bapak Lumandung Tempoh mengatakan bahwa “Ketika pak lurah datang ke kantor pak lurah itu sering mengawasi dan mengarahkan para pegawai kantor kelurahan sesuai dengan apa yang telah diputuskan pada rapat” (Sumber : Wawancara tanggal 27 Maret 2023). Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti diatas diketahui bahwa kepribadian perilaku dalam pemimpin adalah pemimpin yang berorientasi pada tugas menerapkan pengawasan ketat hingga bawahan melakukan tugasnya dengan menggunakan prosedur yang telah ditentukan (Ariani & Gayatri, 2021). Dalam gaya kepemimpinan indikator kepribadian perilaku tentunya harus bisa mengarahkan para bawahannya dan harus ada aturan yang bisa mengarahkan bawahannya, dalam hal ini kepala kelurahan yang tidak selalu datang ke kantor ditambah dengan tidak adanya *Standart Operational Procedure (SOP)* membuat kurangnya pengawasan terhadap para pegawai. Penulis menarik kesimpulan bahwa indikator kepribadian perilaku dalam gaya kepemimpinan lurah belum terpenuhi, karena jarang kepala kelurahan datang ke kantor membuat kurangnya pengawasan yang diberikan kepada pegawainya dan juga tidak adanya SOP yang diterapkan di Kantor Kelurahan Panasakan, seperti masih ada beberapa pegawai yang datang pukul 10 pagi dan pulang lebih cepat sebelum jam kerja berakhir.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan lurah dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kantor Kelurahan Panasakan Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli belum terlaksana dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisa tiga (3) indikator menurut Veithzal Rivai

Zainal (2014:134) yaitu situasional, kontingensi dan kepribadian perilaku. Semua indikator itu belum terpenuhi. Indikator situasional belum terpenuhi karena lurah kurang berkomunikasi dengan pegawainya, membuat para pegawai Kelurahan Panasakan tidak bisa mengambil keputusan karena ketidakhadiran pimpinan. Dari segi kontingensi juga belum terpenuhi karena masih kurangnya motivasi lurah kepada pegawainya, sehingga masih banyak pegawai yang kurang disiplin serta melakukan pekerjaan dengan berkelompok. Begitupun dengan aspek kepribadian perilaku, aspek ini juga belum terpenuhi karena lurah jarang datang ke kantor membuat minimnya pengawasan yang diberikan, serta juga tidak adanya SOP yang diterapkan di Kantor Kelurahan Panasakan membuat sikap kedisiplinan para pegawai masih belum optimal.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, adapun saran dari penulis agar gaya kepemimpinan lurah di Kantor Kelurahan Panasakan Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli terlaksana dengan baik yaitu :

1. Dari segi situasional, peneliti menyarankan kepada Kepala Kelurahan Panasakan harus lebih teliti dalam pengambilan keputusan untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi sesuai dengan situasi dalam kantor.
2. Dari segi kontingensi, peneliti menyarankan kepada Kepala Kelurahan Panasakan agar lebih cepat datang ke kantor untuk memberikan motivasi para pegawainya di kantor agar pegawai lebih semangat dalam melakukan pekerjaan.
3. Dari segi kepribadian perilaku, peneliti menyarankan kepada Kepala Kelurahan dan pegawai kantor kelurahan agar bekerja sesuai dengan tupoksinya masing-masing dan memperjelas SOP pada Kantor Kelurahan Panasakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, A., & Gayatri, G. (2021). Good Governance, Kompetensi SDM, Budaya Organisasi dan Kinerja Pengelolaan Dana Desa. *E-Jurnal Akuntansi*, 31(10). <https://doi.org/10.24843/eja.2021.v31.i10.p06>
- Darmawan, S., & Roselini, B. T. (2022). Studi Gaya Kepemimpinan Situasional (Situational Leadership Model Hersey-Blanchard) pada Rumah Makan Padang Se-Kabupaten Sleman D.I.Y. *Telaah Bisnis*, 23(1). <https://doi.org/10.35917/tb.v23i1.248>
- Hi, D., & Arsyad. (2021). Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Galang Kabupaten Totoli. *Jurnal Penelitian*, 3(1).
- Maleong, L. J. (2008). Metodologi Penelitian Kualitatif. In *Remaja Rosdakarya Offset: Vol. VI* (Issue 1).
- Rivai Veitzhal. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*.
- Rosmiati, Ramly, & Karno, E. (2020). Hubungan Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Smk Negeri Di Kota Kendari. *Jurnal Wahana Kajian Pendidikan IPS*, 4(2).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.