

STUDI TENTANG KEPEMIMPINAN LURAH DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KELURAHAN PELITA KOTA SAMARINDA

M. Syarifudin¹

Abstrak

Untuk mengetahui kepemimpinan lurah sebagai seorang pemimpin dalam melakukan upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai yang berdampak oleh pelayanan kepada masyarakat. Metodologi penelitian yaitu Deskriptif Kualitatif dengan penunjukkan informan menggunakan teknik purposive sampling adalah penentuan sampel disesuaikan dengan tujuan penelitian Teknik pengumpulan data dengan Studi Kepustakaan, Studi dokumen, Pengamatan atau observasi, Wawancara. Dilanjutkan dengan analisis data model interaktif yaitu dimulai dengan penyederhanaan data, Penyajian Data, Penarikan kesimpulan. Kesimpulannya, dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa Kepemimpinan Lurah mempengaruhi disiplin kerja pegawai melalui kegiatan supervisi, tanggung jawab, inisiatif dan pembinaan dari Lurah sebagai Pemimpin dari Kelurahan Pelita Kota Samarinda.

Kata Kunci : *Kepemimpinan, Lurah, Disiplin Kerja, Pegawai, Kota Samarinda.*

Pendahuluan

Dalam penyelenggaraan Pemerintahan Indonesia, pemerintah Kelurahan merupakan suatu bagian dari organisasi pemerintahan yang melaksanakan suatu kebijaksanaan-kebijaksanaan yang ditetapkan pemerintah tingkat yang lebih tinggi, serta mengadakan pengawasan atas penyelenggaraan pemerintahan yang dilakukan oleh pemerintahan di bawahannya. Kelurahan sebagai salah satu satuan kerja perangkat daerah yang mempunyai kedudukan yang strategis dalam mewujudkan kesiapan daerah. Dalam menyelenggarakan pemerintahan yang baik, sangat memerlukan aparatur pemerintahan yang berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, sehingga mampu melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya. Dengan kata lain, kemampuan yang harus dimiliki oleh aparatur pemerintahan adalah kemampuan untuk merencanakan, melaksanakan, mengawasi dan mengendalikan seluruh tugas yang dibebankan kepadanya.

Kelurahan dipimpin oleh seorang lurah yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan dari bupati atau walikota. Salah satu faktor yang turut serta menentukan keberhasilan kinerja melalui disiplin kerja pegawainya di kelurahan adalah kepemimpinan seorang lurah. Pemerintah kelurahan

¹ Materi artikel ini berasal dari skripsi yang ditulis oleh pengarang (M.Syarifudin, Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman), email: udinshamz@ymail.com

diharapkan menjadi sasaran yang efektif baik dalam meningkatkan keberhasilan program pemerintah maupun dalam menggerakkan partisipasi masyarakat, selain melaksanakan program dari pemerintah atasnya, pemerintah kelurahan juga dituntut untuk melayani masyarakat yang berada diwilayah setempat dengan sebaik-baiknya sehingga tercipta tidak hanya kesejahteraan ekonomi saja namun sekaligus meningkatkan aspek-aspek sosial lainnya.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam menjalankan roda pemerintahan. Setiap pemimpin dituntut untuk memiliki kemampuan berfikir kedepan. Oleh karenanya harus memiliki kejelasan visi serta memahami fungsi visi bagi efektifitas organisasi yang dipimpinnya. Keberhasilan pemimpin dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai sangat bergantung pada peran pemimpin itu sendiri. Peran seorang pemimpin merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu kelompok kerja. Pemimpin memiliki pengaruh yang sangat besar bagi pegawainya karena maju tidaknya suatu pegawai sangat tergantung pada kemampuan seorang pemimpin dalam membina dan mengarahkan anggotanya untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin diharapkan dapat mewujudkan perubahan-perubahan yang diinginkan oleh masyarakat. Sebagai aparat dia dituntut untuk merespon berbagai perubahan dan ragam kebutuhan publik dengan meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kelurahan Pelita Kota Samarinda. Dengan meningkatkan kemampuan lurah (pemimpin) meliputi supervisi, tanggung jawab, inisiatif, dan pembinaan pelayanan publik dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Kerangka Dasar Teori

Kepemimpinan

Menurut Kartono (2005) kepemimpinan adalah penggeneralisasian suatu seni prilaku pemimpin dan konsep-konsep kepemimpinannya dengan menonjol latar belakang historis, sebab musabab timbulnya kepemimpinannya, persyaratan menjadi pemimpin sifat-sifat utama pemimpin, tugas pokok dan fungsinya, serta etika profesi kepemimpinan.

Sementara itu Terry (dalam Kartono, 2005) mendefinisikan kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang untuk mencapai tujuan kelompok. Yang mana dalam usaha mencapai tujuan tersebut perlunya seorang pemimpin untuk melakukan supervisi untuk menjaga apakah langkah-langkah yang diambil telah sesuai dengan yang ditetapkan. Dimana Terry mengungkapkan bahwa supervisi adalah usaha mencapai hasil yang diinginkan dengan cara mendayagunakan bakat atau kemampuan alami manusia dan sumber-sumber yang memfasilitasi, yang ditekankan pada pemberian tantangan dan perhatian yang sebesar-besarnya terhadap bakat atau kemampuan alami manusia.

Hemphill (dalam M.Thoha, 2004) mengatakan kepemimpinan adalah suatu inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan suatu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama.

M.Thoha (2004) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu bentuk pembinaan pegawai sebagai proses, hasil atau pertanyaan menjadi lebih baik, dalam hal mewujudkan adanya perubahan, kemajuan, peningkatan, pertumbuhan, evaluasi, atau berbagai kemungkinan atas sesuatu untuk melaksanakan tugas organisasi dengan efisien dan efektif.

Menurut Bafadal (2003) bahwa kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses mempengaruhi, mendorong, mengajak, menggerakkan dan menuntun orang lain dalam proses kerja berfikir, bersikap, dan bertindak sesuai dengan aturan yang berlaku dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Oleh karena itu, kepemimpinan diartikan sebagai suatu cara atau metode seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain sedemikian rupa sehingga orang tersebut dengan sabar mengikuti dan mematuhi segala kehendaknya (dalam Joewono 2003)

Gaya Kepemimpinan

Menurut Ndraha (2003:221), gaya kepemimpinan dapat juga disebut gaya kekepalan. Gaya kepemimpinan merupakan kombinasi antara variasi nilai kepemimpinan dengan variasi nilai kekepalan. 3

Kemudian menurut Inu (2003:27-31) ada beberapa gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan dalam pemerintahan, yaitu :

1. Gaya Demokratis

Gaya Demokratis adalah cara dan irama seseorang pemimpin pemerintahan dalam menghadapi bawahan dan masyarakatnya dengan memakai metode pembagian tugas dengan bawahan, antar bawahan tugas tersebut dibagi secara adil dan merata.

2. Gaya Birokratis

Gaya birokratis adalah cara dan irama seseorang pemimpin pemerintahan dalam menghadapi bawahan dan masyarakatnya tanpa pandang bulu, artinya setiap bawahan harus dilakukan sama disiplinnya.

3. Gaya Kebebasan

Gaya kebebasan adalah cara dan irama seseorang pemimpin pemerintahan dalam menghadapi bawahan dan masyarakatnya dengan pemberian kekuasaan kepada bawahan seluas-luasnya. Metode ini dikenal juga dengan *Laissez Faire*.

4. Gaya Otokrasi

Gaya otokrasi adalah cara dan irama seseorang pemimpin pemerintahan dalam menghadapi bawahan dan masyarakatnya dengan memakai metode paksaan kekuasaan.

Teori-teori Kepemimpinan

Kegiatan manusia secara bersama-sama selalu membutuhkan kepemimpinan. Untuk berbagai usaha dan kegiatannya diperlukan upaya yang

terencana dan sistematis dalam melatih dan mempersiapkan pemimpin baru. Oleh karena itu, banyak studi dan penelitian dilakukan orang untuk mempelajari masalah pemimpin dan kepemimpinan yang menghasilkan berbagai teori tentang kepemimpinan.

Teori kepemimpinan merupakan penggeneralisasian suatu seni perilaku pemimpin dan konsep-konsep kepemimpinannya, dengan menonjolkan latar belakang historis, sebab-sebab timbulnya kepemimpinan, persyaratan pemimpin, sifat utama pemimpin, tugas pokok dan fungsinya serta etika profesi kepemimpinan Kartini Kartono (2004:27). Kepribadian pemimpin, kemampuan (*skill*) yang dimilikinya, pengalamannya, kepercayaannya kesadaran akan harkat dirinya, serta interaksi kepada semua anggota organisasi dapat mempengaruhi kelakuan seorang pemimpin dan apa yang dilakukan olehnya atau tidak dilakukan olehnya.

Untuk lebih jelasnya, berikut peneliti menyajikan teori kepemimpinan dari Harbani Pasolong (2007:122-127). Ia mengemukakan 4 (empat) buah teori kepemimpinan sebagai berikut :

a) Teori Sifat (*thrait theory*)

Teori sifat (*thrait theory*) berasumsi bahwa seseorang yang dilahirkan sebagai pemimpin karena memiliki sifat-sifat sebagai pemimpin. Namun pandangan teori sifat ini juga tidak memungkiri bahwa sifat-sifat kepemimpinan tidak seluruhnya dilahirkan, tetapi dapat juga dicapai lewat suatu pendidikan dan pengalaman.

Teori sifat telah berusaha menggeneralisasi sifat-sifat yang dimiliki oleh pemimpin seperti fisik, mental dan kepribadian. Dengan asumsi bahwa keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh kualitas sifat atau karakteristik tertentu yang dimiliki atau melekat dalam diri pemimpin tersebut baik berhubungan dengan fisik, mental, psikologi, personalitas dan intelektualitas. Sifat yang perlu dimiliki oleh pemimpin sukses antara lain : Takwa, sehat, cakap, jujur, tegas, cerdik, berani, intelek, disiplin, manusiawi, bijaksana, energik, percaya diri, berjiwa besar, adil, motivasi tinggi, berwawasan luas, komunikatif, daya nalar, daya tanggap, kreatif, penuh tanggung jawab, dan *Need Achievement (N-Ach)*.

b) Teori Perilaku (*Behavior Theory*)

Teori perilaku (*behavior theory*) dilandasi pemikiran, bahwa kepemimpinan merupakan interaksi antara dengan pengikut, dan dalam interaksi pengikutlah yang menganalisis dan mempersepsi apakah menerima atau menolak pengaruh dari pemimpinnya.

Pendekatan perilaku menghasilkan dua orientasi perilaku pemimpin yaitu : (1) pemimpin yang berorientasi pada tugas (*task orientation*) atau yang mengutamakan penyelesaian tugas dan (2) perilaku pemimpin yang berorientasi

pada orang (*people orientation*) atau yang mengutamakan hubungan kemanusiaan.

c) Teori Situasional Kontingensi

Teori situasional kontingensi mencoba mengembangkan kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kebutuhan. Dalam pandangan ini hanya pemimpin yang mengetahui situasi dan kebutuhan organisasilah yang dapat menjadi pemimpin yang efektif.

Teori situasional kontingensi terbagi : (1) Teori *Path-Goal* (jalan tujuan), (2) Teori situasional dari Hersey dan Blschar, dan (3) Teori kontingensi dari Fielder.

d) Teori Kepemimpinan Karismatik

Pada dasarnya Karisma berasal dari kata Yunani yang berarti “Karunia dari ilahi” (*divinely inspired gift*) seperti kemampuan untuk melakukan mukjizat atau memprediksi peristiwa di masa mendatang. Ahli Max Weber karisma terjadi bilamana terjadi suatu krisis sosial yang pada krisis itu, seorang pemimpin dengan kemampuan pribadi yang luar biasa tampil dengan sebuah visi yang radikal yang memberi suatu pemecahan terhadap krisis tersebut, dan pemimpin menarik perhatian para pengikut yang percaya pada visi itu dan merasakan bahwa pemimpin tersebut sangat luar biasa.

Pemimpin karismatik pada umumnya dapat dilihat dari ciri-ciri yang ditampilkan sebagai berikut : Memiliki visi, misi, sasaran, tujuan dan program-program kerja yang jelas, Selalu konsisten dan fokus terhadap suatu permasalahan, sehingga penyelesaian masalah tanpa masalah, Selalu mengkomunikasikan visi dan misi dengan efektif, sehingga pencapaian tujuannya juga efektif dan efisien, Mengetahui kelemahan-kelemahan, kekuatan-kekuatan dan manfaatnya.

Teknik Kepemimpinan

Untuk menjalankan kepemimpinan, maka seorang pemimpin harus mempunyai teknik kepemimpinan, karena dengan teknik kepemimpinan yang baik akan menunjukkan bahwa ia mampu untuk memimpin dan merupakan pencerminan jati dirinya sebagai seorang pemimpin. Teknik kepemimpinan Pamudji (1992:114) dalam Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia, antara lain:

a. Teknik Pematangan atau Penyiapan Pengikut

Pematangan atau penyiapan pengikut dilakukan propaganda atau penerangan. Teknik penerangan yang dimaksud adalah untuk memberikan keterangan yang jelas dan actual kepada orang-orang, sehingga dapat memiliki pengertian terhadap sesuatu hal.

b. Teknik *Human Relation*

Teknik ini merupakan suatu proses atau rangkaian kegiatan memotivasi orang, yaitu keseluruhan proses memberikan *motivation* (dorongan) agar orang mau bergerak mengikuti pemimpin yang diharapkan dapat memenuhi kebutuhan masyarakat.

c. Teknik Persuasif dan Pemberian Perintah

Teknik persuasif atau ajakan menunjukkan kepada suasana dimana kedudukan antara pemimpin dengan pengikut tidak terdapat batas-batas yang jelas, sehingga pemimpin tidak dapat mempergunakan kekuatan dan kekuasaannya. Teknik pemberian perintah, yaitu menyuruh orang untuk mematuhi agar melakukan sesuatu sesuai dengan keinginan si pemberi perintah. Di belakang perintah tersebut dapat kekuatan dan kekuasaan.

d. Teknik Penggunaan Sistem Komunikasi yang baik

Komunikasi berarti penyampaian suatu maksud kepada pihak lain dalam rangka penerangan, persuasi maupun perintah dan yang terpenting maksud tersebut diterima sama dengan maksud pengirim, seringkali terjadi bahwa maksud tersebut diterima dan ditafsirkan lain.

e. Teknik Penyediaan Fasilitas

Apabila sekelompok orang telah bersedia dan siap mengikuti ajakan pemimpin, maka orang tersebut harus diberi fasilitas-fasilitas yang meliputi kecakapan yang diberikan melalui latihan, uang, perlengkapan dan tempat kerja serta perangsang berupa materi maupun non materi.

f. Teknik Menjadi Teladan

Teknik menjadi teladan diharapkan memberikan contoh-contoh kepada orang-orang yang harus digerakkan, agar mereka mengikuti apa yang mereka lihat. Pemimpin yang baik akan menunjukkan bahwa ia mampu untuk memimpin dan merupakan pencerminan jati dirinya sebagai seorang pemimpin dengan melakukan teknik-teknik untuk pencapaian organisasi.

Syarat - syarat Kepemimpinan

Menurut Kartono dalam Pasolong (2007:114), bahwa persyaratan kepemimpinan itu harus selalu dikaitkan dengan tiga hal penting, yaitu :

1. Kekuasaan, yaitu otoritas dan legalitas yang memberikan kewenangan kepada pemimpin guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu.
2. Kelebihan, keunggulan, keutamaan sehingga orang mampu mengatur orang lain, sehingga orang tersebut patuh pada pemimpin, dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu.
3. Kemampuan, yaitu segala tipu daya, kesanggupan, kekuatan, dan kecakapan/keterampilan teknis maupun sosial yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

Kemudian menurut Stogdil dalam Pasolong (2007:114-115) mengatakan bahwa pemimpin harus memiliki beberapa kelebihan, yaitu :

1. Kapasitas, yaitu kecerdasan, kewaspadaan, kemampuan berbicara atau *verbal vacility*, keaslian dan kemampuan menilai.
2. Prestasi atau *achievement*, yaitu gelar kesarjanaan, ilmu pengetahuan, perolehan dalam olahraga dan atletik, dan lain-lain.
3. Tanggung jawab, yaitu mandiri, berinisiatif, tekun, ulet, percaya diri, agresif, dan punya hasrat untuk unggul.
4. Partisipasi, yaitu aktif, memiliki sosiabilitas tinggi, mampu bergaul, kooperatif, atau suka bekerja sama, mudah menyesuaikan diri, punya rasa humor.
5. Status, yaitu memiliki kedudukan sosial-ekonomi cukup tinggi, populer dan tenar.

Fungsi Pokok Kepemimpinan

Menurut Rivai (2006:54-55) secara operasional dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu :

1. Fungsi Instruksi
Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, dan di mana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi agar orang lain mau melaksanakan perintah.
2. Fungsi Konsultasi
Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinya yang dinilai mempunyai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Tahap berikutnya konsultasi ini dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (*feed back*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan-keputusan pimpinan, akan mendapat dukungan dan lebih mudah mengintruksikannya, sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.
3. Fungsi Partisipasi
Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara kendali dan terarah berupa kerja sama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan buka pelaksana.

4. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat/menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi dan aspirasi.

5. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

Seluruh fungsi kepemimpinan tersebut diselenggarakan dalam aktivitas kepemimpinan secara integral. Pelaksanaannya berlangsung sebagai berikut :

- a. Pemimpin berkewajiban menjabarkan program kerja
- b. Pemimpin harus mampu memberikan petunjuk yang jelas
- c. Pemimpin harus berusaha mengembangkan kebebasan berfikir dan mengeluarkan pendapat
- d. Pemimpin harus mengembangkan kerja sama yang harmonis
- e. Pemimpin harus bias memecahkan masalah dan mengambil keputusan masalah sesuai batas tanggung jawab masing-masing
- f. Pemimpin harus berusaha menumbuhkembangkan kemampuan memikul tanggung jawab
- g. Pemimpin harus mendayagunakan pengawasan sebagai alat pengendali.

Tipe Kepemimpinan

Menurut Harbani Pasolong (2007:118-120) berpendapat bahwa kepemimpinan itu memiliki lima tipe yang dikenal luas dewasa ini, (5) lima tipe kepemimpinan yang diakui keberadaannya adalah :

1. Tipe Kepemimpinan Otokrasi

Pemimpin yang bertipe otokrasi, yaitu dalam pengambilan keputusan dipusatkan pada pemimpin. Dalam hal ini pemimpin bebas untuk menentukan kebijakan dan menyusun, mendefinisikan atau memodifikasi tugas-tugas sesuai dengan keinginannya. Pemimpin yang otokratis diwarnai perintah-perintah yang ditujukan kepada bawahan. Seorang pemimpin yang otokratis memerlukan penyesuaian pada bawahan, dan mempertimbangkan berbagai keputusan agar menjadi yang paling unggul terhadap bawahan.

Manfaat gaya ini adalah dalam hal pengambilan keputusan yang terpusat pada pemimpin dapat mengambil keputusan dengan cepat. Akan tetapi bagi pegawai tidak menguntungkan karena keputusan yang diambil biasanya tidak sesuai dengan kondisi seharusnya. Hal ini dapat menimbulkan

ketidakpuasan, ketergantungan pada pimpinan, maupun kepastian terhadap tujuan organisasi.

2. Tipe Kepemimpinan Demokratik

Pemimpin yang bertipe demokratik populer pada era manajemen neo-klasik, pendekatan yang digunakan yaitu partisipatif agar terwujud kerjasama dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dengan memberdayakan bawahan dengan ikut serta dalam pengambilan keputusan. Pendekatan ini tidak membebaskan pimpinan dalam hal tanggung jawab pengambilan keputusan. Tetapi pendekatan ini mengharuskan untuk mengakui kecakapan para bawahan dalam mengajukan usul-usul dan ketegasan yang disadari pada latihan dan pemahaman mereka.

Ciri-ciri tipe demokratik yaitu semua keputusan dan kebijakan didasarkan pada hasil prosesi demokrasi, pemimpin senang menerima kritikan, saran, dan pendapat dari bawahan, selalu berusaha melakukan kerjasama dengan bawahan, dan siap berkompetisi dengan bawahannya.

3. Tipe Kepemimpinan Karismatik

Pemimpin yang bertipe karismatik memiliki beberapa hal yaitu kekuatan energi yang sangat luar biasa, memiliki daya tarik yang tinggi, dan wibawa yang alami. Sehingga ia mempunyai pengikut tanpa dimobilisasi. Bahkan ada yang menyebut pemimpin yang karismatik dianggap mempunyai kekuatan gaib (*supranatural power*) dan kemampuan-kemampuan yang *superhuman*, yang diberikan oleh sang pencipta.

4. Tipe Kepemimpinan *Laissez faire*

Pemimpin yang bertipe *Laissez faire* yaitu pemimpin yang memberikan kebebasan kepada bawahannya untuk bertindak tanpa diperintahkan. Dalam artian bahwa membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semauanya. Pemimpin tidak ikut berpartisipasi dalam pelaksanaan kegiatan, sehingga semua kegiatan dan tanggung jawab dilakukan oleh bawahannya sendiri.

5. Tipe Kepemimpinan Paternalistik

Pemimpin yang bertipe paternalistik pada umumnya terdapat pada masyarakat yang masih tradisional dan agraris, pemimpin yang bertipe paternalistik dapat dilihat dari hubungan family dan atau ikatan primordial, adat-istiadat yang sangat besar pengaruhnya terhadap berperilaku, dan hubungan pribadi yang masih menonjol.

Ciri utama masyarakat tradisional yaitu rasa hormat yang tinggi kepada orang tua atau seseorang yang dituakan. Orang tua atau orang yang dituakan dihormati karena perilakunya dapat dijadikan teladan atau panutan bagi orang lain.

Disiplin Kerja

Malayu Hasibuan (2005:193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang

berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesiapan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Jadi, seseorang akan bersedia memenuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun terpaksa. Kedisiplinan diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Peraturan Pemerintah nomor 53 tahun 2010 disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Kelurahan

Kelurahan menurut Peraturan Pemerintah nomor 73 tahun 2005 tentang Kelurahan adalah wilayah kerja Lurah sebagai perangkat daerah Kabupaten/Kota dalam wilayah kerja kecamatan (pasal 1 ayat 5).

Kelurahan sebagai kesatuan wilayah terkecil didalam wilayah Kecamatan di daerah Kabupaten/Kota, dapat berfungsi sebagai unit kerja pelayanan pada masyarakat berdasarkan pelimpahan sebagian kewenangan dari Camat kepada Lurah. Sehingga dalam tugas pokok dan fungsinya, pemerintah kelurahan menyelenggarakan sebagian tugas pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat dalam ruang lingkup kelurahan sesuai batas-batas kewenangan yang dilimpahkan Camat. Pemerintah kelurahan perlu memiliki kemandirian dan akuntabilitas publik yang cukup memadai, dalam interaksinya yang bersifat langsung dengan masyarakat di wilayah kerjanya.

Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis data kualitatif model interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/verification*.

Seperti yang dikemukakan oleh Matthew B. Miles dan A. Michael Huberman (1992: 15-20) mengatakan bahwa analisis data kualitatif terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi, antara lain :

1. Reduksi data (Penyederhanaan data)

Reduksi data dapat diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian (*focus*), menterjemahkan dengan membuat catatan mengubah data mentah yang dikumpulkan dari penelitian ke dalam catatan yang telah disortir atau

diperiksa. Tahap ini merupakan tahap analisis data yang mempertajam atau memusatkan, membuat dan sekaligus dapat dibuktikan.

2. *Data Display* (Penyajian Data)

Display data / Penyajian data adalah menyusun informasi dengan cara tertentu sehingga diperlukan memungkinkan penarikan kesimpulan atau pengambilan tindakan. Pengambilan data ini untuk memahami peristiwa yang terjadi dalam mengarah pada analisa atau tindakan lebih lanjut berdasar pemahaman.

3. *Conclusion Drawing/Verification* (Penarikan kesimpulan)

Conclusion Drawing / penarikan kesimpulan yaitu makna yang telah disederhanakan, disajikan dalam pengujian data dengan cara mencatat keteraturan, pola-pola penjelasan secara logis dan metodologis, konfigurasi yang memungkinkan diprediksikan hubungan sebab akibat melalui hukum empiris.

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temua baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori.

Hasil Penelitian

Hasil penelitian dan pembahasan tentang Kepemimpinan Lurah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja adalah kemampuan pemimpin (lurah) dalam mempengaruhi prilaku manusia sebagai aktor intelektual yang menjadi p₁₃ di segala bidang bagi masyarakat yang dipimpinnya untuk meningkatkan disiplin kerja dari bawahannya dan menghasilkan kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Lurah mempunyai tugas memimpin, membina, membimbing, pengendalian, pengawasan dan evaluasi serta mengkoordinasikan kegiatan bawahan dalam perumusan dan penyusunan perencanaan pemberian pelayanan umum pemerintahan kelurahan meliputi kegiatan kesekretariatan, penyelenggaraan pemerintahan kelurahan, kesejahteraan rakyat, pemberdayaan masyarakat, ketentraman dan ketertiban umum, ekonomi, dan pembangunan berdasarkan ruang lingkup tugas dan tanggung jawab yang dilimpahkan oleh Kepala Daerah.

Hasil pengamatan penelitian di lapangan menunjukkan bahwa kepemimpinan lurah dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kelurahan Pelita Kota Samarinda dalam hal supervisi itu sudah berjalan dengan baik, sesuai dengan pengamatan penulis lakukan. Dimana lurah dalam melaksanakan supervisi sudah berjalan dengan baik sesuai dengan tugas dan fungsinya, dapat menyesuaikan bawahan dengan tugas dan fungsinya masing-masing, mampu

mengkoordinasikan bawahan agar tercipta hubungan kerja yang baik dan mampu memberikan motivasi kepada bawahan agar melakukan segala kegiatan dengan disiplin kerja yang baik sehingga menghasilkan pelayanan yang optimal.

Kepemimpinan Lurah dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai berdasarkan indikator supervisi berupa pengawasan intern terhadap para pegawainya disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsi dari masing-masing kasi bidang yang ada di kelurahan. Lurah juga memberikan motivasi dan mengadakan koordinasi kepada pegawai melalui kepala kasi bidang untuk disampaikan kepada pegawai agar terus menjaga disiplin kerja pegawai agar dapat tercipta pelayanan yang prima untuk para masyarakat. Kegiatan supervisi oleh lurah dilakukan setiap satu kali dalam satu minggu dengan mengadakan rapat bersama staf untuk mengevaluasi disiplin kerja pegawai, kegiatan kelurahan dan kinerja pelayanan prima kepada masyarakat.

Kepemimpinan lurah dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai melalui indikator tanggung jawab sudah cukup baik, hal ini dikarenakan tanggung jawab yang ditunjukkan oleh Lurah Kelurahan Pelita Kota Samarinda dalam menjalankan tugas dan fungsinya dengan penuh rasa tanggung jawab. Lurah mempertanggung jawabkan semua yang dilakukan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin Kelurahan yang dibantu oleh para pegawainya. Hal ini menjadi contoh yang baik untuk para staf/pegawai di Kelurahan Pelita Kota Samarinda dalam terus meningkatkan disiplin kerja untuk menciptakan pelayanan yang prima untuk para masyarakat. Dengan Lurah yang bertanggung jawab dengan hal-hal kecil hingga yang besar dapat memicu para pegawai untuk mencontoh perilaku dari lurah tersebut, sehingga disiplin kerja pegawai dapat berjalan dengan baik.

Kepemimpinan lurah dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai melalui indikator inisiatif sudah cukup baik, hal ini ditunjukkan inisiatif yang diberikan oleh lurah di Kelurahan Pelita berkaitan dengan disiplin kerja pegawai tidak memberatkan bagi pegawai, sehingga disiplin kerja pegawai di Kelurahan Pelita Kota Samarinda telah berangsur membaik, karena banyaknya arahan dari lurah yang sesuai dengan keinginan pegawai tanpa mengurangi mutu dari peraturan tentang disiplin kerja pegawai tersebut. Selain itu pula inisiatif dari lurah juga menitikberatkan kepada pelayanan prima kepada masyarakat sehingga semua pekerjaan yang diemban oleh para pegawai terselesaikan dengan disiplin kerja yang tinggi dan sesuai dengan waktu yang diinginkan oleh masyarakat. Karena disiplin kerja dapat membantu meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

Kepemimpinan lurah dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai melalui indikator pembinaan sudah cukup baik, karena dengan adanya pembinaan yang baik yang dilakukan pada pegawai dari pemimpin maka pegawai akan lebih pahan bagaimana cara untuk mengambil sikap untuk terus meningkatkan disiplin kerja pegawai sehingga dapat menciptakan pelayanan yang prima untuk para masyarakat. Dengan pembinaan dapat membantu lurah untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai dan meningkatkan pelayanan pegawai terhadap para masyarakat khususnya sekitar Kelurahan Pelita Kota Samarinda.

Keadaan lingkungan sekitar dari Kelurahan Pelita Kota Samarinda menjadi salah satu yang menjadi penghambat dari lurah dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai, karena Kelurahan Pelita ini termasuk dalam kawasan yang rawan banjir di Kota Samarinda, sehingga kebanyakan dari pegawai memilih untuk menggunakan sandal untuk pergi ke kantor, hal ini seharusnya melanggar peraturan tentang berpakaian sebagai pegawai negeri sipil, dalam hal ini Lurah sebagai pemimpin pun tidak dapat berbuat apa-apa karena hal ini berkaitan dengan keadaan alam yang mempengaruhi lingkungan sekitar dari Kelurahan Pelita Kota Samarinda.

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian di lapangan mengenai studi Kepemimpinan Lurah dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai Kelurahan Pelita Kota Samarinda, maka dapat disimpulkan sebagai berikut : Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan lurah di Kelurahan Pelita Kota Samarinda dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai dalam indikator supervisi dalam bentuk pengawasan intern, tanggung jawab, inisiatif serta pembinaan sudah baik dalam pelaksanaannya dan telah tepat pada sasaran yang di inginkan. Sehingga disiplin kerja pegawai di Kelurahan Pelita sudah berjalan sesuai dengan aturan yang seharusnya. Dapat disimpulkan bahwa hal yang menjadi faktor penghambat dari disiplin kerja pegawai di Kelurahan Pelita Kota Samarinda adalah 15 an lingkungan. Kelurahan Pelita ini termasuk dalam kawasan yang rawan banjir, sehingga kebanyakan dari pegawai memilih untuk menggunakan sandal untuk pergi ke kantor, hal ini seharusnya melanggar peraturan tentang berpakaian sebagai pegawai negeri sipil.

Setelah peneliti melakukan, mencermati, dan menarik kesimpulan dari penelitian ini, peneliti memiliki saran sebagai berikut: Lurah tetap mempertahankan supervisi dalam bentuk pengawasan intern , tanggung jawab untuk memberikan tauladan yang baik, inisiatif dalam bentuk 6 S (Sapa/Salam, Senyum, Sopan, Santun, Sabar, Selesai) serta pembinaan dengan bentuk langsung maupun tidak langsung yang telah berjalan dengan baik, dengan demikian di masa mendatang itu terus mampu meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kelurahan Pelita Kota Samarinda. Diharapkan Lurah dapat melakukan usaha-usaha untuk memperkecil kemungkinan terjadinya banjir di lingkungan Kelurahan Pelita Kota Samarinda dengan cara mengajak seluruh pegawai dan masyarakat untuk bergotong royong membersihkan saluran air di lingkungan Kelurahan Pelita Kota Samarinda.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Bafadal, Ibrahim, 2003. *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar Sentralisasi Menuju Desentralisasi*. Jakarta, Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Inu Kencana, Syafiiie 2003. *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia*, Bandung: PT. Refika Aditama
- Inu Kencana dan Andi Azikin, Syafiiie 2007. *Perbandingan Pemerintahan*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Joewono, Heri. 2002. *Pokok-pokok Kepemimpinan Abad 21*. Jakarta, Bali Pustaka
- Kartono, Kartini, 2005. *Pengantar Metodologi Riset Sosial*. Cetakan Ketujuh, Mandar Maju, Bandung.
- Kartono, Kartini, 2004. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Rajawali Pers. Jakarta.
- Miles, Mathew. B. dan A. Michael Huberman, 1992. *Analisis Data Kualitatif*, Jakarta: Universitas Indonesia
- Moedjiono, Imam. 2002. *Kepemimpinan dan Keorganisasian*. Yogyakarta: UII Press.
- Moleong, Lexy J. 2003. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Ndraha, Taliziduhu. 2003. *Kybernology (ilmu pemerintahan baru)*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Pamudji, S. 1992. *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta Bandung.
- Rivai, Veithzal, 2004, *Kiat Memimpin dalam Abad ke-21*, Murai Kencana, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2006, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Salam, Setyawan Dharma, 2002. *Manajemen Pemerintahan Indonesia*. Djambatan. Jakarta.
- Siagian, Sondang P, 2005. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Cetakan Pertama, PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Sugiyono, 2009, *Memahami Penelitian Kualitatif*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Suyanto, Bagong dan Sutinah, 2005. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: Kencana
- Yakob. 1997. *Kepemimpinan yang dinamis*. Malang: Gandum Mas.
- Thoha, 2004. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Penerbit Sangkala.
- Triguno. 1996. *Budaya Kerja*. PT. Golden Terayon Press. Jakarta.
- Winardi, 2000, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Jakarta: Rineka Cipta.