

**PERAN KEPEMIMPINAN LURAH DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN PEGAWAI
DI KELURAHAN SUKODADI KOTA PALEMBANG**

OLEH :

**OKTA SUSANTI NINGSIH ; 21.11.102
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PUBLIK**

ABSTRACT

Okta Susanti Ningsih, 2025, The Role of Village Head Leadership in Improving Employee Discipline in Sukodadi Village, Palembang City, Department of Public Administration, Satya Negara College of Administrative Sciences (STIA) Palembang. Main Advisor (I) Tarmizi Endrianto, S.Sos., M.Si., and Advisor (II) Hj. Helda Fitriani, S.Pd., M.Si.

This thesis discusses the Role of Village Head Leadership in Improving Employee Discipline in Sukodadi Village, Palembang City. The purpose of this study is to inform that achieving good results in a work organization lies in the key of leadership. A good leader can produce good performance for his subordinates, conversely, a bad leader will be a major obstacle to the achievement and goals of the organization, including government organizations. In the era of autonomy characterized by demands for reform and democracy, leaders must work wisely and prudently. The leader acts as a decision-maker in a work organization, and every decision made by the leader will be implemented by his staff in accordance with the duties and functions of the organization he leads, in order to achieve its goals. To clarify the content of the Village Head's Leadership in Improving Employee Discipline in Sukodadi Village, Palembang City, the author used a qualitative research method.

Data collection was conducted through observation, interviews, literature review, and data analysis. This study aims to determine the role of Village Head Leadership in Improving Employee Discipline in Sukodadi Village, Palembang City. This study also aims to identify factors contributing to the problem analysis in Sukodadi Village, Palembang City.

The study concludes that the role of Village Head Leadership in Improving Employee Discipline in Sukodadi Village, Palembang City has been implemented well and in accordance with applicable procedures. This is evidenced by the Village Head's interpersonal role, transparent information delivery, and decision-making, thus creating good working relationships. The Village Head's leadership, in fostering good relationships, effectiveness, and participation, as well as adequate delegation of tasks, time, and authority, has been implemented. Employee discipline in following work hours regulations, safeguarding state property and refusing gifts related to duties and functions has been carried out properly in accordance with Government Regulation no. 94 of 2021.

Keywords: "Leadership Role and Employee Discipline"

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Peran berarti sesuatu yang dimainkan atau dijalankan, Peran didefinisikan sebagai sebuah aktivitas yang diperankan oleh seseorang yang mempunyai kedudukan atau status sosial dalam suatu organisasi.

Kepemimpinan adalah seluruh aktifitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama mencapai suatu tujuan yang diinginkan bersama. Seorang pemimpin harus memiliki 5 hal berikut dalam menjalankan kepemimpinannya, diantaranya yaitu :

1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik,
2. Kemampuan yang efektifitas,
3. Kepemimpinan yang partisipatif,
4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan waktu serta
5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan wewenang.

Kepemimpinan memiliki peranan penting bagi organisasi atau kelembagaan. Hal ini dikarenakan pemimpin merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh bagi keberhasilan suatu organisasi atau kelembagaan yang dipimpin untuk mencapai tujuan. Berjalan atau tidaknya sebuah lembaga

pemerintah, baik buruknya disiplin pegawai tergantung kepada kebijakan pemimpin dalam pengelolaan, maka untuk menciptakan suasana yang hidup dalam sebuah lembaga, pimpinan harus berperan aktif dalam manajemen dan memonitoringnya.

Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik, lebih mengutamakan membina kerjasama dan hubungan baik dengan para pegawai masing-masing. Selain itu, kemampuan seorang pimpinan dalam memotivasi para pegawai pun sangat diperlukan. Kemampuan yang efektivitas berusaha untuk dapat menyelesaikan tugas di luar kemampuannya apabila diperlukan. Selain itu, bagi pimpinan maupun pegawai menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan tepat waktu, serta dapat hadir tepat waktu dan tidak terlambat.

Peran kepemimpinan lurah tidak terlepas dari pendayagunaan aparatur bawahannya dalam peningkatan keterampilan-keterampilan untuk peningkatan disiplin kerja. Peningkatan keterampilan-keterampilan tersebut akan memberi nilai lebih pada pegawai dalam melaksanakan dan menjalankan disiplin kerja yang telah ditentukan.

Kelurahan adalah organisasi pemerintahan yang terkecil dalam suatu kantor pemerintahan, dimana Kelurahan adalah organisasi yang mengelola daerah oleh setempat, seperti memberi bantuan, salah satu penyelenggaraan yang diberikan pemerintah kelurahan adalah organisasi kependudukan.

Seorang pemimpin harus memberikan contoh disiplin yang baik kepada bawahannya agar dapat ditiru dan menjadi pedoman pegawainya. Seorang pemimpin yang selalu bersikap disiplin maka pegawai pun akan mengikutinya secara tidak langsung.

Teguran dan hukuman bagi pegawai yang melanggar disiplin kerja yang telah ditentukan juga dapat memberikan dampak yang baik bagi organisasi tersebut, karena dengan adanya teguran dan hukuman maka pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin akan di kenakan sanksi baik berupa sanksi lisan maupun sanksi tertulis.

Sanksi dapat diberikan seorang pemimpin secara langsung dan tidak langsung kepada pegawai yang tidak disiplin agar perbuatan tersebut tidak dicontoh oleh pegawai lainnya.

Berdasarkan observasi awal penulis, pada

tanggal 30 September 2024 di Kelurahan Sukodadi Palembang, adanya indikasi kurangnya peranan kepemimpinan Lurah Sukodadi dalam mengarahkan dan mengintruksi bawahannya agar dapat disiplin dalam bekerja. Adapun indikasi-indikasi tersebut diantaranya sebagai berikut.

1. Lurah tidak menegur bawahannya ketika pada jam kerja tidak berada di tempat tanpa pemberitahuan dan konfirmasi.
2. Lurah tidak memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar disiplin
3. Lurah kurang berperan aktif dalam membangun partisipatif dengan pegawainya sehingga mereka merasa tidak dibutuhkan pada saat pengambilan suatu keputusan yang dimana keputusan tersebut menyakut masalah pegawai.

Sehingga dari indikasi masalah tersebut masih ada para pegawai yang kurang disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di kantor Kelurahan Seukodadi Kota Palembang.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Peran Kepemimpinan Lurah dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai di Kelurahan Sukodadi Kota Palembang.”**

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, adapun rumusan masalah dalam skripsi ini yaitu, Bagaimanakah Peran Kepemimpinan Lurah dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai di Kelurahan Sukodadi Kota Palembang?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin diketahui dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Peran Kepemimpinan Lurah dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai di Kelurahan Sukodadi Kota Palembang.

B. LANDASAN TEORI

Peran Kepemimpinan Lurah

Peran berarti sesuatu yang dimainkan atau dijalankan, Peran didefinisikan sebagai sebuah aktivitas yang diperankan oleh seseorang yang mempunyai kedudukan atau status sosial dalam suatu organisasi.

Dalam lingkungan kerja, peran diartikan sebagai seorang yang diberi (mendapatkan) suatu

posisi, juga diharapkan menjalankan perannya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, ada yang disebut dengan *role expectation*. Harapan mengenai peran seseorang dalam posisinya, dapat dibedakan atas harapan dari si pemberi tugas dan harapan dari orang yang menerima manfaat dari pekerjaan atau posisi tersebut

Pengertian peran menurut terminology adalah seperangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh yang berkedudukan dimasyarakat. Dalam bahasa Inggris peran disebut "*role*" yang definisinya adalah "*person's task or duty in undertaking*". Artinya "tugas atau kewajiban seseorang dalam suatu usaha atau pekerjaan". Peran diartikan sebagai perangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan dalam masyarakat. Sedangkan peranan merupakan tindakan yang dilakukan oleh seorang dalam suatu peristiwa.

Peran adalah aktivitas yang dijalankan seseorang atau suatu lembaga atau organisasi. Peran yang harus dijalankan oleh suatu lembaga/organisasi, biasanya diatur dalam suatu ketetapan yang merupakan fungsi dari lembaga tersebut. Peran itu ada dua macam, yaitu peran yang diharapkan (*expected role*) dan peran yang dilakukan (*actual role*). Dalam melaksanakan peran yang diembannya, terdapat faktor pendukung dan penghambat.

Dari penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian peran adalah suatu perbuatan atau perilaku yang diharapkan oleh banyak orang atau sekelompok orang terhadap seseorang yang memiliki status atau kedudukan. Berdasarkan hal-hal tersebut maka dapat diartikan bahwa apabila dihubungkan dengan media online terutama pada media yang penulis teliti yaitu kompas.com, peran adalah perilaku yang diharapkan dari seorang individu yang menempati posisi atau kedudukan sosial tertentu.

Jenis-jenis Peran

Jenis-jenis peran menurut Cohen (1992:25) : "Juga memiliki beberapa jenis, yaitu sebagai berikut."

1. Peran nyata (*Anacted Role*) yaitu suatu cara yang betul-betul dijalankan seseorang atau sekelompok orang dalam menjalankan suatu peran.

2. Peranan yang dianjurkan (*Prescribed Role*) yaitu cara yang diharapkan masyarakat dari kita dalam menjalankan peranan tertentu.
3. Konflik peranan (*Role Conflick*) yaitu suatu kondisi yang dialami seseorang yang menduduki suatu status atau lebih yang menuntut harapan dan tujuan peranan yang saling bertentangan satu sama lain.
4. Kesenjangan peranan (*Role Distance*) yaitu pelaksanaan peranan secara emosional.
5. Kegagalan peran (*Role Failure*) yaitu kegagalan seseorang dalam menjalankan peranan tertentu.
6. Model peranan (*Role Model*) yaitu seseorang yang tingkah lakunya kita contoh, tiru, diikuti
7. Rangkaian atau lingkup peranan (*Role Set*) yaitu hubungan seseorang dengan individu lainnya pada dia sedang menjalankan perannya.

Indikator Peran

Indikator Peran merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam suara peran. Ukuran-ukuran tersebut dijadikan tolak ukur dalam suatu peran. Indikator ataupun ukuran peran sangat diperlukan karena akan bermanfaat baik bagi banyak pihak. Adapun survei literatur mengenai indikator yang menjadi ukuran peran adalah sebagai berikut. Menurut Mintzberg dalam buku Pengantar Manajemen (2012:21), ada tiga peran yang dilakukan pemimpin dalam organisasi, yaitu.

1. Peran Antar pribadi (*Interpersonal Role*), dalam peranan antar pribadi, atasan harus bertindak sebagai tokoh, sebagai pemimpin dan sebagai penghubung agar organisasi yang dikelolanya berjalan dengan lancar. Peran ini oleh Mintzberg dibagi atas tiga peran yang merupakan perincian lebih lanjut dari peranan antarpribadi ini, Tiga peran ini dijelaskan sebagai berikut.
 - a. Peran sebagai tokoh (*Figurehead*)
 - b. Peran sebagai pemimpin (*Leader*).
 - c. Peran sebagai pejabat perantara (*Liaison Manager*)
2. Peran yang berhubungan dengan informasi (*Informational Role*), peran Interpersonal diatas meletakkan atasan pada posisi yang unik dalam hal mendapatkan informasi.
 - a. Peran pemantau (*Monitor*), peran ini mengidentifikasi seorang atasan sebagai penerima dan mengemukakan informasi.

Adapun informasi yang diterima oleh atasan ini dapat dikelompokkan atas lima kategori berikut.

- 1) *Internal operations*, yakni informasi mengenai kemajuan pelaksanaan pekerjaan didalam organisasi, dan semua peristiwa yang ada hubungannya dengan pelaksanaan pekerjaan tersebut.
 - 2) Peristiwa-peristiwa diluar organisasi (*external events*), informasi jenis ini diterima oleh atasan dari luar organisasi, misalnya informasi dari langganan, hubungan-hubungan pribadi, pesaing-pesaing, asosiasi-asosiasi dan semua informasi mengenai perubahan atau perkembangan ekonomi, politik, dan teknologi yang semuanya itu amat bermanfaat bagi organisasi.
 - 3) Informasi dari hasil analisis, semua analisis dan laporan mengenai berbagai isu yang berasal dari bermacam-macam sumber sangat bermanfaat bagi atasan untuk diketahui.
 - 4) Buah pikiran dan kecenderungan, atasan memerlukan suatu sasaran untuk mengembangkan suatu pengertian atas kecenderungan yang tumbuh dalam masyarakat, dan mempelajari tentang ide-ide atau buah pikiran yang baru.
 - 5) Tekanan-tekanan, atasan perlu juga mengetahui informasi yang ditimbulkan dari tekanan-tekanandari pihak-pihak tertentu.
- b. Peran Pengambil Keputusan (*Decisional Role*), dalam peran ini atasan harus terlibat dalam suatu proses pembuatan strategi di dalam organisasi yang dipimpinnya.

Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut pendapat beberapa para ahli sebagai berikut. Pengertian Kepemimpinan menurut Handoko (2009:295):“ Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunya seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerja mencapai tujuan dan sasaran.”

Menurut Sedarmayanti (2017:363): “Kepemimpinan adalah seluruh aktifitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama mencapai suatu tujuan yang diinginkan bersama.”

Dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan dari definisi diatas bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain, kelompok dan bawahan, kemampuan untuk mengarahkan tingkah laku orang lain, mempunyai kemampuan ataupun

keahlian khusus di dalam bidang yang diharapkan oleh kelompoknya guna mencapai tujuan dan sasaran.

Indikator Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan yang dijabarkan oleh Arifin (2019:2) ada lima diantaranya adalah sebagai berikut.

1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik
2. Kemampuan yang efektivitas
3. Kepemimpinan yang partisipatif
4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan waktu
5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan wewenang

Tipe-Tipe Kepemimpinan

Seorang pimpinan harus mempunyai tipe-tipe yang akan digunakan dalam kepemimpinannya. Terdapat lima gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi menurut Siagian (2014:13) sebagai berikut.

1. Pemimpin Otokratis / Otoriter
Pemimpin yang bersifat otokratis memperlihatkan ciri-ciri sebagai berikut. Memberikan perintah-perintah yang selalu diikuti, menentukan kebijaksanaan bawahan tanpa sepengetahuan mereka.
2. Pemimpin Demokratis
Pemimpin demokratis hanya memberikan perintah setelah mengadakan musyawarah dahulu dengan para anggotanya dan mengetahui bahwa kebijaksanaannya hanya dapat dilakukan setelah dibicarakan dan diterima oleh anggotanya.
3. Pemimpin Liberal atau Lais sez-Fair
Pemimpin liberal yaitu kebebasan tanpa pengendalian. Pemimpin tidak memimpin atau mengendalikan sepenuhnya dan tidak pernah ikut serta dengan bawahannya.
4. Pemimpin Paternalistik
Kepemimpinan paternalistik lebih diidentikkan dengan kepemimpinan yang kebabakan dengan sifat-sifat sebagai berikut.
 - a. Mereka menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak/belum dewasa, atau anak sendiri yang perlu dikembangkan.
 - b. Mereka bersikap terlalu melindungi
 - c. Mereka jarang memberikan kesempatan

kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri.

- d. Mereka hampir tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif.
- e. Mereka memberikan atau hampir tidak pernah memberikan kesempatan pada pengikut atau bawahan untuk mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri.
- f. Selalu bersikap maha tahu dan maha benar.

Asas-Asas Kepemimpinan

Menurut trilogi kepemimpinan Ki Hajar Dewantara, kepemimpinan mempunyai tiga asas, yaitu sebagai berikut.

- a. Ing Ngarso Sung Tulodo
Artinya, pemimpin harus menjadi suri teladan bagi orang-orang di sekitarnya, pemimpin harus berperilaku jujur, disiplin, amanah, adil, dan toleransi.
- b. Ing Madyo Mangun Karso
Artinya, pemimpin harus mampu membangun motivasi dan semangat juang, serta menciptakan iklim kerja yang baik. Pemimpin harus bekerja sama dengan anak buahnya.
- c. Tut Wuri Handayani
Artinya, pemimpin harus mampu memberikan dorongan moral kepada anak buahnya. Pemimpin harus percaya dan yakin pada kemampuan anggotanya serta mengamankan wewenang sesuai kapasitas masing-masing anggota.

Model Kepemimpinan

Dalam kepemimpinan apapun bentuk dari suatu lembaga baik itu swasta, organisasi ataupun Pemerintah tidak lepas dari model kepemimpinan yang dijalankan oleh seorang pimpinan, menurut Rivai (2014:20) ada beberapa model kepemimpinan diantaranya adalah sebagai berikut.

1. Model Kepemimpinan Kontingensi
2. Model Partisipasi Pemimpin Vroom dan Yetton
3. Model jalur-tujuan (Path Goal Model)
4. Teori kepemimpinan situasional Hersey-Blachard

Fungsi Kepemimpinan

Pemimpin dan kepemimpinan terikat dengan sejumlah fungsi tersebut menurut Adair (2018:10): "Berkenaan dengan perencanaan, pendukung,

penginformasian, dan pengevaluasian. Masing-masing fungsi tersebut dijelaskan sebagai berikut."

1. Perencanaan
Perencanaan berkenaan dengan aspek-aspek sebagai berikut.
 - a. Mencari semua informasi yang tersedia
 - b. Mendefinisikan tugas
 - c. Maksud atau tujuan kelompok
 - d. Membuat rencana yang dapat terlaksana dalam kerangka keputusan yang tepat
2. Pemrakarsaan
Pemrakarsaan berkenaan dengan aspek-aspek sebagai berikut.
 - a. Memberikan pengarahan kepada kelompok mengenai sasaran dan rencana
 - b. Menjelaskan mengapa menetapkan sasaran atau rencana merupakan hal yang penting
 - c. Membagi tugas kepada anggota kelompok
 - d. Menetapkan standar kelompok
3. Pengendalian
Pengendalian berkenaan dengan aspek-aspek sebagai berikut.
 - a. Memelihara antara kelompok
 - b. Memenuhi tempo
 - c. Memastikan semua tindakan diambil dalam upaya meraih tujuan
 - d. Menjaga relevansi diskusi
 - e. Mendorong kelompok mengambil tindakan/keputusan.
4. Pendukung
Pendukung berkenaan dengan aspek-aspek sebagai berikut.
 - a. Mengungkapkan pengakuan terhadap orang dan kontribusi mereka
 - b. Memberi semangat kepada kelompok/individu
 - c. Menciptakan tim kerja yang solid
 - d. Meredakan ketegangan dengan humor
 - e. Merukunkan perselisihan atau meminta orang lain menyelidikinya
5. Penginformasian
Penginformasian berkenaan dengan aspek-aspek sebagai berikut:
 - a. Memperjelas tugas dan rencana
 - b. Memberikan informasi baru bagi kelompok
 - c. Menerima informasi dari kelompok
 - d. Membuat ringkasan atas usulan dan gagasan yang masuk akal
6. Pengevaluasian
Pengevaluasian berkenaan dengan aspek-aspek

sebagian berikut:

- a. Mengevaluasi kelayakan gagasan
- b. Menguji konsekuensi solusi yang diusulkan
- c. Mengevaluasi prestasi kelompok
- d. Membantu kelompok untuk mengevaluasi prestasinya sendiri berdasarkan standar yang ada.

Peran Kepemimpinan

Pemimpin berdasarkan konsep teoritis memiliki tanggung jawab yang besar dalam suatu birokrasi pemerintahan maupun swasta. Dengan demikian maka peran pemimpin juga sangat penting dalam usaha mencapai tujuan suatu birokrasi, sehingga diketahui keberhasilan atau kegagalan yang dialami.

Secara operasional ada 5 fungsi pokok dari peran kepemimpinan yang diutarakan oleh Rivai (2012:34), yaitu.

1. Peran instruksi
Peran ini bersifat satu arah, pemimpin menjadi komunikator pihak yang menentukan apa, bagaimana, dan di mana perintah itu dilaksanakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.
2. Peran Konsultasi
Peran ini bersifat komunikasi dua arah. Tahap pertama pada dalam usaha menetapkan keputusan yang mengharuskan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang memperoleh masukan berupa umpan balik atau balasan.
3. Peran partisipasi
Dalam menjalankan tujuan dalam memimpin, pemimpin berusaha untuk mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, bahkan dalam keikutsertaan dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya.
4. Peran pengendalian
Peran pengendalian bertujuan untuk kepemimpinan yang sukses atau efektif dan mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

Pengertian Lurah

Lurah adalah kepala tingkat terendah di Kelurahan sebagai pemimpin dari Perangkat

Daerah Kabupaten atau Kota. Seorang Lurah berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Camat di tingkat kecamatan.

Kelurahan merupakan pembagian wilayah di bawah kecamatan. Kelurahan dipimpin oleh seorang Lurah. Seorang lurah diangkat oleh Walikota atau Bupati dan setiap bulan mendapat gaji dari pemerintah. Sistem kerja kelurahan di atur dalam pasal 7 dan 8 ayat (1), ayat (2) PP Nomor 73 tahun 2005 tentang Kelurahan. Pasal 7 PP Nomor 73 tahun 2005 tentang kelurahan menyebutkan:

Meningkatkan Disiplin Pegawai

Meningkatkan adalah suatu proses atau tindakan yang dilakukan untuk meningkatkan sesuatu, baik secara kualitas maupun kuantitas. Meningkatkan dapat dilakukan pada berbagai hal, seperti prestasi, kinerja, produktivitas, dan lain-lain.

Meningkatkan menurut psikologi adalah suatu proses yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas diri seseorang dengan cara meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan seseorang. Proses meningkatkan diri ini dapat dilakukan dengan cara belajar, berlatih, dan melakukan evaluasi terhadap kinerja diri sendiri.

Dari uraian diatas, maka penulis mengambil kesimpulan meningkatkan adalah suatu proses yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas suatu sistem, proses, atau diri seseorang dengan cara meningkatkan efisiensi, efektivitas dan kualitas hasilnya.

Pengertian Disiplin

Disiplin adalah sikap taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya sebagai tanggung jawab. Disiplin diterapkan dalam berbagai lingkungan, seperti keluarga, pekerjaan dan kehidupan sehari-hari.

Disiplin dapat membantu seseorang untuk mencapai tujuan, fokus dan berpegang pada rencana, mengendalikan diri, menyesuaikan perilaku sesuai norma, mengembangkan tanggung jawab pribadi.

Berdasarkan pendapat tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya

baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

Tujuan Disiplin

Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan utama disiplin pegawai adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok. Menurut Sastrohadwiryo (2003:292) secara khusus tujuan disiplin pegawai, antara lain sebagai berikut.

1. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
2. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
4. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
5. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut.

Menurut Hasibuan (2011:194) faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin pegawai suatu organisasi maupun instansi, diantaranya sebagai berikut.

1. Teladan pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya.
2. Pengawasan
Pengawasan ialah gerakan kasat mata yang sangat efisien saat menciptakan disiplin pegawai instansi. Adanya pengawasan melekat ini artinya pemimpin selalu bersungguh-

sungguh dalam melakukan pengawasan tindakan, adab, semangat kerja dan pencapaian pegawainya.

3. Sanksi hukuman
Sanksi hukuman memiliki peranan yang utama untuk menjaga disiplin pegawai. Adanya sanksi yang besar, pegawai maka tidak berani melakukan pelanggaran terhadap aturan yang ada.
4. Ketegasan
Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang ditetapkan.

Indikator Disiplin Kerja Pegawai

Indikator Disiplin kerja pegawai menurut Hasibuan (2016:17) diantaranya sebagai berikut.

1. Tujuan dan Kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup untuk menantang bagi kemampuan pegawai.
2. Teladan Pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan di jadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur, serta sesuai dengan kata dan perbuatan.
3. Balas jasa
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai terhadap pekerjaan. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.
4. Keadilan
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
5. Pengawasan
Pengawasan adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah dan mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang baik

dalam mendukung terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat.

6. Sanksi Hukum

Hukum berperan penting dalam memelihara disiplin pegawai karena adanya sanksi hukum maka pegawai semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan, sikap dan perilaku disiplin pegawai akan berkurang.

7. Ketegasan.

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukum yang ditentukan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada setiap kantor.

Indikator disiplin pegawai menurut Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Pasal 5 ayat (2) yang dimana isinya adalah kesanggupan pegawai untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang telah ditetapkan dalam Peraturan perundang-undangan. Adapun indikator disiplin pegawai yang dimaksud adalah sebagai berikut.

1. Masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja
2. Menggunakan dan memelihara barang milik negara dengan sebaik-baiknya
3. Menolak segala bentuk pemberian yang berkaitan dengan tugas dan fungsi.

Dari penjelasan diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa seorang pegawai dikatakan disiplin apabila telah mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditentukan dan menjalankan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan baik dalam Peraturan Pemerintah dan Perundang-undangan yang berlaku.

Pengertian Pegawai

Pengertian pegawai menurut Suharno (2008: 23): "Pegawai adalah seseorang yang ditugaskan sebagai pekerja dari sebuah perusahaan untuk melakukan operasional perusahaan, dia bekerja untuk digaji dan sebagai penggerak utama dari setiap organisasi, tanpa mereka organisasi dan sumber daya lainnya tidak akan pernah menjadi sesuatu yang berarti, hal-hal tersebut akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja, kualitas

kerja, disiplin kerja, serta loyalitas pegawai terhadap perusahaan."

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai merupakan modal yang paling penting dalam suatu organisasi, karena berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan tergantung pada pegawai yang melaksanakan tugas dan kewajiban yang ada dalam organisasi. Pegawai yang telah memberikan tenaga maupun pikirannya dalam melaksanakan tugas maupun pekerjaan, baik itu di organisasi pemerintah maupun organisasi swasta akan mendapatkan imbalan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dikerjakan.

Jenis-jenis Pegawai

Jenis-jenis pegawai menurut Hukumonline (2009) terbagi menjadi beberapa berdasarkan statusnya dalam sebuah perusahaan, diantaranya.

1. Karyawan tetap
Karyawan tetap adalah karyawan yang diangkat sebagai karyawan perusahaan dan memiliki kepastian akan keberlangsungan masa kerjanya.
2. Karyawan Kontrak
Karyawan kontrak adalah karyawan yang memiliki hubungan kerja dengan pengusaha berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).
3. Karyawan Freelance atau pekerja lepas
Karyawan freelance atau pekerja lepas adalah seseorang yang bekerja sendiri dan tidak berkomitmen pada suatu perusahaan.

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir Menurut Saputra (2014: 12): "Kerangka berpikir adalah serangkaian konsep dan kejelasan hubungan antar konsep tersebut yang dirumuskan oleh peneliti berdasar tinjauan, dengan meninjau teori yang disusun dan hasil-hasil penelitian yang terdahulu yang terkait. Kerangka pikir ini digunakan sebagai dasar untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian yang diangkat. Atau, bisa diartikan sebagai mengalirkan jalan pikiran menurut kerangka logis (*construct logic*) atau kerangka konseptual yang relevan untuk menjawab penyebab terjadinya masalah."

C. PROSEDUR PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif.

Menurut definisi Sugiyono (2013:9): “Menyatakan penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana penelitian ini adalah instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara gabungan, analisis data bersifat induktif atau kualitatif.”

Dalam hal ini peneliti ingin mengetahui bagaimana peran kepemimpinan lurah dalam memimpin pegawai guna meningkatkan disiplin pegawai di kantor Kelurahan Sukodadi Kota Palembang.

Definisi Konsep

Dalam ilmu sosial, peristiwa, situasi, atau individu yang menjadi fokus perhatian disebut sebagai definisi konsep. Dengan menggunakan satu istilah untuk menggambarkan suatu peristiwa yang berkaitan dengan peristiwa itu, gagasan ini diharapkan dapat mempermudah berpikir, (Singarimbun 2006:32).

Definisi konsep adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian keadaan kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial dengan menggunakan istilah untuk beberapa kejadian yang berkaitan satu sama lainnya. Berdasarkan pengertian definisi konsep diatas maka definisi konsep dalam

penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Peran adalah aktivitas yang dijalankan seseorang, suatu lembaga atau organisasi.
2. Kepemimpinan Lurah adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan, ditentukan bersama diantara pemimpin (lurah) dan bawahan (pegawai).
3. Disiplin pegawai adalah merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

Definisi Operasional

Definisi fungsional merupakan komponen penelitian yang memberikan dua jenis definisi fungsional, yaitu definisi fungsional percobaan khusus. Konsep yang dapat diukur dalam penelitian dituangkan dalam definisi operasional ini. Pemberian makna variabel melalui spesifikasi kegiatan, implementasi, atau oprasil yang diperlukan untuk mengukur, mengklarifikasi, atau memanipulasinyamerupakan definisi operasional.

Tabel Definisi Operasional

No	Konsep	Indikator
1.	Peran <i>Menurut pendapat Mintzberg (2012:21)</i>	Indikator Peran adalah sebagai berikut. 1. Peran antar pribadi (<i>Interpersonal Role</i>). 2. Peran yang berhubungan dengan informasi (<i>Informational Role</i>). 3. Peran pengambilan keputusan (<i>Decisional Role</i>)
2.	Kepemimpinan <i>Menurut pendapat Arifin (2019:2)</i>	Pemimpin harus memiliki sifat-sifat sebagai berikut. 1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik 2. Kemampuan yang efektivitas Kepemimpinan yang partisipatif Kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan waktu 3. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan wewenang
3.	Disiplin Pegawai <i>Menurut Peraturan No 94 Tahun 2021 Pemerintah Pasal 5 ayat(2).</i>	Indikator Disiplin Pegawai adalah sebagai berikut 1. Masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja 2. Menggunakan dan memelihara barang milik negara dengan sebaik-baiknya Menolak segala bentuk pemberian yang 3. berkaitan dengan tugas dan fungsi.

Informan Penelitian

Informan Penelitian menurut Kuntoro (2003:72) adalah keseluruhan subjek atau objek penelitian yang dipakai secara langsung sebagai

sasaran penelitian yang akan digali dari berbagai informasi sesuai dengan permasalahan yang diidentifikasi dan tujuan penelitian.

Tabel Informan Penelitian

No.	Informan Penelitian	Jumlah
1.	Lurah	1 orang
2.	Sekretaris Lurah	1 orang
3.	Kasi Pemerintahan	1 orang
4.	Kasi Pembangunan Masyarakat	1 orang
5.	Masyarakat	3 orang
	Jumlah	7 orang

Teknik Pengumpulan Data

Penulis menggunakan berbagai metode pengumpulan data untuk mengumpulkan informasi yang dibutuhkan, Ridwan (2004:137): "Mendefinisikan instrumen pengumpulan data sebagai alat yang dipilih dan dimanfaatkan oleh penulis dalam kegiatan pengumpulan datanya agar kegiatan tersebut sistematis dan mudah. Metode pengumpulan data merupakan teknik atau metode yang dapat digunakan penulis untuk mengumpulkan data."

Metode pengumpulan data yang diuraikan sebagai berikut.

1. Observasi

Observasi adalah suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui observasi yang disertai dengan pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran.

2. Wawancara

Wawancara digunakan untuk memperoleh keterangan maupun penjelasan dari narasumber /informan dengan cara melakukan wawancara secara langsung dan mendalam untuk mendapatkan sebuah informasi yang tepat dan akurat.

3. Studi Pustaka

Bahan-bahan yang mendukung atau berkaitan dengan masalah penelitian dikumpulkan dengan menggunakan metode ini, seperti data dari buku, internet, jurnal, dan sumber lain yang digunakan.

4. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan catatan-catatan atau foto-foto yang ada dilokasi penelitian serta sumber-sumber lain yang relevan dengan objek penelitian di Kelurahan Sukodadi Kota Palembang.

Teknik Analisa Data

Sugiyono (2014:2): "Mengartikan analisis data sebagai pencarian dan penyusunan data secara sistematis yang diperoleh dari wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi. Hal ini mencakup pengorganisasian data ke dalam kategori-kategori,

mendeskripsikannya ke dalam unit-unit, mensintesisikannya, menyusunnya menjadi pola-pola, memilih apa yang penting dan apa yang akan dipelajari, serta menarik kesimpulan yang mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain. Dalam penelitian ini, analisis model interaktif digunakan sebagai metode analisis data.

Ada sejumlah langkah yang terlihat dalam mempraktikkan analisis data. Tahapan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah.

1. Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah proses pengumpulan data untuk penelitian dilakukan secara bersamaan dengan bagian lain selama kegiatan penelitian dengan menggunakan satu kali atau lebih metode pengumpulan data.

2. Reduksi Data.

Reduksi Data menurut Sugiyono (2018:247) : "Mengatakan bahwa meruksi data bearti merangkum, memilih hal-hal yang paling memusatkan perhatian pada hal-hal yang paling penting, mencari tema dan pola, dan pada akhirnya memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah pengumpulan data tambahan.

3. Penyajian Data

Setiap data yang diperoleh disajikan dalam bentuk daftar kategori, kemudian melakukan penafsiran dan memberikan interpretasi adalah memberikan arti yang luas dari penemu penelitian, penyelesaian masing-masing data yang relevan dan jelas.

4. Kesimpulan

Melakukan pemahaman terhadap informasi yang didapat kemudian mencari makna dari catatan mengenai keteraturan, pola-pola, sebab akibat, serta proposisi, kemudian menarik pokok-pokok pikiran, memberi solusi atau tindakan yang perlu dilanjutkan

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pada Bab ini peneliti akan memaparkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan tentang Peran Kepemimpinan Lurah dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai di Kelurahan Sukodadi Kota Palembang. Dalam pengumpulan data, peneliti memilih informan yang berkompeten yang dianggap mampu memberikan informasi serta pemahaman kepada peneliti.

Peran Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai di Kelurahan Sukodadi Kota Palembang

Untuk menilai Peran Kepemimpinan Lurah dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai di Kelurahan Sukodadi Kota Palembang, peneliti menggunakan konsep teori Peran dari Mintzberg (2012:21), konsep Kepemimpinan dari Arifin (2019:2), dan konsep Disiplin Pegawai dari Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Pasal 5 ayat 2. Menurut Mintzberg terdapat indikator yang melandasi Peran Kepemimpinan Lurah dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai di Kelurahan Sukodadi Kota Palembang.

1. Peran

Untuk mendapatkan pemahaman tentang Peran, penulis menggunakan pendapat Mintzberg (2012:21), yaitu sebagai berikut.

a. Peran Antar Pribadi (*Interpersonal Role*)

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka di dapatkan hasil bahwa Peranan Antar Pribadi Lurah Sukodadi dengan masyarakat dan pegawainya sudah berjalan dengan baik. Lurah Sukodadi sudah menjalankan tugasnya dan mampu untuk berhubungan baik dengan pegawai dan bawahannya sehingga menimbulkan rasa nyaman untuk berinteraksi dan mengeluarkan pendapatnya. Seorang pemimpin yang memiliki peranan yang baik guna untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam Visi dan Misinya.

b. Peran yang Berhubungan Dengan Informasi (*Informational Role*)

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka didapatkan hasil bahwa Peranan yang berhubungan dengan informasi Bapak Rahmat Ginanjar, S.IP,. M.Si selaku Pemimpin Lurah Sukodadi dalam menyampaikan informasi kepada bawahannya sudah terlaksana dengan baik. Komunikasi yang transparan dan terbuka dapat mendorong terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara pegawai dan masyarakat Kelurahan Sukodadi..

c. Peran Pengambilan Keputusan (*Desicional Role*)

Peranan pemimpin dalam mengambil keputusan adalah tanggung jawab dan aktivasi yang harus dilakukan. Hal tersebut diperlukan

karena dalam mengambil suatu keputusan pemimpin harus mempertimbangan dampak baik buruknya keputusan tersebut bagi kepentingan bersama.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan informan didapatkan hasil bahwa dalam peranan Lurah Sukodadi dalam mengambil keputusan sudah terlaksana dengan baik. Hal tersebut dapat dilihat dari kemampuan komunikasi lurah terhadap bawahannya dalam pengambilan suatu keputusan dengan cara bermusyawarah dan meminta pendapat kepada pegawai dan masyarakat sebelum mengambil suatu keputusan.

2. Kepemimpinan

Untuk mendapatkan teori Kepemimpinan penulis menggunakan pendapat Arifin (2019:2), yaitu sebagai berikut.

a. Kemampuan untuk Membina Kerjasama dan Hubungan yang Baik

Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam membina kerjasama dan hubungan yang baik kepada semua orang. Seorang pemimpin yang mampu menyampaikan ide atau gagasan dengan jelas dan mendengarkan dengan empati, serta memahami perasaan dan perspektif orang lain, mendorong semangat kerja sama dan saling menghargai, menjalin relasi atau hubungan yang positif di dalam dan luar organisasi merupakan seorang pemimpin yang diharapkan oleh setiap bawahan.

Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi dengan para informan mengenai kemampuan lurah untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik dengan pegawai dan warga maka dapat disimpulkan peran kepemimpinanya Lurah Sukodadi sudah baik. Lurah menjalin hubungan yang baik dengan pegawai dan masyarakat serta menginspirasi agar semua warga masyarakat Sukodadi dapat saling bekerjasama dan saling tolong menolong.”.

b. Kemampuan yang Efektivas

Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi, mengarahkan, dan menginsiprasi bawahannya untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu organisasi. Hal tersebut dibutuhkan untuk dapat mengembangkan dan memperbaiki apabila adanya kekurangan disuatu organisasi untuk dapat menjadi lebih baik.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi

dengan para informan mengenai ke efektifan Lurah dalam mengarahkan dalam penyelesaian tugas dan wewenang yang diberikan maka didapatkan hasil bahwa sudah baik. Lurah memberikan arahan kepada pegawai dan masyarakat agar bertanggung jawab dalam penyelesaian tugas yang diberikan.

c. Kepemimpinan yang Partisipatif

Seorang pemimpin harus melibatkan bawahannya dalam proses pengambilan suatu keputusan. Pemimpin yang partisipatif terbuka terhadap masukan, ide, dan pendapat dari orang lain serta mendorong kerja sama dan tanggung jawab bersama.

Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi dengan para informan mengenai kepemimpinan yang partisipatif didapatkan hasil bahwa Lurah Sukodadi sudah baik. Lurah memberikan kesempatan kepada pegawai dan warga untuk berpartisipasi dan menyampaikan pendapatnya dalam suatu kegiatan yang berhubungan agar dapat memberikan pendapat dan gagasannya.

d. Kemampuan dalam Mendelegasikan Tugas dan Waktu

Seorang pemimpin harus mampu mendelegasikan tugas, dan waktu dengan baik. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada ASN dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai harus memenuhi tugas dan tanggung jawab sebagai bentuk disiplin kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi dengan para informan mengenai kemampuan lurah dalam mendelegasikan tugas dan waktu sudah baik. Sikap disiplin lurah dalam mengarahkan dan memberikan tugas kepada bawahannya sesuai dengan tugas masing-masing sehingga segala kegiatan pelayanan dapat berjalan dengan tepat waktu dan efisien.

e. Kemampuan dalam Mendelegasikan Tugas dan Wewenang

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dengan para informan tentang bagaimana cara lurah mendelegasikan tugas dan wewenang sudah berjalan baik. Lurah mendelegasikan tugas dan wewenang secara tepat dan transparan serta memberikan tanggung jawab kepada pegawai dan masyarakat dalam menyelesaikan tugas yang

diberikan sehingga memberikan kesempatan kepada pegawai dan masyarakat untuk dapat bertanggung jawab akan tugas yang diberikan.

3. Disiplin Pegawai

Untuk mendapatkan disiplin pegawai penulis menggunakan Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021 Pasal 5 ayat 2 sebagai berikut.

a. Masuk Kerja dan Mentaati Ketentuan Jam Kerja

Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi dengan para informan mengenai disiplin waktu masuk kerja lurah Sukodadi sudah baik. Sikap tepat waktu dan keteraturan jadwal beliau mencerminkan komitmen dalam memberikan pelayanan yang efisien kepada masyarakat. Disiplin waktu yang dilakukan lurah menciptakan lingkungan kerja pemerintahan yang profesional yang pada akhirnya memberikan manfaat positif bagi seluruh pegawai dan masyarakat Kelurahan Sukodadi.

b. Menggunakan dan Memelihara Barang milik Negara dengan Sebaik-baiknya

Pengelolaan barang milik Negara adalah suatu proses dalam mengelola kekayaan atau aset yang telah ada sebelumnya yang diperoleh dari beban APBN atau perolehan lainnya yang sah, yang dapat dimanfaatkan dalam kegiatan pemerintahan maupun masyarakat.

Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi dengan para informan mengenai menggunakan barang-barang milik negara di Kelurahan Sukodadi sudah baik. Aset-aset negara digunakan dan dijaga dengan baik agar dapat digunakan dalam jangka waktu yang lebih lama dan dapat digunakan untuk kepentingan pelayanan kepada masyarakat.

c. Menolak Segala Bentuk Pemberian yang Berkaitan dengan Tugas dan Fungsi

Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi dengan para informan mengenai bagaimana cara menolak segala bentuk pemberian yang berkaitan dengan tugas dan fungsi di Kelurahan Sukodadi maka sudah berjalan baik. Lurah memberikan himbauan kepada bawahannya untuk tidak menerima pemberian dalam bentuk apapun untuk mempercepat pelayanan yang diberikan kepada warga. Petugas pun dengan sadar tidak melakukan kecurangan kepada masyarakat

dengan meminta uang atau barang agar dapat menyelesaikan suatu dokumen yang dibutuhkan.

Pembahasan

Pada bagian ini memaparkan pembahasan dari hasil penelitian yang berupa hasil observasi, dokumentasi dan wawancara dengan informan peneliti di Kelurahan Sukodadi Kecamatan Sukarame Kota Palembang, sehingga mendapatkan hasil dan pembahasan sebagai berikut.

A. Peran

a. Peran Antar Pribadi

Peran Antar Pribadi Lurah Sukodadi dengan masyarakat dan pegawainya sudah berjalan dengan baik. Lurah Sukodadi sudah menjalankan tugasnya dan mampu untuk berhubungan baik dengan pegawai dan bawahannya sehingga menimbulkan rasa nyaman untuk berinteraksi dan menegeluarkan pendapatnya.

b. Peran yang berhubungan dengan informasi

Peran yang berhubungan dengan informasi di Kelurahan Sukodadi sudah berjalan dengan baik, Bapak Rahmat Ginanjar, S.IP., M.Si selaku Pemimpin Lurah Sukodadi dalam memberikan informasi kepada pegawai dan masyarakat dilakukan secara transparan dan terbuka sehingga mendorong terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara pegawai dan masyarakat Kelurahan Sukodadi.

c. Peran Pengambilan Keputusan

Peran Lurah Sukodadi dalam mengambil keputusan sudah terlaksana dengan baik. Hal tersebut dapat dilihat dari kemampuan komunikasi lurah terhadap bawahannya dalam pengambilan suatu keputusan dengan cara bermusyawarah dan meminta pendapat kepada pegawai dan masyarakat sebelum mengambil suatu keputusan.

B. Kepemimpinan

a. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik

Seorang Lurah harus mampu membina kerjasama dan hubungan yang baik yang merujuk pada keterampilan interpersonal, kepemimpinan, dan komunikasi yang dimiliki lurah dalam membangun sinergi dengan berbagai pihak baik internal (staff kelurahan) maupun eksternal (warga masyarakat dan tokoh pemuka adat), serta lembaga lainnya. Berdasarkan wawancara masyarakat

mengatakan bahwa Lurah Sukodadi memiliki hubungan yang baik kepada warganya, hal tersebut dibuktikan dengan bagaimana Lurah Sukodadi dikenal oleh warganya karena keramahan, dan kesopanan lurah Sukodadi.

b. Kemampuan yang Efektivitas

Kemampuan Lurah yang efektif merujuk pada keterampilan dan kecakapan lurah dalam menjalankan tugas pemerintahan, pelayanan publik, serta pembangunan masyarakat secara optimal, efisien, dan berdampak nyata. Efektivitas Lurah Sukodadi mencakup sejauh mana mampu mencapai tujuan kelurahan Sukodadi dengan memanfaatkan sumber daya yang ada secara bijak dan menghasilkan yang bermanfaat bagi warga masyarakat Kelurahan Sukodadi.

c. Kepemimpinan yang Partisipatif

Lurah yang partisipatif adalah lurah yang dimana melibatkan masyarakat, dan perangkat lurah secara aktif dalam proses perencanaan, pengambilan keputusan, pelaksanaan, hingga evaluasi program pembangunan dan pelayanan publik di wilayah Kelurahan Sukodadi. Lurah sebagai pemimpin menekankan pada kerja sama, dan pemberdayaan masyarakat sebagai mitra dalam pemerintahan di Kelurahan Sukodadi.

d. Kemampuan dalam Mendelegasikan Tugas dan Waktu

Kemampuan lurah dalam mendelegasikan tugas dan waktu sudah baik. Sikap disiplin Lurah dalam mengarahkan dan memberikan tugas kepada bawahannya sesuai dengan tugas masing-masing sehingga segala kegiatan pelayanan dapat berjalan dengan tepat waktu dan efisien.

e. Kemampuan dalam Mendelegasikan Tugas dan Wewenang

Lurah mendelegasikan tugas dan wewenang sudah berjalan baik. Lurah mendelegasikan tugas dan wewenang secara tepat dan transparan serta memberikan tanggung jawab kepada pegawai dan masyarakat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga memberikan kesempatan kepada pegawai dan masyarakat untuk dapat bertanggung jawab akan tugas yang diberikan

C. Disiplin Pegawai

a. Masuk Kerja dan Mentaati Ketentuan Jam Kerja

Disiplin waktu masuk kerja lurah Sukodadi sudah baik. Sikap tepat waktu dan keteraturan

jadwal beliau mencerminkan komitmen dalam memberikan pelayanan yang efisien kepada masyarakat. Disiplin waktu yang di lakukan lurah menciptakan lingkungan kerja pemerintahan yang profesional yang pada akhirnya memberikan manfaat positif bagi seluruh pegawai dan masyarakat Kelurahan Sukodadi. Lurah juga memberikan sanksi dan teguran yang tegas bagi pegawai yang melakukan pelanggaran.

b. Menggunakan dan memelihara barang milik negara dengan sebaik-baiknya

Dalam menggunakan barang-barang milik negara di Kelurahan Sukodadi sudah baik. Aset-aset negara digunakan dan dijaga dengan baik agar dapat digunakan dalam jangka waktu yang lebih lama dan dapat digunakan untuk kepentingan pelayanan kepada masyarakat.

c. Menolak segala Bentuk Pemberian yang berkaitan dengan Tugas dan Fungsi

Menolak segala bentuk pemberian yang berkaitan dengan tugas dan fungsi di Kelurahan Sukodadi maka sudah berjalan baik. Lurah memberikan himbauan kepada bawahannya untuk tidak menerima pemberian dalam bentuk apapun untuk mempercepat pelayanan yang diberikan kepada warga. Petugas pun dengan sadar tidak melakukan kecurangan kepada masyarakat dengan meminta uang atau barang agar dapat menyelesaikan suatu dokumen yang dibutuhkan.

E. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan melibatkan 7 orang sebagai informan menunjukkan Peran Kepemimpinan Lurah dalam Meningkatkan Disiplin pegawai di Kelurahan Sukodadi sudah memenuhi kriteria dan sudah baik. Berikut pemaparan hasil wawancara yang telah dilakukan.

A. Peran

Peran Kepemimpinan Lurah Sukodadi sudah berjalan dengan baik. Lurah sudah menjalankan peranan antar individu, peranan yang berhubungan dengan informasi, dan peranan dalam pengambilan keputusan berdasarkan dengan prosedur yang berlaku. Dalam peranan antar individu Lurah berhubungan baik dengan pegawai dan masyarakat sehingga menimbulkan rasa nyaman dalam berinteraksi, pada peranan yang berhubungan

dengan informasi Lurah berkomunikasi secara transparan dan terbuka sehingga menciptakan hubungan kerja yang harmonis, sedangkan pada peranan dalam pengambilan keputusan Lurah meminta pendapat dan berdiskusi kepada masyarakat dan bawahannya dalam pengambilan suatu keputusan.

B. Kepemimpinan

Kepemimpinan Lurah Sukodadi sudah berjalan dengan baik. Kepemimpinan Lurah dalam membina kerjasama dan hubungan yang baik, efektivitas, partisipatif, serta mendelegasikan tugas, waktu, dan wewenang sudah berjalan sesuai dengan prosedur yang ditentukan. Dalam membina kerjasama dan hubungan, Lurah dapat menjadi inspirasi bagi masyarakat dan pegawai, efektivitas lurah dalam mendelegasikan tugas kepada pegawai agar dapat selesai tepat waktu dan bertanggung jawab serta Lurah memberikan kesempatan kepada pegawai dan masyarakat untuk berpartisipasi dalam menyampaikan pendapatnya.

C. Disiplin Pegawai

Disiplin pegawai Kelurahan Sukodadi sudah berjalan dengan baik, hal tersebut dibuktikan dengan jam masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja, menggunakan dan memelihara barang milik negara dengan baik dan menolak segala bentuk pemberian yang berkaitan dengan tugas dan fungsi. Pegawai Kelurahan Sukodadi sudah mengikuti peraturan jam kerja sesuai dengan Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021, pegawai Kelurahan juga menggunakan dan menjaga barang milik negara dengan bertanggung jawab. Dan dalam memberikan pelayanan pegawai Kelurahan Sukodadi menolak segala pemberian yang dapat mengganggu objektivitas dan profesionalisme dalam menjalankan tugas.

Saran

Berdasarkan hasil simpulan diatas, maka peneliti mencoba memberikan saran yaitu sebagai berikut.

A. Peran

Peran Lurah Sukodadi dalam menjalankan tugasnya sudah dilakukan dengan baik, diharapkan kedepannya dapat terus ditingkatkan dan dipertahankan sehingga Kelurahan Sukodadi dapat terus semakin berkembang. Serta diharapkan jumlah pegawai di Kelurahan Sukodadi dapat

dimaksimalkan mengingat jumlah pegawai Kelurahan yang tersedia sekarang dinilai kurang.

B. Kepemimpinan

Kepemimpinan Lurah Sukodadi sudah berjalan dengan baik. Diharapkan semakin ditingkatkan dan dapat menjadi contoh bagi pegawai dan masyarakat Sukodadi sehingga menjadi inspirasi dan teladan bagi generasi penerus. Dan semoga Lurah Sukodadi mampu mengelola Sumber Daya Manusia di Kelurahan Sukodadi dan terus memotivasi stafnya

C. Disiplin pegawai

Disiplin pegawai Kelurahan Sukodadi sudah berjalan dengan baik. Semoga terus dipertahankan dan dapat ditingkatkan lagi agar kedepannya Kelurahan Sukodadi terus maju dan berkembang menjadi Kelurahan terbaik. Serta Lurah dapat memberikan sanksi yang jelas dan tegas apabila terjadi pelanggaran serta meningkatkan pengawasan apabila ada pegawai yang melanggar disiplin di Kelurahan Sukodadi.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Samsul. 2019. *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah.*
- Cogen, B.J. & Sahat. 1992. *Sosiologi Suatu Pengantar.* Jakarta : Rineka Cipta.
- Drucker, Peter, M. 2001. *People And Performance.* Woburn : Butterworth Heneimann.
- Handoko, Hani. 2009. *Manajemen Edisi 2.* Yogyakarta : BPEC.
- Harbani, Pasolong. 2013. *Kepemimpinan Birokrasi.* Bandung : CV. Alfabeta.
- Malayu, S.P, Hasibuan. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung : PT. Bumi Aksa
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi.* Jakarta : Bumi Aksa Miftah, Theah. — 2012. *Kepemimpinan Dalam Manajemen.* PT. Grafindo Persada : Jakarta
- Sastrohadwiryono, B. Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia.* Universitas Sultan Ageng Tirtayasa : Bumi Aksara
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Bandung : PT. Refika Aditama.
- Siswanto. 2012. *Pengantar Manajemen.* PT. Bumi Aksara: Jakarta
- Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudaiman, dan Yunan, Danim. STIA Satya Negara. 2024. *Buku Pedoman Penyusunan Skripsi.*
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, dan R&D.* Bandung: CV. Alfabeta. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, dan R&D.* Bandung: CV. Alfabeta.
- _____. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, dan R&D.* Bandung: CV. Alfabeta.
- Peraturan Pemerintah :**
- Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Sumber Lain :**
- Internet.**
- Zenianto, Binar, Tantra. 2021. *Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kelurahan VIM Distrik Abepura Kota Jayapura Provinsi Papua,(Online)*
([https://sg.docworkspace.com/d/sIJaeMAp_i_gboG?sa=wa&ps=1&fn=RING_Kasan%20la_Binar%20tantra%20zenianto_28.1340_Kepemimpi_Nan%20lurah%20dalam%20meningkatkan%20disiplin%20pns%20di%20kelurahan%20vim%20distrik%20abepura%20kota%20jayapura%20provinsi%20papua%20\(1\).Pdf](https://sg.docworkspace.com/d/sIJaeMAp_i_gboG?sa=wa&ps=1&fn=RING_Kasan%20la_Binar%20tantra%20zenianto_28.1340_Kepemimpi_Nan%20lurah%20dalam%20meningkatkan%20disiplin%20pns%20di%20kelurahan%20vim%20distrik%20abepura%20kota%20jayapura%20provinsi%20papua%20(1).Pdf))
- Diakses 22 November 2024.
- Angela, Fransiska. 2016. *Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Kedabang Kecamatan Sintang Kabupaten Sintang, (Online)*
(<http://fisipuntan.org/jurnal/index.php/governance/article/view/1002>) diakses 22 November 2024.