

**KEPEMIMPINAN LURAH DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KELURAHAN VIM DISTRIK ABEPURA
KOTA JAYAPURA PROVINSI PAPUA**

Binar Tantra Zenianto
NPP. 28.1340
Asdaf Kota Jayapura Provinsi Papua
Program Studi Politik Pemerintahan

Email: binarliverpool@gmail.com

ABSTRACT

Employees everywhere and whatever are required to be disciplined, as well as civil servants, especially in Vim Village, Abepura District, Jayapura City. Civil Servant Discipline in Vim Village needs to be improved because Discipline is a basic trait that must be possessed by every employee. To improve employee discipline in the Vim Village, motivation is needed from the leader, in this case the Lurah Leadership. The purpose of this study was to determine and analyze the Lurah's leadership techniques in improving the discipline of Civil Servants, to determine the inhibiting factors, and to determine the efforts made by the Lurah in overcoming obstacles. This research method is descriptive qualitative with an inductive approach. Data collection techniques used through observation, interviews, and documentation. Technical analysis of data is done by reducing data presentation of data, drawing conclusions, and triangulation of data. The results showed that of the six leadership techniques had been implemented by Lurah Vim but not optimal because there were still some employees who were not disciplined. Inhibiting factors that affect the leadership of the Lurah such as the lack of employee skills, and the lack of awareness within each employee about discipline. The efforts made by the Vim Village Head are by always reminding employees to always be disciplined, giving sanctions according to applicable regulations, providing skill courses that support employees in carrying out their duties.

Keywords: *Discipline, Leadership, Civil Servant*

ABSTRAK

Pegawai dimanapun dan apapun dituntut untuk disiplin, demikian juga pegawai negeri sipil khususnya di Kelurahan Vim Distrik Abepura Kota Jayapura. Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kelurahan Vim perlu ditingkatkan karena Disiplin merupakan sifat dasar yang harus dimiliki oleh setiap pegawai. Untuk meningkatkan disiplin pegawai di Kelurahan Vim perlu motivasi dari pemimpinnya dalam hal ini Kepemimpinan Lurah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis teknik kepemimpinan Lurah dalam meningkatkan disiplin Pegawai Negeri Sipil, untuk mengetahui faktor penghambat, dan untuk mengetahui upaya yang dilakukan Lurah dalam mengatasi hambatan. Metode penelitian ini adalah dekriptif Kualitatif dengan pendekatan induktif. Teknik pengumpulan data yang digunakan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknis analisis data dilakukan dengan reduksi data penyajian data, penarikan kesimpulan, dan triangulasi data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari enam teknik kepemimpinan sudah dilaksanakan oleh Lurah Vim tetapi belum optimal karena masih ditemukan beberapa pegawai yang belum disiplin. Faktor penghambat yang mempengaruhi kepemimpinan Lurah seperti kurangnya keterampilan

pegawai, dan masih kurangnya kesadaran dalam diri setiap pegawai tentang disiplin. Upaya yang dilakukan oleh Lurah Vim adalah dengan cara selalu mengingatkan kepada para pegawai untuk selalu disiplin, memberikan sanksi sesuai peraturan yang berlaku, memberikan kursus-kursus keterampilan yang menunjang para pegawai dalam pelaksanaan tugasnya.

Kata Kunci : Kedisiplinan, Kepemimpinan, , Pegawai Negeri

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Salah satu tolak ukur prinsip pelaksanaan pemerintahan yang baik adalah dengan melihat tingkat kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil dalam menjalankan tugas. Kedisiplinan sudah seharusnya mutlak harus dimiliki dalam diri seorang pegawai negeri sipil yang dilakukan pada setiap rutinitas keseharian. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 diundangkan sebagai pembaruan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 yang memuat asas kepegawaian, dan peraturan pemerintah Nomor 53 tahun 2010 yang terkait dengan disiplin aparatur sipil negara diharapkan dapat menjadi dasar yang bersih dan legal untuk membentuk lembaga-lembaga yang profesional di bidang pemerintahan. Disiplin penting untuk perkembangan sebuah organisasi, terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat lebih mendisiplinkan diri, baik individu maupun kelompok. Selain itu, disiplin berguna untuk mendidik karyawan agar mematuhi dan menikmati regulasi, prosedur, dan kebijakan yang ada untuk menghasilkan kinerja yang baik. Seperti pada Kelurahan Vim Distrik Abepura yang selalu berusaha untuk dapat memberikan pelayanan yang baik dan memuaskan kepada masyarakat. Dengan tujuan tersebut maka para pegawai di Kelurahan Vim dituntut agar mampu meningkatkan kesadaran dirinya dalam hal kedisiplinan. Untuk dapat mewujudkan hal tersebut dibutuhkan kepemimpinan seorang Lurah dalam manajemen para pegawainya. Kepemimpinan dalam suatu organisasi memiliki berbagai macam pengaruh, termasuk perilaku pegawai, dan kemampuan untuk memobilisasi kepemimpinan pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai. Lurah adalah seseorang yang dianggap mampu memimpin jalannya suatu pemerintahan pada kelurahan tertentu dengan maksud agar pemerintahan pada suatu pemerintahan berjalan dengan sebagaimana mestinya. Lurah sebagai orang yang dipercaya oleh masyarakat sekitar memiliki beban tanggung jawab terhadap jabatan yang diembannya untuk dapat menjalankan roda pemerintahan dengan baik. Faktor Kepemimpinan bisa menjadi faktor utama yang menjadikan tidak berkembangnya sebuah organisasi karena ketidakmampuan dalam memimpin. Kepemimpinan Lurah tersebut diharapkan mampu untuk mengembangkan kedisiplinan para Pegawai Negeri Sipil di lingkungan kerjanya. Oleh sebab itu untuk mengetahui bagaimana dan sejauh mana kepemimpinan seorang Lurah dalam menjalankan pemerintahannya pada tingkat kelurahan dan apa saja upaya yang dilakukan Lurah dalam meningkatkan disiplin para Pegawai Negeri Sipil di kelurahan tersebut, juga faktor-faktor apa saja yang mempengaruhinya dibutuhkan sebuah pengkajian secara ilmiah melalui penelitian guna menciptakan dan mewujudkan pemerintahan yang ideal seperti yang sama-sama kita cita-citakan dari dulu yakni sebuah pemerintahan yang baik, bersih, jujur, terbuka, cepat efektif dan juga efisien dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang membutuhkan.

1.2. Permasalahan

Untuk mengetahui lebih jauh bagaimana kepemimpinan Lurah dalam meningkatkan disiplin pegawai negeri sipil di Kelurahan Vim Distrik Abepura Kota Jayapura dikarenakan masih terdapatnya beberapa permasalahan disiplin yang terjadi di kantor Kelurahan Vim Seperti :

1. Masih ditemukannya pegawai yang sering melakukan pelanggaran disiplin seperti datang terlambat, bermalas-malasan dalam bekerja, pulang sebelum waktunya, dan penyimpangan-penyimpangan lainnya.

2. Adanya faktor penghambat seorang Lurah dalam meningkatkan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kelurahan Vim Distrik Abepura Kota Jayapura.
3. Belum disiplinnya beberapa pegawai dalam hal ini ketepatan waktu walaupun letak kantor Kelurahan yang berada di tengah kota dengan berbagai fasilitas yang ada.

Teknik kepemimpinan Lurah yang dilakukan oleh Lurah Vim sudah seharusnya di kaji dan dievaluasi dikarenakan masih ditemukannya beberapa pegawai yang belum disiplin dan bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh masyarakat.

1.3. Penelitian Sebelumnya

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu, yakni dalam konteks Kepemimpinan Lurah dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di tempatnya. Penelitian Lola Vita Loka Tamba berjudul *Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Kelurahan Alalak Selatan* (Tamba, Lola Vita Loka, 2020), menemukan bahwa kepemimpinan Lurah Alalak Selatan didominasi oleh gaya kepemimpinan Lurah demokratis terutama gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai yang berkaitan dengan berbagai kegiatan kelurahan yang sebagian besar pegawai berkinerja tinggi, baik dalam mengerjakan tugas-tugas organisasi kelurahan maupun tugas-tugas pelayanan kepada masyarakat. Penelitian Fransiska Angela menemukan bahwa gaya kepemimpinan lurah berupa gaya instruksi, konsultasi, partisipasi, dan delegasi yang diterapkan belum optimal. Gaya kepemimpinan yang paling dominan diterapkan oleh Lurah dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kantor kelurahan Kedabang yaitu gaya delegasi. Gaya ini menjadi kurang optimal karena ketidaksesuaian antara kematangan bawahan dengan gaya yang diterapkan oleh Lurah. Untuk itu, rekomendasi yang diberikan antara lain lebih memberikan dukungan kepada pegawai berupa motivasi dan pengarahan, melaksanakan apel pagi dan apel sore, mengaktifkan fungsi absensi pegawai, diperlukan ketegasan dari pimpinan untuk mengambil suatu kebijakan terkait dengan sanksi bagi yang melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku (Angela, Fransiska 2016). Penelitian Hermanto Posumah menunjukkan bahwa Faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri pada Kantor Kelurahan Madale yaitu pembagian tugas yang tidak merata dan pendidikan yang dimiliki oleh pegawai. Bila kedua faktor tersebut sudah dimiliki oleh setiap pegawai maka dia akan bekerja semaksimal mungkin tanpa melanggar peraturan yang ditetapkan (Posumah, Hermanto 2019). Penelitian Selvia Ningsih menemukan bahwa Faktor-faktor yang mempengaruhi kurang optimalnya pelayanan aparatur karena belum tegasnya Lurah dalam menerapkan sanksi dan pembinaan disiplin (Mohama, Selvia Ningsih 2018). Penelitian Firmansya Ladja menyatakan bahwa Tindakan yang diberikan oleh pimpinan camat kepada bawahannya atau staff di kantor camat yang tidak mentaati peraturan yang berlaku bahwa tindakan yang diberikan berdasarkan dari tingkat kesalahan yang dilakukan oleh pegawai. Hal tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan tentang disiplin pegawai yang berupa peringatan ringan, yaitu peringatan dalam bentuk bimbingan, pengarahan dan motivasi, dengan maksud untuk memberikan atau menimbulkan kesadaran pegawai agar mentaati peraturan disiplin, agar dalam melaksanakan tugas dapat terealisasi dengan baik dan profesional (Ladja, Firmansya 2018).

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh peneliti terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni terkait dengan teknik kepemimpinan seperti apa yang dilakukan oleh seorang Lurah dalam meningkatkan disiplin pegawai negeri sipil di Kelurahan Vim Distrik Abepura Kota Jayapura.

1.5. Tujuan

Penulisan ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis teknik kepemimpinan Lurah, faktor penghambat yang dialami seorang Lurah serta upaya apa saja yang dilakukan oleh seorang Lurah dalam meningkatkan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kelurahan Vim Distrik Abepura Kota Jayapura.

II. METODE

Dalam penulisan ini, metode yang digunakan penulis adalah metode penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif dilakukan bertujuan untuk menggambarkan kejadian atau fakta yang ada dan keadaan yang terjadi saat magang riset terapan pemerintahan berlangsung. Penulis menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Selain itu penulis juga menganalisis data dengan beberapa langkah yang digunakan yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan dan verifikasi. Adapun analisisnya penulis menggunakan teori teknik-teknik kepemimpinan menurut S.Pamudji (1985:114) sebagai berikut :

1. Teknik Pematangan/Penyiapan Pengikut.

Dalam teknik ini dimaksudkan untuk mmberi keterangan yang jelas dan factual kepada orang-orang sehingga mereka dapat mengikuti pemimpin tersebut sesuai hati nurani dan pikiran mereka sendiri.

2. Teknik Human Relations.

Merupakan proses atau rangkaian kegiatan memberi motivasi dan dorongan kepada orang lain agar bersedia mengikuti pemimpinnya melalui berbagai pendekatan tanpa adanya paksaan.

3. Teknik Menjadi Teladan

Dengan memberi contoh sikap yang baik dan rendah hati pemimpin diharapkan dapat menjadi teladan bagi para anggota yang dipimpinnya.

4. Teknik Persuasi dan Pemberian Perintah

Dalam teknik persuasi suasana antara kedudukan pemimpin dan bawahan tidak terdapat batas-batas sehingga dengan kemauan sendiri dan atas tanggung jawab sendiri para bawasanya dapat mengikuti pemimpinnya. Sedangkan teknik pemberian perintah adalah sebuah teknik dimana seorang pemimpin mengarahkan bawasanya sesuai dengan apa yang diperintahkan.

5. Teknik Penggunaan Sistem yang Cocok

Teknik ini bertujuan untuk mempermudah penyampaian perintah oleh pemimpin kepada bawasanya.

6. Teknik Penyediaan Fasilitas

Berbagai fasilitas yang dimaksudkan antara lain :

1. Kecapakan
2. Uang
3. Perlengkapan dan tempat Kerja
4. Waktu
5. Perangsang

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Teknik Kepemimpinan Lurah dalam Meningkatkan Disiplin PNS

Teknik kepemimpinan Lurah Vim sangat berpengaruh pada saat menjalankan kepemimpinannya dalam pemerintahan di Kelurahan Vim. Dengan menggunakan teknik kepemimpinan yang tepat, maka Lurah diharapkan mampu mempengaruhi pegawainya untuk

meningkatkan disiplin kerja. Oleh karena itu, Lurah menerapkan teknik kepemimpinan menurut Pamudji (1985:114). Adapun teknik-teknik kepemimpinan sebagai berikut :

1. Teknik Penyiapan/Pematangan Pengikut
2. Teknik Human Relation
3. Teknik Menjadi Teladan
4. Teknik Persuasi dan Pemberian Perintah
5. Teknik Penggunaan Sistem Komunikasi yang Cocok
6. Teknik Penyediaan Fasilitas-Fasilitas

1. Teknik Penyiapan/Pematangan Pengikut

Teknik Penyiapan/Pematangan Pengikut merupakan suatu kegiatan untuk memberikan pemahaman oleh Lurah kepada pegawai agar bersedia mengikutinya. Teknik inilah yang paling pertama harus dipahami dan dilakukan oleh Lurah sebagai seorang pemimpin. Lurah harus mampu memberikan pemahaman secara jelas mengenai pentingnya disiplin bagi PNS. Karena dengan menerapkan kedisiplinan tinggi akan tercipta kepuasan masyarakat atas pelayanan yang diberikan oleh pegawai di Kelurahan.

Cara. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan bapak Silas Thom Rumbewas, ST selaku Lurah Vim pada hari Senin tanggal 25 Januari 2021 Pukul 10.15 WIT yang bertempat di Kantor Kelurahan Vim disampaikan bahwa langkah yang digunakan dalam teknik penyiapan pengikut adalah yang pertama memberikan keterangan atau penjelasan yang jelas kepada pegawai atau staf tentang apa yang menjadi harapan dan tujuan serta program yang sedang dijalankan dan yang akan dicapai dan konsekuensi atau sanksi atau punishment bagi pegawai atau yang bersangkutan apabila tidak melaksanakan apa yang sudah menjadi ketentuan.

2. Teknik Human Relation

Teknik Human Relation juga diterapkan oleh Lurah Vim dalam menjalankan kepemimpinannya. Lurah sebagai seorang pemimpin menerapkan teknik ini bermaksud untuk memberikan motivasi dan dorongan kepada orang lain dalam pemenuhan kebutuhannya agar berkenan mengikuti kepemimpinannya. Berbagai pendekatan dilakukan oleh Lurah untuk memberikan kesan tanpa paksaan.

Cara. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan bapak Silas Thom Rumbewas, ST selaku Lurah Vim pada Senin, 25 Januari 2021 Pukul 10.15 WIT di Kantor Kelurahan Vim disampaikan bahwa selama ini saya selalu memberikan motivasi dan dorongan kepada seluruh pegawai baik secara perorangan maupun secara menyeluruh tentang kedisiplinan dan kerja sama dalam pelaksanaan tugas serta pelayanan kepada masyarakat. Hal ini perlu saya lakukan untuk dapat menciptakan sinergitas antara suatu seksi dengan seksi lainnya, dan juga antara pegawai yang satu dengan yang lainnya. Motivasi yang diberikan oleh Lurah Vim dengan maksud agar pegawai di Kelurahan Vim dapat termotivasi untuk melaksanakan tugasnya yaitu sebagai abdi masyarakat.

3. Teknik Menjadi Teladan

Lurah Vim menyadari bahwa untuk meningkatkan kedisiplinan pegawainya, haruslah dimulai dari dirinya sendiri. Lurah Vim sebagai seorang pemimpin harus menjadi contoh keteladanan antara lain disiplin waktu, selalu hadir di kantor pada saat jam dinas, tidak pernah meninggalkan kantor tanpa keterangan, menunjukkan sikap perilaku terpuji, mengesampingkan sifat angkuh, mengedepankan sikap rendah hati, sopan, dan ramah dalam melakukan komunikasi sehingga dapat diikuti oleh bawahannya dalam hal ini pegawai di Kelurahan Vim.

Cara. Penulis melakukan wawancara dengan bapak Silas Thom Rumbewas, ST selaku Lurah Vim pada hari Senin, 25 Januari 2021 Pukul 10.15 WIT disampaikan bahwa bentuk

keteladanan yang selama ini saya berikan yaitu yang pertama, mengenai ketepatan waktu karena selaku pimpinan harus memberikan contoh terhadap bawahan. Kemudian yang kedua, mengenai tata krama dan etika dalam memberikan pelayanan yang baik. Kemudian mengenai kerapian dan performance (penampilan) itu yang paling utama sehingga pegawai bisa menyesuaikan dengan pimpinannya. Saya juga menghimbau bawahan saya untuk selalu melakukan pendekatan secara humanis dan persuasif kepada seluruh masyarakat.

4. Teknik Persuasi dan Pemberian Perintah

Teknik persuasi atau ajakan yang dilakukan oleh Lurah Vim kepada pegawainya secara halus bisa dikatakan sangat tepat. Sehingga para pegawai yang dipimpinnya juga merasa rela bersedia mengikuti arahan dan perintahnya tanpa adanya paksaan. Para pegawai juga memberikan respon positif dengan timbulnya kesadaran dalam dirinya untuk terus memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat.

Cara. Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris Kelurahan Vim yaitu Ibu Allreni Andelen pada tanggal 26 Januari 2021 Pukul 10.45 WIT yang bertempat di Kantor Kelurahan Vim disampaikan bahwa Lurah selalu bersikap baik kepada kami pegawai di Kelurahan Vim, dalam memberikan arahan dan perintahnya beliau menggunakan bahasa yang halus sehingga kami sebagai bawahannya sangat merespon baik perintah yang diberikan. Lurah hampir selalu mengadakan pengecekan jumlah pegawai setiap jam 16.00 WIT atau sebelum pegawai pulang. Pada kesempatan itu Lurah selalu mengingatkan kepada kami untuk tetap mempertahankan dan alangkah baiknya kalau bisa meningkatkan kedisiplinannya. Dengan menggunakan teknik persuasi dan pemberian perintah yang dilakukan oleh Lurah Vim kepada pegawainya dapat memunculkan sikap loyalitas dan respek sehingga dapat meningkatkan kesadaran terkait kedisiplinan oleh pegawai Kelurahan Vim.

5. Teknik Menggunakan Sistem Komunikasi Yang Cocok

Untuk menciptakan hubungan yang harmonis antara Lurah dan para pegawainya maka sangat dibutuhkan adanya komunikasi yang baik. Dengan adanya komunikasi yang baik maka diharapkan dapat menimbulkan kerjasama yang saling mendukung dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat.

Cara. penulis melakukan wawancara dengan bapak Silas Thom Rumbewas, ST selaku Lurah Vim pada hari Senin tanggal 25 Januari 2021 Pukul 10.15 WIT terkait seberapa penting penggunaan sistem komunikasi yang baik dalam sebuah kepemimpinan, disampaikan bahwa dalam memberikan arahan dan perintah, saya selalu berusaha menggunakan bahasa yang sopan. Selain saya sebagai seorang pimpinan disini, saya juga sadar bahwa pegawai yang ada di kantor ini ada beberapa yang lebih tua daripada saya. Ini merupakan tantangan buat saya untuk bisa memimpin dan mengarahkan mereka agar mau melakukan apa yang saya perintahkan. Oleh karena itu, saudara benar bahwa dalam menjalankan kepemimpinan diperlukan teknik-teknik kepemimpinan yang tepat. Contohnya ketika saya mengingatkan kepada mereka terkait kedisiplinan, maka saya harus bisa menggunakan bahasa atau komunikasi yang baik agar mereka juga mau melakukan apa yang telah saya perintahkan.

6. Teknik Penyediaan Fasilitas-Fasilitas

Teknik penyediaan fasilitas-fasilitas juga diperlukan dalam menjalankan sebuah kepemimpinan oleh seorang pemimpin. Lurah Vim menyadari dengan memberikan fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan oleh para pegawainya juga diharapkan mampu mempermudah dalam pelaksanaan tugas dan kegiatan. Adapun fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh Lurah bisa berupa barang, uang, waktu, perlengkapan kerja, dan sebagainya.

Cara. Penulis melakukan wawancara dengan bapak Silas Thom Rumbewas, ST selaku Lurah Vim pada hari Senin tanggal 25 Januari 2021 Pukul 10.15 WIT terkait penggunaan teknik

penyediaan fasilitas-fasilitas dalam sebuah kepemimpinannya disampaikan bahwa Saya berusaha untuk memberikan reward berupa materi atau peralatan pendukung yang dapat merangsang dan memotivasi bawahan agar dapat bekerja lebih baik. Hal ini juga harus diperhatikan. Walaupun terkadang terkesan sepele, namun sebagai seorang pemimpin juga harus peka terhadap kebutuhan fasilitas-fasilitas para pegawai. Sehingga para pegawai juga merasa bahwa saya memperhatikan keperluan mereka. Kemudian dengan seperti itu saya berharap dapat memberikan semangat bekerja kepada mereka. Dengan demikian itulah saya bersyukur bahwa mereka sudah mulai mampu menyesuaikan jam kerja yang sebagaimana mestinya. Fasilitas terbaru yang kami buat juga adalah tersedianya grup WhatsApp pegawai Kelurahan. Sehingga memudahkan para pegawai untuk berinteraksi atau sekedar berbagi informasi antar sesama.

3.2 Faktor Penghambat Kedisiplinan PNS di Kelurahan Vim

Para pegawai di Kelurahan Vim masih terbilang sangat sedikit yang sudah sadar akan pentingnya kedisiplinan bagi seorang Pegawai Negeri Sipil. Hal tersebut ditunjukkan dengan hanya beberapa pegawai saja yang mampu datang tepat waktu di kantor Kelurahan Vim. Disamping itu, para pegawai juga terbilang masih belum memiliki target kinerja harian bagi dirinya. Ditambah lagi dengan adanya beberapa pegawai yang sering meninggalkan kantor saat jam kerja tanpa memberikan keterangan kepada Lurah. Hal ini sangat berbanding terbalik dengan apa yang dilakukan oleh Lurah Vim. Karena setiap Lurah tidak ada di kantor maka terlebih dahulu memberitahukan kepada para pegawainya karena ada kegiatan atau urusan yang harus diselesaikan di luar Kantor Kelurahan Vim.

Beberapa faktor yang menghambat Kedisiplinan PNS di Kelurahan Vim yakni :

- a. Karakteristik para pegawai yang berbeda-beda menjadi salah satu kendala bagi Lurah Vim dalam upayanya meningkatkan disiplin pegawai negeri sipil.
- b. Selain itu kendala lainnya adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki oleh Kantor Kelurahan Vim terbilang masih kurang. Dan tidak bisa dipungkiri hal tersebut akan berpengaruh pada kurang disiplinnya para pegawai yang kemudian juga berdampak kepada produktivitas kerja pegawai Kelurahan Vim.

3.3 Upaya Yang Dilakukan Lurah Vim Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil

1. Peningkatan Disiplin Terhadap Para Pegawai

Diperlukan pegawai negeri sipil yang memiliki disiplin tinggi serta memiliki kesadaran sebagai abdi masyarakat untuk dapat memberikan pelayanan prima kepada masyarakat yang membutuhkan pelayanan dari Kantor Kelurahan Vim. Tujuan kerja dapat tercapai apabila semua pegawai mempunyai disiplin yang baik dalam beberapa hal seperti ketepatan waktu saat masuk kantor dan pulang kantor, memiliki rencana kerja harian, serta memiliki visi yang kuat dalam membantu memberikan pelayanan pemerintahan.

Cara. Penulis melakukan wawancara dengan salah satu pegawai Kelurahan Ibu Eroidja Ratang A,md di Kantor Kelurahan Vim pada hari Selasa tanggal 26 Januari 2021 Pukul 10.40 WIT terkait upaya yang dilakukan Lurah Vim dalam meningkatkan disiplin bagi para pegawai disampaikan bahwa Lurah selalu mengingatkan kepada kami agar lebih meningkatkan disiplin dalam hal ini ketepatan waktu dan produktivitas kerja, apabila ada pegawai yang tidak disiplin maka Lurah Vim akan memberikan teguran lisan terlebih dahulu, kemudian apabila pegawai yang sama melakukan pelanggaran disiplin kembali Lurah akan memberikan Surat Teguran kemudian apabila masih melakukan pelanggaran disiplin lagi maka akan ditahan gaji dan TPPnya akan dipotong sehingga tidak terulang kepada pegawai yang lainnya.

2. Peningkatan Keterampilan Bagi Para Pegawai

Pelayanan prima yang diberikan oleh pemerintah Kelurahan Vim dapat tercapai apabila para pegawai memiliki keterampilan yang mumpuni. Karena melalui keterampilan yang dimiliki oleh para pegawai diharapkan mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan sehingga dalam meningkatkan disiplin pegawai dalam hal produktivitas kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Cara. Penulis melakukan wawancara dengan bapak Silas Thom Rumbewas, ST selaku Lurah Vim pada hari Senin tanggal 25 Januari 2021 pukul 10.15 WIT terkait peningkatan keterampilan bagi para pegawainya disampaikan bahwa Peningkatan keterampilan bagi pegawai Kelurahan Vim sebagai pelaksana pelayanan atau abdi masyarakat dilakukan melalui kursus-kursus dan pelatihan yang menunjang pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai. Saya selalu memberikan ruang dan kesempatan kepada mereka untuk meningkatkan kemampuannya dengan mengikuti pelatihan komputer dan sebagainya.

3.4. Diskusi Temuan Utama Penelitian

No	Judul	Peneliti Sebelumnya	Penulis
1.	<i>Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Kelurahan Alalak Selatan (Tamba, Lola Vita Loka 2020)</i>	Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan Lurah Alalak Selatan didominasi oleh gaya kepemimpinan Lurah demokratis	Lurah Vim sudah menerapkan 6 Teknik kepemimpinan yakni : 1. Teknik Penyiapan/Pematangan Pengikut 2. Teknik Human Relation 3. Teknik Menjadi Teladan 4. Teknik Persuasi dan Pemberian Perintah 5. Teknik Penggunaan Sistem Komunikasi yang Cocok 6. Teknik Penyediaan Fasilitas-Fasilitas
2.	<i>Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Kedabang Kecamatan Sintang Kabupaten Sintang (Fransiska Angela, 2016)</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan lurah berupa gaya instruksi, konsultasi, partisipasi, dan delegasi yang diterapkan belum optimal	6 Teknik Kepemimpinan yang digunakan oleh Lurah Vim sudah cukup baik dikarenakan adanya peningkatan disiplin pegawai dari penggunaan absensi manual ke absensi finger print.
3.	<i>Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Di Kantor Kelurahan Module Kecamatan Poso Kota Utara</i>	Faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri pada Kantor Kelurahan Madale yaitu pembagian tugas yang tidak merata dan pendidikan yang dimiliki oleh pegawai.	Faktor Penghambat Lurah Vim dalam meningkatkan disiplin pegawai negeri sipil yakni : a. Masih rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia. b. Karakteristik para pegawai yang berbeda-beda menjadi salah satu kendala bagi

	Kabupaten Poso Posumah, Hermanto 2019 ()		Lurah Vim dalam upaya meningkatkan disiplin pegawai negeri sipil.
4	Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Petirodongi Kecamatan Pamona Utara Kabupaten Poso (Mohama, Selvia Ningsih 2018)	Faktor-faktor yang mempengaruhi kurang optimalnya pelayanan aparatur karena belum tegasnya Lurah dalam menerapkan sanksi dan pembinaan disiplin.	Lurah Vim sudah cukup tegas dengan memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin dengan cara Yang pertama adalah meningkatkan disiplin pegawai negeri sipil disini. Kedua memberi tahu kepada mereka untuk menaati peraturan. Setelah itu menyampaikan sanksi yang harus diterima apabila ada yang melakukan pelanggaran disiplin. Setelah itu memerikan teguran lisan dan tertulis bagi beberapa pegawai yang malas-malasan dan bekerja tidak sesuai dengan harapan. Apabila pegawai tersebut masih saja belum berubah dan tetap melakukan pelanggaran disiplin maka saya akan mengambil kebijakan untuk menahan TPP dan mengusulkan kepada Camat untuk dimutasi ke tempat lain
5	Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Wanea Kota Manado (Ladja, Firmansya 2018)	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana peran dan hubungan antara kepemimpinan dan disiplin kerja.	Untuk mengetahui dan menganalisis teknik kepemimpinan Lurah, faktor penghambat seorang Lurah, dan upaya yang dilakukan Lurah dalam mengatasi hambatan untuk meningkatkan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kelurahan Vim Distrik Abepura Kota Jayapura

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan analisis yang telah penulis lakukan. Maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Teknik Kepemimpinan yang digunakan oleh Lurah Vim dalam meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil sudah sesuai dengan teori teknik-teknik kepemimpinan menurut Pamudji (1985:114) yaitu:

- a. Lurah Vim menggunakan Teknik Penyiapan Pengikut sebagai langkah awal untuk meningkatkan disiplin pegawai negeri sipil dengan selalu memberikan pemahaman dan pentingnya disiplin bagi pegawai negeri sipil di Kelurahan Vim.
 - b. Setelah itu Lurah Vim juga sudah menerapkan Teknik Human Relation dengan baik karena pegawai negeri sipil di Kelurahan Vim dapat termotivasi serta bersemangat untuk menjaga dan meningkatkan kedisiplinannya.
 - c. Lurah Vim juga berhasil mengimplementasikan Teknik Menjadi Teladan bagi para pegawainya dengan mengutamakan sikap, etika, dan penampilan.
 - d. Kemudian dalam Teknik Persuasi dan Pemberian Perintah juga Lurah Vim berhasil menimbulkan sikap loyalitas dan respek dari para pegawainya terhadap perintah yang diberikannya.
 - e. Setelah itu Lurah Vim juga sudah baik dalam menerapkan Teknik Menggunakan Sistem Komunikasi yang Cocok karena selalu menggunakan bahasa yang sopan dan etika yang baik dalam berkomunikasi sehingga perintah yang diberikan menjadi mudah untuk dimengerti oleh para pegawai di Kelurahan Vim.
 - f. Dan yang terakhir dalam menerapkan Teknik Penyediaan Fasilitas-Fasilitas kepada para pegawainya Lurah Vim juga menyadari bahwa harus memperhatikan kebutuhan pegawainya untuk menunjang jalannya pemerintahan ataupun pelayanan yang diberikan oleh Kelurahan Vim kepada masyarakat.
2. Faktor Penghambat Lurah Vim dalam meningkatkan disiplin pegawai negeri sipil yakni :
- a. Masih rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia.
 - b. Faktor lingkungan dan sosial juga menjadi faktor penghambat karena pegawai negeri sipil di Kantor Kelurahan Vim ada beberapa yang merupakan seorang Ibu yang kemudian harus merawat dan terkadang bahkan ada yang harus mengantarkan anaknya sampai di sekolah kemudian barulah datang ke Kantor Kelurahan Vim sebagai abdi masyarakat. Dan juga adanya perbedaan karakteristik setiap Pegawai, Lurah Vim mampu menjawab keraguan masyarakat sekitar.
3. Upaya-upaya yang dilakukan Lurah Vim dalam meningkatkan disiplin pegawai negeri sipil di Kelurahan Vim serta mengatasi masalah atau faktor-faktor penghambat peningkatan kedisiplinan pegawai yaitu :
- a. Melalui pemberian wawasan kepada para pegawai terkait pentingnya kedisiplinan, pemberian sanksi disiplin bagi pegawai yang melanggar peraturan disiplin pegawai negeri sipil.
 - b. Peningkatan keterampilan untuk sumber daya manusia yang lebih berkualitas, serta pengadaan sarana dan prasana penunjang jalannya pemerintahan atau pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Peningkatan disiplin pegawai sudah baik namun belum terlaksana dengan maksimal karena masih ditemukan pegawai Kelurahan Vim yang tidak disiplin dan tidak hadir saat jam kerja tanpa keterangan.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Lurah Vim beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Buku - Buku

- Effendi, Khasan. 2012. *Pemimpin dan Kepemimpinan Pemerintahan*. Bandung : PT.Refika Aditama
- Haris, AI. 2017. *Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Kinerja*. Merangin: AI Haris

Kartini, Kartono. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Rajawali
 Moeloeng, Lexi, J. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : Remaja Rosdakarya
 Nazir, Moh. 2009. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta : Ghalia Indonesia
 Pamudji, S. 1985. *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia*. Jakarta : Bina Aksara
 Siagian, Sondang. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta
 Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
 Syafi'ie, Kencana, Inu. 2003. *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia*. Bandung : Refika Aditama

Tjiharjadi, Semuil, dkk. 2012. *To Be A Great Effective Leader*. Yogyakarta: CV. Andi Offset
Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah.
 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah.
 Peraturan Pemerintah Nomor 73 Tahun 2005 Tentang Kelurahan.
 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Jurnal Internet

Fransiska Angela, 2016 Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Kedabang Kecamatan Sintang Kabupaten Sintang. Diakses pada 4 juli 2021 di <http://fisipuntan.org/jurnal/index.php/governance/article/view/1002>
 Ladja, Firmansya 2018 Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Wanea Kota Manado. Diakses pada 4 juli 2021 di <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jurnaleksekutif/article/view/21769>
 Mohama, Selvia Ningsih 2018 Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Petirodongi Kecamatan Pamona Utara Kabupaten Poso. Diakses pada 4 juli 2021 di <http://repository.unsimar.ac.id/247/>
 Posumah, Hermanto 2019 Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Di Kantor Kelurahan Module Kecamatan Poso Kota Utara Kabupaten Poso. Diakses pada 4 juli 2021 di <http://repository.unsimar.ac.id/176/>
 Tamba, Lola Vita Loka 2020 Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Kelurahan Alalak Selatan. Diakses pada 4 juli 2021 di <http://eprints.uniska-bjm.ac.id/3372/>