

# PERAN LURAH DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI

(Suatu Studi di Kelurahan Banjarejo Kecamatan Bojonegoro Kabupaten  
Bojonegoro)

Heny Suhindarno

Program Studi Ilmu Administrasi Negara, FISIP, Universitas Bojonegoro

Jl. Lettu Suyitno No 2 Bojonegoro

Email : [henysuhindarno@yahoo.co.id](mailto:henysuhindarno@yahoo.co.id)

## *Abstract*

*The Republic of Indonesia Government Regulation Number 53 of 2010 concerning Discipline of Civil Servants explained that what is meant by disciplinary violations is any speech, writing, or act of civil servants who do not comply with their obligations and / or violate the prohibition on PNS discipline, both inside and outside working hours, while the level of work discipline of Banjarejo Urban Village employees is still low. This study aims to explain the role of lurah in improving employee work discipline. The method used is a qualitative approach with data collection of observations, interviews and documentation. Determination of informants used purposive sampling, while the number of informants was numbered 6 people. Data analysis uses data collection, data reduction, data display, and conclusion drawing / verifying. The informant retrieval technique used a purposive snowball sampling technique. The results of the study show that The village head's role in increasing employee discipline is quite good.*

*Keywords: Role of Village Chief, Employee Work Discipline*

## **Abstrak**

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja, adapun tingkat kedisiplinan kerja pegawai Kelurahan Banjarejo dirasa masih rendah. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan peran lurah dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Metode yang digunakan ialah pendekatan kualitatif dengan pengambilan data observasi, wawancara dan dokumentasi. Penentuan informan menggunakan *purposive sampling* , adapun informan teriventarisir sejumlah 6 orang. Analisis data menggunakan *data collection, data reduction, data display, and conclusion drawing/verifying*. Teknik pengambilan informan menggunakan teknik *purposive snowball sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Peran lurah dalam meningkatkan disiplin pegawai sudah cukup baik.

*Kata kunci : Peran Kepala Desa, Disiplin Kerja Pegawai*

## PENDAHULUAN

Dalam rangka mewujudkan PNS yang handal, profesional, dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*), maka PNS sebagai unsur aparatur negara dituntut untuk setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah, bersikap disiplin, jujur, adil, transparan, dan akuntabel dalam melaksanakan tugas.

Untuk menumbuhkan sikap disiplin PNS, pasal 30 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian mengamanatkan ditetapkannya peraturan pemerintah mengenai disiplin PNS, yang kemudian ketentuan mengenai disiplin PNS diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Pasal 229 Undang-undang nomor 23 tahun 2014 menyatakan bahwa, "Kelurahan dipimpin oleh seorang Lurah yang disebut lurah selaku perangkat Kecamatan dan bertanggung jawab kepada camat. Lurah diangkat oleh bupati/wali kota atas usul sekretaris daerah dari pegawai negeri sipil yang memenuhi persyaratan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Sedangkan di dalam Pasal 10 Perbup No.76 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Kecamatan dan Kelurahan Kabupaten Bojonegoro, menyebutkan bahwa Lurah mempunyai tugas :

- a). melaksanakan kegiatan pemerintahan kelurahan;

- b). melakukan pemberdayaan masyarakat;
- c). melaksanakan pelayanan masyarakat;
- d). memelihara ketenteraman dan ketertiban umum;
- e). memelihara prasarana dan fasilitas pelayanan umum;
- f). melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh camat; dan
- g). melaksanakan tugas lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. (Setda Kab. Bojonegoro, 2016; 9)

Lurah yang kedudukannya berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Camat. Dalam pelaksanaan tugasnya, dalam Pasal 5 Perbup No.76 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Kecamatan dan Kelurahan Kabupaten Bojonegoro, Lurah dibantu oleh Sekretaris Kelurahan, Kepala Seksi Pemerintahan, Kepala Seksi Ketenteraman dan Ketertiban Umum, Kepala Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Kesejahteraan Rakyat, kepala Seksi Pelayanan Umum dan Kelompok Jabatan Fungsional.

Selanjutnya pada ayat 3 pasal 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.

Hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap

kewajiban: 1) setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 3, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja; 2) menaati segala peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 4, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja; 3) melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 5, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja; 4) menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 6, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja; 5) mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 7, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja; 6) memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 8, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja; 7) bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 9, apabila pelanggaran berdampak negative pada unit kerja; 8) melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 10, apabila pelanggaran

berdampak negatif pada unit kerja; 9) masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 11 berupa: a) teguran lisan bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 5 (lima) hari kerja; b) teguran tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 6 (enam) sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja; dan c) pernyataan tidak puas secara tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 11 (sebelas) sampai dengan 15 (lima belas) hari kerja; 10) menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 13, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja; 11) memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 14, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; 12) membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 15, apabila pelanggaran dilakukan dengan tidak sengaja; 13) memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 16, apabila pelanggaran dilakukan dengan tidak sengaja; dan 14) menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 17, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja. (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010, p. 5-6)

Namun berdasarkan observasi awal peneliti bahwa tingkat kedisiplinan kerja pegawai Kelurahan Banjarejo yang paling banyak adalah pelanggaran ringan seperti : a) Tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, b) Datang

terlambat, c) Sering tidak mengikuti apel pagi atau pulang, d) Meninggalkan tempat kerja pada saat jam kerja tanpa izin atasan, e) Tidak menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya, f) Tidak memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Maka bagaimanakah peran Lurah dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kelurahan Banjarejo Kecamatan Bojonegoro.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan ialah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini berlokasi di Desa Banjarejo Kecamatan Bojonegoro Kabupaten Bojonegoro. Fokus penelitian ini ialah 1) Kegiatan pembinaan rutin 2) Kegiatan bidang keteladanan 3) Kegiatan persuasi dan penerangan 4) Tingkat Disiplin pegawai.

Pengambilan informan penelitian menggunakan teknik *purposive sampling*, dalam proses penelitian terinventarisir sumber data primer sebanyak 6 informan.

Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan data sekunder dengan cara observasi, wawancara mendalam dan dokumentasi. Dalam menganalisa menggunakan teknik analisis data interaktif *Model miles and Huberman*, yang mengemukakan bahwa “aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas. Aktifitas dalam analisis data, yaitu *data reduction, data display and conclusion drawing/verifying*”.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Konsep dan teori kepemimpinan memiliki nilai yang bersifat Universal,

dalam pengetrapannya tetap memperhatikan perkembangan organisasi, perkembangan jaman dan pula nilai-nilai sosial kemasyarakatan yang ada disekitarnya.

Penerapannya dalam organisasi juga menuntut kemahiran pimpinan, apalagi jika berhadapan dengan perilaku individu bawahan yang cenderung beragam dalam mensikapi pekerjaan.

untuk membentuk perilaku individu pegawai agar memiliki tingkat kedisiplinan yang sesuai dengan tuntutan organisasi, maka langkah-langkah yang dilakukan oleh Lurah sebagai berikut :

### **1. Pembinaan Rutin**

Dalam melakukan pembinaan secara rutin kepada pegawai Kantor Kelurahan Banjarejo melalui “staff meeting” atau pertemuan bersama staf merupakan kegiatan rutin yang dilakukan oleh Lurah Banjarejo dengan pegawainya.

Jalur ke dua yang dilakukan oleh Lurah Banjarejo adalah melalui Inspeksi ruangan dan tata kerapihan. Melalui tata ruang yang baik dengan jalan pengaturan perabotan dan peralatan kantor lainnya pada tempat yang tepat akan menjamin kelancaran pekerjaan maupun kepuasan bekerja bagi para pegawai. Untuk selalu menjaga keteraturan tempat kerja dan kerapihan tata kearsipan dibutuhkan suatu sikap disiplin bagi seluruh pegawai kantor, karena dengan penataan ruang dan kearsipan yang baik setidaknya memberikan kesan baik kepada publik mengenai keadaan efisiensi kerja dari kantor yang bersangkutan.

Disisi lain tetap dalam koridor pembinaan rutin untuk menjaga disiplin kerja pegawai, Lurah Banjarejo tidak segan-segan memberikan peringatan kepada para pegawainya. Peringatan tersebut tidak lain adalah untuk

membangun sikap disiplin kerja pegawai namun masih dalam batas pembinaan agar terjadi perbaikan sikap dan perilaku diwaktu mendatang.

## **2. Ketauladanan**

Di tengah kebudayaan paternalistik, salah satu ciri yang sangat menonjol adalah perubahan sikap dan perilaku melalui model percontohan (ketauladanan) agar terjadi penularan kepada pihak lain dalam hal ini bawahan. Karena pada sisi lain, masyarakat yang berwatak paternalistik cenderung memiliki “hasrat meniru” kepada seseorang yang dianggap penting. Dengan kegiatan ini dimungkinkan akan terjadi umpan balik dari bawahan untuk bertindak sesuai dengan contoh-contoh positif dari pimpinan organisasi.

Bentuk ketauladanan pertama yang dilakukan oleh Lurah Banjarejo adalah kedisiplinan terhadap jam kerja. Tingkat ketauladanan dalam hal kedatangan dan pulang kantor yang dilakukan oleh Lurah Banjarejo

Bentuk ketauladanan ke dua, melalui pemakaian seragam dinas dengan atribut kelengkapannya. Lepas dari setuju dan tidak setuju tentang model-model seragam bagi Pegawai Negeri Sipil, dalam kenyataannya pemakaian seragam dinas secara benar masih merupakan parameter kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil. Dan tidak menutup kemungkinan karena kelalaian pemakaian seragam dinas setidaknya akan memperoleh tegoran/peringatan dari pimpinan dinas/instansi masing-masing.

Bentuk ketauladanan ke tiga adalah memberikan penghargaan kepada pegawai yang dianggap memiliki disiplin dan prestasi kerja. Hal ini perlu dilakukan dalam usaha untuk lebih memanusiawikan bawahan sekaligus memberikan motivasi kepada bawahan

dengan menunjukkan contoh yang terbaik dari yang terjelek.

## **3. Persuasi dan Penerangan**

Penerangan merupakan kegiatan yang dilakukan oleh Lurah Banjarejo yang tujuannya memberikan informasi kepada pihak lain. Sebagai sasaran bisa masyarakat dalam arti luas tetapi bisa juga bersifat terbatas pada pegawai di lingkungan Kantor Kelurahan Banjarejo. Kepada masyarakat luas bentuknya bisa semacam penyuluhan ke desa-desa yang berhubungan dengan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan dan bidang-bidang lain. Karena berhubungan dengan bentuk upaya peningkatan disiplin karyawan, setelah diadakan survei lapangan, jalur-jalur yang digunakan oleh Lurah Banjarejo, terurai sebagai berikut :

Jalur pertama yang digunakan dalam kegiatan penerangan adalah penyampaian informasi melalui “papan pengumuman” yang terpampang dalam ruang tamu. Sudah barang tentu segala informasi yang bisa dibaca siapapun (umum) adalah informasi yang bersifat umum.

Jalur kedua yang dipergunakan dalam kegiatan penerangan adalah melalui rapat kerja. Dalam konsep administrasi, rapat merupakan media pemecahan masalah dan media pengambilan keputusan. Karena itu hasil rapat diagendakan agar bisa ditindak lanjuti dan dijadikan pegangan dalam pelaksanaan. Dalam rapat kerja ini setiap pimpinan organisasi memiliki kewenangan untuk mengambil keputusan yang bersifat mengikat kepada para bawahan. Keputusan yang diambil merupakan bahan informasi bagi setiap bawahan dalam organisasi.

## **4. Tingkat Disiplin Pegawai**

Untuk mengamati tingkat kedisiplinan pegawai di lingkungan

Kantor Lurah Banjarejo, pusat perhatian peneliti difokuskan pada fenomena tingkat kehadiran pada jam kerja.

Kesediaan untuk menggunakan jam kerja secara utuh dalam melaksanakan tugas dan fungsi sesuai dengan bidang kerja dalam organisasi merupakan kewajiban setiap pegawai dalam organisasi. Bahkan dalam suatu organisasi swasta pengaturan dan penggunaan jam kerja nampak lebih ketat dibanding dengan Dinas/Instansi Pemerintah, hal ini terbukti dalam analisa “studi gerak dan waktu” dengan mengambil obyek di organisasi swasta.

Pada dinas/instansi Pemerintah secara umum sudah diatur tentang jam kerja pegawai, dan jika hal ini dipatuhi maka pimpinan organisasi memiliki kewenangan untuk memberikan peringatan atau menjatuhkan sanksi administrasi. Sekalipun demikian masih sering dijumpai pada saat jam kerja para pegawai melakukan aktifitas di luar kantor dimana aktifitas tersebut tidak berhubungan dengan tugas-tugas kedinasan.

Untuk absensi dalam hal ini ditafsirkan sebagai ketidakhadiran pegawai pada hari-hari dinas baik dengan alasan yang jelas maupun alasan yang tidak jelas. Sudah tentu dengan adanya absensi pegawai yang berlebihan akan mengganggu rutinitas pekerjaan dan akan menghambat tujuan organisasi. Bagi organisasi yang sehat tentunya frekuensi absensi pegawai bisa ditekan yang seminim mungkin. Bahkan secara sistematis berencana tentang “siapa akan mengganti siapa” jika dimungkinkan ada pegawai meninggalkan organisasi karena kepentingan dinas.

Selanjutnya untuk mengetahui tingkat disiplin pegawai juga melalui frekuensi tugas yang telah diselesaikan sesuai dengan perencanaan, maka setiap

seksi dalam Kantor Lurah Banjarejo Kabupaten Bojonegoro dituntut menyusun rencana kerja tahunan. Rencana kerja tahunan dalam penyusunannya dipecah menjadi tiap semester dan dalam pelaksanaannya bersifat bulanan. Sehingga dalam prakteknya dijumpai suatu seksi dalam bulan-bulan tersebut memiliki kegiatan yang padat dan seksi yang longgar kegiatan bisa dipasok tenaganya kepada seksi yang kesibukan.

Dari rencana kerja yang telah dilakukan rata-rata dapat diselesaikan tepat waktu, akan tetapi masih ada yang belum terselesaikan dikarenakan adanya tugas yang lainnya.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis penelitian bahwa peran lurah dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai sudah cukup baik.

1. pembinaan rutin, terdiri atas pelaksanaan Staff Meeting, melakukan inspeksi ruangan dan arsip dan memberikan peringatan kepada staf yang melanggar disiplin.
2. Memberi ketauladanan, terdiri atas contoh kehadiran pimpinan tepat waktu, pemakaian seragam dinas secara tepat dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang baik.
3. Memberikan penerangan, melalui penyampaian informasi di papan pengumuman dan rapat kerja.
4. Tingkat kedisiplinan pegawai di lingkungan Kantor Lurah Banjarejo yaitu : Pegawai Kantor Lurah Banjarejo memiliki tingkat kedisiplinan yang sedang hubungannya dengan jam kerja.
5. Angka absensi pegawai di Kantor Lurah Banjarejo bisa ditekan lebih kecil.

6. Tugas-tugas yang direncanakan oleh masing-masing Seksi bisa dilakukan sesuai dengan rencana.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Alex Nitisemito, Drs., Management Personalia, Sasmito Bross, Bandung, 1980
- Barnas, MC, Organisasi Perusahaan Teori dan Praktek, PT Pustaka Benawan Pressindo, Jakarta, 1980.
- Biro Tata Pemerintahan Umum Pemerintah Propinsi Daerah Tingkat I Jawa Timur, Undang-Undang Otonomi Daerah, 1999.
- Kartini Kartono, Pimpinan Dan Kepemimpinan, CV Rajawali, Jakarta, 1983
- Lance Castles, Dr. , Birokrasi Kepemimpinan dan Revolusi Sosial di Indonesia, Hapsara, Jakarta, 1983
- Manihuruk, AE, Drs., Pembinaan Pegawai Negeri dalam Pembangunan, Prisma Nomor 4, 1974
- Marzuki, Drs., Metodologi Reset, Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi UII, Yogyakarta, 1983
- Miftah Toha, Drs, MPA., Perilaku Organisasi, CV Rajawali, Jakarta, 1986
- Miftah Toha,. Perilaku Organisasi, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993
- Soehardjono, Drs., Kepemimpinan, Majalah Kampus APDN Malang Sangkala, 1981
- Sondang F. Siagian, Prof. Dr. MPA., Management Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta, 1996
- Sutrisno Hadi, Prof. Dr. SH., Metodologi Research, Jilid II, Cetakan I, Fak. Psikologi UGM Yogyakarta, 1973
- Taliziduhu Ndraha, Dr., Research Teori Metodologi Administrasi, PT Bina Aksara, Jakarta, 1985
- Usman Tampubolon, PN, Drs, Metodologi Penelitian Administrasi, Sospol UGM, Yogyakarta, 1978
- Undang-undang nomor 32 Tahun 2004,
- Wantjik Saleh, SH., Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri, Dahlia, Jakarta, 1981
- Winardi, Drs., Pengantar Metodologi Research, Alumni, Bandung, 1976