BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam upaya membangun bangsa yang maju dan sejahtera, salah satu aspek yang sangat penting untuk diperhatikan adalah kualitas kepemimpinan. Kepemimpinan menjadi faktor penentu keberhasilan suatu organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Dalam konteks pemerintahan, kepemimpinan tidak hanya berperan dalam menetapkan arah kebijakan, tetapi juga menjadi penentu dalam membentuk semangat kerja dan disiplin aparatur pemerintahan. Bagi negara-negara berkembang seperti Indonesia, kepemimpinan yang efektif merupakan syarat utama bagi terwujudnya pemerintahan yang bersih, berwibawa, dan mampu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Dalam sistem pemerintahan Indonesia, kelurahan merupakan unit pemerintahan yang langsung berhubungan dengan masyarakat. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Pasal 127, disebutkan bahwa kelurahan dibentuk di wilayah kecamatan dengan peraturan daerah yang berpedoman pada peraturan pemerintah. Pada ayat berikutnya dijelaskan bahwa kelurahan dipimpin oleh seorang lurah yang dalam melaksanakan tugasnya memperoleh pelimpahan wewenang dari bupati atau wali kota. Ketentuan ini menunjukkan bahwa Lurah memiliki kedudukan strategis sebagai pelaksana pemerintahan di tingkat paling bawah yang berinteraksi langsung dengan masyarakat.

Sebagai pelaksana teknis pemerintahan, Lurah memiliki peran penting dalam menjalankan fungsi pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Kelurahan. Dalam melaksanakan tugas tersebut, seorang Lurah harus memiliki kemampuan kepemimpinan yang baik, terutama dalam hal membimbing, mengarahkan, dan memotivasi para aparatur kelurahan agar dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab. Pemerintah juga telah menetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang bertujuan untuk menciptakan pegawai yang profesional, berintegritas tinggi, dan mampu menjalankan prinsip-prinsip *good governance* (tata kelola pemerintahan yang baik).

Salah satu tantangan utama dalam penyelenggaraan pemerintahan di tingkat kelurahan adalah masih rendahnya disiplin waktu dan etos kerja aparatur. Disiplin waktu merupakan salah satu bentuk tanggung jawab yang menunjukkan kesungguhan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kedisiplinan yang baik dapat dilihat dari ketepatan waktu datang ke kantor, mengikuti apel pagi, melaksanakan jam kerja dengan penuh tanggung jawab, serta pulang sesuai jadwal yang telah ditentukan. Disiplin waktu yang tinggi akan berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja aparatur dan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat.

Namun dalam praktiknya, masih sering dijumpai berbagai kendala yang menyebabkan kedisiplinan waktu pegawai belum berjalan optimal. Salah satu faktor yang mempengaruhi hal tersebut adalah kurangnya motivasi dari

pimpinan. Dalam konteks ini, Lurah sebagai pemimpin di tingkat kelurahan memiliki tanggung jawab moral dan administratif untuk memberikan motivasi, pembinaan, serta teladan kepada bawahannya. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh kemampuan dalam memberikan dorongan semangat, membangun komunikasi yang baik, serta menciptakan suasana kerja yang harmonis di lingkungan kelurahan.

Bintoro Tjokroamidjojo (2000), peran pemimpin dalam organisasi mencakup tiga fungsi utama, yaitu:

Sebagai pendorong semangat (motivator) seorang pemimpin harus mampu menumbuhkan semangat kerja kepada bawahannya agar dapat melaksanakan tugas dengan disiplin dan penuh tanggung jawab. Dalam hal ini, seorang Lurah perlu memberikan motivasi baik secara langsung maupun melalui penghargaan (reward) kepada aparatur yang berprestasi. Sebagai pembina Lurah memiliki tanggung jawab untuk membimbing, membantu, serta mengawasi kinerja pegawai agar mereka dapat bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pembinaan ini juga mencakup upaya membangun etos kerja dan kedisiplinan waktu.

Sebagai pemberi pengaruh (role model) seorang Lurah harus mampu menjadi teladan bagi bawahannya, terutama dalam hal kedisiplinan, tanggung jawab, dan sikap kerja. Pemimpin yang mampu memberi contoh positif akan menumbuhkan rasa hormat dan loyalitas di kalangan bawahannya.

Ketiga fungsi tersebut sangat berperan dalam membentuk perilaku aparatur kelurahan yang disiplin dan berorientasi pada pelayanan publik. Dalam teori New Public Management (NPM), seorang pemimpin publik dituntut untuk lebih profesional, bertanggung jawab, serta mampu menciptakan inovasi agar organisasi pemerintahan dapat berjalan secara efisien dan akuntabel. Oleh karena itu, keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan di tingkat kelurahan sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan Lurah dalam menggerakkan dan mengarahkan pegawainya.(Bintaro Tjokroamidjojo 2000)

Temuan ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu, antara lain penelitian Luki Lumakeki (2019) yang berjudul "Peran Kepemimpinan Camat dalam Peningkatan Disiplin Kerja (Suatu Studi di Kantor Kecamatan Moronge Kabupaten Talaud)", yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan yang mampu memotivasi bawahan secara efektif dapat meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Siregar, Syena Christy Septiana (2017) di Kelurahan Namo Gajah Kecamatan Medan Tuntungan dan Heny Suhindarno (2018) di Kelurahan Banjarejo Kabupaten Bojonegoro, yang keduanya menunjukkan bahwa peran pemimpin sebagai motivator berpengaruh positif terhadap peningkatan disiplin kerja aparatur.

Namun demikian, hasil yang berbeda ditemukan dalam penelitian Royke Alfidi Gensa (2016) di Kelurahan Tarorane Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro dan Melvin F.L. Tobing, Johannis Kaawoan, serta Sofia Pangemanan (2017) di Desa Tombatu Kabupaten Minahasa Tenggara, yang menunjukkan bahwa peran pemimpin sebagai motivator dalam meningkatkan

disiplin kerja masih belum optimal. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh konteks organisasi, karakter pemimpin, serta pola hubungan antara pimpinan dan bawahan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti di Kantor Kelurahan Mabuun Kecamatan Murung Pudak Kabupaten Tabalong Kalimantan Selatan, ditemukan bahwa tingkat kedisiplinan waktu aparatur kelurahan masih perlu ditingkatkan. Hal ini terlihat dari pemanfaatan waktu istirahat yang pada umumnya sudah berjalan dengan baik, namun dalam beberapa kesempatan masih terdapat pegawai yang belum sepenuhnya tepat waktu dalam kembali bekerja setelah jam istirahat berakhir. Selain itu, pengawasan dari pimpinan terhadap ketepatan waktu pegawai telah dilakukan, namun belum berjalan secara optimal. Di sisi lain, pemberian penghargaan (reward) bagi pegawai yang disiplin maupun berprestasi juga belum dilakukan secara rutin, sehingga semangat kerja aparatur belum sepenuhnya optimal.

Sebagian aparatur menyatakan bahwa peran Lurah dalam memberikan semangat kerja sudah baik, tetapi sebagian lainnya merasa bahwa pembinaan dan pemberian motivasi masih kurang dilakukan secara rutin. Kurangnya komunikasi dan perhatian terhadap kedisiplinan waktu berdampak pada menurunnya rasa tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Padahal, disiplin waktu yang baik akan menciptakan budaya kerja yang positif dan mendukung terwujudnya pelayanan publik yang efektif serta berkualitas di lingkungan kelurahan.

Kondisi tersebut menunjukkan perlunya peningkatan peran Lurah sebagai motivator dalam membangun semangat dan kedisiplinan kerja aparatur. Lurah harus mampu memanfaatkan pendekatan kepemimpinan yang bersifat persuasif, komunikatif, serta partisipatif agar dapat menumbuhkan kesadaran pegawai untuk disiplin tanpa adanya tekanan. Selain itu, Lurah juga perlu menerapkan sistem penghargaan dan sanksi secara seimbang, agar aparatur termotivasi untuk bekerja lebih baik dan lebih taat terhadap peraturan yang berlaku. Dari uraian di atas peran Lurah sebagai motivator memiliki pengaruh besar terhadap peningkatan disiplin waktu aparatur kelurahan.

Kepemimpinan yang baik bukan hanya menuntut kedisiplinan, tetapi juga harus mampu menumbuhkan kesadaran dan kemauan dari dalam diri pegawai untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab. Oleh karena itu, Lurah diharapkan dapat menjadi panutan dan sumber inspirasi bagi seluruh aparatur dalam membangun budaya kerja yang disiplin, profesional, dan berintegritas.

Menyadari pentingnya motivasi dalam menciptakan kedisiplinan kerja yang baik, serta untuk mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang efektif di tingkat kelurahan, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam mengenai bagaimana peran Lurah sebagai motivator dalam meningkatkan disiplin waktu pegawai di Kantor Kelurahan Mabuun Kecamatan Murung Pudak Kabupaten Tabalong Kalimantan Selatan.

B. Rumusan Masalah

Bagaimanakah peran Lurah sebagai motivator dalam meningkatkan disiplin waktu pegawai di Kantor Kelurahan Mabuun Kecamatan Murung Pudak Kabupaten Tabalong?

C. Tujuan Penelitian

Maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran Lurah sebagai motivator dalam meningkatkan disiplin waktu pegawai di Kantor Kelurahan Mabuun Kecamatan Murung Pudak Kabupaten Tabalong

D. Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoretis

a. penelitian ini dapat memperkuat teori yang dikemukakan oleh Bintoro Tjokroamidjojo (2000) mengenai peran pemimpin dalam organisasi, serta teori Singodimejo dalam Sutrisno (2011) yang menjelaskan bahwa kedisiplinan pegawai dapat diukur melalui ketepatan waktu datang, pulang, dan istirahat sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya kajian ilmiah tentang peran kepemimpinan, khususnya peran Lurah sebagai motivator dalam meningkatkan disiplin waktu aparatur di lingkungan pemerintahan.

b. Penelitian ini sejalan dengan beberapa hasil penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Luki Lumakeki (2019), Siregar Syena Christy Septiana (2017), dan Heny Suhindarno (2018), yang menunjukkan bahwa

peran pemimpin dalam memberikan motivasi berpengaruh positif terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai.

c. Namun demikian, hasil penelitian ini juga menjadi pembanding terhadap penelitian Royke Alfidi Gensa (2016) serta Melvin F.L. Tobing, Johannis Kaawoan, dan Sofia Pangemanan (2017), yang menyatakan bahwa peran pemimpin sebagai motivator masih belum berjalan maksimal dalam meningkatkan disiplin kerja aparatur.

2) Manfaat Praktis

a. Secara praktis, penelitian ini dapat menjadi masukan bagi Lurah dan aparatur di Kantor Kelurahan Mabuun dalam upaya meningkatkan motivasi dan disiplin waktu pegawai, sehingga tercipta budaya kerja yang lebih tertib, profesional, dan bertanggung jawab.

b. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji lebih dalam mengenai peran Lurah sebagai motivator dalam meningkatkan disiplin waktu aparatur pemerintahan di tingkat kelurahan.