BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian terdahulu oleh Heny Suhindarno (2018) yang berjudul peran lurah dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai (suatu Studi di Kelurahan Banjarejo Kecamatan Bojonegoro Kabupaten Bojonegoro). 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 menunjukan bahwa peran lurah dalam meningkatkan disiplin pegawai sudah cukup baik.

2. Penelitian terdahulu oleh Siregar, Syena Christy Septiana (2017) yang berjudul peran kepemimpinan lurah dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai Kelurahan (Studi di Kelurahan Namo Gajah Kecamatan Medan Tuntungan). Kelurahan merupakan dasar dari satuan pemerintahan yang terkecil dari suatu komunitas pemerintahan negara. Kemampuan seorang pemimpin dalam suatu organisasi Kelurahan sebagai lini terdepan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sangatlah menentukan keberhasilan dari organisasi yang dipimpinnya. Terdapat berbagai jenis gaya kepemimpinan, diantaranya adalah kepemimpinan transformasional yang dinilai mampu mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi tersebut dalam rangka mencapai tujuan sesuai dengan visi misi dari organisasi tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana peran kepemimpinan lurah dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kelurahan Namo Gajah Kecamatan Medan Tuntungan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dan jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menuturkan pemecahan masalah berdasarkan data- data dan memperoleh informasi mengenai peran lurah berdasarkan 4 Indikator kepemimpinan transformasional yakni: attributed charisma, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration. Hasil dari penelitian ini sudah dikatakan baik, peran tersebut meliputi pembinaan disiplin, pemberian penjelasan dan motivasi pada pegawai, disiplin kehadiran, pengawasan dan terciptanya suasana kekeluargaan. Agar disiplin di Kelurahan Namo Gajah Kecamatan

Medan Tuntungan lebih dapat terlaksana dengan baik lagi, lurah dapat melakukan pembinaan untuk lebih meningkatkan tanggung jawab pegawai, meningkatkan sumber daya manusianya, melengkapi sarana dan prasarana pendukung di kantor dan memberi pembagian tugas para pegawai berdasarkan tugas pokok dan fungsi bidang masing-masing. menyoroti aspek digitalisasi pelayanan publik dan faktor yang mempengaruhi keberhasilannya.

3. Penelitian terdahulu oleh Royke Alfidi Gensa (2019) yang berjudul peran lurah dalam meningkatkan disiplin kerja aparatur sipil negara (Studi di Kelurahan Tarorane Kecamatan Siau Timur Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro) Peran lurah sangatlah penting dalam menentukan baik buruknya pemerintah Kelurahan. Dengan adanya peran lurah dalam hal disiplin, maka segala tanggung jawab yang diemban serta tugas yang harus dijalankan oleh aparatur yang ada di Kelurahan akan berjalan sesuai dengan aturan yang ada. Terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja dan mendukung terwujudnya tujuan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja dan mendukung terwujudnya tujuan penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kelurahan Tarorane Kecamatan Siau Timur Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro. Jenis penelitian ini adalah deskritif kualitatif, yaitu suatu pendekatan penelitian yang mengungkap situasi sosial tertentu dengan mendeskripsikan kenyataan secara benar. Adapun informan dalam

penelitian ini adalah lurah Tarorane, perangkat Kelurahan, masyarakat Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Disiplin kerja aparatur Kelurahan dalam hal masuk jam kerja dan mentaati ketentuan jam kerja masih kurang. Dalam hal memberikan pelayanan di Kantor Kelurahan Tarorane pada umumnya sudah cukup baik, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dikantor Kelurahan Tarorane belum terlaksana dengan baik. Peran yang dilakukan oleh lurah yaitu dalam menindak ketidakdisiplinan aparatur pemerintah dalam hal masuk jam kerja dan menaati ketentuan jam kerja. Hal ini guna membuat aparatur pemerintah kelurahan mengerti dan memahami tugas dan tanggung jawabnya sebagai pelayan masyarakat.

4. Penelitian terdahulu oleh Melvin F. L. Tobing, Johannis Kaawoan, Sofia Pangemanan (2017) yang berjudul peran kepemimpinan kepala desa dalam meningkatkan disiplin kerja perangkat desa (studi kasus di desa Tombatu Kecamatan Tombatu Kabupaten Minahasa Tenggara). Kepala desa sebagai salah satu unsur aparatur negara dalam memimpin lembaga pemerintahan negara atau birokrasi di tingkat desa mempunyai andil penting dalam kemajuan suatu desa, sehingga dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari yang berhubungan dengan penyajian data dan informasi yang dibutuhkan semakin dituntut adanya kerja keras dan kemampuan yang optimal guna memperlancar pelaksanaan tugas pemerintahan, khususnya kedisiplinan kerja aparat desa yang diserahi tugas dibidang administrasi yang menduduki posisi strategis sebagai organ pemerintah desa yang

mengetahui secara pasti segala kondisi dan permasalahan yang ada di desa. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kepemimpinan kepala desa dalam meningkatkan disiplin kerja perangkat desa. Teknik analisa data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisa yang dilakukan sepanjang penelitian berlangsung sejak pengumpulan data dimulai, analisis data dilangsungkan secara terus menerus hingga pembuatan laporan penelitian. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa kepemimpinan kepala desa tombatu dalam meningkatkan disiplin kerja masih belum optimal, karena pelaksanaan kepemimpinan kepala desa khususnya dalam pembinaan disiplin berupa bimbingan belum dilakukan secara berkelanjutan, hal itu terlihat dari masih adanya ketaatan aparat desa dalam melaksanakan peraturan kerja seperti pelanggaran terhadap jam kerja dan kurang tegasnya sanksi yang diberikan seperti peringatan ringan sementara pelanggaran yang dilakukan cukup berat seperti meninggalkan tugas dinas tanpa izin kepada atasan, sementara itu disiplin kerja perangkat Desa Tombatu dalam melaksanakan tugas terlihat belum optimal, karena seluruh perangkat desa belum melaksanakan perintah dari atasan dalam hal pelaksanaan tugas kedinasan dengan sebaik-baiknya serta dengan penuh pengabdian dan kesadaran akan tanggung jawab dalam penyelesaian tugas yang tidak tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

5. Penelitian terdahulu oleh Luki Lumakeki (2013) yang berjudul peran kepemimpinan Camat dalam peningkatan disiplin kerja (suatu studi di Kantor Kecamatan Moronge Kabupaten Talaud). Pembangunan nasional

merupakan usaha meningkatkan kualitas manusia dan masyarakat indonesia yang dilakukan secara berkelanjutan berdasarkan kemampuan nasional, dengan memanfaatkan kemajuan pengetahuan dan teknologi serta memperhatikan tantangan perkembangan global. Dalam pelaksanaannya mengacu pada kepribadian bangsa dan nilai luhur yang universal untuk mewujudkan kehidupan bangsa yang berdaulat, mandiri, berkeadilan, kesejahteraan, maju dan kokoh kekuatan moral dan etikanya. Salah satu tujuan pimpinan untuk organisasinya adalah membuat suasana yang nyaman, hangat dan mendukung kerja sama dimana standar yang tinggi diharapkan dapat diterima. Pimpinan yang baik akan menciptakan suasana dimana setiap karyawan melibatkan diri sepenuhnya terhadap sasaran perusahaan dan bekerja keras untuk memberikan sumbangan ke arah itu. Karena itu pimpinan yang baik akan menghabiskan banyak waktu untuk membina suasana ini, menjamin bahwa orang-orang tahu betul akan apa yang diinginkan dari mereka, dan bahwa sumbangan mereka akan diakui. Dan karena itulah individu dalam organisasi mesti bekerja sama dengan baik. Peran Camat di Kecamatan Moronge dalam meningkatkan kerja para pegawai dianggap berhasil dan sangat berperan sebagai Pemimpin yang menunjukan kinerja yang baik terhadap pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Moronge.

B. Deskripsi Teori

1. Administrasi Publik

Pada dasarnya, administrasi publik (Henry, 1989) sudah ada bersamaan dengan keberadaan sistem politik di suatu negara. Administrasi publik berfungsi untuk mencapai tujuan program yang ditentukan oleh pembuat kebijakan politik.

Perkembangan ilmu administrasi publik dipengaruhi oleh berbagai disiplin ilmu lain, seperti ilmu politik, hukum, sosiologi, manajemen, ekonomi, dan lain-lain. Oleh karena itu, konsep administrasi publik sebagai suatu pemikiran yang dipelajari secara interdisiplin minimal mencakup aspek: (1) organisasi dan manajemen, (2) politik, dan (3) hukum (lihat Kasim, 1993). Namun, administrasi publik berbeda dengan ilmu politik 3 berdasarkan penekanannya pada struktur dan perilaku birokrasi serta metodologi yang digunakan. Administrasi publik juga berbeda dengan manajemen dalam arti bahwa teknik evaluasi yang digunakan oleh organisasi publik non-profit tidak sama dengan teknik evaluasi yang digunakan oleh organisasi privat yang mengejar keuntungan.

Studi tentang aktivitas administrasi publik dimulai dengan studi yang memakai pendekatan dari satu disiplin ilmu tertentu dan dengan memakai istilah lain, seperti istilah birokrasi (pemerintahan). Robert Presthus mengajukan periodesasi administrasi public yang terdiri dari pendekatan: 1) institusional, 2) struktural, dan 3) keperilakuan. Sedangkan

Nigro memperkenalkan tiga periode, yakni: 1) periode awal, 2) periode sesudah Perang Dunia Kedua, dan 3) administrasi negara baru. Pendekatan lain dikemukakan oleh John C. Buechner yang periodesasinya terdiri dari pendekatan: 1) tradisional, 2) keperilakuan, 3) desisional, dan 4) ekologis. Pada bagian lain, Mufiz membahas pendekatan administrasi publik menurut pakar lain seperti menurut Maurice Spiers, yakni pendekatan: 1) matematik, 2) SDM, dan 3) sumber daya umum. Kemudian, Thomas J. Davy yang memperkenalkan pendekatan: 1) manajerial, 2) psikologis, 3) politis, dan 4) sosiologis. Pendekatan yang lebih komprehensif dikemukakan oleh L.C. Sharma, yakni pendekatan: 1) proses administrasi, 2) empiris, 3) perilaku manusia, 4) sistem sosial, 5) matematik, dan 6) teori keputusan. Pendekatan administrasi publik yang berkembang selama ini minimal mengikuti pendekatan Buechner (Mufiz, 1995).

Pada abad ke-18 di Eropa Barat, sudah ada studi terhadap birokrasi pemerintahan ditinjau dari segi hukum dan politik, seperti yang dilakukan oleh de Gournay. Kemudian, pada abad ke-19, mulai dikembangkan pendekatan sosiologis dalam studi terhadap birokrasi pemerintahan, misalnya oleh H. Spencer dan de Play (Albrow, 1979: 17). Sedangkan studi tentang administrasi publik di Amerika Serikat baru dimulai pada akhir abad ke-19 yang dipelopori oleh Woodrow Wilson dalam tulisannya berjudul The Study of Administration pada tahun 1887. Sejak saat itu, administrasi publik mulai diakui sebagai spesialisasi baik sebagai sub-bidang dari ilmu politik maupun sebagai disiplin

yang berdiri sendiri.

lain, seperti Psikologi, sosiologi, antropologi, komunikasi, hukum, ekonomi, politik, dll. (baca Simon, Harmon dan Mayer, 1986: 1-15; Pamudji, 1993: 79-141). Sebagai satu bidang akademis, administrasi publik mengenal lima paradigma yang menurut Golimbiewsky (dalam Henry, 1989: 21) berkisar pada persoalan "lokus" dan "fokus". Lokus adalah tempat atau letak, sedangkan fokus adalah apa yang dipelajari.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu organisasi karena berkaitan langsung dengan bagaimana seorang pemimpin mengelola sumber daya manusia serta menciptakan kerja sama yang efektif.

Siagian (2010), kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan seseorang untuk mempengaruhi perilaku orang lain, baik secara individual maupun kelompok, agar mereka mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Pandangan ini menegaskan bahwa kepemimpinan tidak hanya berfokus pada pemberian perintah, tetapi juga pada kemampuan membangun hubungan kerja yang harmonis antara pemimpin dan bawahan.

Selanjutnya, Terry (2009) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang agar dengan sukarela mau berusaha mencapai tujuan kelompok. Dalam pengertian ini, kepemimpinan menekankan adanya unsur kesukarelaan dari bawahan, sehingga pemimpin dituntut untuk mampu memberikan motivasi, dorongan, serta teladan yang baik.

Sementara itu, Kartono (2011) mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi dan mengarahkan perilaku orang lain agar mau mengikuti kehendak pemimpin demi tercapainya tujuan bersama. Kepemimpinan dipandang sebagai faktor penentu dalam menggerakkan organisasi, karena pemimpin berperan sebagai pengambil keputusan, pemberi motivasi, dan pengendali jalannya organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dan memotivasi anggota organisasi agar dapat bekerja secara terarah, terkoordinasi, dan bertanggung jawab dalam mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Kepemimpinan yang efektif akan mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan semangat kerja, serta mendorong tercapainya tujuan organisasi secara optimal.

3. Peran

Peran dapat diartikan sebagai perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu. Peran juga disebut sebagai Tindakan yang dilakukan orang atau sekelompok orang dalam suatu peristiwa, peran merupakan perangkat tingkah laku yang diharapkan. Menurut kamus besar Bahasa Indonesia (2001) menegaskan bahwa peran adalah bagian dan tugas utama yang harus dilaksanakan, jadi peran adalah suatu perilaku seseorang yang diharapkan dapat membuat suatu perubahan yang mengarah pada kemajuan.

Miftah Thoha (2015), Peran adalah bagian yang di mainkan oleh seorang pemain, dalam arti ini peran menunjukan pada karakteristik yang d sandang untuk dibawakan oleh seseorang actor dalam sebuah pentas drama, kepribadian seseorang barangkali juga amat mempengaruhi bagaimana peranan harus dijalankan. Sedangkan menurut Soerjono Soekanto (2003, hal. 212-213). Peran merupakan aspek dinamis dari kedudukan (status) yang dimiliki oleh seseorang, sedangkan status merupakan sekumpulan hak dan kewajiban yang dimiliki seseorang apabila seseorang melakukan hak-hak dan kewajiban-kewajiban sesuai dengan kedudukannya, maka kepala desa menjalankan suatu fungsi. Hakekatnya peran juga dapat dirumuskan sebagai suatu rangkaian perilaku tertentu yang ditimbulkan oleh suatu jabatan tertentu. Kepribadian seseorang juga mempengaruhi bagaimana peran itu harus dijalankan. Peran yang dimainkan hakekatnya

tidak ada perbedaan, baik yang dimainkan/diperankan pimpinan tingkat atas, menengah maupun bawah akan mempunyai peran yang sama.

Peran juga dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat. Menurut Bintoro Tjokroamidjojo (2000) peran meliputi 3 aspek, yaitu:

a. Motivator, seseorang yang memberikan sebuah motivasi kepada orang lain dengan harapan orang tersebut akan merasa mendapat dorongan semangat untuk melakukan hal hal yang lebih baik dan mewujudkan harapan dan keinginan mereka yang belum tercapai, oleh karena itu seorang motivator berperan penting untuk orang-orang yang memeliki permasalahan karena motivasi yang diberikan memberikan energi positif sehingga membuat orang yang mendengar akan merasa lebih bersemangat untuk menjalankan tugas-tugas mereka. Motivasi diberikan pula oleh orang berkedudukan atau statusnya lebih tinggi dan berwibawa. Dan mereka memiliki unsur-unsur keteladanan dan panutan.

b. Fasilitator, sebagai seorang yang banyak memiliki keahlian tetapi dengan keahlian yang dimiliki dia tidak hanya sebgai seorang yang ahli dalam segala bidang bidang, tetapi sebagai narasumber atau juru bicara yang mana dia dapat memecahkan suatu permasalahkan dengan teknik pemecahan masalah yang dimiliki, seorang fasilitator juga dapat memberikan bantuan dalam mempelancar proses komunikasi

sekelompok orang, sehingga mereka dapat memahami dan memecahkan permasalahan itu bersama-sama. Fasilitator itu bukanlah seseorang yang bertugas hanya memberikan pelatihan, bimbingan, nasehat ataupun pendapat, seorang fasilitator harus menjadi narasumber yang baik untuk berbagai permasalahan.

c. Mobilisator, seorang pemimpin yang dapatkan menggerahkan suatu perencanaan sesuai dengan tujuan yang di inginkan agar dapat tercapai dan bergerak sesuai dengan rencana. Misalkan dalam hal memimpin dalam pembangunan seorang pemimpin sangatlah berperan penting dimana seorang pemimpin yang memiliki kekuasaan untuk menggerakkan suatu pengembangan apakah ingin dijalankan sesuai dengan rencana atau tidak, apa bila iya maka seorang pemimpin mengambil kebijakan sesuai dengan rencana dan pembangunan sesuai dengan rencana maka pembangunan berhasil, apa bila tidak maka gagal lah kepemimpinan seseorang tersebut dalam hal menggerakan pembangunan tersebut.

Jadi dari beberapa pendapat mengenai peran di atas maka pda penelitian ini saya mengambil teori peran menurut Bintoro Tjokroamidjojo (2000). Karena di dalam teorinya tedapat unsur motivasi. Dengan demikian peran seorang pemimpin akan tampil kedalam berbagai hal yang lebih khusus.

4. Indikator Peran Lurah

Peranan adalah suatu perilaku seseorang yang diharapkan dapat membuat suatu perubahan serta harapan yang mengarah pada kemajuan, meskipun tidak selamanya sesuai dengan apa yang diharapkan dan sebagai tolak ukur seseorang sebagai seorang pemimpin apakah orang itu dapat meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya sehingga akan membuat orang tersebut dapat memaksimalkan kinerja dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Adapun indicator dari teori peran menurut Bintoro Tjakroamidjojo (2000), sebagai berikut yaitu :

a. Pendorong semangat, seorang lurah dalam kepemimpinannya harus mempunyai kemampuan untuk memunculkan semangat ke dalam diri seorang pegawai untuk bisa lebih aktif dalam bekerja. Artinya seorang lurah harus mampu memberikan semangat kepada para aparatnya agar mereka termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi dalam mencapai tujuan. Bentuk pendorong semangat yang diberikan luranh kepada pegawainya bisa berbentuk gift atau reward.
b. Membina, sebagai seorang pemimpin, maksudnya lurah bertanggung jawab Memberi pengaruh, Adapun pengertian ini berhubungan dengan seorang lurah, diharapkan mampu memberi pengaruh kepada pegawainya agar mau menjalankan tugas dan

bertanggung jawab secara maksimal dalam pemerintahan desa adapun dalam penelitian ini terkait dengan peran seorang lurah dalam memberi pengaruh harus memberikan contoh teladan dan panutan bagi bahwahnya agar mereka dapat berlaku sesuai dengan aturan yang ditentukan dalam rangka pencapaian tujuan.

c. Memberi pengaruh, Adapun pengertian ini berhubungan dengan seorang lurah, diharapkan mampu memberi pengaruh kepada pegawainya agar mau menjalankan tugas dan bertanggung jawab secara maksimal dalam pemerintahan desa adapun dalam penelitian ini terkait dengan peran seorang lurah dalam memberi pengaruh harus memberikan contoh teladan dan panutan bagi bahwahnya agar mereka dapat berlaku sesuai dengan aturan yang ditentukan dalam rangka pencapaian tujuan.

5. Definisi Dan Tugas Lurah

Berdasarkan undang-undang nomor 5 tahun 1979 dijelaskan bahwa kepala Kelurahan adalah pemimpin pemerintahan tingkat Kelurahan. Lurah memiliki tugas untuk membangun dan mengembangkan masyarakat yang didasarkan atas usaha bersama dan kekeluargaan. Penempatan lurah untuk memimpin atau melaksanakan tugasnya disuatu daerah, kepala daerah atau bupati menunjuk lagsung atas rekomendasi dari camat di wilayah tersebut. Penetapan lurah ini berdasarkan surat keputusan, oleh karena itu kepemimpinan lurah merupakan kepemimpinan berotoritas legal formal.

Seorang lurah merupakan penyelenggara dan sekaligus sebagai penanggung jawab atas jalannya roda pemerintah dan pembangunan di dalam wilayahnya. Di samping menjalankan urusan pemerintahan dan pembangunan, lurah juga mempunyai kewajiban lain yaitu menyelenggarakan urusan dibidang kemasyarakatan membina ketentraman dan ketertiban masyarakat serta membina dan mengembangkan jiwa dan semangat gotong royong masyarakat.

Salah satu fungsi kelurahan adalah memberikan pelayan masyarakat yang merupakan bagian dari pelayanan publik. Pelayanan masyarakat yang dibutuhkan di Kelurahan yaitu berkaitan dengan administrasi kependudukan yang meliputi data-data dan dokumen kependudukan, serta legalisasi surat- surat yang dibutuhkan warga. Perangkat Kelurahan yaitu sekretaris Kelurahan dan seksi sebanyak-banyaknya empat seksi serta jabatan fungsional (PP NO.73 Tahun 2005 Pasal 6). Lurah mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan. Untuk menyelenggarakan tugasnya lurah mempunyai fungsi yang tercantum dalam Perda Kabupaten Tabalong Nomor 16 Tahun 2014 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Kecamatan dan Kelurahan Di Kabupaten Tabalong yaitu :

a. Pelaksanaan kegiatan pemerintahan Kelurahan

b. Pemberdayaan Masyarakat

Pelayanan masyarakat Dengan berbagai kenyataan seperti di atas maka dapat dikatakan bahwa tugas dan kewajiban seorang lurah sangatlah berat. Mengingat tugasnya yang berat tersebut maka dalam menjalankan tugas dan kewajibannya terutama dalam hal menjalankan serta meningkatkan pembangunan bagi masyarakat ia dibantu oleh perengkat Kelurahan yang lain di samping perlu baginya untuk mengadakan kerjamasa dan koordinasi dengan aparat pemerintah yang ada di atasnya maupun dengan aparat lain yang terkait.

6. Peran Kepemimpinan Lurah

Peran kepemimpinan lurah dalam suatu organisasi pemerintahan memiliki arti yang sangat penting, karena lurah berfungsi sebagai penggerak utama aparatur kelurahan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan. Kepemimpinan yang efektif diharapkan mampu membangkitkan semangat kerja pegawai sehingga tujuan organisasi kelurahan dapat tercapai secara optimal. Seiring dengan pelaksanaan reformasi birokrasi, seorang lurah dituntut untuk memiliki kemampuan manajerial, visi ke depan, serta sikap profesional dalam menciptakan sistem manajemen kinerja yang baik. Lurah tidak hanya berperan sebagai pemegang kewenangan administratif, tetapi juga sebagai motivator dan pengarah yang mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif serta mendorong peningkatan kinerja aparatur kelurahan.

Kartono (2011), kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi dan mengarahkan perilaku orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks pemerintahan kelurahan, kepemimpinan lurah tercermin dari kemampuannya dalam mengoordinasikan pegawai, mengambil keputusan, serta memberikan arahan yang jelas dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan.

Peran kepemimpinan lurah juga berkaitan dengan pelaksanaan fungsi- fungsi pemerintahan di tingkat kelurahan, antara lain penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum, pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum, serta pembinaan lembaga kemasyarakatan. Melalui peran tersebut, lurah diharapkan mampu menciptakan lingkungan kelurahan yang tertib, aman, dan mendukung pelayanan publik yang berkualitas.

Dengan demikian, peran kepemimpinan lurah tidak terlepas dari kedudukannya sebagai unsur penting dalam pemerintahan kelurahan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan. Lurah memiliki tanggung jawab besar dalam menyelenggarakan administrasi pemerintahan kelurahan serta memastikan seluruh aparat kelurahan menjalankan tugasnya secara efektif, efisien, dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

7. Motivasi

Istilah motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaiman cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 1999, hal. 141). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya, Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja. Menurut Hamzah B. Uno (2016, hal. 66-67), kerja adalah sebagai berikut:

a. Aktivitas dasar dan dijadikan bagian esensial dari kehidupan manusia,
b. Kerja itu memberikan status dan mengikat seseorang kepada individu lain dan masyarakat,
c. Pada umumnya wanita atau pria menyukai pekerjaan,
d. Moral pekerja dan pegawai itu banyak tidak mempunyai kaitan langsung dengan kondisi fisik maupun materi dan pekerjaan,
e. Insentif kerja itu banyak bentuknya diantaranya adalah uang.

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh

mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Motivasi juga dapat dikatakan sebagai perbuatan antara dapat melaksanakan dan mau melaksanakan. motivasi lebih dekat pada mau melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan. Motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Atau dengan kata lain, motivasi dapat diartikan sebagai dorongan mental terhadap perorangan atau orang-orang sebagai anggotanya. Motivasi dapat juga diartikan sebagai proses untuk mencoba memengaruhi orang atau orang-orang yang dipimpinnya agar melakukan pekerjaan yang diinginkan, sesuai dengan tujuan tertentu yang ditetapkan lebih dahulu. Jadi motivasi sangat berguna bagi seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau sebagai peroses menggerakan orang lain agar mau melakukan sesuatu sebagaimana yang diharapkan oleh penggeraknya.

Berdasarkan beberapa teori pokok diatas dapat dirumuskan motivasi kerja merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

8. Kelurahan

Kelurahan merupakan salah satu unsur pemerintahan daerah yang berada pada tingkat paling bawah dan memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan serta pelayanan kepada masyarakat. Kelurahan berada langsung di bawah kecamatan dan berfungsi sebagai ujung tombak pelaksanaan kebijakan pemerintah daerah di tingkat lokal.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1979 tentang Pemerintahan Desa, kelurahan dipahami sebagai suatu wilayah yang ditempati oleh sekelompok masyarakat dengan susunan pemerintahan paling rendah yang berada di bawah camat. Kelurahan tidak memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri secara otonom, melainkan melaksanakan tugas-tugas pemerintahan yang dilimpahkan oleh pemerintah daerah dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia. Kelurahan dipimpin oleh seorang lurah yang berkedudukan sebagai Pegawai Negeri Sipil dan diangkat oleh Bupati atau Wali Kota.

Selanjutnya, dalam Peraturan Pemerintah Nomor 73 Tahun 2005 tentang Kelurahan, disebutkan bahwa kelurahan adalah wilayah kerja lurah sebagai perangkat daerah kabupaten atau kota yang berada dalam wilayah kecamatan. Pembentukan kelurahan dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik, memperlancar pelaksanaan fungsi pemerintahan,

serta mendukung percepatan kesejahteraan masyarakat, khususnya di wilayah perkotaan.

Dengan demikian, kelurahan memiliki kedudukan penting sebagai penyelenggara administrasi pemerintahan, pelayanan masyarakat, serta pembinaan kehidupan sosial kemasyarakatan di tingkat lokal. Keberadaan kelurahan diharapkan mampu menjembatani hubungan antara pemerintah daerah dan masyarakat sehingga pelaksanaan pemerintahan dapat berjalan secara efektif, efisien, dan berorientasi pada kepentingan masyarakat.

9. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada Tindakan bukan pada orangnya. Menurut Melayu Hasibuan s.p (1999, hal. 193) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mantaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Disiplin juga sebagai proses latihan agar dapat mengembangkan pengendalian diri sehingga menjadi lebih efektif dalam bekerja. Selain itu sanksi yang merupakan akibat yang ditimbulkan sebagai tindakan pendisiplinan juga hendaknya mempunyai sasaran yang positif atau bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan pegawai atau bawahan yang indisipliner dengan maksud

tindakan pendisiplinan untuk memperbaiki efektifitas dalam tugas dan pergaulan sehari-hati di masa yang dating bukanlah menghukum kegiatan masa lalu. Mangkunegara (2004, hal. 129), mengutarakan macam-macam kerja dalam organisasi, yaitu bersifat preventif dan bersifat korektif.

a. Disiplin preventif

Pendekatan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para pegawai berperilaku negative. Keberhasilan penerapan pendisiplinan preventif terletak pada disiplin para pegawai organisasi. Akan tetapi agar disiplin tersebut semakin kokoh, paling sedikit ada

tiga hal yang perlu diperhatikan, yaitu :

1. Para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang merupakan miliknya.
2. Para pegawai perlu diberikan penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksud seyogyanya disertai informasi lengkap

mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatf tersebut.

3. Para pegawai didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

b. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi yang sesuai dengan yang berlaku. Pemberian sanksi tujuannya ialah memperbaiki pegawai pelanggar memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran bagi pelanggar. Berat atau ringannya suatu sanksi tergantung pada tingkat pelanggaran yang terjadi. Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hirarki.

10. Indikator Disiplin Waktu

Disiplin waktu merupakan bagian dari disiplin kerja yang menunjukkan kepatuhan aparatur sipil negara (ASN) terhadap ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Disiplin waktu memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pemerintahan, karena berkaitan langsung dengan tanggung jawab aparatur dalam melaksanakan tugas dan memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Melayu S.P. Hasibuan (1999), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan dan norma yang berlaku. Dalam konteks disiplin waktu, teori Hasibuan digunakan sebagai landasan konseptual untuk memahami perilaku kepatuhan ASN terhadap aturan waktu kerja, yang dipengaruhi oleh teladan pimpinan, pengawasan, ketegasan, serta penerapan sanksi. Dengan demikian, teori Hasibuan tidak digunakan untuk menentukan jam kerja, melainkan untuk menjelaskan faktor-faktor yang membentuk perilaku disiplin pegawai.

Selanjutnya, menurut Fuad (2000, hal. 34), disiplin dapat dilihat dari dua aspek, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Disiplin preventif tercipta melalui kesadaran pegawai untuk menaati peraturan secara sukarela, sedangkan disiplin korektif dilakukan melalui tindakan koreksi atau pemberian sanksi terhadap pelanggaran yang terjadi. Kedua aspek tersebut memperkuat pemahaman bahwa disiplin waktu tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga memerlukan penegakan aturan secara konsisten.

Mengingat subjek penelitian ini adalah aparatur sipil negara yang bekerja di lingkungan kelurahan, maka indikator disiplin waktu dalam penelitian ini tidak hanya didasarkan pada teori, tetapi juga mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan dan peraturan daerah mengenai jam kerja ASN. Hal ini bertujuan agar indikator yang digunakan bersifat operasional, kontekstual, dan sesuai dengan karakteristik objek penelitian.

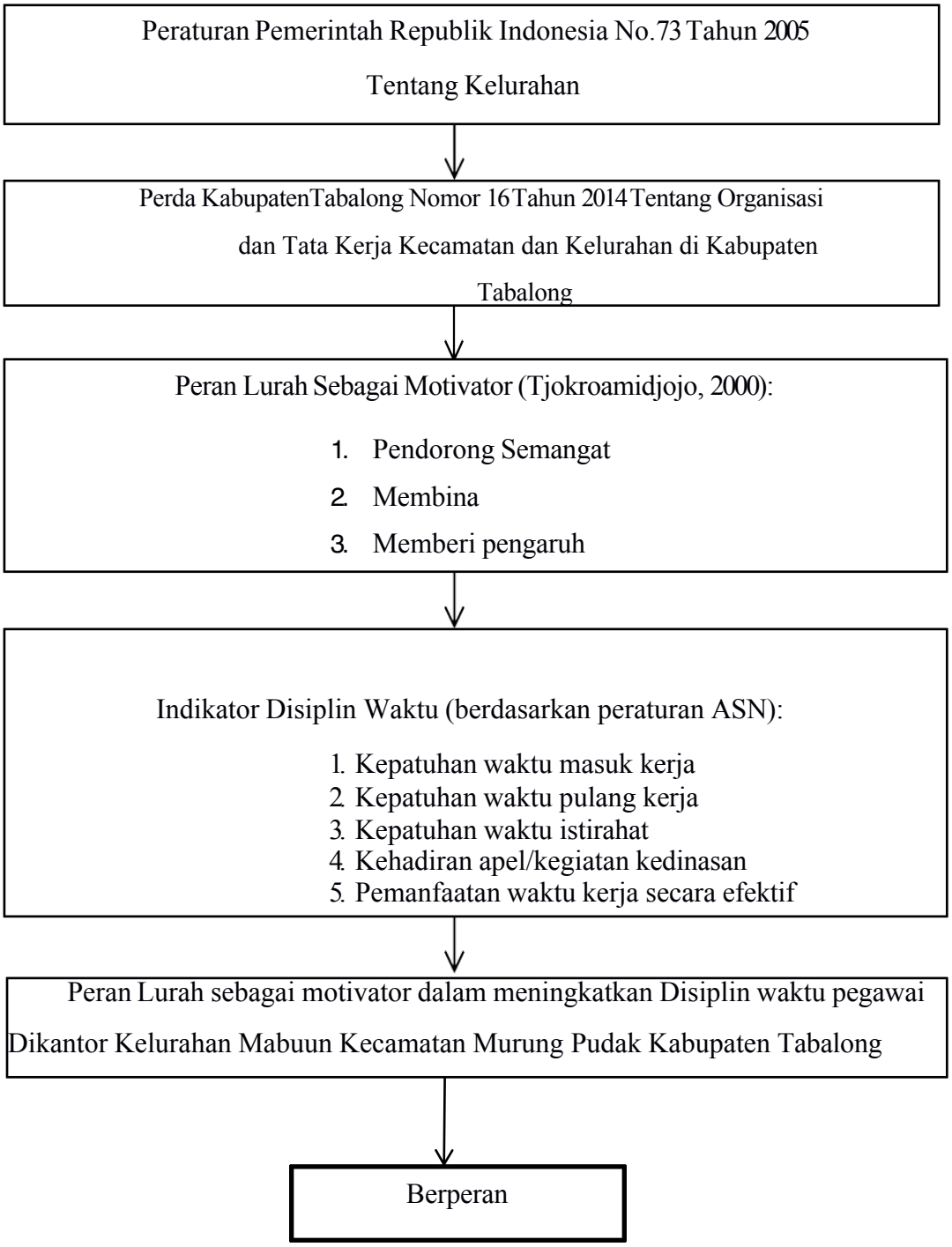
Berdasarkan ketentuan peraturan daerah tentang jam kerja ASN serta aturan kedinasan yang berlaku, indikator disiplin waktu dalam penelitian ini meliputi:

1. Kepatuhan terhadap waktu masuk kerja, yaitu kehadiran ASN di kantor sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan.
2. Kepatuhan terhadap waktu pulang kerja, yaitu tidak meninggalkan tempat kerja sebelum jam kerja berakhir tanpa izin atasan.
3. Kepatuhan terhadap waktu istirahat, yaitu menggunakan waktu istirahat sesuai ketentuan dan kembali bekerja tepat waktu.
4. Kehadiran dalam apel dan kegiatan kedinasan, sebagai bagian dari kewajiban ASN dalam menjalankan disiplin waktu kerja.
5. Pemanfaatan waktu kerja secara efektif, yaitu menggunakan waktu kerja untuk melaksanakan tugas dan pelayanan kepada masyarakat.

Dengan demikian, disiplin waktu dalam penelitian ini dipahami sebagai perilaku kepatuhan ASN terhadap aturan waktu kerja, yang secara konseptual dijelaskan melalui teori disiplin kerja Hasibuan dan secara operasional diukur berdasarkan ketentuan resmi jam kerja aparatur sipil negara. Pemilihan indikator tersebut diharapkan mampu memberikan gambaran yang jelas mengenai tingkat disiplin waktu pegawai di Kantor Kelurahan Mabuun.

C. Kerangka Konseptual

Gambar 1 : Kerangka Konseptual



Sumber : Diolah Penelitian 2026