

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam membangun suatu bangsa, salah satu aspek penting yang harus diperhatikan oleh negara berkembang adalah kepemimpinan. Seorang pemimpin, baik di tingkat negara maupun institusi, dituntut memiliki kemampuan untuk memengaruhi opini, sikap, serta perilaku orang lain agar bersedia bekerja secara profesional. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 pasal 229, lurah diangkat sebagai kepala kelurahan sekaligus perangkat kecamatan, bertanggung jawab kepada camat, dan dilantik oleh bupati/wali kota. Lurah memiliki peran untuk membantu camat dalam berbagai bidang, terutama pemerintahan dan pelayanan publik, sehingga kelurahan tidak dapat dipisahkan dari kebijakan pemerintah kabupaten/kota. Selain itu, dalam kerangka otonomi daerah, kelurahan juga menjadi bagian penting dari implementasi kebijakan tersebut (Rindengan, 2016).

Kelurahan merupakan unit administrasi pemerintahan di bawah kecamatan yang berfungsi menjalankan kewenangan pemerintahan tingkat lebih tinggi, mengawasi jalannya pemerintahan, serta melaksanakan tugas umum pemerintahan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat dari segi ekonomi maupun sosial (Chasanah, 2017).

Untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik, dibutuhkan aparatur dengan kualitas tinggi serta kesadaran akan tanggung jawabnya sebagai abdi negara dan masyarakat (Riani, 2020). Aparatur dituntut memiliki kemampuan merencanakan, mengendalikan, serta melaksanakan tugas secara efektif. Keberhasilan kinerja pegawai kelurahan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan lurah. Pemimpin harus memiliki wawasan maju, pengaruh yang kuat, serta kemampuan membina dan mengarahkan bawahan demi tercapainya tujuan bersama. Keberhasilan pemimpin dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai sangat bergantung pada gaya kepemimpinannya, khususnya dalam menghadapi perubahan dan

menciptakan peningkatan kinerja di Kantor Kelurahan Tlogomas Kota Malang.

Kepemimpinan yang efektif menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja serta disiplin pegawai di lembaga pemerintahan. Di tengah tantangan birokrasi dan pelayanan publik, gaya kepemimpinan lurah berperan penting dalam membentuk lingkungan kerja yang produktif (Fitrianingsih et al., 2023). Kantor Kelurahan Tlogomas sendiri menghadapi persoalan terkait kedisiplinan pegawai yang berdampak pada optimalisasi pelayanan masyarakat.

Data Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Malang tahun 2023 menunjukkan tingkat ketidakhadiran pegawai di kantor kelurahan cukup tinggi, yaitu mencapai 6,79%. Hal ini berdampak pada berkurangnya jam kerja untuk menyelesaikan program serta menunda penyelesaian administrasi. Penelitian Regyna S (2024) mencatat tingkat kehadiran ASN hanya 74% pada Desember, dengan 2–27 orang tidak hadir karena izin, dinas luar, atau dinas dalam. Meskipun begitu, penerapan sistem absensi berbasis fingerprint terbukti meningkatkan kedisiplinan pegawai, meskipun masih ada yang belum hadir tepat waktu.

Rendahnya kehadiran pegawai menunjukkan lemahnya motivasi kerja dan berimplikasi pada menurunnya hasil kinerja (Hendri Fauza, 2020). Kondisi ini menegaskan perlunya pendekatan kepemimpinan yang lebih efektif.

Gaya kepemimpinan lurah di Kelurahan Tlogomas menjadi fokus utama karena lurah sebagai pemimpin tertinggi di tingkat kelurahan memiliki posisi strategis dalam membentuk budaya kerja dan disiplin pegawai. Pemimpin yang dapat menginspirasi, memberi arahan jelas, serta melakukan pengawasan yang tepat mampu menciptakan suasana kerja kondusif. Sebaliknya, kepemimpinan yang kurang tepat dapat melemahkan motivasi dan kinerja pegawai.

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan adaptif dan

transformatif berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja serta disiplin kerja. Rivan & Maksum I (2019) menegaskan bahwa pemimpin yang menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan situasi organisasi mampu menghasilkan capaian lebih baik. Demikian pula, Kiwang et al. (2015) membuktikan bahwa pemimpin dengan visi jelas dan komunikasi efektif berhasil menumbuhkan disiplin serta komitmen pegawai.

Dalam konteks Kelurahan Tlogomas, analisis mendalam terkait gaya kepemimpinan lurah sangat penting, mengingat pengaruhnya yang besar terhadap kinerja individu maupun kolektif pegawai. Lurah tidak hanya membentuk iklim kerja, tetapi juga mengarahkan, mengawasi, serta memotivasi staf demi tujuan pemerintahan dan pelayanan publik. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat mendorong motivasi serta meningkatkan disiplin, sedangkan gaya yang keliru justru menyebabkan rendahnya motivasi, tingginya absensi, hingga penurunan kinerja (Gaya et al., 2017).

Penelitian sebelumnya, misalnya yang dilakukan oleh Lituhayu (2023) mengenai strategi kepemimpinan lurah di Kelurahan Ciganjur, menunjukkan bahwa kepemimpinan lurah dapat secara efektif meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan menjadi faktor penentu penting.

Dengan demikian, penelitian ini berupaya menganalisis lebih lanjut gaya kepemimpinan lurah di Kelurahan Tlogomas serta pengaruhnya terhadap disiplin kerja pegawai. Hasilnya diharapkan mampu menjadi masukan strategis untuk pengembangan kepemimpinan adaptif dan responsif di lingkungan pemerintahan kelurahan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas kepemimpinan, memperkuat pelayanan publik di Kelurahan Tlogomas, serta menjadi rujukan bagi kelurahan lain di Kota Malang.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana gaya kepemimpinan Lurah di Kantor Kelurahan Tlogomas Kota Malang?
2. Apa faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan disiplin

kerja di kantor Kelurahan Tlogomas Kota Malang?

C. Tujuan Penelitian dan Manfaat

1. Tujuan

- a. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan Lurah di Kantor Kelurahan Tlogomas Kota Malang
- b. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan disiplin kerja di Kantor Kelurahan Tlogomas Kota Malang

2. Manfaat

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur dalam bidang ilmu pemerintahan, khususnya terkait gaya kepemimpinan dan disiplin kerja aparatur kelurahan. Temuan yang dihasilkan dapat dijadikan referensi bagi penelitian berikutnya yang berhubungan dengan kepemimpinan serta manajemen pemerintahan.

b. Manfaat Praktis

Bagi mahasiswa, hasil penelitian ini dapat menambah wawasan serta pemahaman mengenai penerapan gaya kepemimpinan dan pengelolaan disiplin kerja di lingkungan pemerintah kelurahan. Selain itu, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi nyata tidak hanya dalam peningkatan kapasitas serta kompetensi lurah dan pegawai kelurahan, tetapi juga dalam pengembangan praktik pemerintahan yang lebih baik, sehingga kualitas pelayanan publik kepada masyarakat dapat semakin ditingkatkan.

D. Definisi Konseptual

1. Gaya Kepemimpinan

a. Definisi Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang tepat mencerminkan tanggung jawab besar seorang atasan terhadap bawahannya. Ketika pemimpin mampu memberikan teladan yang baik, hal tersebut mendorong pegawai untuk disiplin, termasuk dalam penerapan keselamatan dan kesehatan kerja.

Oleh karena itu, diharapkan seorang pemimpin dapat menunjukkan contoh yang benar bagi para pegawai atau karyawannya.

Menurut Sa'diyah & Herawati (2016), gaya kepemimpinan merupakan kebiasaan, watak, sifat, kepribadian, dan temperamen yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Djaluputro & Andrias (2023) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai kumpulan strategi yang digunakan seorang pemimpin untuk memengaruhi pegawai agar tujuan organisasi tercapai; dengan kata lain, gaya kepemimpinan adalah pola perilaku atau strategi yang konsisten digunakan pemimpin. Sementara itu, Artisa (2014) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memengaruhi pegawai supaya mau bekerja sama dan berkontribusi secara produktif demi mencapai tujuan organisasi.

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu proses atau strategi yang diterapkan pemimpin untuk memengaruhi pegawai agar sasaran organisasi dapat dicapai secara efektif.

b. Bentuk-Bentuk Gaya Kepemimpinan

Menurut Siagian (2003), gaya kepemimpinan dapat dikategorikan menjadi lima, yaitu:

1. Kharismatik

Pemimpin dengan wibawa, kekuatan, dan daya tarik yang mampu memengaruhi orang lain untuk patuh meskipun pengikutnya tidak selalu bisa menjelaskan alasan kepatuhan tersebut. Pemimpin kharismatik biasanya mendapat simpati melalui ucapan dan teladan nyata.

2. Partisipatif

Pemimpin yang melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, sehingga dihormati bukan karena ditakuti. Kepemimpinan ini mampu menumbuhkan kreativitas dan inovasi dalam organisasi.

3. Paternalistik

Pemimpin dengan karakter melindungi bawahannya, namun cenderung membatasi kesempatan bawahan untuk berinisiatif dalam pengambilan keputusan.

4. Otokratik

Pemimpin yang mengambil keputusan secara sepihak karena menganggap bawahan tidak mampu. Sering kali pemimpin tipe ini bersifat egois dan memutarbalikkan kebenaran.

5. Laissez Faire

Pemimpin yang enggan mengambil risiko, lebih suka mempertahankan kondisi yang ada, dan sering melimpahkan wewenang pengambilan keputusan kepada bawahannya.

2. Disiplin Kerja Pegawai

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan Disiplin diartikan sebagai sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan aturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis (Sekarini et al., 2024). Contohnya termasuk absensi, keterlambatan masuk, atau pulang lebih awal.

Menurut Kuswara & Mayasari (2023), disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, serta taat terhadap peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta kesediaan menjalankan aturan tersebut dan menerima sanksi bila melanggar. Tumanggor & Wibowo (2021) menambahkan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebab semakin tinggi disiplin pegawai, semakin baik pula prestasi kerja yang dicapai. Hal ini sejalan dengan pendapat Sa'diyah & Herawati (2016).

Dengan demikian, kedisiplinan mencerminkan kesadaran dan kemauan pegawai untuk menaati aturan organisasi maupun norma sosial. Disiplin juga berfungsi sebagai sarana pembinaan agar pegawai patuh dan menjaga keteraturan organisasi. Bagi organisasi, disiplin menjamin kelancaran pelaksanaan tugas dan pencapaian hasil optimal,

sementara bagi pegawai, disiplin menciptakan suasana kerja yang nyaman, meningkatkan semangat kerja, serta mendorong pengembangan potensi diri.

E. Definisi Oprasional

Definisi operasional dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan gambaran konkret mengenai indikator-indikator variabel penelitian, yang dirumuskan berdasarkan masalah dan konsep yang telah ditetapkan. Penelitian ini memiliki dua variabel utama, yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja pegawai.

1. Gaya Kepemimpinan

Secara konseptual, gaya kepemimpinan adalah pola perilaku, sifat, dan strategi seorang pemimpin dalam memengaruhi bawahannya agar tujuan organisasi dapat tercapai. Maka, secara operasional gaya kepemimpinan dalam penelitian ini dimaknai sebagai perilaku serta strategi yang diterapkan lurah dalam memimpin dan mengarahkan pegawai di Kantor Kelurahan Tlogomas.

Indikator gaya kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini mencakup:

- a. Sifat/karakter dan kepribadian pemimpin dalam memimpin bawahannya.
- b. Umpan balik, yaitu kemampuan pemimpin memberikan respon atas pekerjaan dan kinerja pegawai.
- c. Kerja sama, sejauh mana pemimpin mendorong kolaborasi antarpegawai dalam organisasi.
- d. Contoh yang baik, berupa teladan dalam sikap maupun tindakan sehari-hari.
- e. Respon, yaitu kesigapan pemimpin menghadapi situasi, kebutuhan organisasi, maupun dinamika kerja.
- f. Partisipatif, keterlibatan pemimpin dalam memberi ruang bagi pegawai untuk berpendapat dan berkontribusi dalam pengambilan keputusan.

- g. Komunikatif, kemampuan pemimpin dalam menyampaikan arahan, informasi, dan motivasi secara jelas serta membangun hubungan dua arah dengan pegawai.

2. Disiplin Kerja Pegawai

Secara konseptual, disiplin kerja adalah sikap, perilaku, dan tindakan pegawai yang mencerminkan kepatuhan terhadap aturan tertulis maupun tidak tertulis, serta kesadaran untuk menaati norma organisasi. Secara operasional, disiplin kerja dalam penelitian ini diartikan sebagai tingkat kepatuhan dan ketaatan pegawai di Kantor Kelurahan Tlogomas dalam melaksanakan peraturan dan prosedur kerja yang berlaku. Indikator disiplin kerja pegawai meliputi:

- a. Produktivitas kerja, hasil kerja yang optimal sebagai cerminan kedisiplinan.
- b. Absensi dan ketepatan waktu, yaitu kehadiran tepat waktu serta rendahnya tingkat ketidakhadiran.
- c. Ketepatan penyelesaian pekerjaan, yaitu kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu tanpa kelalaian.
- d. Kepatuhan pada aturan, kesediaan pegawai menjalankan peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang berlaku di kantor.
- e. Pengembangan SDM, yaitu kemauan pegawai untuk meningkatkan keterampilan, tanggung jawab, serta menjaga etika kerja sebagai wujud disiplin dan komitmen terhadap organisasi..

F. Metode Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menelaah gaya kepemimpinan lurah dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kantor Kelurahan Tlogomas Kota Malang tahun 2024. Bagian metode menjelaskan jenis penelitian, pendekatan, subjek, sumber data, teknik serta instrumen pengumpulan data, lokasi penelitian, dan teknik analisis data yang digunakan.

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang berfungsi untuk memberikan gambaran terperinci mengenai fenomena yang diteliti, dalam hal ini terkait gaya

kepemimpinan lurah serta pengaruhnya terhadap disiplin kerja pegawai (Sugiyono, 2019). Penelitian dilakukan dengan pendekatan kualitatif, karena pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman mendalam melalui data yang kaya dan rinci.

Selain itu, penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif, yang ditujukan untuk memberikan uraian mendalam mengenai gaya kepemimpinan lurah dan dampaknya terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kelurahan Tlogomas (Abduh et al., 2023)..

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan kualitatif dipilih karena dianggap paling sesuai untuk menggali informasi secara mendalam mengenai pengalaman, pandangan, dan persepsi lurah maupun pegawai terkait kepemimpinan dan disiplin kerja dalam lingkungan kerja mereka.

3. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah lurah beserta pegawai di Kantor Kelurahan Tlogomas Kota Malang dengan jumlah keseluruhan sebanyak 8 orang. Pemilihan subjek menggunakan teknik purposive sampling, yaitu penentuan subjek secara sengaja berdasarkan pertimbangan tertentu, yakni karena mereka memiliki peran langsung dalam penyelenggaraan pemerintahan serta berkaitan dengan gaya kepemimpinan lurah dan tingkat kedisiplinan pegawai.

4. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu:

- a. Data Primer: Data yang diperoleh langsung dari sumber utama melalui wawancara dengan lurah dan pegawai. Menurut Sugiyono dalam Nurjanah (2021), sumber primer adalah data yang diberikan langsung oleh pihak yang diteliti.
- b. Data Sekunder: Data yang berasal dari dokumen, laporan resmi, maupun literatur yang relevan. Menurut Sugiyono dalam Nurjanah (2021), sumber sekunder tidak langsung memberikan data kepada peneliti, melainkan melalui pihak lain atau dokumentasi.

5. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan tiga teknik utama dalam mengumpulkan data, yaitu:

1. Observasi partisipatif, peneliti ikut terlibat dalam kegiatan sehari-hari informan untuk mengamati secara langsung fenomena yang terjadi.
2. Wawancara mendalam dilakukan dengan lurah dan beberapa pegawai untuk memperoleh informasi detail mengenai gaya kepemimpinan dan kedisiplinan kerja.
3. Dokumentasi berupa pengumpulan dokumen relevan, seperti laporan kepegawaian, daftar absensi, maupun arsip lain yang mendukung penelitian.

Instrumen yang digunakan adalah pedoman wawancara, yang disusun berdasarkan indikator gaya kepemimpinan dan disiplin kerja pegawai.

6. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Kantor Kelurahan Tlogomas Kota Malang. Lokasi ini dipilih karena merupakan pusat fenomena yang menjadi objek kajian, yaitu gaya kepemimpinan lurah dan disiplin kerja pegawai.

7. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan metode kualitatif deskriptif (Fadli, 2021). Langkah-langkah yang ditempuh meliputi:

1. Pengumpulan data menghimpun informasi dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi.
2. Reduksi data menyaring, merangkum, serta memfokuskan data yang relevan sesuai dengan tujuan penelitian.
3. Penyajian data menyusun data dalam bentuk naratif agar mudah dipahami.
4. Penarikan kesimpulan membuat kesimpulan berdasarkan temuan serta melakukan verifikasi untuk memastikan validitas data.

Dengan penerapan metode ini, penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran yang jelas mengenai bagaimana gaya

kepemimpinan lurah berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kelurahan Tlogomas Kota Malang.

