

---

**KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN  
PEGAWAI PADA BALAI TEKNIK KESEHATAN LINGKUNGAN DAN  
PENGENDALIAN PENYAKIT MEDAN**

Dina Octavia<sup>1</sup> Diana Suksesiwaty Lubis<sup>2</sup>  
Politeknik Unggul LP3M Medan

*ABSTRACT*

*The purpose of this study is to determine leadership in upholding the discipline of employees and to determine the factors that cause the formation of disciplinary attitudes of employees at the Center for Environmental Health Engineering and Disease Control Medan. Techniques conducted by researchers is the method of observation, interview, and literature. The authors conducted interviews with leaders and employees at the Center for Environmental Health Engineering and Disease Control Medan. The results of interviews in this study is the role of leadership is very important to support employee morale in order to achieve success, to support the success work leadership role shows to the employee by giving morale to the employees.*

*Keywords : communication, discipline, staff, leadership,*

**PENDAHULUAN**

Pada perkembangan zaman yang semakin maju dan memasuki era globalisasi. Kedudukan sumber daya manusia yang sangat penting tersebut untuk mencapai tujuan dunia kerja yang semakin profesional dalam suatu organisasi. Tujuan dalam suatu organisasi dapat tercapai dengan baik tergantung dari faktor manusia yang berperan dalam merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah manusia yang mempunyai keterampilan, kemampuan, dan etos kerja yang tinggi. Setiap lembaga atau instansi memerlukan pegawai yang memiliki kepribadian tinggi dan memiliki kemampuan serta kecakapan dalam mengambil keputusan. Peranan disiplin bertujuan agar kedisiplinan dapat ditingkatkan oleh para pegawai dilembaga atau instansi tersebut memiliki produktifitas yang tinggi. Hal tersebut menunjukkan pentingnya peran SDM tidak mungkin dipisahkan dari tujuan perusahaan atau instansi, baik pemerintahan maupun swasta. Salah satu bentuk optimalisasi pengolahan SDM adalah peran kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan, semangat, dan kekuatan moral yang kreatif yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka menjadi paham dengan keinginan pemimpin. Tingkah laku kelompok atau organisasi menjadi aspirasi pemimpin oleh pengaruh internasional pemimpin terhadap anak buahnya. Dalam kondisi sedemikian terdapat kesukarelaan atau induksi pemenuhan-kerelaan (*compliance induction*) bawahan terhadap pimpinan. Khususnya dalam mencapai tujuan bersama, sehingga diperlukan proses pemecahan masalah-masalah yang harus dihadapi secara kolektif. Kepemimpinan mempunyai fungsi sebagai penggerak dan koordinator dari sumber daya manusia, sumber daya alam, semua dana, dan sarana yang disiapkan oleh sekumpulan manusia yang melakukan kerja sama guna bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa bertanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu seorang selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. (Hasibuan, 2011). Seorang pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi akan berpengaruh terhadap penilaian kinerja dirinya. Standart kedisiplinan menentukan keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun kelompok dalam suatu organisasi tertentu. Hal tersebut sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi tersebut. Dalam organisasi pemimpin dapat melibatkan diri dalam komunikasi dua arah, sehingga berdampak pada aspirasi pegawai. Pemimpin juga harus memberikan dukungan dan dorongan kepada pegawai, serta memudahkan pegawai berinteraksi dan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan.

### **Kepemimpinan**

Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan kelebihan di satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Jadi, pemimpin itu ialah seorang yang memiliki satu atau beberapa kelebihan sebagai predisposisi (bakat yang dibawa sejak lahir), dan merupakan kebutuhan dari satu

situasi/zaman, sehingga dia mempunyai kekuasaan dan kewibawaan untuk mengarahkan dan membimbing bawahan. Dia juga mendapatkan pengakuan serta dukungan dari bawahannya, dan mampu menggerakkan bawahan ke arah tujuan tertentu. Henry Pratt Fairchild menyatakan : pemimpin adalah pengertian luas ialah seorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir atau mengontrol usaha/upaya orang lain, atau melalui prestise, kekuasaan atau posisi (Kartono, 2017:38).

Dalam perkembangan zaman kepemimpinan itu secara ilmiah kemudian berkembang, bersamaan dengan pertumbuhan *scientific management* (manajemen ilmiah), yang dipelopori oleh ilmuwan Frederick W. Taylor pada awal abad ke-20 dan dikemudian hari berkembang menjadi satu ilmu kepemimpinan. Kepemimpinan tidak lagi didasarkan pada bakat dan pengalaman saja, tetapi pada penyiapan secara berencana, melatih calon-calon pemimpin. Semuanya dilakukan lewat perencanaan, penyelidikan, percobaan/eksperimen, analisi, supervisi, dan penggemblengan secara sistematis untuk membangkitkan sifat-sifat pemimpin yang unggul, agar mereka berhasil dalam tugas-tugasnya.

### **Tipe Kepemimpinan**

Selanjutnya, dalam buku (Kartono, 2017:80) ada kelompok sarjana lain yang membagi tipe kepemimpinan sebagai berikut:

1. Tipe Karismatis, yaitu memiliki kekuatan energy, daya tarik dan pembawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan pengawal-pengawal yang bisa dipercaya.
2. Tipe paternalistis, yaitu tipe kepemimpinan yang kepatuhan.
3. Tipe Militeristis, yaitu sifatnya sok kemiliter-kemiliteran. Hanya gaya luaran saja yang mencontoh gaya militer. Tetapi juga dilihat lebih seksama, tipe ini mirip sekali dengan tipe kepemimpinan otoriter. Hendaknya dipahami, bahwa tipe kepemimpinan militeristis itu berbeda sekali dengan kepemimpinan organisasi militer (seorang tokoh militer).
4. Tipe Otokratis (*Outhoritative, Dominator*), yaitu sama dengan penguasa absolut. Kepemimpinan otokratis itu mendasarkan diri pada kekuasaan dan

paksaan yang mutlak harus dipatuhi. Pemimpinnya selalu mau berperan sebagai pemain tunggal pada *a one man show*. Dia berambisi sekali untuk merajai situasi. Setiap perintah dan kebijakan diterapkan tanpa berkonsultasi dengan bawahannya. Anak buah tidak pernah diberi informasi mendetail mengenai rencana dan tindakan yang harus dilakukan. Semua pujian dan kritik terhadap segenap anak buah diberikan atas pertimbangan pribadi pemimpin sendiri.

5. Tipe *Laissez Faire*, yaitu sang pemimpin praktis tidak memimpin dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semau sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikitpun dalam kegiatan kelompoknya. Semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahan sendiri. Dia merupakan pemimpin symbol, dan biasanya tidak memiliki kerampilan teknis. Sebab duduknya sebagai direktur atau pemimpin ketua dewan, komandan, kepala biasa diperolehnya melalui penyogokan, suapan atau berkat system nepotisme.
6. Tipe Populistik, yaitu kepemimpinan yang dapat membangunkan solidaritas rakyat misalnya Sukarno dalam ideology marhaenismenya yang menekankan masalah kesatuan nasional, nasionalisme, dan sikap yang berhati-hati terhadap kolonialisme dan penindasan penghisapan serta pemaksaan oleh kekuatan-kekuatan hasil (luar negeri).
7. Tipe Administratif atau Eksekutif, yaitu kepemimpinan tipe administratif adalah kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif. Sedangkan para pemimpinnya terdiri dari teknokrat dan administrator yang mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan. Dengan demikian dapat dibangun sistem administrasi dan birokrasi yang efisien untuk memerintah yaitu untuk menetapkan integritas bangsa pada khususnya, dan usaha pembangunan pada umumnya. Dengan kepemimpinan administratif ini diharapkan adanya perkembangan teknis yaitu teknologi, industry, manajemen modern dan perkembangan sosial di tangan masyarakat.
8. Tipe Demokratis, yaitu kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya.

Terhadap koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal dan kerja sama yang baik. Kekuatan kepemimpinan demokratis ini bukan terletak pada “person atau individu pemimpin”, akan tetapi kekuatan justru terletak pada partisipasi aktif dari setiap warga kelompok. Kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu mau mendengarkan nasihat dan sugesti bawahan. Juga bersedia mengakui keahlian pada spesialis dengan bidangnya masing-masing mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota efektif mungkin pada saat-saat dan kondisi yang tepat.

### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan yang tepat sesuai dengan tujuan perusahaan . (Hasibuan, 2011:172) Gaya kepemimpinan dibagi menjadi 4, yaitu :

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter. Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikut sertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.
2. Gaya Kepemimpinan Partisipatif. Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif , menciptakan kerja sama yang resasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Pemimpin dengan gaya partisipasi akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan, dengan demikian, pemimpin akan selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.
3. Gaya Kepemimpinan Delegatif. Kepemimpinan delegatif apabila seseorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap, dengan demikian bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melakukan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahannya.

4. Gaya Kepemimpinan Situasional. Kepemimpinan situasional, tidak ada satu pun cara yang terbaik untuk mempengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan mana yang harus digunakan terhadap individu atau kelompok tergantung pada tingkat kesiapan orang yang akan dipengaruhi

### **Disiplin**

Disiplin berasal dari kata *disciple*, yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dari kerohanian serta pengembangan tabiat seseorang menuju kearah yang lebih baik. Dalam hal ini menemukan pada bantuan dari pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya. Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan dimana pegawai bekerja. Disiplin kerja menurut (Sastrohadwiryo,2005:297) adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap pegawai untuk berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dimana dia bekerja. Sedangkan tindakan disiplin itu sendiri adalah pengurangan yang dipaksakan oleh pimpinan terhadap imbalan yang diberikan oleh organisasi karena adanya suatu kasus tertentu. Tindakan disiplin ini tidak termasuk pemberhentian sementara atau penurunan jumlah tenaga kerja yang disebabkan oleh pengurangan anggaran atau produktivitas atau pelanggaran-pelanggaran aturan instansi. Disiplin mengacu pada pola tingkah laku, dengan ciri-ciri yaitu: adanya hasrat yang kuat untuk melakukan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika kaidah yang berlaku, adanya perilaku yang terkendali dan adanya ketaatan.

Disiplin dalam bekerja sangatlah penting sebab dengan kedisiplinan tersebut diharapkan sebagian besar peraturan ditaati oleh para pegawai, bekerja sesuai dengan prosedur, sehingga pekerjaan terselesaikan secara efektif dan efisien serta dapat meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu bila pegawai tidak menggunakan aturan-aturan yang ditetapkan dalam perusahaan, maka tindakan disiplin merupakan langkah terakhir yang bisa diambil terhadap seorang pegawai

yang performanya berada di bawah standar. Disiplin kerja dapat dilihat dari, kepatuhan karyawan terhadap tata tertib yang berlaku termasuk tata waktu dan tanggung jawab pada pekerjaannya, bekerja sesuai dengan prosedur yang ada, memelihara pekerjaan dengan baik.

### **Indikator-indikator Kedisiplinan**

Pada dasarnya banyak indikator yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi diantaranya (Hasibuan, 2011:195) :

1. Tujuan dan Kemampuan. Tujuan dan kemampuan dalam suatu organisasi harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai, hal ini berarti bahwa tujuan pekerjaan yang dibebankan kepada seseorang pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Kepemimpinan. Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin.
3. Balas Jasa. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan/pekerjaannya, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.
4. Keadilan. Keadilan ikut mendorong mewujudkan kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pula setiap perusahaan supaya kedisiplinan pegawai perusahaan baik pula.

5. Waskat. Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan penting efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarah, dan pengawasan dari atasannya.
6. Sanksi. Sanksi berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.
7. Ketegasan. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Ketegasan pemimpin menegur dan menghukum setiap pegawai yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.
8. Hubungan Kemanusiaan. Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat *vertical* maupun *horizontal* yang terdiri dari *direct single relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

## **METODE PENELITIAN**

### **a. Kuesioner**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

### **b. Wawancara (*Interview*).**

Wawancara merupakan percakapan antara peneliti dan informan. Wawancara terstruktur biasanya digunakan pada riset kuantitatif.

### **c. Observasi**



Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam suatu perusahaan peran pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan kelebihan di satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Jadi, pemimpin itu ialah seorang yang memiliki satu atau beberapa kelebihan sebagai predisposisi (bakat yang dibawa sejak lahir), dan merupakan kebutuhan dari satu situasi/zaman, sehingga dia mempunyai kekuasaan dan kewibawaan untuk mengarahkan dan membimbing bawahan. Dia juga mendapatkan pengakuan serta dukungan dari bawahannya, dan mampu menggerakkan bawahan ke arah tujuan tertentu. Henry Pratt Fairchild menyatakan : pemimpin adalah pengertian luas ialah seorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir atau mengontrol usaha/upaya orang lain, atau melalui prestise, kekuasaan atau posisi (Kartono : 2010).

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada Balai Teknik Kesehatan Lingkungan dan Pengendalian Penyakit Medan, peneliti melihat bahwa peran kepemimpinan dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai sudah baik. Peran kepemimpinan sangat penting untuk menunjang semangat kerja pegawai guna mencapai keberhasilan kerja, untuk menunjang keberhasilan kerja peran kepemimpinan menunjukkan kepada para pegawai dengan cara memberikan semangat kerja kepada para pegawai. Serta jalinan kerja sama pimpinan kepada pegawai yang baik juga dilakukan oleh para pemimpin agar dapat bekerja bersama-sama untuk mencapai keberhasilan yang diharapkan. Peran kepemimpinan dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai sangatlah berjalan dengan baik. Pemimpin selalu memberikan contoh tentang kedisiplinan dalam bekerja, disiplin waktu untuk bekerja, bertanggung jawab dalam bekerja, menggunakan pakaian dinas dengan lengkap. Dan menegakkan faktor-faktor tentang kedisiplinan pada pegawai.

Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Sastrohadiwiryo (2005) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin memegang peranan penting dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja pegawai, peningkatan disiplin kerja akan diikuti dengan peningkatan produktivitas kerja. Salah satu tujuan perusahaan adalah meningkatkan produktivitas kerja pegawai, dengan demikian disiplin akan mempercepat tujuan perusahaan atau organisasi.

Pemimpin juga memberikan sanksi sesuai dengan pelanggaran yang telah dilakukan pegawai. Pemberian sanksi oleh pemimpin sudah sesuai dengan tujuan utamanya yaitu: mengadakan sanksi disiplin kerja bagi pegawai yang melanggar norma-norma perusahaan adalah memperbaiki dan mendidik para pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin. Sanksi atas pelanggaran disiplin yang dijatuhkan haruslah setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan sehingga secara adil dapat diterima (Sastrohadiwiryo:2005)

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan uraian-uraian diatas, maka dapat diambil beberapa simpulan yaitu :

1. Peran kepemimpinan dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai pada Balai Teknik Kesehatan Lingkungan dan Pengendalian Penyakit Medan telah terlaksana dengan baik, sesuai dengan prosedur-prosedur yang ada yaitu disiplin terhadap waktu sesuai dengan yang telah ditetapkan.
2. Faktor-faktor yang menyebabkan terbentuknya sikap kedisiplinan pegawai pada Balai Teknik Kesehatan Lingkungan dan Pengendalian Penyakit Medan telah terlaksana dengan baik. Pegawai datang dengan tepat waktu dan mentaati peraturan yang telah diterapkan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta

Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi. Aksara.

Kartono, Kartini. 2013. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: PT.Raja Grafindo.

Robbins, Stephen. P. 2006. Perilaku organisasi. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.

Sastrohadiwiryo, B. S. (2005), Manajemen Tenaga Kerja Indonesia.

Surya Dharma (2005). Manajemen Kinerja. Pustaka Pelajar, Jakarta.

Winardi (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia, Grafiti, Jakarta.