

Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan

Bayu Rahmat Hidayat

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan

E-mail: bayu.rhmatdyt@gmail.com

Muhammad Irwan Padli Nasution

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan

E-mail: irwannst@uinsu.ac.id

Abstract. *This research aims to identify and explain the role of leadership in improving employee discipline at PT. Perkebunan Nusantara III Medan. In carrying out this research, researchers used a qualitative descriptive research type. This research uses a special method that aims to explain specific phenomena in depth and data collection techniques are carried out by observation or observation so that researchers immediately go into the field to obtain data that can really be trusted. The results of the study show that the role of leadership has a major influence in increasing employee discipline. Because the leader becomes the most dominant person and has authority, power in all efforts to create employee work discipline.*

Keywords: *Leadership, Employee discipline*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan peran kepemimpinan dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Dalam melaksanakan penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian ini menggunakan metode khusus yang bertujuan untuk menjelaskan fenomena tertentu secara mendalam dan teknik pengumpulan datanya dilakukan dengan observasi atau observasi agar peneliti segera terjun ke lapangan untuk memperoleh data yang benar-benar dapat dipercaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kepemimpinan mempunyai pengaruh besar dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Sebab pemimpin menjadi orang yang paling dominan dan mempunyai wewenang, kekuasaan dalam segala upaya menciptakan disiplin kerja pegawai.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Disiplin Pegawai

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan sebuah struktur yang di dalamnya terdapat interaksi kolaboratif antara sekelompok individu untuk mencapai suatu target. Salah satu faktor yang mempengaruhi kesuksesan sebuah organisasi adalah dengan adanya pengelolaan sumber daya manusia. (Mahmud, 2019)

Semua perusahaan menginginkan setiap anggota kelompoknya terlibat dalam kegiatan organisasi yang berjalan, tentunya untuk melaksanakannya perlu kerjasama dari seluruh pihak yang ada, seperti peran pimpinan dan para karyawan sebagai roda penggerak utama didalam suatu perusahaan. Perusahaan juga perlu memberikan strategi yang relevan berupa aturan tegas dan sanksi kepada karyawan yang melanggar aturan, agar ini menjadi contoh karyawan lain untuk menegakkan kedisiplinan di perusahaan tersebut.

Kurangnya kesadaran diri untuk berperilaku disiplin menjadi masalah yang harus dihadapi oleh perusahaan. Disiplin merupakan aspek penting yang harus ada dalam diri seorang karyawan, karena dengan disiplin dapat menilai kinerja dan tanggung jawab seorang karyawan apakah tugas yang diberikan telah sesuai atau belum dengan rencana kerja yang telah ditentukan. Hendaknya para pemangku jabatan turut serta dalam mengawasi kegiatan mereka. Pemimpin berperan penting dalam meningkatkan disiplin karyawan, menjadi contoh yang baik di lingkungan kerja terlebih dalam menghadapi persoalan yang terjadi pada bawahannya, Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mampu memerankan fungsinya secara maksimal dan meraih target tertentu yang disepakati bersama.

Selama penulis melaksanakan kegiatan Kerja Praktek (Magang) di PT. Perkebunan Nusantara III, Sub Bagian Harga Perkiraan Sendiri dan Informasi Harga (HPS dan IH), ditemukan ada beberapa masalah yang terjadi yaitu terkait kepatuhan terhadap jam dinas, kurangnya kesadaran diri karyawan untuk melakukan sikap disiplin dengan jam dinasnya, contohnya pada saat jam masuk itu ditentukan pukul 08.00 wib, ditemukan sejumlah karyawan yang datang lewat pada jam nya atau bisa dikatakan telat hal itu terjadi tidak sekali atau dua kali tetapi hampir setiap hari terjadi dan saat mereka sudah sampai ruangan kerja kebanyakan dari mereka santai dulu untuk sarapan dan minum teh bukan langsung mengaktifkan komputer untuk melakukan tugasnya padahal jamnya sudah memasuki waktu kerja. Begitu juga yang terjadi saat waktu istirahat, diberikan waktu untuk istirahat untuk sholat dan makan siang pada jam 11.30 - 13.00, namun yang terjadi ada beberapa karyawan yang masuk kembali ke ruangan kerja pada jam 14.00 wib. Ketika diperiksa karyawan yang telat masuk itu sedang berkumpul untuk sekedar bercerita sambil merokok dan ngopi. Dan masalah terakhir adalah beberapa karyawan pulang tidak pada jam nya sehingga mereka pulang diluar akan tetapi perusahaan mengatur untuk waktu pulang itu jam 17.00 wib.

Menurut pengamatan saya ini semua terjadi karena kurangnya pengawasan dan ketegasan dari pimpinan oleh karna itu mereka menjadi tidak disiplin dan terkesan sepele dengan jam dinas. Padahal apapun itu alesannya seharusnya karyawan tetap mematuhi aturan yang diberikan oleh perusahaan mau alesannya karena kurangnya pengawasan dari pemimpin, setidaknya ada kesadaran dari diri sendiri untuk tetap mematuhi jam dinasnya. Berdasarkan pengamatan dan problematika yang terjadi di lokasi Magang penulis, oleh karena itu penulis terpikat untuk mengambil judul “Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan”.

KAJIAN TEORI

Menurut bahasa pemimpin asal katanya dari kata pimpin (*to lead*) yang mempunyai arti yaitu tuntun atau bombing, lalu ditambah dengan imbuhan berganti menjadi (*leader*) yang berarti seorang individu yang memiliki keahlian dan kepandaian terkhusus dalam kemampuan kecakapan dan kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi dan memerintah orang lain untuk bersama-sama melakukan kegiatan tertentu demi pencapaian suatu sasaran dan tujuan.

Kepemimpinan adalah keahlian dalam mengajak individu untuk merubah kepribadian atau tingkah lakunya, hingga terciptanya sikap untuk saling pengertian, kejujuran, kesadaran, dan kebulatan hati di antara mereka yang dipimpin. Setiap pimpinan diwajibkan untuk selalu bekerja ekstra dengan keikhlasan hati tanpa ada paksaan dan butuh kesadaran tinggi sebagai pondasi utama untuk manusia dapat bekerja secara optimal, diikuti dengan pentingnya kesadaran diri seorang manusia yang hubungannya sangat erat dengan kepemimpinan. Kesadaran itu juga muncul berpatok bagaimana sikap seorang pemimpin apakah dia mampu memotivasi para bawahannya. Sedarmayanti dalam (Refra, 2016)

Menurut Sutirno (dalam Mahmud, 2019) dalam suatu organisasi, kepemimpinan mengendalikan suatu peranan yang vital karena pemimpin itulah sebagai penentu keputusan terhadap langkah yang akan diambil organisasi agar prosesnya berjalan dengan lancar cita-cita organisasi pun dapat terwujud. Tidaklah gampang untuk menjadi seorang pemimpin, karena pemimpin harus memahami sikap dan apa yang dibutuhkan bawahannya.

Dikutip dari buku “Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi” karya (Rivai, 2017) menjelaskan bahwa ada 5 tipe-tipe pemimpin, yaitu:

- a. Tipe Pemimpin yang bersifat Otokratik atau Otoriter
- b. Tipe Pemimpin yang bersifat Paternalistik
- c. Tipe Pemimpin yang bersifat kharismatik
- d. Tipe Pemimpin yang memberikan kebebasan kepada bawahannya untuk bertindak tanpa diperintahkan.
- e. Tipe Pemimpin yang bersifat Demokratik.

Pemimpin yang efektif akan menjadi sebagai penentu keputusan bagi tumbuh atau merosotnya sebuah organisasi. Dalam kondisi seperti ini perlu adanya pemimpin perusahaan yang bermutu dan sanggup untuk mengikuti perkembangan zaman. Seiring dengan perkembangan jaman yang terjadi maka peranan kepemimpinan juga mengalami transformasi, baik transformasi kekuatan, kepandaian, kekayaan, kejiwaan dan sebagainya. Faktor lainnya yang menjadi penghambat dalam aksi yang dilakukan oleh seorang pimpinan adalah karyawan.

Pemimpin dan karyawan selalu saling mendukung dan membutuhkan. Karena karyawan adalah pengaksian dari aktivitas yang dilakukan oleh suatu organisasi. Untuk meraih target dan tujuan organisasi peranan kepemimpinan sangat berkontribusi besar terhadap disiplin kerja karyawan, pasti semua pemimpin mengharapkan disiplin karyawan yang baik. Dimana disiplin kerja karyawan yang kurang efektif akan mengakibatkan perusahaan mengalami kesulitan dalam mengambil keputusan seperti demosi, promosi, dan menyesuaikan kompensasi dan mengevaluasi kesalahankesalahan desain pekerjaan. (Widiarti, 2017)

Ahmad Tollardi menuturkan (dalam Nugrahaningsih & Julaela, 2017) , Disiplin kerja merupakan keseriusan dalam mematuhi aturan yang ada dan berguna untuk menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang tertib, memiliki manfaat dan berjalan dengan baik melalui suatu manajemen pengarahan yang tepat.

Kedisiplinan merupakan sikap atau tindakan seseorang atas kesadaran diri sendiri untuk berperilaku mematuhi kaidah-kaidah yang berlaku di perusahaan maupun kehidupan bermasyarakat. Sedangkan kesadaran adalah perilaku yang dilakukan dengan sukarela untuk mengikuti semua norma yang ada dan menyadari tugas serta tanggung jawab yang dimilikinya. Maksud disiplin disini adalah membahas disiplin kerja, patuh dengan jam kerja, serta mematuhi peraturan yang diberikan perusahaan. Yang diperlukan disini adalah kesadaran tinggi untuk mengikuti aturan yang berlaku dalam mewujudkan disiplin kerja yang tinggi untuk meraih tingkat efektivitas.

Disiplin dalam organisasi memiliki dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu yang bersifat preventif dan korektif.

a. Pendisiplinan Preventif

Pendisiplinan yang bersifat preventif adalah upaya yang mendongkrak para staff karyawan untuk selalu mematuhi segala bentuk kaidah-kaidah yang berlaku dimanapun kaidah tersebut dijunjung dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Maknanya melalui keabsahan dan kepastian tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diharapkan dari semua anggota organisasi dapat memahami pencegahan jangan sampai para karyawan melakukan perilaku negatif.

b. Pendisiplinan Korektif

Bila ada karyawan yang terang-terangan dan terbukti telah melakukan kesalahan berupa melanggar aturan-aturan yang dijunjung tinggi atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, maka karyawan tersebut harus mendapat sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi yang didapati itu semua bergantung pada bobot pelanggaran yang telah dilakukannya. Maksudnyaa penentuan hukuman atau sanksi didasari oleh

atasan karyawan yang ada di perusahaan tersebut, lalu disambungkan dengan pimpinan yang jabatannya lebih tinggi dan keputusan akhir mengenai sanksi yang akan dijatuhkan kepada pegawai dipraktekasi oleh pejabat pimpinan yang memiliki kewenangan akan hal itu. Sondang P. Siagian (dalam Refra, 2016).

Pegawai merupakan orang-orang yang mempunyai tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaannya di dalam suatu organisasi berlandaskan perjanjian yang telah ditandatangani untuk melakukan suatu pekerjaan berdasarkan jabatan yang diembannya, dan memperoleh imbalan berupa upah sesuai kinerjanya. (Sulaiman & Asanudin, 2020).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Perkebunan Nusantara III yang beralamat Jl. Sei Batanghari No.2, Medan, 20122, Provinsi Sumatera Utara. Jenis penelitian ini menggunakan Penelitian Deskriptif kualitatif. Penelitian ini menggunakan metode khusus yang bertujuan untuk menjelaskan fenomena yang khusus secara mendalam dan teknik pengumpulan data dilakukan dengan pengamatan atau observasi sehingga peneliti berkesempatan untuk terjun ke lapangan dengan maksud memperoleh data yang benar-benar dapat diuji keabsahannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara dengan pembimbing perusahaan terkait permasalahan yang terjadi di lapangan tempat magang tentu dapat diatasi yaitu dengan meningkatkan disiplin dengan cara melakukan sosialisasi agar menumbuhkan sikap untuk bertanggung jawab dan melakukan pembinaan secara dini lingkungan kerjanya mengenai kedisiplinan dan memberikan sanksi tegas bilamana seorang pegawai terbukti melakukan pelanggaran disiplin yang bertujuan untuk membentri efek jera agar dirinya dan pegawai lain tidak melakukan pelanggaran yang lebih berat lagi, seperti yang disampaikan (Moekizat, 2002) yaitu:

1. *Self imposed discipline* yaitu disiplin yang dilakukan atas kesadaran dari diri sendiri. Disiplin yang asalnya dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu bentuk respon yang cepat kepada pimpinan yang ahli dan merupakan semacam inisiatif pada diri individu artinya terdapat suatu kemauan dan keinginan untuk melakukan apa yang sesuai dengan tujuan dan citacita kelompok.
2. *Command discipline* yaitu disiplin yang perlu ada komando. Disiplin yang berasal dari suatu kewenangan yang dihormati dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk mewujudkan pelaksanaan dengan kegiatan yang diinginkan yang diselaraskan melalui

kebiasaan, peraturan-peraturan tertentu. Dalam bentuknya yang ekstrim “*command discipline*” memperoleh konsekuensinya dengan menggunakan sanksi.

Disiplin yang dimaksud disini dimaknai dengan kepatuhan terhadap jam dinas kerja. Peraturan yang tertera dalam perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis diciptakan agar semua anggota organisasi dapat mematuhi dan target yang diinginkan pun dapat tercapai dengan efektif. Jam dinas adalah daftar aktivitas yang sudah ditetapkan oleh perusahaan kepada seorang karyawan sesuai tugas dan fungsinya. Berlandaskan pengamatan di tempat magang peneliti mengenai kepatuhan jam dinas, penulis menemukan beberapa pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal.

Menjalin komunikasi antara atasan dan bawahan juga penting agar tercipta lingkungan yang harmonis, menasehati karyawan yang melanggar aturan, memberikan dukungan dan arahan agar karyawan lebih aktif, memerhatikan mereka dengan kepatuhan jam dinasnya, dan membangun hubungan yang baik dengan karyawannya.

Kesadaran diri dari seorang karyawan dan peranan pimpinan juga turut serta dalam proses peningkatan disiplin, dua hal ini tidak dapat dipisahkan dan saling berkaitan sebagai faktor penentu keberhasilan disiplin jam dinas karyawan di kantor PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Hal ini karena peran pemimpin merupakan langkah awal penegakan disiplin yang akan dicontoh oleh para karyawan. Tak lupa juga dukungan dari pihak instansi berupa aturan jam kerja sehingga tercipta disiplin jam dinas yang lebih baik lagi. Perusahaan dapat memberikan ketegasan dengan konsekuensi bagi karyawan dan karyawan agar mereka memahami dan mematuhi dengan benar. Oleh karena itu hal itu wajib disosialisasikan.

Hal ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rama, 2020) yang berjudul “Peran Kepemimpinan Camat Dalam Menciptakan Disiplin Kerja Pegawai (Studi Pada Kantor Camat Wawotobi Kabupaten Konawe)” menyimpulkan bahwa peran kepemimpinan camat dalam menciptakan disiplin kerja pegawai masih tergolong rendah, fakta ini dapat dibuktikan dari kinerja aparat dalam hal pemberian pelayanan terpadu kepada masyarakat masih kurang efektif. Hal ini membuktikan peran kepemimpinan dalam suatu instansi atau lembaga sangatlah penting, karena penentu maju atau mundurnya disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan berfungsi sebagai terwujudnya arah dan tujuan perkembangan proses dalam suatu instansi terkait.

Dan juga penelitian lain yang berjudul “Peran Pimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan PT Jasaraharja Putera Palembang” karya (Valentin & Munfaridi, 2016) membuat variable pimpinan menjadi 5 kelompok diantaranya: cara berkomunikasi, pemberian motivasi, kemampuan memimpin, pengambilan keputusan, kekuasaan yang positif. Dari

kelima dimensi tersebut yang paling dominan adalah dimensi pemberian motivasi dengan persentase sebesar 84,58% dengan interpretasi skor tergolong “sangat kuat”. Hal tersebut menggambarkan bahwa pemberian motivasi oleh pimpinan PT Jasarharja Putera sudah berperan sangat baik bagi kegiatan perusahaan. Peran kepemimpinan dicap baik oleh karyawan karena pemimpin memberikan apresiasi dan penghargaan terhadap kinerja karyawannya, seperti apabila ada karyawan giat dan mencapai target yang diinginkan perusahaan maka karyawan tersebut akan mendapatkan rekomendasi promosi jabatan, pimpinan pun juga akan memberikan perhatian kepada semua karyawan berupa motivasi dan semangat seperti menciptakan suasana kerja yang nyaman, penataan ruangan, dan perbaikan peralatan kerja yang sudah rusak.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pembahasan diatas dapat dinyatakan bahwa peran kepemimpinan itu berpengaruh besar dalam meningkatkan disiplin karyawan. Pimpinan itu menjadi orang yang punya tanggung jawab dan wewenang terhadap keberlangsungan suatu instansi harus pandai mengarahkan, membina, serta mengawasi terhadap disiplin kerja yang baik dan benar. Tak dapat dipungkiri otak penentu keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas kepemimpinan pada organisasi tersebut. Karena pemimpin menjadi orang yang paling dominan dan memiliki kewenangan, kekuasaan dalam keseluruhan upaya untuk menciptakan disiplin kerja karyawan.

Akan tetapi peran kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan masih rendah hal ini bisa dibuktikan dari sikap karyawan yang tidak patuh dan terkesan sepele dengan jam dinasnya dan kurangnya pengawasan dari pimpinan.

Untuk menyelesaikan masalah tentang penegakan disiplin ini, perusahaan bisa memberikan sosialisasi berupa nasehat kepada karyawan bahwa tidak semua orang bisa lolos menjadi karyawan PTPN III sehingga mereka setidaknya bisa berintropeksi diri dan mensyukurinya. Lalu memberikan sanksi/hukuman dengan tegas bila terjadi pelanggaran disiplin yang tujuannya memberikan efek jera agar tidak mengulangi pelanggaran dengan sanksi yang lebih berat lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Mahmud, A. (2019). Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Studi Kebijakan (JIAKS)*, 1(2), 39–47.
- Moekizat. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Pionir Jaya. <http://opac.kaltimprov.go.id/opac/detail-opac?id=50399>
- Nugrahaningsih, H., & Julaela. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Tempuran Mas. *Jurnal Online Internasional & Nasional*, 4(1), 61–76.
- Rama, I. (2020). Journal of Government and Politics. *Mataram*, 2(2), 141–152.
- Refra, M. S. (2016). *PERANAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KANTOR DISTRIK MALAIMSIMSA KOTA SORONG*. 16(2), 1–23.
- Rivai, V. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (4th ed.). Rajawali Pers. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1135624>
- Sulaiman, & Asanudin. (2020). *ANALISIS PERANAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DALAM PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI*. 6(1), 13–14.
- Valentin, F., & Munfaridi. (2016). Peran Pimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan PT Jasaraharja Putera Palembang. *Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis*, 16(November), 88–98.
- Widiarti, R. D. (2017). Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Di Kecamatan Palaran Kota Samarinda. *EJournal Administrasi Negara*, 5(3), 6497–6508.