

## Peranan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kinerja Pegawai Fraksi DPRD Provinsi Sumatera Utara Melalui Fungsi Pengawasan

**Rahmawani Afwika**

Program Studi Akuntansi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara  
Email: [rahmawaniafwika57@gmail.com](mailto:rahmawaniafwika57@gmail.com)

**Laylan Syafina**

Program Studi Akuntansi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara  
Email: [laylansyafina@uinsu.ac.id](mailto:laylansyafina@uinsu.ac.id)

**Abstract.** *The purpose of this research is to determine the role of leaders in efforts to improve employee work discipline through the role of supervisory functions. This research also examines the obstacles that hinder leadership from improving employee work discipline. This research uses a qualitative approach and is included in the qualitative descriptive research category. The data used was obtained from interviews with Gerindra Faction employees. Research shows that the Gerindra Faction is carrying out its duties well as leaders. However, faction employees continue to report to the office not on time, thereby disrupting employee discipline. In the Gerindra Faction Office, the role of leadership is very important because it helps optimize work efficiency and effectiveness. Furthermore, leaders can reduce the level of employee indiscipline by providing punitive sanctions.*

**Keywords:** *Leadership Role, Employee Performance Discipline, Supervisory Function*

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran pimpinan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai melalui peran fungsi pengawasan. Penelitian ini juga mengkaji hambatan-hambatan yang menghambat kepemimpinan meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan termasuk dalam kategori penelitian deskriptif kualitatif. Data yang digunakan diperoleh dari wawancara dengan pegawai Fraksi Gerindra. Penelitian menunjukkan Fraksi Gerindra menjalankan tugasnya dengan baik sebagai pemimpin. Namun pegawai fraksi masih ada yang datang ke kantor tidak tepat waktu sehingga mengganggu kedisiplinan pegawai. Di Kantor Fraksi Gerindra, peran kepemimpinan sangat penting karena membantu mengoptimalkan efisiensi dan efektivitas kerja. Selanjutnya, pimpinan dapat mengurangi tingkat ketidaksiplinan pegawai dengan memberikan sanksi hukuman.

**Kata kunci:** Peran Kepemimpinan, Disiplin Kinerja Pegawai, Fungsi Pengawasan

### PENDAHULUAN

Tidak hanya pemimpin yang harus memiliki disiplin, tetapi setiap pegawai juga harus memilikinya. Pemimpin dapat memenuhi tugasnya dengan memotivasi pegawainya untuk melakukan apa yang harus mereka lakukan.

Orang yang memiliki nilai kerja tinggi, keterampilan, dan kemampuan dianggap sebagai sumber daya manusia yang berkualitas. Setiap organisasi atau instansi membutuhkan pegawai yang berkarakter dan mampu membuat keputusan. Tujuan penerapan disiplin adalah untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai lembaga atau instansi. Peran kepemimpinan adalah salah satu cara untuk optimalisasi pengelolaan SDM.

Kepemimpinan mampu mempengaruhi pegawainya untuk mengubah sikap sehingga mereka paham dengan keinginan pemimpin yang ingin dicapai oleh seorang pemimpin melalui inspirasi, semangat, dan moral kreatif. Untuk mencapai tujuan, kepemimpinan menggerakkan dan mengkoordinasikan sumber daya manusia, sumber daya alam, semua dana, dan sarana yang dibuat oleh kelompok orang yang bekerja sama.

Setiap pemimpin harus berada dalam konteks sosial kelompok atau lembaga, karena peran mereka berkaitan dengan kondisi sosial.

Perilaku pegawai suatu organisasi dipengaruhi oleh kepemimpinannya, yang mungkin berdampak pada kemampuan mereka untuk mendorong dan meningkatkan efisiensi. Namun jika pimpinan kurang mendapatkan dukungan dari pegawainya, maka tidak menutup kemungkinan pegawai menjadi tidak nyaman dan berhenti bekerja.

Pengawasan yang dilakukan oleh seorang pemimpin menjadikan pegawai berkinerja lebih baik dan mendisiplinkan pegawai tentunya akan menciptakan individu yang bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien.

Menciptakan produktivitas yang tinggi adalah langkah pertama menuju pencapaian tujuan. Pelaksanaan kedisiplinan harus dimulai dari pegawai. Dalam hal ini, disiplin termasuk mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan serta mematuhi waktu dan kualitas kerja. Untuk mencapai tingkat produktif yang tinggi, kesadaran tinggi diperlukan dalam penerapan aturan yang dapat diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi.

Disiplin dengan baik menunjukkan bahwa seseorang sangat bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hal ini meningkatkan semangat dan motivasi untuk bekerja dan membantu mencapai tujuan untuk instansi, pegawai, dan masyarakat. Masyarakat masih memperhatikan masalah kedisiplinan, terutama pegawai. Pelayanan pemerintah telah terganggu oleh pelanggaran dan masalah kedisiplinan pegawai.

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980, diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, Peraturan tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Peraturan tentang Kewajiban, Larangan, Tindakan Disiplin, Kewenangan Menjatuhkan Sanksi Terhadap Orang Yang Berwenang, Penjatuhan, Penolakan Dan Keputusan Disiplin.

Seorang pegawai yang sangat disiplin akan memengaruhi cara dia menilai kinerjanya. Badan Penanaman Modal Daerah Jateng menetapkan peraturan kedisiplinan untuk memastikan bahwa karyawan didisiplinkan sehingga mereka dapat meningkatkan kinerja dan mengembangkan

potensi mereka.

Keberhasilan lembaga atau instansi secara keseluruhan bergantung pada disiplin. Pemimpin lembaga harus dapat berkomunikasi dalam dua arah untuk mempengaruhi keinginan pegawai. Selain itu, mereka harus mendukung dan mendorong pegawai, memfasilitasi interaksi, dan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan.

Pengamatan awal yang dilakukan oleh Kantor Fraksi Gerindra menunjukkan bahwa banyak masalah kedisiplinan terkait dengan kedisiplinan pegawai di lapangan. Tujuan Fraksi Gerindra adalah memberikan pelayanan yang efektif dan efisien kepada masyarakat secara maksimal, dan salah satu cara untuk mencapai tujuan ini adalah dengan meningkatkan disiplin pegawai melalui penerapan hukuman dan sanksi.

Setelah melakukan program Praktik Kerja Lapangan (PKL) di Kantor Fraksi Gerindra Sumatera Utara, peneliti menemukan bahwa beberapa karyawan kurang disiplin dalam melaksanakan tugas mereka. Ini termasuk datang ke kantor tidak tepat waktu, meninggalkan kantor tanpa izin pimpinan, dan tidak kembali ke kantor ketika jam istirahat telah habis. Tidak efektifnya kepemimpinan menyebabkan pegawai kurang disiplin, seperti yang ditunjukkan oleh pengamatan di atas.

Berdasarkan permasalahan di atas, tim peneliti ingin mengkaji “peran kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai Fraksi Gerindra di Sumatera Utara melalui fungsi pengawasan”.

## **TUJUAN PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui peran pimpinan dalam meningkatkan disiplin pegawai di Fraksi Gerindra Sumatera Utara melalui fungsi pengawasan dan kendala-kendala yang dihadapi pimpinan di Fraksi Gerindra dalam Peningkatan disiplin pegawai di Fraksi Gerindra Sumatera Utara.

## **MANFAAT PENELITIAN**

### **1. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Peneliti**

Meningkatkan pengetahuan kehidupan kerja agar lebih memahami disiplin kerja pegawai.

b. Bagi Lembaga Akademik

Kami berharap dengan tugas akhir ini dapat lebih banyak menemukan referensi perpustakaan mengenai disiplin kerja pegawai.

c. Bagi Instansi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dan pertimbangan bagi dunia usaha dalam mengambil keputusan dan mengembangkan kebijakan khususnya permasalahan yang berkaitan dengan peningkatan disiplin kerja pegawai.

## **2. Manfaat Teoritis**

- a. Sumber daya untuk penulis teori, dari universitas hingga dunia kerja nyata.
- b. Penelitian untuk meningkatkan disiplin.

## **LANDASAN TEORI**

### **1. Sejarah Partai Gerindra**

Partai Gerindra atau Partai Gerakan Indonesia Raya juga didirikan pada tanggal 6 Februari 2008. Terbentuknya Gerindra bermula dari keresahan dan kemiskinan yang disebabkan oleh tindakan oknum yang tidak peduli dengan keadaan umum.

Partai Gerindra yang dulu dikenal dengan nama Gerakan Indonesia Raya muncul sebagai respon terhadap ketidakadilan ekonomi dan sosial di Indonesia, khususnya di kalangan masyarakat kelas bawah.

Oleh karena itu Partai Gerindra resmi berdiri pada tanggal 6 Februari 2008 dengan tujuan meningkatkan kesehatan masyarakat dan memenuhi kebutuhan masyarakat. Menurut Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, visi, misi dan deklarasi perjuangan partai pada waktu itu adalah membangun masyarakat Indonesia yang merdeka, berdaulat, bersatu, demokratis dan adil.

Dalam kunjungannya, H. Prabowo Subianto, Ketua Dewan Direksi dan Ketua Umum Partai Gerindra, mengusulkan lambang kepala burung Garuda sebagai lambang Partai Gerindra. Dengan kepala menoleh ke kanan, burung Garuda melambangkan keberanian dalam bertindak dan berperilaku. Pada bingkai segi lima yang menggambarkan Hari Kemerdekaan 17 Agustus 1945, terdapat 17 sisik pada leher, 8 jengger, dan 8 jambul.

Pada pemilu legislatif Indonesia tahun 2014, Partai Gerindra menjadi partai politik terbesar ketiga di Indonesia dengan meraih 73 kursi di DPR dengan perolehan 14.760.371 suara (11,81%). Pada pemilu legislatif 2019, Partai Gerindra menjadi partai politik terbesar kedua di Indonesia dengan 17.594.839 dukungan legislative (13,57%).

Setelah mendapat dukungan masyarakat dalam tiga pemilu – 2004, 2014, dan 2019 – Partai Gerindra meraih suara signifikan. Fakta-fakta tersebut menunjukkan sejauh mana harapan masyarakat terhadap Partai Gerindra berhasil mewujudkan cita-cita Indonesia yang adil dan makmur. Gerindra didirikan untuk mendukung kesejahteraan dan kesetaraan di Indonesia (wawancara, Ari Wibowo 2022). (Siregar 2022)

Partai ini mendapat dukungan publik dan telah memenangkan pemilihan umum selama bertahun-tahun. Gerindra terus berkontribusi bagi kemajuan bangsa dan negara dengan komitmen yang kuat terhadap tatanan masyarakat berdasarkan Pancasila: kemerdekaan, kedaulatan, solidaritas, demokrasi, keadilan, kemakmuran, keadaban dan kesalehan.

Partai Gerindra menganut Pancasila, antikomunisme, nasionalisme Indonesia, konservatisme, liberalisme, dan ekstremisme sayap kanan. Pancasila adalah pilar ideologi dan landasan filosofis Negara Republik Indonesia; Anti komunisme adalah sikap yang menentang ajaran komunisme yang muncul sebagai respon terhadap kebangkitan komunisme; Nasionalisme Indonesia merupakan ideologi yang lahir pada masa kolonialisme yang menuntut kemerdekaan dan persatuan sebagai bangsa yang merdeka dan berdaulat; dan Konservatisme Nasional atau Konservatisme Nasional merupakan variasi dari ideologi yang sama yang dikenal dengan Negara Republik Indonesia.

Sejak 20 September 2014, Prabowo Subianto menjabat Ketua Umum dan Ketua Dewan Pertimbangan Partai Gerindra. Ari Wibowo merupakan Ketua Fraksi Gerindra DPRD Sumut periode 2019-2024. Selama 2019-2024, Partai Gerindra menguasai 15 kursi DPRD Sumut atau setara dengan PDI-P yang meraih 19 kursi.

## **2. Pengertian Pimpinan**

Kepemimpinan berasal dari kata "pemimpin", yang berarti orang yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang diperlukan untuk membantu orang lain menyelesaikan tugas yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. (Eni 2021)

Kepemimpinan adalah arahan dan dukungan yang diberikan oleh pemilik bisnis untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan sangat penting dalam bisnis apa pun. Ada

beberapa definisi kepemimpinan dari para ahli :

- 1) Hamzah (2019: 125), kepemimpinan melibatkan merangsang dinamisme, menggerakkan, membimbing, mengoordinasikan, dan menjaga loyalitas mereka yang terlibat dalam upaya bersama.
- 2) Aziz (2019: 126), kepemimpinan merupakan bagian dari fungsi manajemen, menduduki kedudukan strategis dalam sistem dan hierarki kerja dan tanggung jawab dalam suatu organisasi.
- 3) George R. Terry (dalam Cahyono, 2020), kepemimpinan adalah hubungan antara seseorang dengan orang lain. Pemimpin dapat memotivasi orang lain untuk bekerja sama dalam tugas-tugas yang saling bergantung untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. (Setiawan 2022)

### **3. Fungsi kepemimpinan**

Ada berbagai standar yang digunakan untuk mengukur seberapa baik seorang pemimpin. Menurut Siagian (2003), pemimpin harus dapat melaksanakan berbagai fungsi kepemimpinan. Fungsi-fungsi ini termasuk:

- 1) Menentukan cara terbaik untuk mencapai tujuan;
- 2) Menjadi perwakilan dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan orang di luar organisasi;
- 3) Komunikasi yang efektif; dan
- 4) Mediator yang handal, terutama dalam hubungan internal, terutama dalam menangani masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan.

Menurut Kartono (2005), fungsi kepemimpinan mencakup memberikan inspirasi dan bimbingan, mengendalikan organisasi, membangun dan memberikan atau mengembangkan motivasi kerja, membangun jaringan komunikasi yang efektif, memberikan supervisi dan supervisi yang efektif, dan tercapainya tujuan pada waktu dan rencana yang tepat.

(Mahmud 2019).

### **4. Pegawai**

Pegawai adalah orang perseorangan yang bekerja pada suatu pemberi kerja, baik sebagai pekerja tetap maupun tidak, berdasarkan suatu kontrak kerja tertulis atau tertulis, untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan, pemberi kerja yang menentukan kegiatan khusus itu.

Pegawai adalah orang yang bekerja pada perusahaan, organisasi niaga, baik negeri maupun swasta. Mereka dibayar harian, mingguan atau bulanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. (Eni 2021)

## **5. Pengawasan**

Pengawasan adalah proses menentukan, menilai, dan mengubah pekerjaan agar sesuai dengan rencana awal. Tujuan utama pengawasan adalah memastikan bahwa rencana dilaksanakan. Untuk mencapai hal ini, pengawasan tingkat pertama bertujuan untuk memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai dengan petunjuk yang diberikan dan untuk menemukan kesalahan dan masalah dalam pelaksanaan rencana, sehingga dapat dilakukan perbaikan baik saat melakukannya dengan benar maupun saat yang salah.

(Hendri and Melsandi 2020)

## **6. Disiplin Kerja**

Disiplin berasal dari kata “*disciple*” yang berarti latihan atau pendidikan akhlak dan agama serta perbaikan tingkah laku seseorang. Dalam hal ini, temukan bahwa membantu karyawan dapat membantunya mengembangkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Pendidikan merupakan suatu jenis pelatihan yang menetapkan norma-norma perusahaan tempat karyawan bekerja .

Disiplin menurut Hasibuan (2013) disiplin kerja diartikan sebagai kesadaran dan keinginan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. (M. Basri Kamal 2015)

Disiplin menunjang pelaksanaan tugas sesuai aturan untuk mengoptimalkan kerja. Sedangkan Nitisetimo (2012:97) menyatakan disiplin adalah perbuatan dan tindakan yang sesuai dengan norma-norma organisasi yang tertulis dan tidak tertulis. (Sasue, Nelwan, and Saerang 2021)

Salah satu tujuan instansi atau lembaga adalah meningkatkan produktivitas kerja pegawainya, dan peningkatan disiplin kerja akan mengikuti peningkatan produktivitas. Dengan demikian, disiplin kerja adalah upaya manajemen untuk memenuhi standar instansi atau lembaga tersebut. (Wibowo 2019)

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif dengan mengolah data kualitatif yang diperoleh dari wawancara dan dokumen di kantor Fraksi Gerindra Sumatera Utara, termasuk peran pimpinan dalam meningkatkan disiplin personel Fraksi Gerindra.

### **B. Lokasi Penelitian**

Pada saat dilakukan penelitian untuk karya ilmiah ini, yang menjadi subjek penelitian adalah Kantor Fraksi Gerindra Sumut di Jl. Imam Bonjol No. 5, Petisah Tengan, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, 20231.

### **C. Sumber data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung di lapangan, diperoleh dari wawancara langsung dan dokumen.

### **D. Teknik Pengumpulan Data**

#### 1. Wawancara

Wawancara, umumnya dikenal sebagai wawancara, adalah percakapan yang digunakan pewawancara untuk mengumpulkan informasi. Kegiatan wawancara ini mengarah pada tanya jawab pribadi dengan beberapa anggota staf lokal.

#### 2. Observasi

Untuk mengetahui lebih jauh peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai fraksi Gerindra melalui pengawasan dilakukan observasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Gambaran Umum Kantor Fraksi Gerindra Sumatera Utara**

Berdasarkan nilai-nilai nasionalisme dan religiusitas, Kantor Fraksi Gerindra Sumut berfungsi sebagai wadah penyalur aspirasi masyarakat yang dapat mewujudkan kesejahteraan rakyat, keadilan sosial, dan ketertiban politik negara. Dengan membangun sistem perekonomian kerakyatan, lembaga ini bertujuan untuk menerima, menampung, menyebarkan, dan mendukung keinginan masyarakat serta menciptakan suasana kemandirian nasional. Ketua Fraksi Gerindra Ari Wibowo berkantor di Jalan Imam Bonjol no. 5, Petisah Tengah, Kecamatan Medan Petisah, Kota Medan, 20231, berada Dilantai 4 berhadapan dengan Fraksi PDI.



Organisasi-organisasi ini sangat penting bagi masyarakat Sumut karena Kantor Fraksi Gerindra mendukung kesejahteraan dan keadilan bagi semua orang.

## **B. Hasil Pembahasan Penelitian**

Untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi, kepemimpinan sangatlah penting. Jika terdapat hubungan perilaku yang baik antara pemimpin dan pegawainya, maka peran kepemimpinan akan terpenuhi. Kepemimpinan juga berfungsi sebagai sumber daya internal untuk memberikan dan menerima informasi dari sumber daya eksternal. Selanjutnya pemimpin organisasi harus mempunyai kemampuan mengambil keputusan dengan terus memperhatikan keadaan organisasi.

### **1. Peran Partisipati**

Dalam menjalankan misi ini, para pemimpin berupaya untuk berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan yang dipimpinnya, baik dalam pengambilan maupun pelaksanaan keputusan tersebut. Dalam situasi ini, pemimpin memantau kinerja pegawainya, memeriksa mereka secara langsung dan teratur terhadap tugas-tugas yang telah mereka selesaikan

Untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai, pimpinan akan berbicara dengan mereka secara pribadi dan secara teratur mengawasi apa yang mereka lakukan. Pemimpin juga akan bertanya-tanya apakah ada pekerjaan yang belum terselesaikan atau ada hambatan yang menghalanginya untuk menyelesaikannya.

Pemimpin akan melakukan pengawasan dalam hal ini dengan mengadakan rapat pimpinan bulanan untuk mengevaluasi kinerja dan kedisiplinan pegawai. Rapat bulanan juga akan menilai partisipasi pimpinan dalam Fraksi Gerindra, seperti dengan memberikan pelatihan kepada pegawai yang melanggar aturan dan melakukan pemeriksaan rutin di ruang kerja.

### **2. Peran Pengendalian**

Peran ini dimaksudkan untuk memberi pimpinan kemampuan untuk mengatur kegiatan anggotanya secara langsung sehingga tujuan dapat tercapai sepenuhnya.

Pemimpin dapat melihat laporan kehadiran secara elektronik atau manual, yang kemudian dilaporkan setiap bulan untuk evaluasi. Namun, karena Fraksi Gerindra tidak menerapkan absensi dalam situasi ini, tidak jelas apakah pimpinan Fraksi Gerindra telah melaksanakan tugasnya dengan baik dalam mendisiplinkan karyawan di kantor.

### 3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Disiplin Pegawai Di Fraksi Gerindra Sumatera Utara

#### 1) Teladan pimpinan

Pemimpin berfungsi sebagai teladan bagi anggotanya, sehingga sangat penting untuk mengetahui seberapa disiplin pegawai mereka. Pemimpin harus memberi contoh yang baik, disiplin, adil, dan jujur.

#### 2) Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan nyata yang dilakukan oleh pimpinan Fraksi Gerindra dan merupakan metode paling efektif untuk memastikan bahwa anggota staf tetap disiplin. Seorang pemimpin harus mengawasi secara langsung tingkah laku, moral, sikap, semangat kerja, dan prestasi pegawainya.

Untuk menilai, laporan kehadiran bulanan dapat diberikan kepada pemimpin Fraksi Gerindra untuk pengawasan. Selain itu, pegawai juga dapat memantau aktivitas sehari-harinya melalui aplikasi E-sipja. Setiap pekerja harus menuliskan aktivitas sehari-harinya. Kepala bidang atau unit pelaksana teknis yang bertanggung jawab langsung kepada bawahan melaporkan pengawasan.

#### 3) Sanksi Hukuman

Sanksi hukum sangat penting untuk mendisiplinkan karyawan karena hukuman yang semakin berat akan mengurangi sikap disiplin.

Wawancara dengan pengurus Fraksi Gerindra menyatakan bahwa :

*“Jika pegawai negeri sipil terlambat ketahuan, maka gajinya akan dipotong, kemudian gajinya akan dikurangi jika kinerjanya tidak memenuhi target SPJ yang diberikan gubernur. Dan jika ada fraksi yang ketahuan melakukan pelanggaran, jika pimpinan tidak suka, pegawainya akan dimutasi atau ditukar dengan yang lain.”*

Semua wawancara di atas menunjukkan bahwa Fraksi Gerindra akan memberikan sanksi berdasarkan tingkat pelanggaran. Misalnya, jika seorang pegawai melanggar aturan disiplin ringan, seperti keterlambatan, mereka akan dikenakan pemotongan gaji sebesar 25.000 per hari. Jika pelanggaran ini diulangi, mereka akan dikenakan sanksi karena menyatakan ketidakpuasannya, dan jika pelanggaran berat terjadi, mereka akan dikenakan sanksi berupa pemindahan.

#### 4) Ketegasan

Untuk meningkatkan kedisiplinan di instansi, para pemimpin harus berani dan tegas mengambil tindakan untuk menegur dan menghukum setiap anggota pegawai yang tidak berperilaku dengan benar.

Adapun beberapa cara melalui perbaikan dari berbagai aspek, antara lain:

1. Frekuensi Terlambat Masuk Kantor dalam Seminggu

Seorang pegawai biasanya harus disiplin, masuk pagi dan pulang sore, tetapi masih ada beberapa yang terlambat. Studi keterlambatan masuk mingguan menunjukkan bahwa masih ada beberapa pegawai yang terlambat.

2. Meninggalkan Pekerjaan Tanpa Izin Pimpinan

Seorang pegawai tidak boleh meninggalkan posisinya tanpa izin atasan. Meskipun demikian, ada berbagai alasan mengapa hal-hal seperti ini terkadang terjadi. Namun, Anda harus meminta izin pimpinan terlebih dahulu.

3. Pulang Kerja Lebih Awal

Sangat menyedihkan jika seorang pegawai pulang lebih awal dari yang diharapkan. Sebab jika hal ini terjadi maka pekerjaan kantor akan terbengkalai sehingga menyebabkan pelayanan masyarakat menjadi tidak optimal. Dalam hal ini pegawai fraksi Gerindra masih ada beberapa yang pulang kerja lebih awal. Walau tidak semua, namun ini berpengaruh terhadap keefesienan kinerja.

4. Ketepatan Waktu Penyelesaian Pekerjaan

Waktu penyelesaian pekerjaan merupakan tolak ukur kedisiplinan pegawai. Dengan pekerjaan yang selesai tepat waktu, maka pekerjaan lain tidak akan terlewatkan.

5. Upaya Melaksanakan Tugas Sesuai Dengan Aturan Kerja

Aturan dibuat untuk mempermudah pekerjaan dan mencapai tujuan instansi. Hasil penelitian tentang pelaksanaan tugas menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berusaha melakukan tugas sesuai aturan kerja dan benar-benar berusaha melakukannya. Ini menunjukkan bahwa upaya untuk menyelesaikan tugas sesuai aturan kerja dapat diorganisasikan dengan baik.

6. Menggunakan Pakaian Dan Atribut Resmi Saat Berangkat Ke Kantor

Setiap pekerja harus tampil sopan dan bersih saat bekerja untuk menarik simpati pihak terkait. Mengenakan seragam dan atribut sudah menjadi kewajiban. Kedisiplinan pegawai terbukti dalam mengenakan pakaian dinas dan atributnya.

Penelitian menunjukkan bahwa semua pegawai selalu mengenakan pakaian dan pakaian dinas lengkap saat berangkat ke kantor.

### **C. Hambatan-Hambatan Yang Terjadi Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Fraksi Gerindra Sumatera Utara**

Pegawai tidak menyadari pentingnya menjaga waktu kerja yang teratur. Kesadaran pegawai biasanya berbeda-beda dan pada dasarnya didasarkan pada keinginan nyata pegawai. Kurangnya kesadaran ini ditunjukkan oleh jumlah pegawai yang terus meninggalkan kantor tanpa izin manajemen dan meninggalkan kantor lebih awal daripada yang diharapkan. Pemimpin harus meningkatkan disiplin kerja karyawan melalui pelatihan, baik secara langsung maupun bertahap, untuk mengatasi masalah ini. Untuk mencapai hal ini, mereka harus meningkatkan motivasi karyawannya dan menggunakan pendekatan yang lebih intensif terhadap mereka yang mengalami masalah disiplin.

## **PENUTUP**

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai di lingkungan Fraksi Gerindra, pimpinan Fraksi Gerindra dapat melakukan pengawasan dengan cara memeriksa laporan kehadiran secara elektronik atau manual dan berkala atas tugas yang telah diselesaikan. Kemudian, pimpinan akan memberikan konsultasi dan bimbingan kepada pegawai yang tidak menjalankan tugasnya dengan baik. Namun Fraksi Gerindra belum menerapkan absensi secara formal dengan manual maupun nonmanual, sehingga peran pengendalian yang dilakukan oleh pimpinan di Fraksi Gerindra belum dikatakan sangat baik dalam mendisiplinkan pegawai dikantor.
2. Faktor yang memengaruhi kedisiplinan anggota Partai Gerindra adalah pengawasan dan hukuman. Seharusnya pemimpin Fraksi Gerindra harus melakukan evaluasi absensi setiap bulan, untuk memperketat pengawasan terhadap kedisiplinan anggota fraksi. Tetapi sejauh ini, tidak ada pelanggaran signifikan yang dilakukan oleh pegawai, sanksi hukuman yang

diterapkan pimpinan sudah dapat mempengaruhi dilihat dari tidak adanya indisiplin berat yang dilakukan pegawai di Fraksi Gerindra.

3. Kendala atau hambatan yang dihadapi dalam penarapan kedisiplinan dalam pegawai adalah kurangnya kesadaran ini ditunjukkan oleh jumlah pegawai yang terus meninggalkan kantor tanpa izin manajemen dan meninggalkan kantor lebih awal daripada yang diharapkan. Ini dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai fraksi Gerindra, sebab pekerjaan akan terkendala atau tidak selesai dengan efisien dan efektif.

## SARAN

1. Seharusnya Pimpinan Fraksi Gerindra memberikan sanksi yang lebih tegas kepada mahasiswa dengan sanksi seperti masuk kerja, dengan sanksi yang bisa berdampak melumpuhkan.
2. Pimpinan Fraksi Gerindra meminta Mikehan memberikan sanksi lebih tegas bagi mereka yang tidak mengikuti disiplin ilmu lain, seperti pulang dalam keadaan lelah saat jam makan siang.
3. Diharapkan kepada pimpinan fraksi Gerindra dapat menerapkan absensi fingerprint guna mengawasi pegawai dengan lebih ketat.
4. Pimpinan juga dapat mengawasi pegawai melalui aplikasi E-Sipja, dimana pemimpin secara langsung dapat melihat semua kegiatan yang dilakukan pegawai setiap hari.

## DAFTAR PUSTAKA

- Eni. 2021. "Peranan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Distrik Malaimsimsa Kota Sorong." *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. 16(Mi): 5–24.
- Hendri, Hendri, and Niko Melsandi. 2020. "Pengaruh Pengawasan Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Lampung Selatan." *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen dan Bisnis* 4(1): 21–28. <http://jurnal.stiekrakatau.ac.id/index.php/relevansi/article/view/35>.
- M. BASRI KAMAL. 2015. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Umsu* 15: 1.
- Mahmud, Amir. 2019. "Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai." *Jurnal ilmu administrasi dan Studi Kebijakan (JIAKS)* 1(2): 39–47.
- Mohd. Winario, D. N. (2022, Desember). Peran Kepemimpinan Dan Pengawasan Disiplin Kerja Pegawai Rumah Sakit Jiwa Tampan, Pekanbaru. *Journal Of Islamic Economics*,

*Management and Business, Volume 1 Nomor 1.*

- Sasue, Aurelie A.W, Olivia S. Nelwan, and Regina T. Saerang. 2021. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Utara.” *Jurnal EMBA* 9(4): 1445–54. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/36176/33668>.
- Setiawan, Febry. 2022. “Peran Kepemimpinan Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Singkawang.” *Pronas Bisnis* 6(2): 369–79.
- Siregar, Anjali. 2022. “Mimbar Kampius: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam.” *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam* Volume 21(Nomor 2): 96–103.
- Wibowo, Restu Yuliani. 2019. “Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai Pada Badan Penanaman Modal Daerah Jawa Tengah.” <http://lib.unnes.ac.id/20042/1/7351308028.pdf>.