

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pemerintahan desa merupakan garda terdepan dalam penyelenggaraan layanan publik dan pembangunan berbasis komunitas lokal. Sebagai unit pemerintahan paling bawah yang bersentuhan dengan Masyarakat, keberadaan dan peran aktif perangkat desa memiliki kontribusi vital dalam menjalankan roda pemerintahan, pelayanan sosial, serta Pembangunan partisipatif. Dalam konteks ini, kualitas dan kinerja perangkat desa menjai aspek utama yang menentukan keberhasilan pelaksanaan program kerja dan pelayanan Masyarakat. Kinerja pegawai atau aparatur desa tidak terjadi secara kebetulan, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek fundamental dalam menciptakan kinerja pegawai yang efektif, khususnya di lingkungan pemerintahan desa yang memiliki peran langsung dalam memberikan pelayanan publik. Disiplin mencerminkan sejauh mana pegawai mampu mematuhi peraturan, ketentuan kerja, serta norma yang berlaku dalam organisasi. Dalam konteks aparatur desa, disiplin tidak hanya berkaitan dengan kehadiran atau ketepatan waktu, tetapi juga menyangkut kepatuhan terhadap prosedur administrasi, tanggung jawab terhadap tugas, serta etika pelayanan kepada masyarakat.

Menurut Sutrisno (2020), disiplin kerja adalah suatu sikap mental yang tercermin dalam perilaku individu yang konsisten mematuhi peraturan organisasi dan menunjukkan komitmen tinggi terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Disiplin menjadi pondasi dalam membentuk budaya kerja yang produktif dan tertib, karena tanpa disiplin, organisasi tidak akan mampu

menciptakan keteraturan dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas. Sejalan dengan itu, Mangkunegara & Prabu (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan upaya organisasi untuk mengatur, mengarahkan, dan mengontrol perilaku pegawai agar selaras dengan tujuan organisasi. Disiplin yang baik tercermin dalam kehadiran yang tepat waktu, penyelesaian tugas sesuai tenggat, serta sikap patuh terhadap instruksi kerja.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia modern, Tambe & Hitt (2022) menekankan bahwa disiplin bukan semata-mata soal hukuman atau sanksi, melainkan harus dikelola melalui pendekatan motivasional dan partisipatif. Organisasi yang berhasil menciptakan lingkungan kerja yang adil, komunikatif, dan memberikan penghargaan terhadap kinerja disipliner pegawai cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi secara kolektif.

Berdasarkan hasil observasi di Kelurahan Bilabong Jaya, tampak bahwa sebagian pegawai menunjukkan kedisiplinan yang tinggi dalam kehadiran dan pelaksanaan tugas administratif, namun masih terdapat unit-unit kerja tertentu yang belum optimal dalam menerapkan prinsip disiplin kerja. Ketidaktertiban dalam penggunaan waktu kerja, kurangnya tanggung jawab terhadap dokumentasi layanan, dan keterlambatan dalam menyelesaikan tugas menjadi beberapa indikator rendahnya disiplin kerja. Hal ini tentu berimplikasi terhadap efisiensi pelayanan publik dan citra kelembagaan di mata masyarakat.

Dengan demikian, disiplin kerja menjadi bagian penting yang perlu dievaluasi secara berkelanjutan, khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja aparat desa. Evaluasi ini harus dilakukan secara menyeluruh, meliputi aspek kehadiran, kepatuhan terhadap prosedur, ketepatan waktu, dan etika pelayanan, serta dikaitkan langsung dengan sistem pembinaan dan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh lurah sebagai pemimpin struktural.

Sementara itu, Gaya kepemimpinan merupakan dimensi penting yang tidak dapat diabaikan dalam lingkungan kerja. (Robbins & Coulter, 2021) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan mencerminkan pola perilaku yang berulang dan konsisten dari seorang pemimpin dalam mempengaruhi, membimbing, serta mengarahkan bawahannya. Dalam konteks pemerintahan desa, gaya kepemimpinan lurah atau kepala kelurahan sangat menentukan iklim kerja, hubungan sosial antarpegawai, serta produktivitas kerja secara keseluruhan. Gaya kepemimpinan yang partisipatif, komunikatif, dan memberikan ruang bagi inovasi terbukti mampu membangkitkan motivasi kerja dan meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan pelaksanaan kerja praktik yang dilakukan di kantor kelurahan billabong jaya di wilayah kecamatan langkapura, penulis menemukan bahwa kinerja perangkat desa memiliki hubungan yang erat dengan dua faktor tersebut, yakni Disiplin Kerja dan gaya kepemimpinan. Pada kelurahan yang menerapkan sistem promosi jabatan secara terbuka, terlihat adanya peningkatan motivasi kerja serta tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diemban. Selain itu, di kelurahan yang dipimpin oleh kepala yang menerapkan gaya kepemimpinan yang terbuka dan menghargai kontribusi bawahannya, tercipta suasana kerja yang lebih harmonis, kooperatif, serta proaktif.

Observasi langsung selama kerja praktik juga menunjukkan bahwa struktur organisasi yang mendukung penerapan disiplin kerja dan kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan budaya kerja yang adaptif dan profesional. Dengan demikian, kerja praktik ini memberikan pemahaman nyata dan empiris bahwa penerapan disiplin kerja serta kepemimpinan yang baik merupakan fondasi penting dalam menciptakan perangkat desa yang berkinerja tinggi dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu, pelaksanaan kerja praktik ini tidak hanya menjadi sarana penguatan kompetensi akademik mahasiswa, tetapi

juga berfungsi sebagai wahana eksplorasi empiris terhadap penerapan teori manajemen sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan tingkat desa. Melalui keterlibatan langsung di lapangan, penulis memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai pentingnya disiplin kerja dan gaya kepemimpinan sebagai faktor strategis dalam pengembangan kinerja perangkat desa, khususnya di kantor Kelurahan Bilabong Jaya, Kecamatan Langkapura, Kota Bandar Lampung.

1.2 Ruang Lingkup Program Kerja Praktik

1. Observasi tingkat disiplin kerja yang diterapkan di kelurahan
2. Analisis gaya kepemimpinan lurah/kepala kelurahan dalam mengarahkan perangkat desa
3. Pengumpulan data sekunder dan primer terkait penilaian kinerja pegawai
4. Wawancara informal dan pengamatan langsung terhadap dinamika pekerjaan perangkat desa
5. Penyusunan laporan dan rekomendasi peningkatan sistem manajemen SDM desa

1.3 Tujuan dan Manfaat Kerja Praktik

1.3.1 Tujuan Kerja praktik

1. Menganalisis penerapan disiplin kerja dan gaya kepemimpinan di instansi kelurahan.
2. Mengkaji pengaruhnya terhadap kinerja perangkat desa secara langsung di lapangan.
3. Memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas SDM melalui saran kebijakan berbasis hasil pengamatan kerja praktik.

1.3.2 Manfaat Kerja Praktik

1. Bagi mahasiswa, sebagai sarana menerapkan ilmu manajemen sumber daya manusia secara langsung.
2. Bagi instansi, sebagai masukan untuk evaluasi disiplin kerja dan gaya kepemimpinan yang diterapkan.
3. Bagi perguruan tinggi, sebagai dokumen ilmiah yang bisa dijadikan referensi penelitian berikutnya.

1.4 Waktu dan Tempat Pelaksanaan kerja praktik

Kerja praktik di laksanakan di kelurahan Bilabong Jaya, kecamatan Langkapura, Kota Bandar Lampung. Selama Bulan Mei hingga Juni 2025. Pelaksanaan mencakup observasi harian, dokumentasi kegiatan, serta pengumpulan data administratif dan kualitatif.

1.5 Sistematika Penulisan

Laporan Kerja Praktik ini disusun dengan sistematika berikut :

BAB I : Pendahuluan

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang, ruang lingkup, Manfaat dan Tujuan, Waktu dan Tempat.

BAB II : Gambaran Umum Instansi

Dalam bab ini berisi Sejarah Instansi, Visi dan Misi, Bidang, Lokasi Institusi dan Struktur Organisasi.

BAB III : Permasalahan Instansi

Dalam bab ini berisi analisa permasalahan yang dihadapi, perumusan masalah, metode yang digunakan, dan rencana program yang akan dibuat.

BAB IV : Hasil dan Pembahasan

Dalam bab ini akan dibahas hasil dari kerja praktek.

BAB V : Kesimpulan dan Saran

dalam bab ini memuat kesimpulan yang menjelaskan tentang permasalahan yang ada di kelurahan billabong jaya, serta berisikan saran – saran yang diperluka guna memperbaiki kesalahan dalam penelitian agar dapat berjalan baik dalam pengimplementasiannya.

Daftar Pustaka

Memuat sumber – sumber dan referensi penulis untuk melengkapi penulisan laporan kerja praktik ini.

Lampiran