

**PERAN PEMIMPIN DALAM PEMBENTUKAN DISIPLIN KERJA
PEGAWAI DI LINGKUNGAN KANTOR PUSAT PERUSAHAAN
DAERAH AIR MINUM DKI JAKARTA (PAM JAYA)**

**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna
memperoleh gelar Sarjana Terapan
dalam Ilmu Administrasi Negara**

OLEH :

**NAMA : ANDRI ROHIMAT
NPM : 1733000201
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR**



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

**SKRIPSI
PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
2021**

Politeknik STIA LAN Jakarta
LEMBAR PERSETUJUAN

NAMA : ANDRI ROHIMAT
NPM : 1733000201
JAURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
APARATUR
JUDUL SKRIPSI : Peran Pemimpin Dalam Pembentukan
Disiplin Kerja Pegawai Di Lingkungan
Kantor Pusat Perusahaan Daerah Air
Minum DKI Jakarta (PAM JAYA)

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan
Pada 07 Juni 2021

Pembimbing



(Faza Dhora Nailufar, S.I.P.,M.I.P)

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Skripsi Sarjana
Terapan Politeknik STIA-LAN Jakarta pada, 14 Juni 2021

Ketua Merangkap Anggota,

(Dian Indrayanti, S.pd., M.M., MPA)

Sekretaris Merangkap Anggota,

(Galuh Pancawati, S.Sos., M.Si)

Anggota,

(Faza Dhora Nailufar, S.I.P., M.I.P)

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini

Nama : Andri Rohimat

NPM : 1733000201

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi yang telah saya buat ini dengan judul Peran Pemimpin Dalam Pembentukan Disiplin Kerja Di Lingkungan Kantor Pusat Perusahaan Air Minium DKI Jakarta(PAM JAYA) merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila dikemudian hari penulisan Skripsi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasar kanaturan tata tertib di Politeknik Sekolah Tinggi Administrasi Lembaga Administrasi Negara Jakarta.

Demikian, pernyataan saya buat ini dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan

Jakarta, 07 Juni 2021

Revisi



ANDR ROHIMAT
NPM 1733000201

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat rahmat-Nya, sehingga dapat tersusunnya Skripsi dengan judul Peran Pemimpin Dalam Pembentukan Disiplin Kerja Di Lingkungan Kantor Pusat Perusahaan Air Minum DKI Jakarta (PAM JAYA) di Unit Administrasi Sumber Daya Manusia Divisi Administrasi Umum PAM JAYA berpedoman kepada Surat Keputusan Direksi No. 8 Tahun 2019 tentang pengelolaan kehadiran pegawai di kantor pusat Perusahaan Daerah Air Minum Provinsi DKI Jakarta (PAM JAYA). Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada dosen pembimbing, Ibu Faza Dhora Nailufar, S.I.P, M.I.P. yang telah membantu selama proses penyusunan skripsi ini dari awal hingga akhir.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini jauh dari kata sempurna, sebagai manusia makhluk ciptaan-Nya tidak pernah luput dari kesalahan dan kekurangan, dikarenakan adanya keterbatasan pengetahuan dan data yang dimiliki, penulis meminta maaf apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam penulisan skripsi ini, maka dari itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak senantiasa penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini sehingga bermanfaat bagi Organisasi Unit kerja, rekan-rekan mahasiswa dan penulis secara pribadi.

Atas terlaksananya penyelesaian skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Nurliah Nurdin, S. Sos., M.A., selaku Ketua Politeknik STIA-LAN Jakarta beserta jajarannya yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada penulis selama menempuh studi.
2. Para Dosen Politeknik STIA LAN Jakarta yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama penulis melaksanakan studi.
3. Senior Manajer Divisi Administrasi Umum Perusahaan Daerah Air Minum Provinsi DKI Jakarta (PAM JAYA) Bapak Ir. Akhmad

Santika selaku pembimbing intansi tempat penelitian.

4. Rekan-rekan mahasiswa Politeknik STIA LAN Jakarta yang telah memberikan bantuan, masukan, motivasi dan semangat dalam penyusunan Skripsi ini.
5. Kepada Kedua orang tua saya Almarhum Bapak Mochamad Misbah dan teristimewa kepada Ibu Hj. Atik Nurhayati orang tua yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan terus menerus sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Istriku Sri Wahyuni dan anak-anakku tercinta Sultan Arsy, Prabu Arsy, dan Tengku Arsy, terima kasih atas dukungan moril dan doa serta kesabarannya sehingga penulis dapat menyelesaikan jenjang Diploma IV

Semoga skripsi yang merupakan tugas akhir ini, dapat memberikan manfaat bagi upaya peningkatan Peran Pemimpin Dalam Pembentukan Disiplin Kerja Di Lingkungan Kantor Pusat Perusahaan Daerah Air Minum DKI Jakarta (PAM JAYA)

Jakarta, 07 Juni 2021

AR

ABSTRAK

Andri Rohimat, 1733000201

***PERAN PEMIMPIN DALAM PEMBENTUKAN DISIPLIN KERJA
PEGAWAI DI LINGKUNGAN KANTOR PUSAT PERUSAHAAN
DAERAH AIR MINUM DKI JAKARTA (PAM JAYA)***

Skripsi, 110 hlm, x halaman

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Peran Pemimpin di Perusahaan Daerah Air Minum Provinsi DKI Jakarta (PAM JAYA), fokus permasalahan adalah adakah Peran pemimpin dalam membentuk disiplin kerja pegawai di lingkungan kantor pusat Perusahaan Daerah Khusus Ibukota Jakarta (PAM JAYA). Kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasi, kekuatan semangat, dan kekuatan moral 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 interpersonal pemimpin terhadap anak buahnya. Masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana peran kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai dan hambatan-hambatan yang dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran pemimpin dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai dan untuk mengetahui hambatan-hambatan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Penelitian ini hanya dilakukan kepada Pegawai PAM JAYA yang berada di Lingkungan Kantor Pusat PAM JAYA. Penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Adapun Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, dan telaah dokumen..

Kata kunci : Peran Pemimpi, Disiplin

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	
LEMBAR PERSETUJUAN.....	I
SURAT PERNYATAAN.....	lii
KATA PENGANTAR.....	lv
ABSTRAK.....	Vi
DAFTAR ISI.....	Vii
DAFTAR TABEL.....	lx
DAFTAR GAMBAR.....	X
BAB I PERMASALAHAN PENELITIAN	1
A. Latar Belakang Permasalahan.....	1
B. Pokok Permasalahan.....	8
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	9
D. Batas Masalah.....	10
BAB II KERANGKA TEORI	
A. Tinjauan Teori dan Konsep Kunci.....	
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	
2. Kepemimpinan.....	
a. Pengertian kepemimpinan.....	
b. Peran Pemimpin.....	
c. Fungsi Kepemimpinan.....	
d. Gaya Kepemimpinan.....	
3. Kinerja.....	
a. Pengertian Kinerja	
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	
c. Kriteria-kriteria Kinerja.....	
d. Cara-cara Untuk Meningkatkan Kinerja.....	
e. Indikator Kinerja.....	
4. Disiplin Kerja.....	
a. Pengertian Disiplin Kerja...	
b. Aspek dan Indikator Disiplin Kerja...	
c. Jenis-jenis Disiplin Kerja	
d. Pendekatan Disiplin Kerja.....	
B. Konsep Kunci.....	
C. Model Berfikir.....	
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Metode Penelitian.....	
B. Teknik Pengumpulan Data.....	
1. Telaah Dokumen.....	
2. Wawancara.....	

C. Prosedur Pengolahan Data.....

BAB IV HASIL PENELITIAN

- A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....
 - 1. Visi dan Misi.....
 - 2. Kedudukan dan Fungsi.....
- B. Analisis Hasil Penelitian.....
 - 1. Aspek Disiplin Waktu.....
 - 2. Aspek Disiplin Peraturan.....
 - 3. Aspek Disiplin Tanggung Jawab.....

BAB V Kesimpulan dan Saran

- A. Kesimpulan
- B. Saran

DAFTAR PUSTAKA.....

- 1. Pedoman Wawancara
- 2. Surat Izin Penelitian Politeknik STIA LAN Jakarta
- 3. Surat Izin Penelitian Di Intansi PAM JAYA
- 4. Dafyar Riwayat Hidup

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Dafatar Absensi Pegawai Bulan Januari s.d Desember 2020	6
Tabel 2.1 Persentasi Daftar Absensi Pegawai Jan – Des 2020	7
Tabel 3.1 Key Informant Penelitian	96

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Gambar Model Berpikir.....	87
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PAM JAYA.....	78

POLITEKNIK
POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A
J A K A R T A

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting di dalam suatu organisasi. Dengan demikian setiap organisasi harus senantiasa meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusianya untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Pada dasarnya organisasi atau instansi tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi lebih penting lagi, organisasi mengharapkan karyawannya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini disebabkan oleh keberhasilan suatu organisasi atau instansi akan ditentukan oleh faktor manusia atau pegawai dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi atau instansi tidak terlepas dari peran Sumber Daya Manusia yang memiliki kompetensi yang baik, kinerja sendiri adalah hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Sedarmayanti, 2010: 260).

Mengingat peran dan kedudukannya yang begitu penting di dalam organisasi, maka sumber daya manusia harus dikelola sebaik mungkin agar dapat memberikan kontribusi optimal pada upaya pencapaian tujuan organisasi, Mengelola SDM di dalam organisasi tidak akan lepas dari upaya untuk mengembangkan peningkatan kualitas manusia-manusia di dalam organisasi.

Kualitas manusia yang dimaksud tidak hanya dari segi tingkat kecerdasan, tingkat pendidikan, dan keterampilannya, tetapi juga dari segi sikap dan perilaku manusia-manusia tersebut dalam bekerja, tingginya tingkat kecerdasan, tingkat pendidikan dan keterampilan yang dimiliki oleh setiap individu di dalam organisasi kurang berarti jika tidak diikuti dengan sikap dan perilaku yang tepat dalam mewujudkan tujuan organisasi, Individu yang sering bersikap dan berperilaku buruk dalam bekerja cenderung akan menjadi masalah bagi organisasi, sekalipun dia memiliki kecerdasan intelektual dan keterampilan yang tinggi, oleh karena itu, kecerdasan intelektual serta keterampilan yang dimiliki setiap individu di dalam organisasi harus diimbangi dengan sikap dan perilaku yang tepat.

Salah satu hal penting terkait dengan sikap dan perilaku manusia di dalam sebuah organisasi adalah masalah disiplin, disiplin pada hakikatnya merupakan sikap dan perilaku seseorang atau kelompok untuk mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan dalam sebuah peraturan, Aturan dibuat untuk sebuah tujuan organisasi yang lebih jauh. Manakala aturan tersebut dilanggar, tentu akan menurunkan efektivitas organisasi

tergantung berat ringannya pelanggaran tersebut. Jadi akan sulit bagi organisasi untuk mencapai target-target yang ditetapkan apabila pegawainya selalu melanggar aturan-aturan yang dibuat oleh organisasi, oleh karena itu, disiplin harus bisa ditanamkan pada sumber daya manusia dalam organisasi agar organisasi dapat mewujudkan tujuan-tujuannya.

Dalam kaitannya dengan organisasi perusahaan, disiplin merupakan suatu hal yang harus dimiliki oleh setiap pegawai (dalam hal ini adalah pegawai PAM JAYA) agar tujuan perusahaan dapat terwujud sebagaimana mestinya, sebagaimana diatur dalam Keputusan Direksi PAM JAYA Nomor: 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Pengelolaan Kehadiran Pegawai di Lingkungan Kantor Pusat Perusahaan Daerah Air Minum Provinsi DKI Jakarta.

Perusahaan PAM JAYA merupakan tempat dimana penelitian ini dilaksanakan adalah salah satu perusahaan BUMD (Badan Usaha Milik Daerah) berlokasi di Jakarta Pusat, sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa pelayanan dan pendistribusian air namun, sejak kerjasama dengan pihak swasta yaitu pada tahun 1998 fungsi PAM JAYA hanya sebagai pengawas kedua mitra swasta karena pekerjaan pelayanan tersebut sudah diberikan tugas kepada PALYJA dan AETRA, agar dapat menjalankan perannya dengan baik, sangat diperlukan disiplin yang tinggi dari seluruh pegawai di Perusahaan PAM JAYA.

Namun berdasarkan pengamatan, disiplin pegawai di Perusahaan PAM JAYA masih ada yang kurang disiplin dengan kehadirannya, salah satu indikasinya dapat dilihat dari masih ada pegawai yang terlambat masuk kerja dan pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan. PAM JAYA sebelumnya sejak tahun 2005 sudah menggunakan mesin kehadiran *handkey*, mesin tersebut berfungsi sama halnya dengan mesin *fingerprint*, dan dimulai sejak tahun 2020 mulai awal Maret 2020 PAM JAYA menggunakan *Great Day* yaitu aplikasi kehadiran melalui aplikasi *handphone* yang sudah terintegrasi dengan HRIS PAM JAYA. *Great Day* tersebut merupakan salah satu bentuk terobosan yang dilakukan perusahaan dalam rangka meningkatkan disiplin karyawan/pegawai dalam meningkatkan produktivitas bagi perusahaan, akan tetapi dengan digunakannya system aplikasi *Great Day* belum juga dapat memberikan manfaat yang signifikan apabila tidak diikuti dengan *punishment* maka akan sia-sia.

Untuk mendapat gambaran yang jelas atas implementasi terhadap penggunaan aplikasi *Great Day* sebagai wujud pengkatan disiplin waktu bagi pegawai/karyawan, maka kami sajikan rekapitulasi absensi pegawai PAM JAYA dari bulan Januari 2020 hingga Desember 2020, sebagaimana table 1.1 di bawah ini.

Tabel 1.1
Daftar Absensi Pegawai
Bulan Januari s.d Desember 2020

Bulan	Jml Hari Kerja x Jml Pegawai	Hadir	DL	IZIN	CUTI	ALPA	
						DT	TK
Januari	3850	3583	29	96	79	32	3
Februari	3500	3262	65	62	88	20	2
Maret	3675	1708	1	46	10	324	15
April	3696	3106	0	30	20	231	8
Mei	2816	2174	0	11	178	143	4
Juni	3696	3065	0	0	80	73	5
Juli	3872	3041	0	14	12	63	9
Agustus	3168	2827	0	13	31	20	8
September	3872	3467	0	9	9	19	4
Oktober	3344	3123	0	4	11	17	9
November	3759	3337	0	5	8	16	8
Desember	3325	3087	0	291	20	12	4
Rata-rata	3547,8	2981,7	7,9	48,4	45,5	80,8	6,6

Sumber: Unit SDM Administrasi Umum PAM JAYA

Keterangan:

DT : Datang Terlambat

TK : Tanpa Keterangan

Berdasarkan daftar absensi pada tabel 1.1 di atas dapat kita lihat nilai aktifitas kehadiran karyawan PAM JAYA adalah 80,8 datang terlambat, dan 6,6 tanpa keterangan:

Tabel 1.2
Persentasi Daftar Absensi Pegawai
Bulan Januari s.d Desember 2020

Bulan	Jml Hari Kerja x Jml Pegawai	Hadir	DL	IZIN	CUTI	ALPA	
						DT	TK
Januari	3850	93,06%	0,75%	2,49%	2,05%	0,83%	0,08%
Februari	3850	93,20%	1,86%	1,77%	2,51%	0,57%	0,06%
Maret	3850	46,48%	0,03%	1,25%	0,27%	8,82%	0,41%
April	3872	84,04%	0,00%	0,81%	0,54%	6,25%	0,22%
Mei	3872	77,20%	0,00%	0,39%	6,32%	5,08%	0,14%
Juni	3872	82,93%	0,00%	0,00%	2,16%	1,98%	0,14%
Juli	3872	78,54%	0,00%	0,36%	0,31%	1,63%	0,23%
Agustus	3872	89,24%	0,00%	0,41%	0,98%	0,63%	0,25%
September	3872	89,54%	0,00%	0,23%	0,23%	0,49%	0,10%
Oktober	3872	93,39%	0,00%	0,12%	0,33%	0,51%	0,27%
November	3938	88,77%	0,00%	0,13%	0,21%	0,43%	0,21%
Desember	3850	92,84%	0,00%	8,75%	0,60%	0,36%	0,12%
Rata-rata	3870,2	84,10%	0,22%	1,39%	1,38%	2,30%	0,19%

Sumber: Unit SDM Administrasi PAM JAYA

Berdasarkan data pada tabel 2 diketahui bahwa jumlah pegawai yang terlambat setiap bulan dari priode Januari s.d Desember 2020 rata-rata mencapai 2,30 % per bulan. Selain itu, setiap bulan selalu ada pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan (TK), rata-rata setiap bulannya sebesar 0,19%, berbagai alasan untuk menjastifikasi ketidakdisiplinan tersebut, mulai dari alasan keluarga dirumah, kendaraan terlambat dan sebagainya.

Indikasi ketidakdisiplinan pegawai di Lingkungan Kantor Pusat PAM JAYA juga terlihat dari prilaku pegawai saat menggunakan dan memanfaatkan jam kerja, banyak pegawai di Lingkungan Kantor Pusat PAM JAYA yang menggunakan jam kerja bukan untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan tugasnya, misalnya pergi ke tempat perbelanjaan, mengobrol dengan sesama pegawai selama berjam-jam.

Prilaku tidak taat terhadap ketentuan jam kerja apabila dibiarkan sangat berpotensi menurunkan produktivitas pegawai yang selanjutnya berimbas pada kinerja pegawai PAM JAYA, selain indikasi yang disebutkan sebelumnya, ketidak disiplin pegawai di Lingkungan Kantor Pusat PAM JAYA juga terlihat saat mereka mengerjakan pekerjaan. Misalnya saat melaksanakan tugas membuat laporan hasil rapat internal dan eksternal dan membuat surat tugas di Perusahaan PAM JAYA, para pegawai sering terlambat dalam menggunakan waktu yang di butuhkan.

Fakta tentang keterlambatan pegawai (staf) di lingkungan Kantor Pusat sering mendapat teguran berupa lisan oleh Senior Manajer kepada Unit Manajer yang mengetahui tugas pekerjaan yang diminta laporan hasil dari rapat yang dikerjakan belum menyampaikan laporan tertulis yang harus di ketahui oleh Direksi PAM JAYA.

B. Pokok Permasalahan

Berdasarkan dari uraian di atas, maka dapat dirumuskan bahwa pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah “, ***Adakah Peran Pemimpin Dalam Pembentukan Disiplin Kerja Di Lingkungan Kantor Pusat Perusahaan Air Minium DKI Jakarta (PAM JAYA) “?***, serta seberapa besar Peran Pemimpin Dalam Pembentukan Disiplin Kerja Di Lingkungan Kantor Pusat Perusahaan Air Minium DKI Jakarta (PAM JAYA).

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Adapun tujuan yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

Tujuan yang diharapkan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Peran Pemimpin Dalam Pembentukan Disiplin Kerja Di Lingkungan Kantor Pusat Perusahaan Air Minium DKI Jakarta (PAM JAYA).

2. Kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

- a. Manfaat terhadap dunia akademik

Dengan mengetahui Peran Pemimpin Dalam Pembentukan Disiplin Kerja Di Lingkungan Kantor Pusat Perusahaan Air Minium DKI Jakarta (PAM JAYA) diharapkan dapat memperkaya pengetahuan tentang teori Manajemen Sumber Daya Manusia.

- b. Kegunaan terhadap dunia praktik

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat disumbangkan bahan masukan atau sumbang saran bagi pimpinan untuk meningkatkan disiplin sumber daya manusia serta sebagai bahan pertimbangan pimpinan dalam pengambilan keputusan agar dapat meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia menjadi lebih produktif.

D. Batasan Masalah

Batasan masalah terfokus pada Peran Pemimpin Dalam Pembentukan Disiplin Kerja Di Lingkungan Kantor Pusat Perusahaan Air Minium DKI Jakarta (PAM JAYA) dengan capaian meningkatnya, terhadap kinerja karyawan yang lebih baik, sehingga termotivasi untuk meningkatkan kinerja serta daya saing yang bersih bagi setiap pegawai PAM JAYA.

POLITEKNIK
POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A
J A K A R T A