

DISIPLIN PEMIMPIN MENENTUKAN KEPEMIMPINAN YANG BAIK

Herry Koesaeri S

Fisip Universitas Islam '45' Bekasi

diah_atu@yahoo.com

Abstract

Discipline theoretically is a condition that is created and formed through a process of behavior, learning, compliance, obedience, loyalty, and respect to the rules and norms. Concomitant with leadership, discipline in the workplace covers aspects of morality, awareness to do something consciously, understanding the working system based on rules and norms, exemplary leader's personal attitude as an actualization of public service motivation. Discipline is one factor that determines the success of a leader to run an organization as expected by its' members. Leader's discipline would become a role model which is characterized by rule obedience, teamwork, positive mental attitude, excellent physical appearance, and sound interpersonal communication skill. Discipline implementations as explained above continually would become a requirement of a leader who is intentionally serve the community, not to forget fulfill physical needs with healthy meals, appropriate suits, and effective time management so that daily activities would be fulfilled with joy and enthusiasm.

Keyword: Intention, respect, time management, enthusiasm

PENDAHULUAN

Bangsa Indonesia dengan penuh perjuangan lahir dan bathin, memperjuangkan kemerdekaan sehingga akhirnya menjadi negara yang merdeka bebas dari segala penderitaan akibat penjajahan, tepat pada tanggal 17 Agustus 1945 resmi proklamasi sebagai Negara Kesatuan Republik Indonesia yang mempunyai konstitusi sendiri yaitu Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tetap menjadi Negara Kesatuan Republik Indonesia yang penuh

kedaulatan rakyat dengan falsafah idiologi Pancasila.

“Pancasila menjelaskan serta menegaskan corak, warna dan watak rakyat kita sebagai bangsa-bangsa yang beradab, bangsa yang berkebudayaan, bangsa yang menginsyafi keluhuran dan kehalusan hidup manusia, serta sanggup menyesuaikan hidup kebangsaannya dengan dasar perkemusiaan yang universal, meliputi seluruh alam kemanusiaan “ (SANKRI, 2003: 22)

Sistem Administrasi Pemerintahan dan kebijakan yang tertuang dalam peraturan perundang-undangan dari tahun ke tahun silih berganti yang selalu bergantung pada situasi, kondisi serta komitmen politik dan kepemimpinan pemerintahan untuk mencapai tujuan kesejahteraan rakyat.

Dalam pengantar SANKRI, Lembaga Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia, Jakarta, 2003 Jilid I Buku II tersurat bahwa “Pengalaman adalah guru terbaik”, demikian pepatah leluhur kita yang pernah berkembang dalam kehidupan masyarakat bangsa, dari generasi ke generasi. Suatu ungkapan bijak yang kini, diabad digital ini, perlu lebih kita perhatikan dalam mengemban misi meneruskan perjuangan bangsa Membangun Indonesia Merdeka. Hal tersebut semakin terasa perlu, justru setelah sekian dekade lamanya sejarah Membangun Indonesia Merdeka itu berlangsung, keadaan dan tantangan perjuangan yang harus dihadapi generasi penerus diawal-awal abad ke 21 ini tampaknya terasa menjadi berat dan kompleks”.

Selanjutnya dikatakan bahwa “Apa hubungan semuanya itu dengan Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia (SANKRI). Pelajaran apa yang dapat diambil dari perkembangan sejarah SANKRI; dapatlah kita menggali dan mengambil hikmah pelajaran yang terkandung didalamnya, sehingga dapat membuat kita mampu menjawab tantangan perjuangan bangsa yang dihadapi dewasa ini dan di masa datang itu secara lebih antisipatif, arif, tepat dan produktif.

Bahwa “Sejarah adalah suatu kontinum, merupakan rangkaian pengalaman dari masa ke masa. Kondisi masa kini dipengaruhi perkembangan masa lalu, dan keadaan masa datang dipengaruhi perkembangan masa kini, disamping ditentukan juga oleh kearifan putra-putri bangsa dalam menjawab tantangan zaman yang dihadapinya. Keariefan tumbuh dan berkembang sebagai hasil dari proses belajar dan pengalaman sejarah bisa menjadi guru terbaik dalam proses belajar membangun kearifan tersebut apabila kita bisa menemukan berbagai fenomena dan makna hakiki yang terkandung di dalamnya. Beranjak dari pemikiran dan semangat itulah, dalam menghadapi masalah-masalah bangsa dewasa ini dan untuk mempersiapkan diri bagi perkembangan masa depan yang lebih baik, dirasa perlu untuk mempelajari SANKRI sebagai wahana perjuangan bangsa dalam mewujudkan cita-cita dan tujuan

bernegara dalam perspektif perkembangan sejarah “. (Pengantar SANKRI, Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, Jakarta, 2003, Buku II, Jilid I).

Namun saat ini disesalkan melalui berbagai isu dan media sosial, masyarakat selalu disuguhi berbagai berita yang tidak menyenangkan yang selalu merisaukan perasaan mulai dari hidup yang tidak nyaman dan tidak tenang serta serba ketakutan, dengan motif pencurian, penipuan, korupsi, penculikan, pemerkosaan dan pembunuhan serta bentuk pengrusakan lainnya. Seperti termuat dalam OPINI, Tajuk, Koran SINDO tanggal 16 April 2016 hal 6, sebagai berikut:

“Hampir setiap hari masyarakat Indonesia disuguhi berbagai berita yang memilukan hati mulai korupsi, perampokan, penipuan, kejahatan narkoba, tawuran antar pelajar, pembunuhan hingga multitali. Maraknya kejahatan merupakan buah dari kegagalan negara dalam memberikan jaminan keamanan dan ketentraman pada masyarakat. Kejahatan yang terjadi hampir setiap hari dinegara kita ini memang sudah sangat memprihatinkan. Para pelaku kejahatan seakan sudah tidak punya rasa malu atau takut. Nyawa menjadi sangat murah. Orang

mudah sekali membunuh tanpa alasan yang jelas. Sering kali hanya karena masalah sepele, seperti serempetan di jalan atau saling beradu pandang, orang gampang emosi dan membunuh orang lain.

Di sisi lain, adat ketimuran yang menjadi kebanggan kita selama ini seakan juga sudah sirna. Ini bisa kita saksikan seiring dengan berkembangnya sosial media. Di dunia maya, orang begitu mudah mencela dan mencaci maki orang lain tanpa etika sedikitpun. Bahkan banyak diantaranya telah menjadikan media sosial sebagai sarana berbuat kejahatan mulai penipuan, penculikan, hingga pemerkosaan. Ini tentu sangat ironis.

Ada yang berpandangan sebagian masyarakat kita saat ini sedang “sakit”. Mereka menderita “penyakit kejiwaan” yang disadari atau tidak, bisa membahayakan dirinya dan orang lain. Kesimpulan ini memang terkesan terlalu ekstrim. Namun jika kita perhatikan dari berbagai fenomena yang terjadi akhir-akhir ini, hal tersebut merupakan sebuah fakta lapangan yang sulit untuk dibantah, meskipun memang masih banyak juga masyarakat kita yang “sehat”.

Munculnya fenomena yang ada di masyarakat tersebut akhir-akhir ini memang bukan tanpa sebab. Ada sejumlah faktor yang bisa menjelaskan mengapa masyarakat kita semakin lama kian tidak bisa dikontrol.

Pertama, tidak adanya keteladanan yang baik dari para tokoh bangsa ini. Hampir setiap hari yang kita saksikan adalah perseteruan antar elite bangsa ini

dalam memperebutkan kekuasaan. Drama para pejabat inilah yang menjadikan masyarakat semakin apatis dan suka sekali berkonflik.

Kedua, gaya hidup hedonis yang ditunjukkan para elite-elite kita telah dijadikan model bagi masyarakat. Yang muncul dimasyarakat, akhirnya adalah bagaimana bisa mengumpulkan harta sebanyak-banyaknya dengan segala cara, karena kekayaan telah menjadi ciri sebuah kesuksesan.

Ketiga, gap antara masyarakat kaya (*the haves*) dan miskin (*the haves not*) semakin lebar. Fakta inilah yang memicu munculnya keresahan dan kecemburuan masyarakat. Orang pun makin gampang berbuat kejahatan karena alasan ekonomi.

Ketiga, penegakan hukum yang masih jauh dari ideal. Bahkan tampak sekali hukum kita cenderung berpihak pada si kuat. Sistem “pandang bulu dan tergantung pesanan” inilah yang membuat orang tidak percaya lagi pada hukum. Pada akhirnya, penegakan hukum yang politis” ini tidak memberikan efek jera bagi masyarakat. Tentu sangat tidak adil ketika seorang nenek yang dituduh mencuri tujuh batang kayu divonis setahun percobaan, sedangkan koruptor yang menggarong duit negara miliaran rupiah hanya divonis satu hingga dua tahun.

Keempat, derasny arus globalisasi menimbulkan berbagai dampak negatif bagi masyarakat kita, salah satunya adalah imperialisme budaya. Masyarakat mengalami culture shock. Banyak nilai ketimuran

akhirnya tergilas oleh masuknya nilai-nilai baru dari masyarakat Barat.

Berbagai faktor diatas harus menjadi renungan dan refleksi kita bersama. Yang jelas, fenomena ini merupakan tamparan bagi pemerintah dengan para elitnya untuk lebih memikirkan kepentingan bangsa dan negara dibanding kepentingan pribadi dan kelompoknya. Pemerintah dan aparatnya tidak boleh membiarkan fenomena ini tanpa solusi yang komprehensif. Konsep revolusi mental yang didengungkan Presiden Joko Widodo tampaknya bisa menjadi jawaban atas permasalahan diatas. Tentu revolusi mental disini harus dilaksanakan dengan sebenar-benarnya, buka hanya menjadi jargon untuk kepentingan politik sesaat“.

Apabila kita perhatikan apa yang tersirat dalam tajuk opini tersebut diatas, salah satunya yang belum terpenuhi menuju apa yang dikumandangkan Presiden Joko Widodo tentang revolusi Mental, antara lain pada dasarnya adalah “kehidupan disiplin“.

Pada dasarnya bahwa disiplin merupakan sikap dan tingkah laku kepribadian manusia yang tulus ikhlas dari hati nurani untuk taat dan patuh akan aturan, etika dan norma yang berlaku dalam kehidupan sosial

masyarakat. Disiplin dilakukan dengan baik dan benar, penuh etika dan norma serta taat dan patuh akan aturan yang berlaku oleh semua pihak baik penyelenggara pemerintahan, pelaku ekonomi dan masyarakat, maka akan terwujud apa yang dinamakan tata kelola pemerintahan dan pembangunan yang baik dan benar.

PEMIMPIN DAN KEPEMIMPINAN

Sebelum jauh menjabarkan kepada permasalahan yang sering dirisaukan masyarakat seperti dikabarkan diatas, kita menelaah keberadaan manusia secara pribadi adalah suatu sosok yang harus menjadi pemimpin. Dalam memenuhi kehidupan dan penghidupannya manusia secara pribadi memiliki keinginan, kebutuhan dan kepentingan yang pokok dan mendasar, antara lain yaitu hubungan satu sama lain. Hal ini akan terjadi dengan baik dan benar, apabila manusia tersebut memiliki dan membawa kepribadian serta sikap dirinya yang baik dan benar sesuai dengan norma dan lingkungannya. Maka dengan

demikian sebelum seseorang mengadakan hubungan atau berkomunikasi dengan orang lain dalam rangka memenuhi keinginan dan kebutuhannya senantiasa memiliki kepribadian dan sikap dirinya yang baik dan benar.

Abraham Maslow (Suradinata, 2006:163) mengidentifikasi adanya 5 tingkat kebutuhan manusia, yaitu :

1. Kebutuhan biologis,
2. Kebutuhan akan rasa aman,
3. Kebutuhan untuk diterima dan dihormati orang lain,
4. Kebutuhan untuk mempunyai citra yang baik, dan
5. Kebutuhan untuk menunjukkan prestasi yang baik.

Sejalan dengan pendapat diatas bahwa untuk memenuhi kebutuhan – kebutuhan tersebut, tidak berlebihan sebaiknya dan malahan merupakan keharusan seseorang memiliki dan mempunyai kepribadian dan sikap yang baik dan benar sesuai dengan norma dan lingkungannya, antara lain mempunyai keimanan yang kuat,

emosi yang stabil, berfikir terbuka dan selalu berpandangan positif, memiliki rasa rendah hati, sabar dan tekun, memiliki rasa hormat dan berjiwa seni, mempunyai imajinasi yang kuat serta penuh “disiplin”.

Dalam berbagai cara dan bentuk dalam memenuhi segala kebutuhannya bahwa manusia secara individu sejak lahir sudah pasti memiliki keinginan dan ketergantungan dengan individu lainnya. Selanjutnya lebih jauh Suradinata (2006) menyampaikan bahwa “dalam memenuhi kebutuhannya tersebut manusia kemudian menyusun kelompok atau organisasi dari yang terkecil sampai yang terbesar sebagai media pemenuhan kebutuhan serta menjaga berbagai kepentingannya”. Dalam konteks inilah, sebagaimana yang dikatakan Plato dalam filsafat negara, lahir istilah kontrak sosial dari pemimpin dan kepemimpinan. “Term kepemimpinan lahir sebagai suatu konsekuensi logis dari perilaku dan budaya manusia yang terlahir sebagai individu yang memiliki ketergantungan sosial yang sangat tinggi dalam memenuhi berbagai kebutuhannya (homo sapiens)”.

Dalam menelaah kehidupan manusia tidak ada seorang manusiapun yang hidup tanpa keterkaitan dengan manusia lainnya. Manusia sebagai makhluk sosial, hidup dalam interaksi sosial tanpa disadari saling membutuhkan satu sama lainnya, dan agar interaksi tersebut dapat berjalan sebagaimana mestinya maka arti dan makna kepemimpinan sangat diperlukan dalam kehidupan sosial yang sama-sama dibutuhkan oleh para anggotanya.

Kepemimpinan secara umum dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang yang sanggup meyakinkan dan mempengaruhi serta mengendalikan orang lain untuk mencapai tujuan tertentu yang telah disepakati atau ditetapkan sebelumnya.

Ordway Tead (Syafiie, 1998:66) mengemukakan bahwa “Kepemimpinan adalah sebagai perpaduan perangai yang memungkinkan seseorang mampu mendorong pihak lain menyelesaikan tugasnya (*Leadership as a combination of traits which enable on individual to induce others to accomplish a given task*)”.

James M Black (Sepandji, 1999:76), mengemukakan bahwa “Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang yang sanggup menyakinkan orang lain supaya bekerja sama dibawah pimpinannya sebagai suatu team untuk mencapai atau melakukan suatu tujuan tertentu (*capable of persuading others to work together under their directions as a team to accomplish certain designated objectives*)”.

Marcel Beding menyatakan bahwa melihat kepemimpinan “lebih dari sekedar atribut pribadi dan watak yang dapat dibiaskan kedalam spektrum sifat-sifat kepemimpinan Yang ditentukan oleh harapan-harapan kelompok, lembaga dan organisasi “, namun Kouzez dan Posner mendefinisikan kepemimpinan sebagai seni memobilisasi orang lain supaya ingin berjuang mengejar aspirasi bersama. Kata “ingin” dalam definisi ini menjadi penting, sebab tanpa kata “ingin” makna kepemimpinan akan berubah banyak sekali. Selain itu tanpa kata “ingin”, maka kepemimpinan akan bermakna kurang melibatkan orang lain. Ronald Heifetz dan Laurie

berpendapat bahwa “Kepemimpinan masa depan adalah seorang pemimpin yang adaptif terhadap tantangan, peraturan yang menekan, memperhatikan pemeliharaan disiplin, memberikan kembali berbagai keberhasilan organisasi kepada karyawan dan menjaga kepemimpinannya. Dan ditambahkan bahwa Kepemimpinan harus selalu menyiapkan berbagai bentuk solusi dalam pemecahan tantangan masa depan. Dalam kaitannya dengan adaptasi terhadap perubahan, ditekankan pada pemanfaatan sumber daya manusia. Untuk itu perlu dikembangkan peraturan-peraturan baru, hubungan dan kerja sama baru, nilai-nilai baru, perilaku baru dan pendekatan yang baru pada pekerjaan “(Suradinata, 2006).

Menyimak penjelasan yang disampaikan Suradinata (1997:11)

“*kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain, untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya*”.

“*Dalam budaya di Indonesia, saat ini kepemimpinan lebih banyak diteladani selalu orang tua atau yang dituakan, baik dalam organisasi pemerintahan maupun*

swasta, seseorang diunggulkan sebagai pemimpin lebih karena kemampuan, pendidikan dan pengalamannya. Kelebihan sebagai seorang pemimpin yang memiliki bermacam keunggulan itu membuat seorang pemimpin dihormati dan diteladani oleh bawahannya. Untuk dapat diteladani, faktor disiplin merupakan salah satu penentu kepemimpinan”.

Falsafah kepemimpinan dalam ajaran Islam dituntut mampu menampilkan kepribadian yang berakhlakul karomah (memiliki moral yang baik), qona'ah (sederhana), dan istiqomah (konsisten, tidak ambivalen), sehingga dengan demikian apa yang disebut sebagai pemimpin harus memiliki sifat-sifat Siddiq, Amanah, Fathonah dan Tablig. Siddiq didalamnya terdapat kejujuran dalam tata pikirnya, jujur dalam tata bicaranya, jujur dalam tata lakunya, jujur tujuannya dan memiliki budaya malu, menjunjung tinggi kebenaran, berintegritas yang tinggi dan terjaga dari kesalahan. Amanah dapat diartikan dapat dipercaya memiliki legitimasi akuntabel. Fathonah mempunyai pengertian dan makna cerdas, profesional, kenegarawanan dan nasionalisme. Sedangkan tablig

bermakna lebih kepada komunikatif, informatif, aspiratif dan akomodatif.

Seperti apa yang disampaikan juga oleh Suradinata (2006:12), bahwa “Pemerintahan (pusat dan daerah) yang baik dan efektif memiliki tiga komponen besar, yaitu pemerintah, swasta (bisnis) dan masyarakat, yang dalam pelaksanaannya harus ditopang oleh sedikitnya tujuh pilar, yaitu : (antara lain pilar 4) Terpeliharanya perilaku politik para penyelenggara pemerintahan, baik ditingkat pusat maupun di daerah, di dalam batas-batas kepatutan minimal, misalnya, kebohongan, manipulasi, disinformasi yang mesti dihentikan “.

Apalagi dikaitkan dengan apa yang disampaikan Koswara (2000) bahwa “Kebutuhan pokok yang sangat mendasar untuk terlaksananya desentralisasi dan otonomi daerah pada abad ke 21 setidaknya ada 4 (empat) hal, yaitu : (diantaranya point 3.) Pengembangan sumber daya manusia, terutama aparatur pemerintah daerah yang akan menumbuhkan profesionalisme dan kemampuan kerja (*skills*) yang tinggi adalah merupakan syarat mutlak dalam otonomi daerah”.

Berbicara disiplin adalah merupakan hal yang pokok dalam menuju penyelenggaraan pemerintahan yang baik (good governance), karena disiplin merupakan kepatuhan dan ketaatan secara ikhlas dalam norma dan aturan ketentuan yang berlaku dengan sadar melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Visi Pemerintah Indonesia, periode reformasi, Megawati, menyampaikan bahwa “terwujudnya masyarakat Indonesia yang damai, demokratis, berkeadilan, berdaya saing, maju dan sejahtera dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang didukung oleh manusia Indonesia yang sehat, mandiri, beriman, bertaqwa, berakhlak mulia, cinta tanah air, berkesadaran hukum dan lingkungan, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, serta memiliki etos kerja yang tinggi dan berdisiplin”.

DISIPLIN

Teori, definisi dan pengertian serta makna mengenai disiplin telah banyak disampaikan oleh beberapa ahli dan pakar, diperdebatkan oleh

masyarakat dari tingkat paling bawah sampai ke tingkat atas baik sebagai penyelenggara negara maupun masyarakat biasa sebagai warga negara, namun pada kenyataan dalam keseharian apa yang ada dan terjadi di lapangan mengenai arti dan makna disiplin cenderung hilang, sirna dari kehidupan sehari-hari, tidak menghiraukan asas kepatuhan dan ketaatan, yang terjadi emosi negatif yang menimbulkan nafsu tak terkendali.

Beberapa pakar dan ahli menyampaikan pengertian dan makna kata disiplin sebagai berikut;

Muchdarsyah (Teguh, 2004) menjelaskan:

- a. Kata disiplin dilihat dari segi terminologis berasal dari kata lain “discipline” yang berarti pengajaran, latihan dan sebagainya (berasal dari kata *disciplilus*, yaitu seorang belajar). Jadi secara etimologis terdapat hubungan pengertian antara *discipline* dengan *disciple* (dalam bahasa Inggris yang berarti murid, pengikut yang setia, ajaran atau setia).

- b. Latihan yang mengembangkan pengendalian diri, watak atau ketertiban dan efisiensi.
- c. Kepatuhan dan ketaatan (*obedience*) terhadap ketentuan dan peraturan pemerintahan atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat.
- d. Penghukuman (*punishment*) yang dilakukan melalui koreksi dan latihan untuk mencapai perilaku yang dikendalikan (*control, behavior*).

Disiplin mengacu pada pola tingkah laku dan ciri-ciri

- Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat.
- Adanya perilaku yang dikendalikan.
- Adanya ketaatan (*obedience*).

Werther and Davis (Pamudji, 1995:75), menyampaikan bahwa disiplin adalah tindakan atau perilaku manajemen yang menuntut pemenuhan kebutuhan akan standar organisasi.

Hadari (2000:331), menyampaikan bahwa disiplin

merupakan dasar pengembangan hati nurani yang merupakan salah satu faktor penting pula dalam memelihara emosi seorang karyawan atau anggota organisasi. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa disiplin sangat penting pula dalam pengembangan karakteristik kepribadian lainnya seperti tanggung jawab karyawan/organisasi dan mempertahankan serta mengembangkan perilaku yang tepat dalam kerja.

Fathoni (2006:172), menyampaikan “Disiplin” adalah kesadaran dan kesetiaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku,

- Karyawan datang dan pulang tepat waktu,
- Mengerjakan semua pekerjaan yang/dengan baik,
- Mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dengan memperhatikan sejarah dan masih relevan dan harus dikembangkan, Suradinata (1997:127), mengatakan bahwa “disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses perilaku, melalui pelajaran,

kepatuhan, ketaatan kesetiaan, hormat kepada ketentuan/peraturan dan norma yang berlaku”. Dan selanjutnya mengatakan bahwa “apabila nilai-nilai disiplin tersebut sudah tertanam dalam diri seseorang, sikap atau perbuatan yang dilakukannya tidak lagi dirasakan sebagai beban, melainkan suatu kebiasaan yang apabila tidak dilakukan justru menjadi beban. Proses dan sikap perilaku dalam disiplin terbentuk melalui pembinaan keluarga, pendidikan dan pengalaman atau pengenalan dari keteladanan dalam kehidupan di lingkungan. Dalam disiplin kerja yang sudah tertanam baik, orang dapat membedakan hal-hal apa saja yang seharusnya dilakukan, hal-hal apa saja yang seharusnya tidak dilakukan, dan hal apa saja yang wajib dilakukan “.

Disiplin senantiasa timbul dengan tulus dan ikhlas dari dalam diri seseorang atau terbentuk karena adanya norma, etika, aturan dan latihan dalam rangka mencapai keinginan atau tujuan.

Sependapat kiranya dengan Suradinata (1997:130) dalam bukunya tersebut diatas

menyampaikan bahwa ada empat aspek kehidupan dalam disiplin kerja yang merupakan suatu bentuk ketaatan dan proses pengendalian yang berhubungan erat dengan rasionalitas, yang karenanya lebih berhubungan dengan kesadaran dan tidak emosional, yakni:

1. Disiplin adalah sikap mental tertentu, untuk memenuhi dan mengikuti aturan.
2. Disiplin dilandasi dengan pengetahuan tentang aturan perilaku bagi kehidupan manusia, yang dipergunakan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.
3. Disiplin menyangkut sikap gerakan yang teratur dan sikap tingkah laku yang menunjukkan kesungguhan yang diharapkan timbul dari dalam hati untuk secara sadar mempertanggungjawabkan apa yang dilakukannya maupun yang diucapkannya.
4. Disiplin tercermin dalam perpaduan antara sikap mental dan nilai sosial baik dalam kehidupan organisasi maupun dalam masyarakat “.

Seiring dengan hal tersebut Suradinata (1997:128) juga menjelaskan bahwa disiplin kerja dalam kepemimpinan pada prakteknya mencakup lima aspek :

1. Moralitas yaitu sikap, tingkah laku, dan semangat untuk bekerja dan kemauan yang ditimbulkan dari dalam dirinya secara ikhlas untuk melakukan sesuatu, yang didasarkan pada norma yang berlaku.
2. Pemahaman sikap mental tingkah laku, yang merupakan sikap untuk berbuat sesuatu secara sadar, taat dan tertib sebagai hasil pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran, pengendalian watak, serta pengendalian pengaruh lingkungan.
3. Memahami sistem kerja berdasarkan aturan, norma tertulis maupun tidak tertulis, kriteria, mekanisme kerja, yang ditaati dan dipahami secara mendalam dan tumbuh dari dalam diri pribadi sebagai sesuatu yang harus

dilakukan untuk mencapai keberhasilan tugas.

4. Sikap tingkah laku yang tumbuh dari dalam diri pribadi sebagai sesuatu yang wajar, untuk melakukan sesuatu sesuai dengan aturan yang berlaku.
5. Kerja dihayati sebagai pengabdian, dilakukan demi kepentingan dirinya, kepentingan orang banyak, serta diniati sebagai amal ibadah.

Dalam menerapkan disiplin kerja, Ermaya (1997:132) menegaskan bahwa seorang PEMIMPIN harus mempunyai seni dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan dengan baik. Ada 4 (empat) kunci seni melaksanakan fungsi kepemimpinan, yakni;

1. Memahami, yaitu mampu untuk mengerti dan mengetahui fungsi mana yang harus dilakukan pada kondisi tertentu, yang sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan.
2. Mempunyai kesadaran, yaitu senantiasa sadar terhadap langkah-langkah yang harus

- ditempuh, memahami kebutuhan kelompok, mengendalikan kegiatan, dan mengevaluasi kinerjanya.
3. Mempunyai kemampuan dan keterampilan untuk melaksanakan fungsi kepemimpinan secara efisien.
 4. Mengantisipasi, yaitu proses mendeteksi hal-hal yang sangat mungkin terjadi di luar rencana yang telah ditentukan.
(Selain hal tersebut diatas, yang perlu untuk diperhatikan adalah hubungan-hubungan yang terjalin antara atasan dan bawahan).

PENUTUP

Mempelajari dan mengkaji hakekat serta manfaat disiplin untuk seorang manusia yang menginginkan menjadi seorang pemimpin menuju kepada kepemimpinan yang baik dan benar serta diteladani, senantiasa menyadari dan mengerti keberadaan dirinya sendiri sebagai seorang manusia yang sudah barang tentu adanya ketergantungan dengan lingkungan sekitarnya.

Terdapat dua cara dalam memberikan keteladanan untuk

menumbuhkan rasa disiplin , yaitu : pertama, dengan memberi teladan dalam hal tidak melakukan hal-hal yang seharusnya tidak dilakukan (pantangan), dan yang kedua, adalah memberi teladan dalam bentuk melakukan hal-hal yang memang harus dilakukan.

Untuk memudahkan implementasi keteladanan dalam kehidupan sehari-hari, Betty J Ricks (Suradinata, 2005:127), memberikan beberapa kunci bagi pemimpin dalam mengimplementasikan keteladanannya, yaitu sebagai berikut ;

Pertama, taat pada aturan, karyawan akan respek dan memiliki tanggung jawab moral mentaati peraturan, jika sebagai pemimpin andapun mentaati peraturan yang berlaku. Maka tunjukkan keteladanan dengan mentaati aturan-aturan yang berlaku. Tekankan pada karyawan bahwa peraturan yang dibuat tidak selamanya membatasi ruang gerak, namun untuk menciptakan kondisi kerja yang lebih positif. Lagi pula bagaimana karyawan mau mentaati jika pemimpinnya tidak disiplin?

Kedua, Pencapaian target kerja. Anda boleh bahkan patut mengharapkan karyawan mencapai prestasi kerja yang Anda harapkan. Tapi sebelumnya, tingkatkan terlebih dahulu prestasi, maka mereka secara otomatis akan terpacu untuk berprestasi.

Ketiga, miliki sikap positif, awali dengan aktivitas dengan sikap positif, tumbuhkan sikap positif terhadap organisasi, pekerjaan, dan tanggung jawab. Selalu bersikap optimis terhadap apa yang dikerjakan. Jika bersikap skeptis dan pesimis, maka pemimpin gagal menumbuhkan kesan baik para karyawan.

Keempat, penampilan fisik yang prima. Penampilan mempengaruhi kewibawaan. Jika penampilan baik, rapih, bersih dan segar, anak buah pun akan semakin interest untuk meneladani pemimpin. Hal ini diperlukan karena berpenampilan dengan baik merupakan bentuk penghargaan pemimpin terhadap organisasi, pekerjaan dan lingkungan. Oleh karena itu penampilan fisik di hadapan para karyawan menjadi penting.

Kelima, komunikasi interpersonal. Komunikasi adalah hal yang terpenting bagi seorang pemimpin. Cara berbicara dan bahkan tubuh secara personal terhadap orang lain, anak buah, dan lingkungan sangat mempengaruhi keberhasilan pemimpin dalam memberi teladan. Jika pemimpin berhasil tampil sebagai sosok yang penuh wibawa melalui komunikasi yang tepat dengan mudah, mereka akan menjadi sosok yang dapat diharapkan.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, senantiasa seorang manusia yang merasa dirinya sebagai pemimpin baik untuk dirinya sendiri maupun untuk kepentingan lingkungan sekitarnya, menghayati dan mengerti untuk melakukan pengelolaan apa itu “disiplin“. Diawali dengan niat yang tulus ikhlas demi memenuhi keinginan dan kebutuhan akan kemajuan yang diharapkan perlunya komitmen untuk melaksanakan disiplin, antara lain;

1. Disiplin sarapan, dalam pengertian bahwa sarapan ini dilakukan dalam rangka memelihara dan kestabilan fisik yang prima. Diperlukan

dan biasakan secara rutin makan (pagi) sebelum pelaksanaan kegiatan, selanjutnya kelola dengan jadwal dan menu serta pola makan yang baik. Hal ini dilakukan untuk menjaga kesehatan dirinya sendiri dan tidak mengganggu waktu pelaksanaan kegiatan.

2. Disiplin pakaian, terdapat tiga makna yang ketiganya saling mendukung dalam suatu kegiatan, yaitu; pertama adalah pakaian secara fisik yang dikenakan sesuai situasi dan kondisi yang diperlukan sebagaimana kegiatannya, dan yang kedua adalah bagaimana cara penggunaan keberadaan panca indra dan kelengkapan badaniah lainnya yang selalu prima dan positif, serta yang ketiga adalah bahasa sesuai etika dan norma yang berlaku, seperti contoh bahwa pemimpin tidak mengumbar janji.
3. Disiplin penggunaan waktu. Hal ini terdapat dua makna. Pertama bahwa suatu waktu

kegiatan yang telah direncanakan dan disepakati sebelumnya harus dilaksanakan tepat waktu. kedua adalah perlunya perencanaan penggunaan waktu yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi kegiatan yang akan dilaksanakan. Apabila tidak dikendalikan akan banyak terjadi ketidak seimbangan kepentingan, yang akhirnya terjadi penyesalan dan tidak tercapai tujuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fathoni, Abdurahmat. (2006), *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Hadari, N. (2006), *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajahmada University.
- Koswara, E. (2000). *Kebutuhan Pokok Yang Sangat Mendasar Untuk Terlaksananya Desentralisasi dan Otonomi Daerah*. Jurnal Ilmu Pemerintahan (Ed 10).
- Pamudji. (1995). *Perbandingan Pemerintahan*. Jakarta: Bina Aksara.
- SANKRI – *Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia, Buku II Jilid 1 dan 2*. (2003). Jakarta: Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.

- Sepandji, KS.(1998). *Teori Pembangunan Dalam Pemerintahan*. Bandung: Universal Offset.
- Suradinata, Ermaya.(1997). *Pemimpin dan Kepemimpinan, pendekatan Budaya, moral dan etika*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Suradinata, Ermaya. (2005). *Hukum Dasar Geopolitik dan Geostrategi Dalam Kerangka Keutuhan NKRI*. Jakarta: Suara Bebas.
- Suradinata, Ermaya.(2006). *Otonomi Daerah dan Paradigma Baru Kepemimpinan Pemerintahan dalam Politik dan Bisnis*. Jakarta: Suara Bebas.
- Syafie, IK. (1998). *Manajemen Pemerintahan*. Jakarta: PT Pertja.
- Teguh, SA.(2004), *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grava Media.
- Surat Kabar, Koran Sindo, 16 April 2016 - 16, Opini – Tajuk.