

**STRATEGI KEPEMIMPINAN OTORITER DALAM UPAYA
MENINGKATKAN DISPLIN KERJA PRAJURIT TNI-AD
JENJANG BINTARA DI KORAMIL 0201/BS
HAMPARAN PERAK**

SKRIPSI

OLEH :

ANGGY MUTIA
NPM : 1803100040

**Program Studi Ilmu Administrasi Publik
Kosentrasi Pembangunan**



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**

BERITA ACARA PENGESAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh:

Nama : ANGGY MUTIA
 NPM : 1803100040
 Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
 Pada hari, Tanggal : Jum'at, 22 April 2022
 Waktu : 08.00 s.d. Selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : DEDI AMRIZAL, S.Sos., M.Si (.....)
 PENGUJI II : ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP (.....)
 PENGUJI III : IDA MARTINELLY, SH., M.M (.....)

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos, M.SP ABRAR ADHANI, S.Sos., M.I.Kom

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

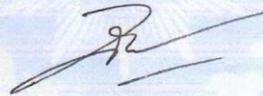
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah selesai bimbingan diberikan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian skripsi oleh:

Nama : ANGGY MUTIA
NPM : 1803100040
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Judul Skripsi : Strategi Kepemimpinan Otoriter dalam Upaya Meningkatkan Displin Kerja Prajurit TNI-AD Jenjang Bintara Di Koramil 0201/BS Hamparan Perak

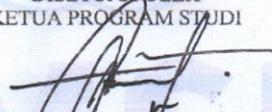
Medan, Mei 2022

PEMBIMBING



IDA MARTINELLY, SH., M.M

DISETUJUI OLEH
KETUA PROGRAM STUDI

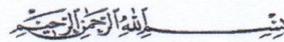


ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP

DEKAN



Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP

PERNYATAAN

Dengan ini saya, ANGGY MUTIA, NPM. 1803100040, menyatakan dengan sungguh-sungguh:

1. Saya menyadari bahwa memalsukan karya ilmiah dengan segala bentuk yang dilarang oleh undang-undang, termasuk pembuatan karya ilmiah oleh orang lain dengan sesuatu imbalan, atau memplagiat atau mengambil karya ilmiah orang lain, adalah tindakan kejahatan yang dihukum menurut undang-undang yang berlaku.
2. Bahwa skripsi ini adalah hasil karya dan tulisan saya sendiri, bukan karya orang lain atau plagiat, atau karya jiplakan dari karya orang lain.
3. Bahwa di dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya, juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis di dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Bila kemudian hari terbukti pernyataan saya ini tidak benar, saya bersedia tanpa mengajukan banding menerima sanksi:

1. Skripsi ini saya beserta nilai-nilai ujian skripsi saya dibatalkan
2. Pencabutan kembali gelar kesarjanaan yang telah saya peroleh, serta pembatalan dan penarikan ijazah sarjana dan transkrip nilai yang telah saya terima.

Medan, Mei 2022
Yang Menyatakan



ANGGY MUTIA
NPM. 1803100040

**STRATEGI KEPEMIMPINAN OTORITER DALAM UPAYA
MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PRAJURIT TNI-AD
JENJANG BINTARADI KORAMIL 0201/BS
HAMPARAN PERAK**

OLEH :

**ANGGY MUTIA
NPM : 1803100040**

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini ialah untuk mengetahui Strategi Kepemimpinan Otoriter Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Prajurit TNI-AD Jenjang Bintara Di Koramil 0201/BS Hamparan Perak. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan analisa Perencanaan Pemimpin untuk Mencapai Suatu Tujuan, Yang Paling Utama yaitu Kedisiplinan Prajurit Koramil 0201/BS, Sudah berjalan dengan baik. Karena Komandan Koramil 0201/BS Hamparan Perak melakukan strategi perencanaan kepemimpinan otoriter dalam upaya meningkatkan disiplin kerja prajurit 0201/BS Hamparan Perak dengan cukup matang yakni dengan benar-benar mengetahui, memahami, menguasai, memasyarakatkan kesadaran hukum kepada setiap prajurit yang berada di bawah wewenang komandonya. Secara umum tanggung jawab operasional berada pada panglima TNI, namun dilapangan tanggung jawab operasional berada pada komandan kesatuan yang memimpin pasukan digaris terdepan. Hal-hal yang mempengaruhi disiplin kerja prajurit yaitu Teladan pemimpin sangat berperan untuk meningkatkan disiplin karena menjadi *role model* yang memberikan positif, memberikan anggota penghargaan, keadilan menjadi nilai yang penting yang harus ada di dalam kesatuan, ketegasan pemimpin. Keberadaan seorang komandan sub koramil 0201/BS dengan seni kepemimpinannya dalam menyelenggarakan pembinaan sub Koramil 0201/BS, berkomitmen menciptakan satuan yang bermoril tinggi, disiplin yang tangguh, jiwa korasa yang dapat dibanggakan memiliki pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan dan tugas. Strategi kepemimpinan otoriter terhadap disiplin kerja prajurit sangat berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja Prajurit Di Koramil 0201/BS Hamparan Perak, hal ini ditunjukkan dengan 5 tahun terakhir dari keseluruhan prajurit Di koramil 0201/BS hanya ada 1 kasus anggota dari 60 anggota prajurit yang terjadi yakni ditahun 2018 yakni pidana disersi maka dapat disimpulkan bahwa penerapan kepemimpinan otoriter masih berjalan efektif. Strategi Kepemimpinan otoriter Dalam upaya peningkatan disiplin kerja. adanya perencanaan pemimpin dalam mencapai suatu tujuan, adanya tindakan ketegasan pemimpin untuk mengerahkan, mempengaruhi, mengawasi anggota, menerapkan sistem hirarki pemimpin dan delegasi pemimpin sentralisasi komandan, adanya kepatuhan yang dimiliki setia anggota, adanya kedisiplinan Hukum Prajurit yang berlaku untuk mengatur.

Kata Kunci: Strategi Kepemimpinan Otoriter, Disiplin Kerja

**AUTHORITARIAN LEADERSHIP STRATEGY IN AN EFFORT TO
IMPROVE THE WORK DISCIPLINE OF INDONESIAN
ADMINISTRATIVE SERVICES AT BINTARA
TCHNOLOGYAT KORAMIL 0201/BS
SILVER EXPANSION**

BY :

**MUTIA AGGY
NPM : 1803100040**

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the Authoritarian Leadership Strategy in an Effort to Improve the Work Discipline of TNI-AD Soldiers at the NCO Level at Koramil 0201/BS Hamparan Perak. This study used a qualitative approach. The main thing is the Discipline of Koramil Soldiers 0201/BS, It's been going well. Because the Commander of Koramil 0201/BS Hamparan Perak carried out an authoritarian leadership planning strategy in an effort to improve the work discipline of soldiers in 0201/BS Hamparan Perak quite maturely, namely by really knowing, understanding, mastering, and promoting legal awareness to every soldier under his command authority. . In general, operational responsibility lies with the TNI commander, but in the field operational responsibility lies with the unit commander who leads the troops at the forefront. Things that affect the work discipline of soldiers, namely Exemplary leaders play a very important role in increasing discipline because they are role models that provide positive, provide members of the award, justice is an important value that must exist in the unit, the firmness of the leader. the presence of a sub Koramil 0201/BS commander with the art of leadership in organizing the 0201/BS sub Koramil development, is committed to creating a unit with high morale, tough discipline, soul Korasa who can be proud of having knowledge and skills in accordance with the demands and tasks. The authoritarian leadership strategy on the discipline of soldiers' work has a significant simultaneous effect on the performance of Soldiers at the Koramil 0201/BS Hamparan Perak, this is shown by the last 5 years from all over the world. At the Koramil 0201/BS there was only 1 case of a member of the 60 soldiers that occurred, namely in 2018 namely the criminal dissertation, it can be concluded that the application of authoritarian leadership is still effective. Authoritarian Leadership Strategy In an effort to improve work discipline, there is a leader's planning in achieving a goal The existence of decisive actions by leaders to mobilize, influence, supervise members, implement a hierarchical system of leaders and delegation of centralized commanders, the existence of obedience that is owned by loyal members, and the discipline of Soldier Law that applies to regulate.

Keywords: Authoritarian Leadership Strategy, Work Discipline

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahiim

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin atas Rasa Syukur yang tak terhingga penulis panjatkan kepada Allah SWT. Karena berkat Karunia-Nya juga maka skripsi ini akhirnya dapat diselesaikan. Skripsi dengan judul “Strategi Kepemimpinan Otoriter Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Prajurit TNI-AD Jenjang Bintara Di Koramil 0201/BS Hampan Perak .”, yang merupakan syarat akhir untuk mencapai gelar Sarjana Administrasi Publik (S.AP) pada Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Shalawat teriring salam tidak lupa penulis haturkan kepada suri tauladan umat islam, baginda Nabi Muhammad SAW, beserta, sahabat dan para pengikutnya yang telah memberikan tuntunan menuju jalan yang terang (ilmu pengetahuan) dengan akhlak yang mulia.

Pada proses penyelesaian skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan pengalaman yang luar biasa dan pihak-pihak yang telah banyak membantu penyelesaian skripsi ini baik bantuan moril, materil, berupa petunjuk, bimbingan, nasehat, dan saran yang bermanfaat bagi penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang setulusnya kepada:

1. Teristimewa kepada Ayahanda penulis Muzakir dan Ibunda tercinta Sugiati Dra. serta Adik Saya M.Zikri Kurniawan yang telah banyak

memberikan dukungan dan semangat dari awal sampai akhir kepada penulis.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Arifin Saleh, S.Sos.,MSP selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ananda Mahardika, S.Sos, MSP selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ibu Ida Martineli S.H.,M.M dosen pembimbing penulis beserta seluruh staff pengajar di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan yang bermanfaat selama penulis mengikuti perkuliahan.
6. Seluruh pegawai dan biro yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan urusan administrasi penulis.
7. Bapak Kapten Azwar Selaku Komandan Koramil 0201/BS Hampan Perak .yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian.
8. Bapak Serka Tri Warsono Selaku Orang Tua Angkat Saya Di Koramil 0201/BS Hampan Perak yang telah banyak membantu proses penyusunan Skripsi Penulis.
9. Para narasumber yang disertakan dalam penelitian ini yang telah banyak membantu dalam memberikan informasi sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.

10. Kepada teman Seperjuangan Saya Hadad Alwi Lubis Dan Lira Ayunda yang selalu membantu dan memberikan motivasi kepada penulis.
11. Kepada Orang yang paling spesial Fernanda E. Prasetyo yang telah banyak memberikan motivasi terbaik kepada penulis.
12. Kepada Pratu Panji Dharma yang telah banyak menemani proses perjuangan penulis sampai di titik ini.
13. Kepada seluruh teman-teman seperjuangan selama perkuliahan berlangsung hingga selesainya perkuliahan dan selalu memberikan dukungan serta bantuannya kelas 8/A-PAGI serta teman-teman stambuk 2018 Ilmu Administrasi Publik FisipUmsu.

Akhirnya kepada seluruh pihak yang telah memberikan semangat dan dukungan kepada penulis yang tidak bisa disebutkan satu persatu, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya, semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan karunianya serta membalas segala budi baik yang diberikan kepada penulis. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikumWr.Wb

Medan, APRIL 2022

Penulis

ANGGY MUTIA

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB IPENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Sistematika Penulisan	5
BAB IIURAIAN TEORITIS.....	7
2.1 Strategi	7
2.2 Kepemimpinan Otoriter	10
2.3 Disiplin Kerja.....	13
2.4 Prajurit TNI-AD.....	16
BAB III METODE PENELITIAN.....	20
3.1 Jenis Penelitian.....	20
3.2 Kerangka Konsep.....	21
3.3 Definisi Konsep	22
3.4 Kategorisasi.....	23
3.5 Narasumber	23
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	24
3.7 Teknik Analisis Data.....	25
3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian	27
3.9 Deskripsi Ringkasan Objek Penelitian.....	27
BAB IVHASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	30
4.1 Hasil Penelitian	30
4.1.1 Adanya Usaha untuk Melihat Perencanaan Pemimpin untuk Mencapai Suatu Tujuan, Yang Paling Utama yaitu	

KedisiplinannPrajurit Koramil 0201/BS	31
4.1.2 Adanya Tindakan Ketegasan Pemimpin Untuk Mengarahkan Mempengaruhi,Mengawasi Anggota.	39
4.1.3 Menerapkan Sistem Hirarki Dan Delegasi Sentralisasi Komandan Semua Keputusan Berdasarkan Perintah Komandan.	44
4.1.4 Adanya Kepatuhan Yang Dimiliki Setiap Anggota Untuk Mematuhi Aturan Norma Yang Berlaku.....	46
4.1.5 Adanya kedisiplinan Hukum Prajurit yang berlaku untuk mengatur Disiplin Kerja.....	48
4.2 Pembahasan.....	50
4.2.1 Adanaya Perencanaan Pemimpin Dalam Mencapai Suatu Tujuan, Yang Paling Utama Kedisiplinan Prajurit Koramil 0201/BS.....	51
4.2.2 Adanya Tindakan Ketegasan Pemimpin Untuk Mengarahkan,Mempengaruhi,Mengawasi Anggota	54
4.2.3 Menerapkan Sistem Hirarki Pemimpin Dan Delegasi Sentralisasi Komandan Semua Keputusan Berdasarkan Perintah Komandan. ...	57
4.2.4 Adanya Kepatuhan Norma Yang Dimiliki Setiap Anggota Dalam Mematuhi Aturan Dan Norma Yang Berlaku.	61
4.2.5 Adanya Kedisiplinan Hukum Prajurit Yang Berlaku Untuk Mengatur.	65
BAB VPENUTUP.....	69
5.1 Simpulan	69
5.2 Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kategorisasi Penelitian.....	23
----------------------------------------	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.2 Struktur Organisasi Di Koramil 0201/BS Hamparan Perak 30

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Tentara Nasional Indonesia (TNI) atau disebut juga prajurit adalah warga Negara yang memenuhi persyaratan dalam perundang-undangan dan diangkat oleh pejabat yang berwenang untuk mengabdikan diri dalam dinas keprajuritan. Tentara Nasional Indonesia terdiri atas Angkatan Darat (TNI-AD), Angkatan Laut (TNI-AL) dan Angkatan Udara (TNI-AU).

Anggota TNI yang sudah resmi dilantik akan ditempatkan pada kesatuannya, baik di satuan Tempur (Satpur), Bantuan Tempur (Banpur), Bantuan Administrasi (Banpur) dan Teritorial. Diterjunkan ke masyarakat untuk mengaplikasikan pengadiannya dengan bekal sumpah Prajurit, Sapta Marga dan 8 Wajib TNI, dan bagi perwira ada kode etika perwira azas kepemimpinan.

Gaya Kepemimpinan otoriter adalah gaya kepemimpinan yang memerikan perhatian maksimum pada tugas dan perhatian minimum pada hubungan atasan dan bawahan. Kepemimpinan tipe ini tidak mudah percaya orang lain, tidak bersikap menyenangkan dan hanya tertarik pada tugas jangka pendek. Gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya kepemimpinan yang memberikan perhatian yang maksimal terhadap tugas dan minimum hubungan kerja.

Kepemimpinan otoriter disebut juga kepemimpinan direktif dan dikator pemimpin memberikan instruksi kepada bawahan, menjelaskan apa harus dikerjakan, selanjutnya anggota menjalankan tugasnya sesuai dengan yang diperitahkan atasan. Gaya Kepemimpinan ini menggunakan metode pendekatan

kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan struktur sehingga kekuasaanlah yang paling diuntungkan dalam organisasi.

TNI merupakan salah satu organisasi militer yang menerapkan gaya kepemimpinan otoriter, dimana seorang pemimpin atau perwira membawahi sejumlah pasukan hanya tunduk pada kepemimpinannya. Sistem militerisasi menerapkan gaya kepemimpinan otoriter sehingga metode kepemimpinan memiliki pola top-down yang diterapkan oleh seorang pemimpin, maka kepatuhan merupakan salah satu aspek penting yang harus dimiliki oleh seorang anggota militer terhadap pemimpinnya. Kepatuhan tersebut adalah hal yang harus dilakukan untuk mencapai strategi dalam melindungi dan memajukan Negara, sehingga hukuman dan sanksi adalah metode untuk menumbuhkan kepatuhan pasukan. Dalam peristilahan militerisasi gaya dan sistem kepemimpinan seperti ini juga disebut sebagai sistem komandanisme.

Disiplin prajurit TNI adalah ketaatan dan kepatuhan yang sungguh-sungguh bagi setiap prajurit TNI yang didukung oleh kesadaran yang bersandikan Sapta Marga dan sumpah prajurit untuk menunaikan tugas kewajiban serta bersikap dan berperilaku sesuai dengan aturan-aturan atau tata kehidupan Prajurit TNI.

Disiplin Militer sendiri merupakan suatu bentuk ketaatan dan kepatuhan yang harus dilakukan sebagai anggota militer atau seorang anggota TNI dalam kehidupan sehari-hari. Sehubungan dengan kedisiplinan, disiplin adalah kata yang sangat mudah diucapkan tapi sulit dilakukan. Prajurit TNI telah mendapatkan pelatihan kedisiplinan selama pendidikan dasar Prajurit (Diksajurit) dan pendidikan Pertama (Dikma) dan saat sudah berdinastis sudah seharusnya

kedisiplinan yang dimiliki terus dipupuk dan dikembangkan dalam kehidupan prajurit TNI, karena kedisiplinan merupakan dasar utama dalam membuat kebijakan pengambilan keputusan.terlambat mengambil keputusan akan membuat rangkaian kegiatan dibelakangnya juga terhambat.

Jadi pengertian hukum disiplin militer sebagaimana disebutkan dalam ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2014 tentang Hukum Disiplin Militer adalah peraturan dan norma untuk mengatur, membina, menegakkan disiplin, dan tata kehidupan yang berlaku bagi Militer.

Kedisiplinan sudah menjadi keharusan untuk anggota TNI sebagai masyarakat umum yang telah dilatih secara khusus untuk menjaga, melindungi dan mempertahankan Negara.Baik Tamtama, Bintara,maupun perwira seluruh prajurit TNI harus dan wajib mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku dalam lingkungan kemiliteran yang bersumber pada kitab Undang-undang hukum pidana Militer (KUHPM) peratruan Disiplin Prajurit TNI yang disahkan dengan keputusan Panglima TNI Nomor Kep/22/VIII/2005 tanggal 10 agustus 2005,peraturan pelaksanaan lainnya yaitu Peraturan Urusan Dalam (PUD) Undang-undang Nomor 34 Tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia,dokumen-dokumen penting lainnya yang materinya menyangkut disiplin militer seperti sumpah prajurit, saptamarga,dan Delapan (8)wajib TNI.

Meskipun TNI merupakan sebuah institusi dengan jumlah pasukan yang cukup banyak, namun TNI yang ada di negara ini bukan TNI yang kebal terhadap hukum, sudah tentu ada satu dua orang atau oknum yang bertindak keluar dari jalur serta tidak disiplin, sehingga terjadi pelanggaran-pelanggaran. Angka pelanggaran yang dilakukan oleh prajurit TNI, yang paling menonjol saat ini

kasus desersi, perkelahian (antar prajurit TNI, dengan Polri dan Masyarakat), narkoba dan asusila. Sejak periode 2014 - 2018 (dalam kurun 5 tahun) telah terjadi peningkatan kasus pelanggaran yang sangat signifikan dan banyak yang berakhir dengan berhenti tidak dengan hormat.

Disiplin bukan merupakan persoalan yang dimonopoli suatu golongan atau instansi, bukan persoalan khusus perwira, Bintara dan Tamtama saja melainkan merupakan persoalan pribadi.

Berdasarkan fenomena atau masalah yang telah di uraikan di atas, maka penulis tertarik mengambil judul penelitian yang berjudul *“Strategi Kepemimpinan Otoriter Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Prajurit TNI-AD Jenjang Bintara Di Koramil 0201/BS Hamparan Perak.*

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang di uraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, Bagaimana Strategi Kepemimpinan Otoriter TNI Dalam Upaya meningkatkan Disiplin Kerja Prajurit TNI-AD Jenjang Bintara Di Koramil 0201/BS Hamparan Perak ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini ialah untuk mengetahui Strategi Kepemimpinan Otoriter Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Prajurit TNI-AD Jenjang Bintara Di Koramil 0201/BS Hamparan Perak.

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini ialah untuk mengetahui Strategi Kepemimpinan Otoriter Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Prajurit TNI-AD Jenjang Bintara Di Koramil 0201/BS Hamparan Perak.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian Adalah:

- a. Secara akademis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi serta dapat menambah wawasan bagi pembacanya dan memberikan kontribusi pemikiran bagi pengembangan Ilmu Administrasi Publik.
- b. Secara Teoritis, untuk menambah pengetahuan bagi penulis dan nantinya dapat mengimplementasikan teori-teori yang sudah diperoleh dalam proses perkuliahan.
- c. Secara Praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi pemikiran positif dan membangun bagi pemecahan masalah yang berkaitan dengan judul penelitian.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dilakukan secara sistematis, logis dan konsisten agar dapat melihat dan mengkaji penelitian ini secara teratur dan sistematis, maka dibuat sistematika penulisan yang dianggap berkaitan antara satu bab yang lainnya, yaitu sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II : URAIAN TEORITIS

Bab ini menjelaskan tentang teori-teori yang melandaskan penelitian. Teori-teori yang diuraikan adalah pengertian strategi, kepemimpinan otoriter, disiplin kerja, prajurit TNI-AD.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari jenis penelitian, kerangka konsep, definisi konsep, kategorisasi narasumber, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, lokasi dan waktu penelitian dan deskripsi ringkasan objek.

BAB IV : SISTEMATIKA PENULISAN

Bab ini menguraikan tentang penyajian sistematika penulisan

BAB II

URAIAN TEORITIS

2.1.Strategi

Kata Strategi berasal dari kata kerja bahasa Yunani, yakni “Stratego” yang berarti merencanakan pemusnahan musuh lewat penggunaan sumber-sumber yang efektif. Sedangkan menurut Crown Dirgantoro mengemukakan bahwa strategi berasal dari bahasa Yunani yang berarti “kepemimpinan dalam kententaraan (Pretorian/Tentara Kerajaan Yunani Kuno).

Menurut Tjiptono (2006:3) istilah strategi berasal dari bahasa Yunani yaitu strategi artinya seni atau ilmu untuk menjadi jenderal. Strategi bisa diartikan suatu rencana untuk pembagian dan penggunaan kekuatan militer pada daerah-daerah tertentu.

Menurut Perace II dan Robison (2008:2), strategi adalah rencana berskala besar, dengan orientasi masa depan, guna berinteraksi dengan kondisi persaingan untuk mencapai tujuan perusahaan dari definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengertian strategi adalah sebuah tindakan proses perencanaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dengan melakukan hal-hal yang bersifat terus menerus sesuai keputusan bersama berdasarkan sudut pandang.

Menurut Jeuch Dan Gleuck (Amirulah, 2015:5), strategi adalah rencana yang disatukan, menyeluruh terpadu yang mengaitkan keunggulan strategi satu instansi dengan tantangan lingkungan dan yang dirancang untuk memastikan bahwa tujuan utama suatu instansi atau organisasi dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat oleh perusahaan. Strategi dapat dipahami bukan hanya

sebagai berbagai cara untuk mencapai tujuan melainkan mencakup pula tujuan itu sendiri.

Formulasi Strategi termasuk pembuatan visi misi organisasi, indentifikasi kesempatan dan ancaman lingkungan luar terhadap organisasi, menentukan kekuatan dan kelemahan internal, menciptakan tujuan jangka panjang, membuat strategi-strategi alternative dan memilih strategi yang tepat untuk dilakukan.

Selain dari pengertian diatas ada juga beberapa karakteristik strategi yaitu :

- a. Strategi diwujudkan dalam bentuk perencanaan berskala besar dalam arti mencakup semua komponen di lingkungan sebuah organisasi yang dituangkan dalam bentuk rencana strategi (RESENTRA) yang dijabarkan untuk menjadi rencana operasional (RENOP), yang dikemudian dijabarkan pula dalam bentuk program kerja dan proyek tahunan.
- b. Rencana strategi berorientasi pada jangkaunmasa depan, untuk organisasi profit kurang lebih dari 10 tahun mendatang. Sedangkan untuk organisasi non profit khususnya di bidang pemerintahan untuk satu generasi, kurang lebih untuk 25-30tahun.
- c. Visi dan misi pemilihan strategi yang menghasilkan strategi induk (utama) dan tujuan strategi organisasi untuk jangka panjang,merupakan acuan dalam merumuskan rencana startegi, namun dalam teknik penempatannya sebagai keputusan manajemen puncak secara tertulis semua acuan terseut terdapat didalamnya.
- d. Rencana strategi yang dijabarkan menjadi rancangan operasional yang diantara lain berisi program- program operasional termasuk proyek-

proyek, dengan sasaran jangka sedang masing-masing ,juga sebagai keputusan manajemen puncak.

- e. Pendapatan rencana strategi dan rencana operasional harus melibatkan manajemen puncak karena sifatnya sangat mendasar dalam pelaksana seluruh misi organisasi, untuk mewujudkan,mempertahankan dan mengembangkan eksistensi jangka sedang termasuk panjangnya.
- f. Pengimplementasian strategi dalam program-program termasuk proyek-proyek untuk mencapai sasarannya masing-masing dilakukan melalui fungsi-fungsi manajemen lainnya yang mencakup perorganisasian,pelaksanaan, penganggaran dan control.

Dalam mencapai sebuah tujuan organisasi harus ada organisasi harus ada startegi dalam organisasi, manfaat strategi yaitu sebagai berikut:

- a. Organisasi menjadi dinamis karena perencanaan dan pelaksanaannya disesuaikan dengan realistic organisasi (analisis interal) dan kondisi lingkungan (analisis eksternal)yang selalu berubah terutama pengaruh lingkungan.
- b. Strategi berfungsi sebagai pengendali dalam mempergunakansumber daya yang dimiliki secara terintegrasi dalam pelaksanaannya agar berlangsung sebagai proses yang efisien dan efektif.
- c. Menjadi acuan yang mempermudah perumusan dan pelaksanaan yang dipilih dan disepakati yang dapat memperkecil dan bahkan meniadakan perbedaan dan pertentangan pendapat dalam mewujudkan keunggulan yang terarah pada pencapaian organisasi.

- d. Sebagai sarana dalam berkomunikasi gagasan, kreativitas, inovasi, serta informasi baru cara merespon perubahan dan perkembangan lingkungan operasional, nasional dan global, pada pihak sesuai wewenang tanggung jawabnya. Jadi dengan adanya manfaat strategi organisasi dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2.2. Kepemimpinan Otoriter

Dalam Suatu organisasi kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Menurut Sutrisno (2016: 218) “Kepemimpinan ialah sebagai proses mengarahkan dari mempengaruhi aktivitasnya yang berkaitan dengan tugas dari pada anggota kelompok.

Menurut Fahmi (2016: 122) “Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas dengan perintah yang direncanakan.

Definisi Kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok budayanya.

Berdasarkan Pendapat Para ahli di atas mereka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu aktivitas tersembunyi yang dituntut dari pribadi seorang pemimpin untuk dapat mempengaruhi dan mengajak para bawahan untuk dapat melaksanakan aktivitas untuk mencapai tujuan.

Gaya Kepemimpinan menurut Sutikno (2014:35) mengatakan gaya kepemimpinan atau perilaku kepemimpinan atau sering disebut tipe Kepemimpinan. Tipe Kepemimpinan yang luas dikenal dan diakui keberadaannya adalah sebagai berikut:

- (1) Tipe Otokratik
- (2) Tipe Kendali Bebas atau masa Bodo (Laissez Faire)
- (3) Tipe Paternalistik
- (4) Tipe Kharismatik
- (5) Tipe Militeristik
- (6) Tipe Pseudo-Demokratik
- (7) Tipe Demokratik

Dari beberapa pengertian tentang gaya kepemimpinan diatas, peneliti berfokus pada gaya kepemimpinan otoriter yang mana berdasarkan penjelasan dari para ahli bahwa gaya kepemimpinan otoriter merupakan gaya yang hanya berfokus pada wewenang pemimpin saja.

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang sebagian besar mutlak tetap berada pada pemimpin atau kalau pemimpin itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pimpinan, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

Untuk memahami gaya kepemimpinan otoriter terlebih dahulu harus mengetahui definisi kepemimpinan otokrasi/otoriter, gaya ini dipandang sebagai gaya yang di dasarkan atas kekuatan posisi dengan penggunaan otoritas.

Pemimpin dengan gaya otoriter biasanya memiliki hubungan yang kurang baik dengan bawahan, begitu pula dengan bawahan yang kurang menyukai gaya yang dianut oleh pemimpinnya. Pemimpin dengan gaya otoriter cenderung memiliki sedikit kepercayaan terhadap bawahannya dan cenderung pula mengeksploitasi bawahannya. Cara pemimpin ini dalam meningkatkan kinerja karyawan hanya dengan memberi ketakutan hukuman-hukuman. Pemimpin dengan gaya otoriter ini hanya mau memperhatikan komunikasi yang turun ke bawah dan lebih membatasi komunikasi ke atas begitu pula dengan membatasi proses pengambilan keputusan.

Indikator Gaya Kepmimpinan Otoriter dalam suatu organisasi, kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan yang di inginkan.

Ciri-ciri atau indicator kepemimpinan otoriter menurut Sutikno(2007) yaitu :

- 1) Keputusan terpusat
- 2) Tugas Diperinci
- 3) Subjetifitas Pemimpin
- 4) Pendapat hanya sebagai lips service
- 5) Pengawasan yang ketat

Indikator gaya kepemimpinan otoriter menurut Sutikno tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Keputusan terpusat, maksudnya pemimpin dengan gaya otoriter ini merasa memiliki hak-hak istimewa dan harus di istimewahkan oleh bawahannya. Proses pengambilan keputusan hanya terpusat kepada pemimpin saja. Dengan kata lain karyawan tidak berhak dengan semua yang diputuskan oleh pemimpin, serta karyawan juga tidak diikuti sertakan dalam proses pengambilan keputusan. Karyawan hanya memiliki kewajiban dan tanggung jawab melaksanakan keputusan dan perintah pimpinan.

2.3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat penting bagi pegawai yang bersangkutan maupun bagi organisasi karena disiplin kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, pegawai merupakan motor penggerak utama dalam organisasi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Handoko (2005: 135) menyatakan : “Disiplin adalah kesadaran kesediaan seorang yang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja :

Menurut Hasibuan (2007: 195) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja pegawai suatu organisasi, diantaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai.
Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan

(pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar pegawai bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladanan Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan keteladanan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.
3. Balas Jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi atau pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap kedisiplinan pegawai yang baik, organisasi harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Berperan Kedisiplinan pegawai tidak mungkin baik apabila balas jasa yang pegawai terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga. Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai.
4. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam memberikan balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.
5. Pengawasan melekat tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai organisasi. Dengan pengawasan melekat berarti atasan langsung harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral,

sikap, gairah kerja, dan kinerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya. Efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, pengarahan, petunjuk, dan pengawasan dari atasannya. Atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga setiap bawahan dinilai objektif. Jadi pengawasan melekat meneuntut adanya kebersamaan aktif antara pimpinan dan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

6. Sanksi Hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat / ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan di informasikan secara jelas kepada semua pegawai.
7. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai indisipliner akan akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan

kerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun untuk bawahan sekalipun.

8. Hubungan Kemanusiaan yang harmonis diantara semua pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi. Jika tercipta human relationship yang baik dan harmonis diharapkan akan terus terwujud lingkungan dan susasana kerja yang nyaman. Sehingga kondisi seperti ini diharapkan dapat memotivasi kedisiplinan.

Menurut Sutrisno (2009: 103) Menyatakan: “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada sikap karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan.”

Disiplin Prajurit TNI adalah ketaatan dan kepatuhan yang bersungguh-sungguh bagi setiap prajurit TNI yang di dukung oleh kesadaran bersandikan Sapta Marga dan Sumpah Prajurit untuk menunaikan tugas dan kewajiban serta bersikap dengan berperilaku sesuai dengan aturan-aturan dan tata kehidupan TNI.

Pelanggaran Disiplin Prajurit adalah segala perbuatan dan/ atau tindakan yang dilakukan oleh prajurit TNI, baik sengaja maupun tidak sengaja melanggar peraturan disiplin prajurit TNI dan / atau melakukan perbuatan-perbuatan yang bertentangan dengan sendi-sendi kehidupan prajurit yang berdasarkan sapta marga dan sumpah prajurit atau melanggar kedinasan, merugikan organisasi TNI dan kehormatan prajurit.

2.4.Prajurit TNI-AD

Prajurit adalah anggota Tentara Nasional Indonesia yang merupakan warga Negara atas kemauannya sendiri mengabdikan diri sendiri dalam dinas keprajuritan dengan kewajibannya. Bahwa seorang TNI haruslah memiliki status

warga Negara sebagai warga Negara Indonesia (WNI). Status WNI akan sifat setia untuk bertugas kepada Negara menanamkan sifat setia untuk bertugas kepada negara Indonesia.Keinginan dan jiwa nasionalisme untuk negara sendiri.Dan tanpa terkecuali pada prajurit TNI saja.Pada dasarnya setiap rakyat Indonesia memiliki kewajiban untuk menunjukkan indetitasnya sebagai rakyat Indonesia mengingat setiap prajurit TNI sebelum menjadi seorang prajurit juga sudah menjadi dan berada pada lingkungan sebagai rakyat Indonesia.

Dalam hal ini TNI sangat dibatasi oleh Undang-undang dan peraturan militer yang mengaturnya dalam kehidupan sehari-hari sehingga semua tindak tanduk perbuatan yang dijalani juga harus berlandaskan pada Undang-undang dan peraturan yang berlaku agar tidak melanggar norma-norma kehidupan TNI dan diharapkan bahwa TNI selalu menjadi panutab masyarakat dalam setiap perilakunya , sehingga dalam kehidupan sehari-harinya TNI akan selalu bersama masyarakat atau rakyat dengan tujuan untuk membangun komponen kekuatan yang hebat, profesioanal dan siap mewujudkan Negara Indonesia ini yang berdaulat, mandiri dan berkepribdian. Dalam Prinsipnya pembinaan yang dilakukan terhadap suatu jati diri yang ada pada setiap prajurit Tentara Nasional Indonesia (TNI) adalah merupakan suatu pembinaan tentang nilai-nilai yang sangat prinsip dalam setiap kedudukan dari TNI, diantaranya sebagai berikut :

- a. Bahwa Tentara Rakyat dalam hal ini memiliki suatu definisi prajurit berasal dari rakyat sebelum menjadi calon prajurit. Prajurit menyadari dan memiliki kewajiban yang tinggi untuk menjaga keutuhan negara atas keinginan dari dalam diri sendiri. Saat telah menjadi prajurit, prajurit TNI bertugas untuk Negara untuk melindungi rakyat. Karena rakyat dan negara

merupakan bagian yang tidak terpisahkan. Kedamaian rakyat menjadi indikasi bagi negara untuk menjaga keutuhannya.

- b. Bahwa Tentara Pejuang dalam hal ini memiliki pengertian bahwa prajurit TNI untuk melindungi rakyat dan keutuhan negara harus berjuang. Berjuang dari segala gangguan, hambatan baik dari luar maupun dari dalam yang terkadang berasal dari rakyat itu sendiri. Prajurit TNI yang selalu bertindak berjuang, eksistensi keberadaannya sebagai prajurit, dan akibat perjuangan yang dilakukan selama ini membuat pengalamannya menjadi nilai yang berharga sebagai tentara.
- c. Bahwa Tentara Nasional memiliki arti dimana pelaksanaan tugasnya, akan selalu lebih mengutamakan dan mengatasmamakan seluruh golongan atau lapisan yang ada di Negara Kesatuan Republik Indonesia ini, tanpa melakukan pembelaan terhadap salah satu ras, suku, kelompok dan golongan tertentu dan akan selalu membela kepentingan bangsa dan Negara Kesatuan Republik Indonesia tercinta berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945), sehingga dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung-jawab pada setiap prajurit TNI adalah untuk kepentingan negara dan bangsa Indonesia dan akan selalu akan berdiri pada barisan paling depan dalam membela dan mempertahankan negara dan bangsa Indonesia dengan mengeluarkan seluruh kekuatan tempur baik secara personil maupun material yang dimiliki oleh TNI.
- d. Bahwa Tentara Profesional dalam hal ini mengandung suatu pengertian bahwa setiap prajurit Tentara Nasional Indonesia merupakan tentara yang

sudah terdidik, terlatih, diperlengkapi secara baik dan terprogram, tidak boleh berpolitik praktis dalam pemilihan kepala daerah maupun pemilihan umum, tidak melaksanakan suatu bisnis dan telah dijamin dalam kesejahteraannya, serta selalu memiliki suatu kebijakan politik yang menganut suatu hakekat demokrasi, supremasi sipil, hak-hak asasi manusia, ketentuan hukum nasional dan ketentuan hukum internasional yang telah diratifikasi.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode deskriptif dengan analisis data kualitatif yaitu prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan, melukiskan keadaan sekitar dengan objek penelitian pada saat sekarang ini, berdasarkan fakta-fakta.

Menurut Sugiyono (2010:11) penelitian kualitatif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variable mandiri, baik satu variable atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variable satu dengan variable lain.

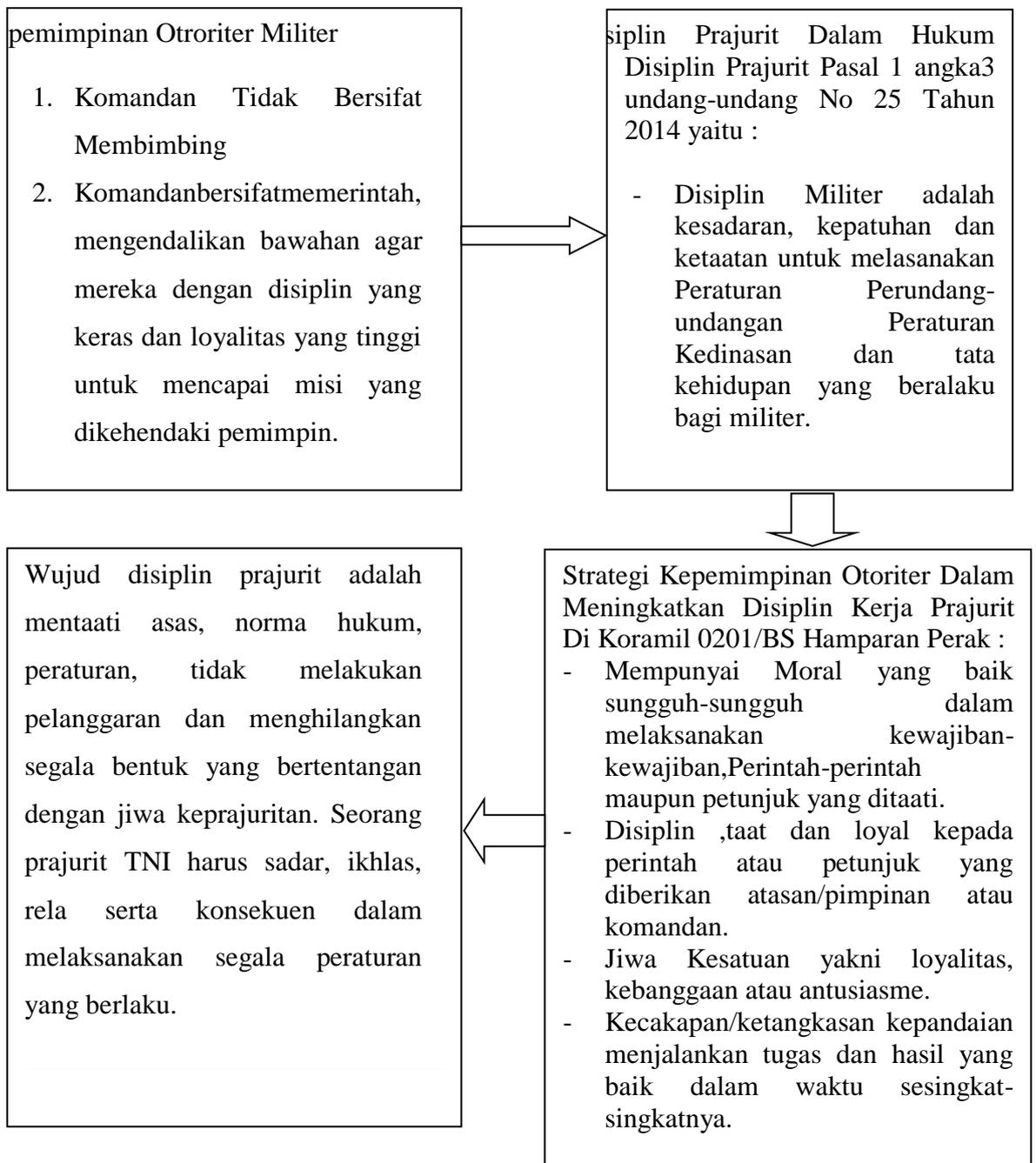
Menurut Moelong (2006:11) pada penelitian deskriptif, data yang dikumpulkan adalah berupa kata-kata gambar, dan bukan angka-angka. Hal itu disebabkan oleh adanya metode kualitatif. Selain itu, semua yang dikumpulkan berkemungkinan menjadi kunci terhadap apa yang sudah diteliti. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode deksriptif dengan analisis data kualitatif, yang dimana data yang telah diperoleh dikumpulkan menjadi kata-kata gambar bukan angka-angka, hal ini disebabkan oleh adanya metode kualitatif

yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian.

3.2. Kerangka Konsep

Berdasarkan judul penelitian, maka kerangka konsep yang dipakai dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



3.3. Definisi Konsep

Rianto Adi (2004:27) mengemukakan bahwa konsep merupakan generalisasi dari sekelompok fenomena tertentu, sehingga dapat dipakai untuk menggambarkan fenomena tertentu, sehingga dapat dipakai untuk menggambarkan fenomena yang sama. Atau dapat pula dikatakan bahwa konsep adalah suatu kata atau lambang yang menggambarkan kesamaan-kesamaan dalam berbagai gejala walaupun berbeda.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas, maka dalam penelitian ini digunakan konsep-konsep sebagai berikut:

- a. Strategi secara umum dapat diartikan penerapan prinsip-prinsip dan ilmu pengetahuan dengan seni penerapannya dalam mengembangkan kekuatan-kekuatan politisi, ekonomis, dan militer untuk mendukung kebijakan nasional, dengan maksud meningkatkan kondisi maupun kekuatan militer yang menguntungkan dan memperbesar kemenangan akhir, dan lain pihak mengurangi bahkan meniadakan kemungkinan kalah.
- b. Kepemimpinan otoriter (authoritarian leadership) adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin menegakkan ketaatan ketat dan menuntut kepatuhan tanpa pertanyaan.
- c. Disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.
- d. Prajurit TNI-AD adalah anggota kekuatan angkatan perang suatu negara yang di atur berdasarkan ketentuan peraturan Perundang-undangan.

3.4. Kategorisasi

Kategorisasi menunjukkan bagaimana cara mengukur suatu variable penelitian sehingga diketahui dengan jelas apa yang menjadi kategorisasi penelitian pendukung untuk analisis dari variable tersebut.

Adapun kategorisasi penelitian bisa dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1
Kategorisasi Penelitian

Konsep Teoritis	Kategorisasi
Strategi Kepemimpinan Otoriter dalam upaya Disiplin Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Adanya Perencanaan Pemimpin Dalam Mencapai Suatu Tujuan, Yang Paling Utama Kedisiplinan Prajurit Koramil 0201/BS - Adanya Tindakan Ketegasan pemimpin untuk mengarahkan, mempengaruhi, mengawasi anggota - Menerapkan Sistem Hirarki Pemimpin Dan Delegasi Sentralisasi Komandan Semua Keputusan Berdasarkan Perintah Komandan - Adanya Kepatuhan yang dimiliki setiap anggota dalam mematuhi aturan dan norma yang berlaku. - Adanya kedisiplinan Hukum Prajurit yang berlaku untuk mengatur.

3.5. Narasumber

Untuk melengkapi data-data yang dibutuhkan, maka peneliti membutuhkan narasumber sebagai orang yang akan memberikan informasi yang dibutuhkan, serta menjalin kerja sama dengan peneliti.

Adapun narasumber dalam penelitian ini, yaitu :

1. Kapten Kav Azwar (Komandan Sub Koramil)
2. Serma Joko Suprpto (Anggota)
3. Serka Tri Warsono (Bamin)
4. Sertu Sarwo Edi Pujiyanto (Anggota)

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data serta keterangan narasumber, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Data Primer

Teknik pengumpulan data primer yaitu pengumpulan data yang dilakukan secara langsung pada lokasi penelitian dengan instrument metode wawancara. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan Tanya jawab, serta langsung kepada pihak-pihak yang terkait atau mengajukan pertanyaan kepada orang yang berhubungan dengan objek penelitian.

Menurut Moleong (2006:186) wawancara percakapan dengan maksud tertentu, percakapan itu dilakukan oleh dua pihak yaitu wawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Wawancara yang dilakukan adalah wawancara terbuka.

Menurut Moleong (2006:186) wawancara terbuka adalah wawancara yang para subjeknya tahu bahwa mereka sedang diwawancarai dan mengetahui apa maksud dan tujuan wawancara itu.

b. Data Sekunder

Teknik pengumpulan data sekunder yaitu data yang dilakukan melalui studi kepustakaan yang terdiri dari :

1. Studi dokumentasi, yaitu pengumpulan data yang diperoleh dengan menggunakan catatan atau dokumentasi yang ada pada lokasi penelitian serta sumber-sumber yang relevan dengan objek penelitian.
2. Studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data yang diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah, pendapat para ahli yang memiliki relevansi dengan masalah yang akan diteliti.

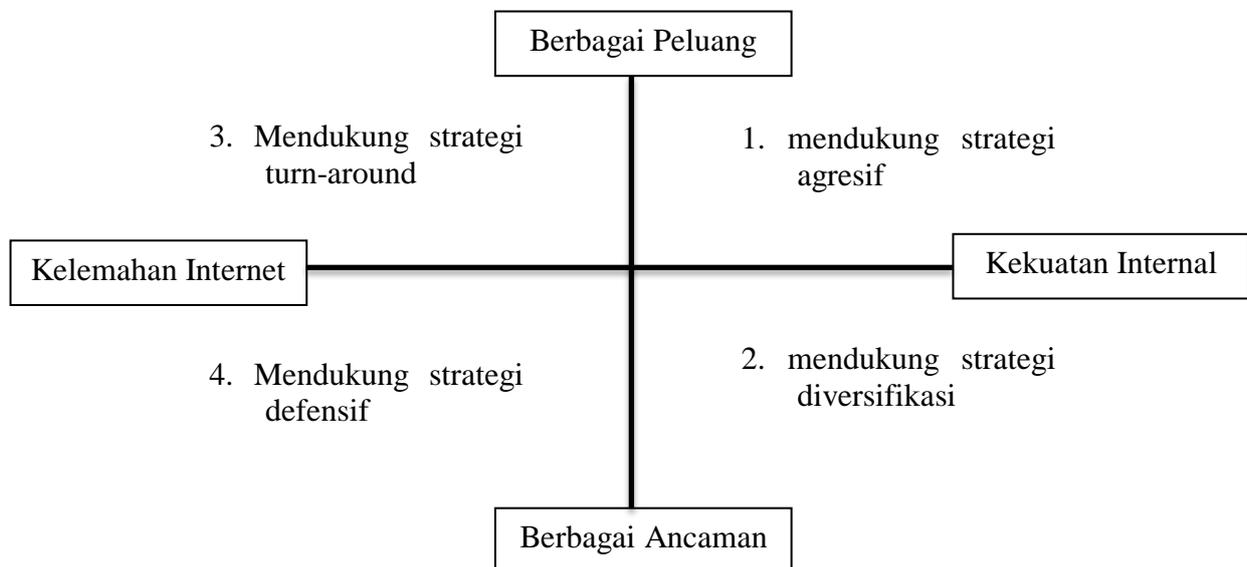
3.7. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif. Analisis yang dilakukan untuk meringkas data atau menyeleksi data, di sederhanakan, dan diambil makna utamanya. Data yang diambil berdasarkan fakta-fakta yang ada, sehingga memberikan gambaran tentang efektivitas perencanaan program pengadaan sarana dan prasarana angkutan umum dalam mewujudkan kota medan metropolitan. Adapun tahap-tahap yang dilakukan peneliti adalah sebagai berikut :

- a. Reduksi data dapat diartikan sebagai proses pemilihan pemusatan perhatian pada penyederhanaan yang muncul dari catatan-catatan yang tertulis dilapangan.
- b. Penyajian data dalam penelitian ini dilakukan untuk memeriksa, mengatur, dan mengelompokkan data sehingga menghasilkan data yang deskriptif.
- c. Penarikan Kesimpulan atau verifikasi, kesimpulan adalah tujuan ulang pada catatan-catatan dilapangan atau kesimpulan dapat ditinjau sebagaimana yang timbul dari data yang harus diuji kebenarannya, keasliannya, dan kecocokkannya yang merupakan validasi.

3.7.1. Analisis Swot

Analisis SWOT merupakan singkatan dari Strengths(kekuatan) dan Weaknesses (kelemahan) lingkungan internal dan Opportunities (peluang) dan Threats (ancaman) lingkungan eksternal dalam dunia bisnis(Rangkuti, 2014:20). Analisis SWOT dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui metode strategi pengembangan dengan cara menganalisis faktor eksternal berupa peluang dan ancaman serta faktor internal berupa kekuatan dan kelemahan.



Kuadrat 1 : menunjukkan situasi yang sangat menguntungkan karena perusahaan memiliki peluang dan kekuatan, sehingga pada posisi ini perusahaan harus mendukung kebijakan pertumbuhan agresif.

Kuadrat 2 : pada posisi ini perusahaan memiliki ancaman, namun masih ada kekuatan dari segi internal sehingga ancaman tersebut dapat diatasi dengan kekuatan yang ada. Strategi yang tepat untuk posisi ini adalah strategi diversifikasi (produk/pasar) dengan menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang jangka panjang.

Kuadrat 3 : perusahaan memiliki peluang besar namun ada kelemahan internal sehingga perusahaan harus memiliki strategi yang tepat agar kelemahan yang ada tidak mengurangi peluang besarnya. Strategi yang tepat untuk posisi ini adalah perusahaan meminimalkan masalah-masalah internal sehingga dapat merebut peluang pasar yang lebih baik.

Kuadrat 4 : posisi ini merupakan posisi yang sangat merugikan karena perusahaan harus menghadapi berbagai ancaman dengan kondisi internal yang lemah. Strategi yang harus diterapkan mendukung strategi defensive. Dalam proses penyusunan perencanaan strategi terdapat tiga tahapan analisis yaitu tahapan pengumpulan data tahap, tahap analisis, dan tahap pengambilan keputusan. Pada tahap pertama yaitu tahap pengumpulan data, dilakukan evaluasi faktor eksternal maupun internal untuk memperoleh data yang dibutuhkan.

3.8.Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Koramil 0201/BS Jl.Perintis Kemerdekaan N0.7,Klumpang,Kecamatan Hamparan Perak,Kabupaten Deli Serdang,Sumatera Utara 20374.Waktu penelitian dilangsungkan selama 3 bulan dimulai dari 15 Desember 2021-15 Maret 2022.

3.9 Deskripsi Ringkasan Objek Penelitian

3.9.1 Sejarah Singkat Koramil 0201 BS/Hamparan Perak

Komando Daerah Militer (Disingkat Kodam) adalah komando utama pembinaan dan operasional kewilayahan TNI Angkatan Darat.Kodam merupakan

kompartemen startegis tugas pokok menyelenggarakan pembinaan kesiapan operasional atas segenap komandonya dan operasi pertahanan aktif di darat sesuai dengan kebijakan TNI. Sebuah kodam yang dipimpin oleh seorang panglima kodam atau disingkat pangdam yang berpangkat Mayor Jenderal (Mayjen TNI).

Kekuatan Kodam terdiri dari Komando Resor Militer (Korem) yang membawahi Komando Distrik Militer (Kodim), yang membawahi Komando Rayon Militer (Koramil), yang membawahi Bintara Pembina Desa (Babinsa). Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat sebagai pilar pertahanan dengan Komando Teritorialnya memiliki tugas melaksanakan pemberdayaan wilayah pertahanan di darat melalui pembinaan Teritorial. Kecamatan Hampan Perak merupakan bagian dari Teritorial dari Koramil 0201/Bs Hampan Perak. Pembinaan Teritorial di kecamatan hampan perak dilakukan oleh Babinsa sebagai unsur pelaksana yang ditugaskan oleh Koramil 0201/Bs Hampan Perak .

3.9.2 Visi, Misi, Dan Tujuan TNI AD Koramil 0201/BS Hampan Perak

Visi TNI-AD

“Terwujudnya TNI yang profesional, Modern dan Tangguh untuk mewujudkan Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkribadian, berlandaskan Gotong Royong”.

Misi TNI AD

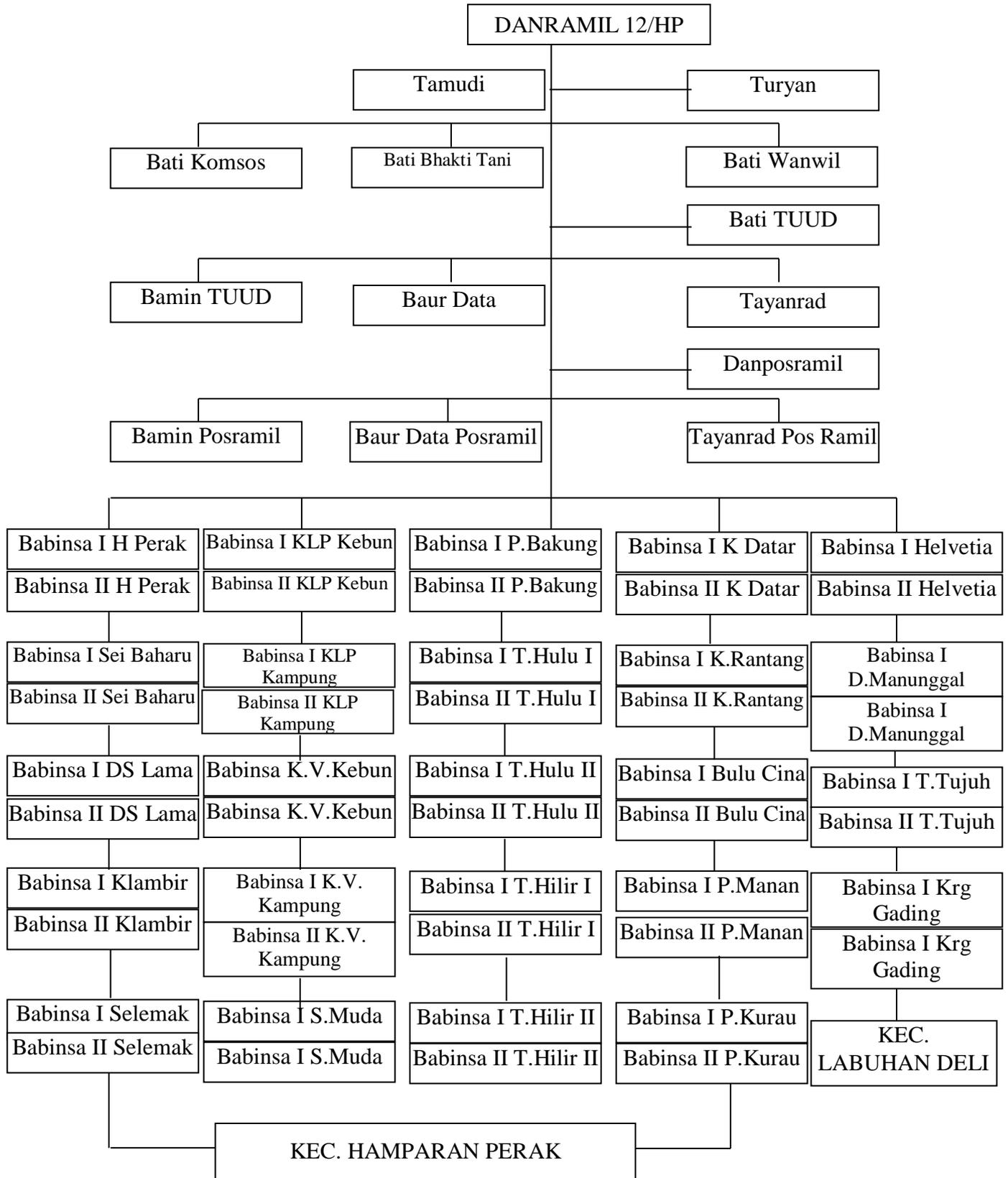
Sebagai upaya untuk mewujudkan visi TNI tersebut, maka ditetapkan misi TNI sebagai berikut:

- 1) Mewujudkan TNI sebagai kekuatan utama yang mampu dan andal dalam menjaga kedaulatan dan keutuhan wilayah NKRI;
- 2) Mewujudkan Prajurit TNI yang profesional dan adaptif; dan
- 3) Mewujudkan alat utama sistem persenjataan (alutsista) TNI yang menerapkan teknologi mutakhir dan mampu beroperasi secara interoperability.

3.9.3. Tugas Tanggung Jawab Dan Struktur Koramil 0201 Hampan Perak

1. Melaksanakan pembinaan teritorial sesuai petunjuk danranmil.
2. Melaksanakan pengumpulan dan pemeliharaan data geografi,deografi,kondisi sosial danpotensi nasional meliputi SDM,SDA/SDB serta sarana dan prasarana di wilayahnya.
3. Memberikan informasi situasi dan kondisi wilayah bagi pasukan yang bertugas di daerahnya.
4. Melaporkan perkembangan situasi kepada Danranmil pada kesempatan pertama.
5. Babinsa dalam melaksanakan kewajibannnya bertanggung jawab kepada Danranmil.

Gambar 3.2
Struktur Organisasi Di Koramil 0201/BS Hamparan Perak



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Dalam bab ini penulis membahas serta menyajikan deskripsi data yang telah diperoleh dari hasil penelitian dilapangan yang melalui metode-metode pengumpulan data dengan cara pendekatan kualitatif,yaitu penulis datang langsung ke lokasi tempat penelitian dengan melakukan wawancara kepada narasumber terkait yang akan menjawab pertanyaan sesuai dengan permasalahan penelitian dan kemudian mengambil suatu kesimpulan dari permasalahan yang ada. Analisis ini terfokus pada Strategi kepemimpinan otoriter dalam upaya meningkatkan Disiplin kerja PrajuritTNI-AD jenjang Bintara di Koramil 0201/BS Hampanan Perak. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari 4 orang dari Koramil 0201/BS hampanan Perak.

Wawancara dilaksanakan pada 15 Desember2021 Sampai 15 Maret 2022 Di koramil 0201/BS Hampanan Perak.Wawancara dilakukan untuk memperoleh jawaban dari rumusan masalah penelitian serta data-data yang dapat mendukung dalam penelitian ini. Data-data tersebut berupa jawaban dan pernyataan dari para narasumber yang nantinya akan dipergunakan dalam analisis penelitian pada bab ini.

Wawancara merupakan proses Tanya jawab yang dilakukan secara lisan oleh seorang kepada informan untuk memperoleh suatu informasi yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan penelitian. Wawancara ini dilakukan terpimpin yaitu pewawancara sebelumnya mempersiapkan draft pertanyaan-pertanyaan secara

jelas dan lengkap yang akan ditanyakan kepada informan. Adapun hasil penelitiannya yaitu sebagai berikut .

4.1.1 Adanya Usaha untuk Melihat Perencanaan Pemimpin untuk Mencapai Suatu Tujuan, Yang Paling Utama yaitu Kedisiplinann Prajurit Koramil 0201/BS

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada hari Rabu 15 Desember 2021 dengan komandan Koramil 0201/BS Hampan Perak Kapten Azwar. Beliau menyatakan bahwa Dalam konteks Negara hukum. Segala tata penyelenggaraan kehidupan bermasyarakat berbangsa dan bernegara tentunya berdasarkan hukum termasuk pengaturan mengenai kelembagaan negara. Pasal 30 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dengan tegas menyatakan: “Tentara Nasional Indonesia terdiri atas Angkatan Darat, Angkatan Laut Dan Angkatan Udara sebagai alat Negara bertugas mempertahankan, melindungi, dan memelihara keutuhan kedaulatan Negara.” Doktrin tata kehidupan Militer, keberadaan komandan satuan mempunyai kedudukan sentral bertanggung jawab penuh terhadap kesatuan dan anak buahnya. Tinggi-rendahnya moral satuan, baik buruknya perilaku anggota satuan dan siap tidaknya suatu satuan dalam pelaksanaan tugas menjadi tanggung jawab komandan. Kemudian Serka Tri Warsono Mengatakan Itulah sebabnya keberadaan komandan menjadi sangat penting dalam menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas suatu satuan. Agar peran komandan dapat berfungsi secara efektif dalam kehidupan militer. Maka doktrin militer menganut asas kesatuan komando (*Unity of Command*). Serma Joko Suprpto Menegaskan Disiplin bagi seorang anggota militer atau seorang prajurit TNI merupakan suatu

keharusan dan pola hidup yang harus diajalani. Pembentukan disiplin bagi prajurit diawali dari masa pendidikan dasar keprajuritan. Pola pembinaan diberikan melalui intensitas kegiatan disertai doktrin bagi anggota TNI.

Sertu Edi Pujianto mengemukakan pendapatnya bahwa Penegakan disiplin di kalangan militer, harus dilaksanakan oleh setiap anggota para perwira suatu kesatuan tanpa memegang disiplin maka kesatuan tak ubahnya sebagai segerombolan bersenjata yang sangat membahayakan, baik bagi masyarakat maupun negara. Oleh karena itu dalam Sapta Marga dan Oleh karena itu di dalam Sapta Marga dan rasa tanggung jawab terhadap setiap tugas yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada hari Kamis tanggal 16 Desember 2021, dengan Kapten Azwar selaku komandan Koramil 0201/BS Hampan Perak, beliau menyatakan secara umum tanggung jawab operasional TNI berada pada panglima TNI, namun dilapangan tanggung jawab operasional berada pada komandan kesatuan yang memimpin pasukan di garis terdepan. Untuk itu setiap komandan kesatuan diharapkan memiliki sifat tanggung jawab serta dapat memberikan keteladanan kepada prajurit yang berada di bawah komandonya sehingga dapat tercapainya keberhasilan kepemimpinannya dalam menjalankan tugas peraturan Kepala Staf Angkatan Darat Nomor : Perkasad/15/VII/2007 Tentang Penunjukan Perwira Penyerah Perkara Di Lingkungan Angkatan Darat pada bagian Konsideran Angka I mengatakan bahwa, Komandan/Kepala Kesatuan mempunyai peranan sangat penting dalam rangka pembinaan dan penegakan hukum di lingkungan Angkatan Darat guna mendukung tercapainya pelaksanaan tugas. Sudah menjadi tanggung jawab

komandan mulai dari satuan yang terkecil sampai satuan yang terbesar untuk benar-benar mengetahui, memahami, menguasai, memasyarakatkan kesadaran hukum kepada setiap prajurit yang berada di bawah wewenang komandonya lebih dari itu setiap komandan juga dituntut untuk bersikap ksatria dan bertindak secara professional dengan tanpa ragu memikul tanggung jawab penuh atas keadaan kesatuannya termasuk terhadap prajurit yang dibawah komandonya. Dari beberapa penjabaran yang diberikan Kapten Azwar maka beliau memiliki startegi perencanaan Kepemimpinan Otoriter dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Prajurit Koramil 0201/BS :

Monev Rencana Tindak Agent of Change (Agen Penggerak Perubahan)

Triwulan II TA 2020 Satuan Koramil 0201/BS

No	Nilai Orgas	Perubahan yang ingin dicapai			Rencana	Realisasi Atas		Keterangan
		Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Kegiatan	Target Kinerja	Kegiatan	Hambatan/ Kendala/Solusi
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Kebersihan	Kebersihan pangkalan dan perkantoran	Terciptanya pangkalan yang bersih dan rapi	Militer dan PNS	Sosialisasi Implementasi	Seluruh personel Militer dan PNS mampu meningkatkan	Melaksanakan protap pembersihan di pangkalan dan raung kerja masing-masing	Memberikan penekanan secara terus menerus tentang pentingnya kebersihan untuk kesehatan
2.	Ketertiban	Menjaga ketertiban pangkalan	Terciptanya pangkalan yang indah dan rapi	Militer dan PNS	Sosialisasi Implementasi	Seluruh personal Militer dan PNS mampu meningkatkan ketertiban penempatan parker Kendaraan	Melaksanakan protap ketertiban satuan	Memberikan penekanan secara terus menerus tentang pentingnya kerapian
3.	Disiplin	Menjaga disiplin dalam kedinasan dan tata tertib berlalu	Terciptanya personel yang mematuhi aturan di lingkup satuan dan berlalu lintas	Militer dan PNS	Sosialisasi Implementasi	Seluruh personel Militer dan PNS guna menekan pelanggaran disiplin dan lalu lintas oleh personel dan PNS Kodim	Melaksanakan protap satuan	Memberikan penekanan secara terus menerus tentang disiplin dan berlalu lintas

		lintas				0201/BS		
4.	Olah raga	Menjaga kesehatan personel Kodim 0201/BS	Terciptanya kebugaran seluruh personel Kodim 0201/BS	Militer dan PNS	Sosialisasi Implementasi	Seluruh personel Militer dan PNS Korem Kodim 0201/BS mempunyai kesadaran berolah raga untuk mendukung kelancaran beraktivitas sehari-hari	Melaksanakan perintah Komando Atas	Memberikan motifasi tentang pentingnya kesehatan
5.	Kemampuan Menembak Senjata ringan	Menjaga keterampilan personel Kodim 0201/BS tentang kemampuan menembak senjata ringan dan penggunaan senjata	Terciptanya keterampilan seluruh personel Kodim 0201/BS dalam rangka meningkatkan kemampuan menembak dan menggunakan senjata	Militer	Sosialisasi Implementasi	Seluruh personel militer Kodim 0201/BS mampu melaksanakan latihan menembak	Disesuaikan dengan jadwal program satuan	Memberikan kesempatan kepada seluruh personel Kodim 0201/BS untuk melaksanakan kegiatan yang telah di programkan dari Komando atas
6.	Penyuluhan Narkoba	Menjaga personel Militer dan	Terciptanya seluruh personel	Militer dan PNS	Penyuluhan oleh Komandan melalui Jam	Seluruh personel Militer dan PNS Kodim 0201/BS	Disesuaikan dengan jadwal program satuan	Member penekanan dan arahan kepada

		PNS agar bebas dari Narkoba	Kodim 0201/BS agar tidak terlibat dalam penyalahgunaan narkoba baik sebagai pengguna atau pengedar		Komandan Kodim 0201/BS setiap hari Senin selesai pelaksanaan olahraga kegiatan P4GN oleh Staf Intel Kodim 0201/BS setiap Triwulan di Aula Kodim 0201/BS	diharapkan bersih dan bebas dari Narkoba		seluruh personel Militer maupun PNS tentang bahayanya narkoba
7.	Ibadah	Kegiatan pembinaan mental dan rohani	Terciptanya mental dan rohani Militer serta PNS Kodim 0201/BS dengan baik	Militer dan PNS	Melaksanakan ibadah di Masjid At-Taqwa Kodim 0201/BS bagi beragama Islam dan melaksanakan kegiatan Rohani bagi beragama Kristen di Aula Kodim 0201/BS	Seluruh personel Militer dan PNS Kodim 0201/BS memiliki mental yang baik	Disesuaikan dengan jadwal program satuan	Dilaksanakan ibadah secara rutin guna meningkatkan Mental dan Rohani Personel Militer dan PNS serta keluarga Kodim 0201/BS

Kemudian Serka Tri Warsono mengatakan Selain adanya suatu perencanaan atau disebut strategi dalam upaya meningkatkan disiplin kerja prajurit koramil 0201/BS Hampan Perak, pada jumat 17 Desember 2021 Komandan Koramil 0201/BS mengatakan hal-hal yang mempengaruhi disiplin kerja prajurit yaitu :

1. Teladan Pemimpin, Teladan pemimpin sangat berperan untuk meningkatkan disiplin karena menjadi *role model* yang memberikan dampak positif. Ketika anggota melihat pemimpin memiliki sikap disiplin yang baik, maka mereka berusaha untuk melakukannya juga.
2. Penghargaan Ketika anggota mendapatkan penghargaan atas hasil kerjanya, mereka merasa bahwa dirinya dihargai di dalam satuan
3. Keadilan menjadi nilai penting yang harus ada di dalam kesatuan . Adil dari segi perlakuan dan penghargaan sebaiknya diterapkan agar tidak ada Anggota yang merasa tidak diperhatikan.
4. Tujuan dan kemampuan memang tidak asing di dalam operasional perusahaan. Tujuan bekerja harus dibebankan kepada karyawan agar mereka bisa memberikan yang terbaik
5. Ketegasan Pemimpin harus memberikan sikap tegas untuk memberikan teguran dan menghukum setiap anggota yang tidak disiplin.
6. Sanksi yaitu Pemberian sanksi memang harus ada di dalam operasional perusahaan. Mengapa begitu? Tentu saja agar karyawan mau tetap disiplin. Mereka akan semakin segan untuk melanggar aturan yang telah diterapkan sejak awal. Inilah yang akhirnya menciptakan sikap disiplin secara alami.

7. Diawasi Pengawasan dalam bekerja memang bukan hal yang aneh. Dengan pengawasanyang efektif, maka dapat mencegah tindakan indisipliner, meningkatkan prestasi, dan mau terus memelihara kedisiplinan kerja.

Kemudian Serma Joko Suprpto Mengungkapkan yang menjadi standar peluang perencanaan kedisiplinan terlaksana dengan baik yaitu yang menentukanmenentukan keberhasilan suatu organisasi baik keseluruhan maupun kelompok dalam suatu instansi tertentu.Hal tersebut sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi tersebut. Dalam organisasi pemimpin harus melibatkan diri dalam komunikasi dua arah hingga berdampak pada aspirasi anggota .pemimpin juga harus memberikan dukungan dan dorongan kepada anggota, sehingga perencanaan yang telah disusun oleh pemimpin akan meningkatkan kedisiplinan dengan baik .secara mendasar kegiatan perencanaan memiliki 4 tahapan seperti ulasan berikut :

1. Menetapkan target atau tujuan tertentu
2. Merumuskan keadaan saat ini
3. Mengidentifikasi segala kemudahan dan hambatan
4. Mengembangkan rencana atau serangkaian kegiatan dan pencapaian tujuan.

Sertu Edi Pujianto juga tidak memungkiri adanya kelemahan pemimpin dalam menyusun suatu perencanaan yaitu ketika suatu perencanaan cenderung pada kekauan maksudnya ialah hasil perencanaan membuat sistem manajemen cenderung menjadi terlalu baku,seakan tidak berjalan jika tidak sesuai perencanaan.Kondisi terlalu baku ini akan menimbulkan kekakuan pada

pengambilan keputusan kondisi yang berubah-ubah. Kedisiplinan seorang militer merupakan hal yang mutlak tidak dapat dipisahkan dalam tugasnya mempertahankan keamanan NKRI, Dengan adanya kedisiplinan seorang militer menunjukkan kepatuhan terhadap tanggung jawabnya dan tidak melanggar aturan disiplin militer. pada implementasinya penjatuhan hukuman kepada Prajurit TNI dapat terjadi atas perbuatan pidana istri dan anggota keluarga TNI. Kemudian, setiap Negara dapat dipastikan harus selalu ada kekuatan militer untuk mendukung dan mempertahankan kesatuan, persatuan dan kedaulatan sebuah negara. Seperti halnya disebut Tentara Nasional Indonesia (TNI).

4.1.2 Adanya Tindakan Ketegasan Pemimpin Untuk Mengarahkan Mempengaruhi, Mengawasi Anggota.

Pada Senin, 21 Desember 2021 Kapten Azwar Mengatakan bahwa Kepemimpinan dalam dunia militer memiliki karakteristik yang berbeda dengan kepemimpinan umum. Sebagai perwira dituntut untuk memiliki fleksibilitas yang tinggi, mengetahui kemampuan bawahan secara cermat dan memahami dengan tepat situasi dan kondisi satuan serta lingkungannya. lebih lanjut dikatakan bahwa aspek-aspek kepemimpinan, khususnya kepemimpinan lapangan dihadapkan kepada tuntutan tugas terhadap para perwira sebagai unsur, kepemimpinan/komandan di satuan masing-masing. sebenarnya dimensi kepemimpinan memiliki aspek-aspek yang sangat luas, serta merupakan proses yang melibatkan berbagai komponen yang saling mempengaruhi. Serma Joko Suprpto Menegaskan Satu hal yang perlu di catat bahwa di dalam suatu organisasi, khususnya organisasi militer, keberhasilan seorang pemimpin dilapangan dipengaruhi beberapa faktor, Pertama, persiapan yang sempurna; Kedua, pemimpin yang memiliki

kegigihan;Ketiga,Kondisi Prajurit dan satuan yang kondusif . Harus disadari kekeliruan dan kesalahan dalam memimpin prajurit di lapangan dapat berakibat fatal dan menimbulkan korban jiwa manusia. Sadarilah bahwa kekeliruan dan kesalahan itu dapat terjadi karena lemahnya kualitas mental,moral dan kepribadian pemimpinnya. Hal ini bisa dilihat dari berbagai kasus antara lain, adanya anggota yang melarikan diri ,prajurit kehilangan control,unjuk rasa kepada komandan,tindakan komandan yang tidak profesional,mengelak dari tanggung jawab dan ragu-ragu dalam mengambil keputusan .Serka Triwasono menegaskan rangkuman pembahasan dengan hendaknya menyadari bahwa di masa kini dan dimasa depan seorang pemimpin akan menghadapi prajurit yang semakin meningkat harapan dan kebutuhannya serta memiliki motivasi dan aspirasi tertentu.oleh karna itu, meskipun seorang pemimpin tidak harus pakar dalam bidang psikologi namun ia harus memiliki pengertian yang mendalam,tentang sikap,aspirasi dan motivasi dari orang-orang yang dipimpinnya .

Pada Rabu 5 Januari 2022 Sertu Edi Pujianto menjelaskan bahwa pemimpin itu tidak hanya dilahirkan berdasarkan bakatnya ,tetapi juga menjadi pemimpin yang besar hanya karena pengetahuan dan pengalamannya saja,dari hasil pengamatan di lapangan terjadap komandan pleton pada satuan beliau banyak melihat jauh dari apa yang kita harapkan bersama,dihadapkan dengan banyak tugas dan tanggung jawab sebagai seorang perwira beberapa kendala yang pernah beliau lihat yaitu :s eorang komandan pleton yang tidak menguasai permasalahan,sehingga da kecenderungan dia hanya mencari popularitas saja,gampang dipengaruhi oleh anak buahnya karena tidak memiliki pendirian yang kuat,kurang cakap di bidang keterampilan,baik taktik maupun teknis

kemiliteran,tidak mampu memberikan pengarahan kepada anggotanya,tidak menguasai terhadap tugas dan tanggung jawab sesuai dengan jabatannya,sehingga penyelesaiannya terhadap tugas pokok tidak tuntas masih ditemuinya seorang Bintara yang menegur bawahan anggota nya yang salah. Rabu 5 Januari 2022 Serma Joko Suprpto menjelaskan Beberapa kendala tersebut merupakan ciri-ciri dari seorang pemimpin yang memiliki moril yang rendah, dan hal ini ditunjukkan dengan adanya sikap,pertama,masa bodoh;kedua,tidak ada kemauan untuk berlomba;ketiga,sering melanggar aturan;keempat,kebencian terhadap pimpinannya.Dihadapkan beberapa kendala tersebut, maka upaya-upaya harus yang harus dilakukan adalah mengetahui dan menguasai prinsip dan teknik kepemimpinan lapangan.prinsip kepemimpinan yang senantiasamewarnai keberhasilan dari seorang pemimpin di lapangan dapat dijadikan pedoman,pertama,ketahui dirimu dan cari kelebihan-kelebihan sendiri;Kedua,kuasai teknik dan taktik yang berkaitan dengantugas-tugas yang diemban;Ketiga,cari tanggung jawab dan ambil tanggung jawab atas setiap kegiatan yang di lakukan;keempat,buat keputusan yang tepat dan masuk akal;Kelima,Menjadi contoh dan teladan;Keenam, kenali anggota dan perhatikan kesejahteraannya;Ketujuh,berikan anggota pendidikan dan latihan;Kedelapan Tumbuh kembangkan rasa tanggung jawab pada anggota;Kesembilan,yakinakan dan pastikan bahwa tugas-tugas dapat dimengerti ,dapat dikendalikan dan dapat dicapai; Kesepuluh, Latih anggota menjadi satu tim;Kesebelas,Tempatkan unit atau anggota sesuai kemampuannya.Penjatuhan terhadap pelanggaran disiplin yang melanggar peran ancum dalam penjatuhan anggota yang melanggar disiplin sangat berpengaruh hal ini karena setiap ancum merupakan atasan langsung yang

dianggap tau seluk beluk anggotanya. Setiap anggota TNI yang melanggar baik disiplin maupun pidana ringan yang ancamannya penyelesaian di peradilan militer. Bentuk dari hukuman bervariasi yaitu 7 hari, 12 hari dan 21 hari yang akan ditempatkan di ruangan khusus atau sel. Semua bentuk pelanggaran disiplin yang akan memeriksanya terletak pada tugas dari provos dan apabila Polisi Militer telah mengetahui ada anggota TNI yang melanggar disiplin, maka harus menyerahkan pada provos pada kesatuan bertugas. Instruksi Presiden Nomor 2 Tahun 1999 tentang langkah-langkah kebijakan dalam Rangka Pemisahan Kepolisian Negara Republik Indonesia dari Angkatan Bersenjata Republik Indonesia dan adanya penggantian nama Angkatan Bersenjata Republik Indonesia menjadi TNI, karena itu perlu adanya penggantian pengaturan terhadap Undang-Undang Nomor 26 Tahun 1997 tentang Hukum Disiplin Prajurit Angkatan Bersenjata Republik Indonesia, diharapkan dapat menjadi landasan hukum dalam memberikan pembinaan dan menjamin hak dari Prajurit TNI dan pimpinan dalam pembinaan dan sistem kemiliteran hak dari Prajurit TNI dan Pimpinan dalam pembinaan disiplin dari sistem kemiliteran di Indonesia. Undang-Undang tentang penggantian Hukum Disiplin Prajurit TNI Indonesia merupakan undang-undang yang bersifat *lex specialis* dari peraturan militer Indonesia. Pada era globalisasi diharapkan setiap prajurit memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi, dapat dicapai melalui kepemimpinan seorang komandan yang tangguh demikian juga bagi prajurit yang tergabung dalam satuan dibentuk dan dipersiapkan untuk mendukung tugas pokok TNI-AD. Sertu Sarwo Edi Pujianto juga mengungkapkan keberadaan seorang komandan sub Koramil 0201/BS dengan seni kepemimpinannya dalam menyelenggarakan pembinaan sub Koramil 0201/BS,

berkomitmen menciptakan satuan yang bermoril tinggi, disiplin yang tangguh, jiwa korsa yang dapat dibanggakan memiliki pengetahuan dan keterampilan sesuai tuntutan dan tugas. Masalah yang sedang dihadapi saat ini terutama kemajuan teknologi informasi yang sangat pesat dan mampu merubah fenomena dunia seolah tanpa ada batas, berakibat terjadinya pergeseran nilai kehidupan prajurit dalam melaksanakan tugas pokoknya. Ketika seorang pemimpin mampu dalam mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi anggota dengan baik maka peluang yang tercipta yaitu terciptanya tingkat disiplin yang tinggi, moril maupun tingkat pengetahuan dan keterampilan yang memadai. Kemudian, Kapten Azwar juga menjelaskan gaya kepemimpinan seseorang harus disesuaikan dengan tingkat kematangan bawahannya. Hal itu dikarenakan tidak semua anggota bisa menerima perlakuan yang sama. Anggota yang sudah termotivasi pasti lebih membutuhkan tantangan dalam bekerja daripada sekedar dorongan, begitupun sebaliknya. Sebagai seorang Komandan aktivitas seorang untuk mempengaruhi individu, kelompok dan organisasi sebagai satu kesatuan sehingga Komandan diberi makna sebagai kemampuan mempengaruhi semua anggota kelompok dan organisasi agar bersedia melakukan kegiatan atau berkerja untuk mencapai tujuan. Penerapan sistem Hirarki di Koramil 0201/BS juga menjadi peluang dalam melaksanakan tugas diantaranya :

1. Membantu mencapai target operasional dalam melaksanakan tugas sebagai Babinsa di Koramil 0201/BS.
2. Membantu dalam pelaksanaan tugas Babinsa secara terarah dan satu tujuan.

3. Membantu dalam pembagian tugas dan tanggung jawab lebih mudah dan jelas.
4. Membantu mengurangi konflik dalam satu Koramil 0201/BS.
5. Membantu meningkatkan moral dan motivasi kerja prajurit dan jenjang karir yang jelas.

Kapten Azwar juga mengatakan penerapan kepemimpinan otoriter dan budaya hirarki juga sulit diterapkan karena juga memiliki ancaman internal, yang akan menjadi kendala dalam membentuk kolaborasi antar pemimpin dan anggota. Adapun beberapa yang menjadi ancaman internal yaitu :

1. Pendapat anggota lebih sulit didengar jika jabatan anggota berada cukup jauh dari pengambil keputusan
2. Kompetisi dalam satu instansi cukup kuat semakin tinggi jabatan, semakin ketat pula persaingannya.
3. Budaya cenderung kaku karena penerapan sistem kepemimpinan otoriter dan budaya hirarki.
4. Budaya yang cenderung membuat anggota prajurit cenderung menurut, sulit untuk seorang anggota berkembang.

4.1.3 Menerapkan Sistem Hirarki Dan Delegasi Sentralisasi Komandan Semua Keputusan Berdasarkan Perintah Komandan.

Pada Selasa 25 Januari Kapten Azwar menjelaskan Kepangkatan pada Tentara Nasional Indonesia adalah susunan sebutan dan keselarasan jenjang pangkat militer dalam Tentara Nasional Indonesia yang terdiri dari Angkatan Darat, TNI Angkatan Laut dan TNI Angkatan Udara. Mulai dari pangkatan

teringgi (Perwira),Bintara hingga yang terendah (Tamtama).Setiap Prajurit diberikan pangkat sesuai dengan keabsahan wewenang dan tanggung jawab dalam Hierarki keprajuritan.Seorang perwira apa lagi seorang Komandanharus memiliki tanggung jawab tugas yang tinggi dan hands on artinya komandan tidak hanya duduk dibelakang meja,tetapi harus terjun langsung untuk mengawasi dan mengontrol tugas yang sedang dan akan berlangsung serta menjadi kunci utama terwujudnya”budaya safety”. Serma Joko Suprpto selalu mengatakan bahwa potensi sekecil apapun harus dilihat,dirasakan,dicermati dan diselidiki agar tidak berkembang menjadi besar.Berdasarkan hasil wawancara pada Senin 31 Januari 2022 Serka Tri Warsono Mengatakan mengatakan Strategi kepemimpinan otoriter terhadap disiplin kerja prajurit sangat berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja Prajurit Di Koramil 0201/BS Hampan Perak. Sertu Sarwo Edi Pujianto mengatakan Hal ini ditunjukkan dengan 5 tahun terakhir dari keseluruhan prajurit di Koramil 0201/BS hanya ada 1 kasus anggota dari 60 anggota prajurit yang terjadi yakni ditahun 2018 yakni tindak pidana disersi merupakan perbuatan salah satu anggota Koramil 0201/BS pergi meninggalkan kesatuan tanpa keterangan disebabkan oleh faktor internal permasalahan keluarga. Dari garis jumlah anggota yang ditunjukkan yakni 60 anggota prajurit selama 5 tahun berturut-turut hanya ada 1 kasus permasalahan yang terjadi , maka masih dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem kepemimpinan otoriter masih berjalan efektif.selain kepemimpinan otoriter dan budaya hierarki militer aturan norma yang berlaku juga meningkatkan kedisiplinan militer dikarnakan hukum disiplin militer adalah peraturan dan norma untuk mengatur, membina,menegakkan disiplin dan tata kehidupan yang berlaku bagi militer .Pada Rabu 2 Febuari 2022

Sertu Sarwo Edi Pujiyanto setiap anggota koramil termasuk beliau menyadari pentingnya aturan norma yang berlaku di koramil 0201/BS karna aturan disiplin militer merupakan bagian dari norma pondasi utama bagi seorang anggota untuk meningkatkan disiplin militer .Prajurit TNI adalah warga negara yang tunduk pada hukum dan memegang teguh disiplin, taat kepada atasan, setia kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.Prajurit TNI tunduk kepada hukum baik secara umum maupun khusus, baik nasional maupun internasional bahkan tunduk kepada hukum secara khusus dan hanya diberlakukan untuk TNI saja.Pada Kamis 10 Februari 2022 Kapten Azawar sebagai Komandan Koramil 0201/BS Hampan Perak mengatakan penerapan strategi kepemimpinan otoriter tidak semudah yang dibayangkan, penerapan strategi kepemimpinan otoriter juga memiliki kendala khusus ini juga disebut Dinamika Lapangan.kepemimpinan otoriter sangat berpengaruh terhadap skill prajurit saat kepemimpinan tidak diterapkan sesuai dengan sasaran Dinamika Lapangan maka,Prajurit akan mengalami kendala saat bertugas dan keterampilan prajurit bersifat statistik. Kelemahan dari kepemimpinan otoriter yang diterapkan di Koramil 0201/BS Hampan Perak prajurit bersifat pasif kurang dominan mengembangkan keterampilan hanya bekerja berdasarkan perintah atasan saja.

4.1.4. Adanya Kepatuhan Yang Dimiliki Setiap Anggota Untuk Mematuhi Aturan Norma Yang Berlaku.

Pada Senin 3 Maret 2022 Kapten Azwar Megatakan Penerapan strategi kepemimpinan otoriter di Koramil 0201/BS Hampan Perak dalam upaya meningkatkan Disiplin Kerja Prajurit menjadi nilai dominan karna di dalamnya terdapat unsur Hirarki Pemimpin yang membuat setiap prajurit memiliki nilai

kepatuhan untuk mematuhi aturan Norma yang berlaku karna nilai Hirarki berlaku juga dan setiap bawahan harus patuh dan tunduk terhadap Atasan tidak hanya Komanandan saja melainkan atasan-atasan yang setingkat dan dua tingkat lebih tinggi.dengan adanya startegi kepemimpinan otoriter sehingga setiap anggota mau tidak mau juga harus melaksanakan Hirarki militer.Serma Joko Suprpto juga menambahkan penejelasan dari Kapten Azwar yakni dari Hirarki militer melahirkan kewajiban untuk setiap anggota memiliki nilai kepatuhan.Norma dan peraturan merupakan pondasi utama dalam meningkatkan disiplin kerja, seseorang tidak dapat bekerja dengan baik tanpa pondasi Norma dan peraturan yang sebagai titik acuan dalam pelaksanaanya tugas dan tanggung jawab.Maka, aturan dan norma yang berlaku di Koramil 0201/BS Hampan Perak sudah dapat dipastikan dapat meningkatkan disiplin kerja karena disiplin merupakan sikap kesediaan atau kerelaan seorang prajurit dalam mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan disiplin kerja yang berlaku di lingkungan kerja prajurit Koramil 0201/BS Hampan Perak.Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja prajurit ialah Kepemimpinan yang baik,Kompensasi,kompetensi,Budaya organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja prajurit.Serka Tri Warsono menjelaskan Yang menjadi peluang saat anggota Koramil 0201/BS mematuhi norma aturan yang berlaku maka, nama baik anggota Koramil tetap terjaga karna prajurit yang tersandung terhadap permasalahan hukum tidak ada .Sertu Edi Pujianto menambahkan kemudian kesatuan dan kedaulatan negara tetap utuh terjaga, dan masyarakat semakin percaya dengan Babinsa Koramil 0201/BS Hampan Perak.Sebaliknya apa bila anggota Koramil 0201/BS Hampan Perak tidak dapat mematuhi aturan norma yang berlaku maka nama baik anggota

Koramil tidak terjaga dengan baik, dan masyarakat juga tidak lagi percaya terhadap Aparatur Negara.

4.1.5. Adanya kedisiplinan Hukum Prajurit yang berlaku untuk mengatur Disiplin Kerja.

Pada 10 Maret 2022 Kapten Azwar Mengatakan Kehidupan Prajurit juga memiliki Hukum militer tersendiri yang mengatur disiplin kerja prajurit Penyelenggaraan Hukum Disiplin Militer berfungsi sebagai sarana untuk menciptakan kepastian hukum dan perlindungan hukum bagi Militer serta mencegah terjadinya penyalahgunaan wewenang Anku. Menegakkan tata kehidupan bagi setiap Militer dalam menunaikan tugas dan kewajibannya. Serma Joko Suprpto Menjelaskan Penyelenggaraan Hukum Disiplin Militer bertujuan untuk mewujudkan pembinaan organisasi, pembinaan personel, pembinaan dan penegakan Disiplin Militer, serta penegakan Hukum Disiplin Militer memperhatikan kemanfaatan dan keadilan. Hukum Disiplin Militer berkembang berdasarkan kebutuhan karena sesuai kondisi. Hukum Disiplin Militer merupakan suatu Hukum yang khusus yang terletak pada sifatnya yang keras, cepat dan prosedur-prosedur yang berbeda dengan yang berlaku dengan Hukum yang Umum. Hukum Militer merupakan suatu aturan hukum yang diberlakukan khusus untuk orang-orang yang dibawah nama besar "Tentara Nasional Indonesia", yaitu hukum yang mengatur pelanggaran-pelanggaran atau kejahatan militer terhadap kaidah-kaidah Hukum Militer oleh seorang Militer. Kemudian Serka Tri Warsono Menambahkan pendapat pada 15 Maret 2022 Dalam hal ini disiplin menghen daki sanksi yaitu kepastian dan keharusan. Kepastian dan keharusan disini dimaksudkan bahwa barang siapa yang melanggar dan mengabaikan peraturan

yang telah ditetapkan akan menerima tindakan. Sertu Edi Pujianto juga mengatakan Akan tetapi tindakan pendisiplinan yang diambil bukanlah semata-mata memberikan hukuman, tetapi mengembangkan si pelanggar kepada tata tertib organisasi dimasa mendatang. Dengan demikian seorang pemimpin dapat memberikan sanksi harus mampu menerapkannya dengan pantas sesuai dengan pelanggaran yang diperbuat oleh bawahannya. Dengan pendisiplinan, seorang pemimpin harus benar-benar bersikap adil, dengan sikap adil akan menutup kemungkinan timbul rasa mencurigai daripada bawahannya, bahwa sanksi yang tidak sesuai dengan bobot pelanggaran yang dilakukan. Sikap disiplin dari suatu prajurit atau pasukan tidak selalu dalam keadaan konstan atau stabil, akan tetapi berubah disebabkan beberapa faktor yang mempengaruhi. Oleh karena itu kedisiplinan bagi seorang prajurit harus seringkali ditinjau untuk dianalisis serta dievaluasi agar senantiasa sikap disiplin bagi prajurit terus melekat. Dalam menyikapi hasil yang telah dievaluasi ketika ditemukan adanya kekurangan atau penurunan kualitas kedisiplinan akan disikapi melalui pembinaan disiplin melalui penegakan hukum untuk menjaga kualitas sikap disiplin yang setiap saat harus dijaga. Bentuk penegakkan hukum berupa Peraturan merupakan pedoman bagi perilaku anggota untuk menciptakan dan mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif. Segala pelanggaran yang dilakukan prajurit baik sengaja maupun tidak disengaja terhadap hukum dan atau peraturan disiplin prajurit dan atau melakukan perbuatan yang bertentangan dengan sendi-sendi kehidupan prajurit yang berdasarkan Sapta Marga dan Sumpah Prajurit atau melanggar aturan kedisiplinan, merugikan organisasi dan kehormatan prajurit, ketidaktertanggungjawaban prajurit. Pada 15 Maret 2022 Serka Tri Warsono mengatakan peluang yang akan

muncul ketika anggota Koramil 0201/BS dapat menegakkan disiplin kerja prajurit yang berlaku dan mematuhi aturan hukum yang berlaku maka kedaulatan NKRI semakin terjaga keutuhannya dan mendapat tempat dihati rakyat .sebaliknya jika hukum disiplin prajurit tidak dapat mengatur disiplin kerja prajurit maka,Nilai NKRI tidak akan terjaga keutuhannya , mendapat seranangan dari luar dan masyarakat tidak mempercayai prajurit TNI.adanya peraturan khusus yang mengatur pelaksanaan Disiplin yaitu terdapat pada Peraturan Panglima Tentara Nasional Indonesia Nomor 11 Tahun 2018 Tentang Sanksi Bagi Prajurit Tentara Nasional Indonesia salah satunya yaitu pada Pasal 1 (2) yang menyebutkan “Sanksi Administratif adalah sanksi/hukuman yang dijatuhkan sebagai tindak lanjut dari penjatuhan hukuman disiplin atau pidana yang berakibat pada penundaan dalam bidang pembinaan karier seorang Prajurit TNI yang meliputi pendidikan atau kenaikan pangkat.”Pasal 1 (5) Hukuman Disiplin Militer adalah hukuman yang dijatuhkan oleh Atasan yang Berhak Menghukum kepada bawahan yang berada di bawah wewenang komandonya karena melakukan pelanggaran hukum disiplin militer .

4.2. Pembahasan

Pada sub bab ini, dari hasil penyajian data yang akan di analisis dengan tetap mengacu kepada hasil interpretasi data tersebut sesuai dengan fokus kajian dalam penelitian. Dari seluruh data yang disajikan secara menyeluruh yang diperoleh selama penelitian,baik dengan melakukan wawancara kepada informan penelitian yang berkaitan dengan permasalahan yang ingin dijawab yakni tentang Strategi Kepemimpinan Otoriter Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Prajurit TNI-AD Jenjang Bintara Di Koramil 0201/BS Hampan

Perak. Berdasarkan hal tersebut penulis melakukan analisis serta menyimpulkan terhadap permasalahan yang ingin dijawab. Berikut uraian hasil analisa berdasarkan wawancara yang penulis lakukan.

4.2.1. Adanya Perencanaan Pemimpin Dalam Mencapai Suatu Tujuan, Yang Paling Utama Kedisiplinan Prajurit Koramil 0201/BS.

Menurut Jeuch Dan Gleuck (Amirullah, 2015:5), Strategi adalah rencana yang disatukan, menyeluruh terpadu yang mengaitkan keunggulan strategi satu instansi dengan tantangan lingkungan dan yang dirancang untuk memastikan bahwa tujuan utama suatu instansi atau organisasi dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat oleh perusahaan. Strategi dapat dipahami bukan hanya sebagai berbagai cara untuk mencapai tujuan melainkan mencakup pula tujuan itu sendiri.

Formulasi Strategi termasuk pembuatan visi misi organisasi, indentifikasi kesempatan dan ancaman lingkungan luar terhadap organisasi, menentukan kekuatan dan kelemahan internal. dalam mencapai tujuan organisasi harus ada strategi dalam organisasi, manfaat strategi yaitu sebagai berikut :

- a. Organisasi menjadi dinamis karena perencanaan dan pelaksanaannya disesuaikan dengan realistic organisasi (analisis internal) kondisi lingkungan (analisis eksternal) yang berubah terutama pengaruh lingkungan.
- b. Strategi berfungsi sebagai pengendali dalam mempergunakan sumber daya yang dimiliki secara terintegrasi dalam pelaksanaannya agar berlangsung sebagai proses yang efisien dan efektif.

- c. Menjadi acuan yang mempermudah perumusan dan pelaksanaan yang dipilih dan disepakati yang dapat memperkecil dan bahkan meniadakan perbedaan dan pertentangan pendapat dalam mewujudkan keunggulan yang terarah pada pencapaian organisasi.
- d. Sebagai sarana dalam berkomunikasi gagasan, kreativitas, inovasi, serta informasi baru cara merespon perubahan dan perkembangan lingkungan operasional, nasional dan global, pada pihak sesuai wewenang tanggung jawabnya. jadi adanya manfaat strategi dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan asumsi dari teori diatas, penulis menilai bahwa analisa keadaan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja Prajurit Koramil 0201/BS Hampan Perak, dalam melaksanakan tugas dan kewajiban para anggota, komandan juga memiliki strategi perencanaan khusus, dan strategi perencanaan tersebut sudah berjalan dengan baik, karena menurut penulis pemimpin atau komandan di Koramil 0201/BS Hampan Perak memiliki perencanaan yang cukup matang baik perencanaan realistic organisasi (internal) maupun perencanaan yang dipengaruhi dinamika lingkungan (eksternal) sudah dalam struktur susunan pemimpin dalam perencanaannya. metode tersebut sudah lama dilakukan karena dianggap sudah efektif dan tepat sasaran di lapangan tugas prajurit.

Standar peluang perencanaan kedisiplinan terlaksana dengan baik yaitu yang menentukan keberhasilan suatu organisasi baik keseluruhan maupun kelompok dalam suatu instansi tertentu. Hal tersebut sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi tersebut. Dalam

organisasi pemimpin harus melibatkan diri dalam komunikasi dua arah hingga berdampak pada aspirasi anggota .pemimpin juga harus memberikan dukungan dan dorongan kepada anggota, sehingga perencanaan yang telah disusun oleh pemimpin akan meningkatkan kedisiplinan dengan baik.selain itu Serma Joko Suprpto mengungkapkan Strategi Perencanaan yang ada di Korail 0201/BS Hampan Perak juga terdapat 4 unsur pendukung lainnya yaitu :

1. Menetapkan target atau tujuan tertentu
2. Merumuskan keadaan saat ini
3. Mengidentifikasi segala kemudahan dan hambatan
4. Mengembangkan rencana atau serangkaian kegiatan dan pencapaian tujuan.

Kelemahan pemimpin dalam menyusun suatu perencanaan yaitu ketika suatu perencanaan cenderung pada kekakuan maksudnya ialah hasil perencanaan membuat sistem manajemen cenderung menjadi terlalu baku,seakan tidak berjalan jika tidak sesuai perencanaan.Kondisi terlalu baku ini akan menimbulkan kekakuan pada pengambilan keputusan kondisi yang berubah-ubah.

Maka Kesimpulan Analisis SWOT Antara Teori dan Hasil Wawancara yaitu :

Teori	Kelebihan Perencanaan Koramil Hampan Perak.	Strategi Di 0201/BS Hampan Perak.	Kelemahan Perencanaan Koramil Hampan Perak.	Strategi Di 0201/BS Hampan Perak.
Strategi adalah rencana yang disatukan,menyeluruh terpadu yang mengaitkan	pemimpin komandan 0201/BS perak	atau di Koramil Hampan memiliki	adanya kelemahan pemimpin dalam menyusun suatu perencanaan yaitu ketika	

keunggulan strategi satu instansi dengan tantangan lingkungan dan yang dirancang untuk memastikan bahwa tujuan utama suatu instansi atau organisasi dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat oleh perusahaan	perencanaan yang cukup matang baik perencanaan realistic organisasi (internal) maupun perencanaan yang dipengaruhi dinamika lingkungan (eksternal) sudah dalam struktur susunan pemimpin dalam perencananya.metode tersebut sudah lama dilaukan karena dianggap sudah efektif dan tepat sasaran di lapangan tugas prajurit.	suatu perencanaan cenderung pada kekauan maksudnya ialah hasil perencanaan membuat sistem manajemen cenderung menjadi terlalu baku,seakan tidak berjalan jika tidak sesuai perencanaan.
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

4.2.2. Adanya Tindakan Ketegasan Pemimpin Untuk Mengarahkan,Mempengaruhi,Mengawasi Anggota.

Menurut Fahmi (2016:122)”Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komperhensif tentang bagaimana mengarahkan,mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengajarkan tugas dengan perintah yang direncana.Berdasarkan pendapat Fahmi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu aktivitas tersembunyi yang dituntut dari pribadi seorang pemimpin untuk dapat mempengaruhi dan mengajak para bawahan untuk dapat melaksanakan aktivitas dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan asumsi teori tersebut penulis dapat menilai bahwa indetifikasi masalah dalam melakukan strategi kepemimpinan otoriter dalam

upaya meningkatkan disiplin kerja Prajurit TNI-AD jenjang Bintara di Koramil 0201/BS Hamparan Perak sudah berjalan dengan baik.

Kepemimpinan dalam dunia militer memiliki karakteristik yang berbeda dengan kepemimpinan umum. Sebagai perwira dituntut untuk memiliki fleksibilitas yang tinggi, mengetahui kemampuan bawahan secara cermat dan memahami dengan tepat situasi dan kondisi satuan serta lingkungannya. Khususnya kepemimpinan lapangan dihadapkan kepada tuntutan tugas terhadap para perwira sebagai unsur, kepemimpinan/komandan di satuan masing-masing. Selanjutnya, proses yang melibatkan berbagai komponen yang saling mempengaruhi. Satu hal yang perlu dicatat bahwa di dalam suatu organisasi, khususnya organisasi militer, keberhasilan seorang pemimpin dilapangan dipengaruhi beberapa faktor, Pertama, persiapan yang sempurna; Kedua, pemimpin yang memiliki kegigihan; Ketiga, Kondisi Prajurit dan satuan yang kondusif. Meskipun seorang pemimpin tidak harus pakar dalam bidang psikologi namun ia harus memiliki pengertian yang mendalam, tentang sikap, aspirasi dan motivasi dari orang-orang dan yang dipimpinnya.

Pemimpin itu tidak dilahirkan berdasarkan bakatnya, tetapi juga pemimpin yang besar hanya karena pengetahuan dan pengalamannya saja, dari hasil pengamatan di lapangan terhadap komandan pleton pada satuan beliaubanyak melihat jauh dari apa yang kita harapkan bersama, dihadapkan dengan banyak tugas dan tanggung jawab sebagai seorang perwira beberapa permasalahan komandan pleton yang tidak menguasai permasalahan, sehingga kecenderungan dia hanya mencari popularitas saja, gampang di pengaruhi oleh anak buahnya karena tidak memiliki pendirian yang kuat kurang cakap di bidang keterampilan

,baik taktik maupun teknis kemiliteran,tidak mampu memberikan pengarahan kepada anggotanya,tidak menguasai terhadap tugas dan tanggung jawab sesuai dengan jabatannya sehingga penyelesaian tugas pokok tidak tuntas masih ditemuinya seorang bintara yang menegur bawahannya yang salah.

Beberapa kendala tersebut merupakan ciri-ciri dari seorang pemimpin yang memiliki moril yang rendah, dan hal ini ditunjukkan dengan adanya sikap,pertama,masa bodoh;kedua,tidak ada kemauan untuk berlomba;ketiga,sering melanggar aturan;keempat,kebencian terhadap pimpinannya.Hal ini tidak terjadi pada startegi kepemimpinan yang ada Di Koramil 0201/BS Hampan Perak Maka,strategi Kepemimpinan Otoriter Di Hampan Perak dapat dikatakan berjalan efektif.

Seni kepemimpinannya dalam menyelenggarakan pembinaan sub Koramil 0201/BS, berkomitmen menciptakan satuan yang bemoril tinggi,disiplin yang tangguh,jiwa korsa yang dapat dibanggakan memiliki pengetahuan dan keterampilan sesuai tuntutan dan tugas. Masalah yang sedang dihadapi saat ini terutama kemajuan teknologi informasi yang sangat pesat dan mampu merubah fenomena dunia seolah tanpa ada batas,berakibat terjadinya pergeseran nilai kehidupan prajurit dalam melaksanakan tugas pokoknya.

Maka Kesimpulan Analisis SWOT Antara Teori dan Hasil Wawancara yaitu :

Teori	Kelebihan Strategi Kepemimpinan Di Koramil 0201/BS Hamparan Perak	Kelemahan Strategi Kepemimpinan Di Koramil 0201/BS Hamparan Perak
Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komperhensif tentang bagaimana mengarahkan,mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengajarkan tugas dengan perintah yang direncana.	keberadaan seorang komandan sub Koramil 0201/BS dengan seni kepemimpinannya dalam menyelenggarakan pembinaan sub Koramil 0201/BS, berkomitmen menciptakan satuan yang bemoril tinggi,disiplin yang tangguh,jiwa korsa yang dapat dibanggakan memiliki pengetahuan dan keterampilan sesuai tuntutan dan tugas	-

4.2.3. Menerapkan Sistem Hirarki Pemimpin Dan Delegasi Sentralisasi Komandan Semua Keputusan Berdasarkan Perintah Komandan.

Kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang sebagian besar mutlak tetap berada pada pemimpin atau pada pemimpin itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pimpinan.bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran dan ide pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

Indikator Gaya kepemimpinan Otoriter dalam suatu organisasi ,kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang

akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Ciri-ciri atau indicator kepemimpinan otoriter menurut Sutikno (2007) yaitu :

1. Keputusan terpusat
2. Tugas Diperinci
3. Subjektifitas Pemimpin
4. Pendapat hanya sebagai lip service
5. Pengawasan yang ketat

Indikator gaya kepemimpinan otoriter menurut Sutikno tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut : Keputusan terpusat, maksudnya pemimpin dengan gaya otoriter ini merasa memiliki hak-hak istimewa dan harus di istimewakan oleh bawahannya. Proses pengambilan keputusan hanya terpusat kepada pemimpin saja.

Keangkatan pada Tentara Nasional Indonesia adalah susunan sebutan dan keselarasan jenjang pangkat militer dalam Tentara Nasional Indonesia yang terdiri dari Angkatan Darat, TNI Angkatan Laut dan TNI Angkatan Udara. Mulai dari pangkatan tertinggi (Perwira), Bintara hingga yang terendah (Tamtama). Setiap Prajurit diberikan pangkat sesuai dengan keabsahan wewenang dan tanggung jawab dalam hierarki keprajuritan. Seorang perwira apa lagi seorang Komandan harus memiliki tanggung jawab tugas yang tinggi dan hands on artinya komandan tidak hanya duduk dibelakang meja, tetapi harus terjun langsung untuk mengawasi dan mengontrol tugas yang sedang dan akan berlangsung serta menjadi kunci utama terwujudnya "budaya safety". Strategi kepemimpinan otoriter terhadap disiplin kerja prajurit sangat berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja Prajurit Di Koramil 0201/BS Hampanan Perak. ditunjukkan dengan 5 tahun

terakhir dari keseluruhan prajurit di Koramil 0201/BS hanya ada 1 kasus anggota dari 60 anggota prajurit yang terjadi yakni ditahun 2018 yakni tindak pidana disersi merupakan perbuatan salah satu anggota Koramil 0201/BS pergi meninggalkan kesatuan tanpa keterangan disebabkan oleh faktor internal permasalahan keluarga. Dari garis jumlah anggota yang ditunjukkan yakni 60 anggota prajurit selama 5 tahun berturut-turut hanya ada 1 kasus permasalahan yang terjadi , maka masih dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem kepemimpinan otoriter masih berjalan efektif. selain kepemimpinan otoriter dan budaya hierarki militer aturan norma yang berlaku juga meningkatkan kedisiplinan militer dikarenakan hukum disiplin militer adalah peraturan dan norma untuk mengatur, membina, menegakkan disiplin dan tata kehidupan yang berlaku bagi militer. Prajurit TNI adalah warga negara yang tunduk pada hukum dan memegang teguh disiplin, taat kepada atasan, setia kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

Maka Kesimpulan Analisis SWOT Antara Teori dan Hasil Wawancara yaitu :

Teori	Kelebihan Strategi Kepemimpinan Otoriter Di Koramil 0201/BS	Kelemahan Strategi Kepemimpinan Otoriter Di Koramil 0201/BS Hampan Perak
Kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang sebagian besar mutlak tetap berada pada pemimpin atau pada	Strategi kepemimpinan otoriter terhadap disiplin kerja prajurit sangat berpengaruh signifikan secara simultan terhadap	1 kasus anggota dari 60 anggota prajurit yang terjadi yakni ditahun 2018 yakni tindak pidana disersi merupakan

<p>pemimpin itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijakan hanya ditetapkan sendiri oleh pimpinan.bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran dan ide pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.</p>	<p>kinerja Prajurit Di Koramil 0201/BS Hamparan Perak.Sertu Sarwo Edi Pujiyanto mengatakan Hal ini ditunjukkan dengan 5 tahun terakhir dari keseluruhan prajurit di Koramil 0201/BS hanya ada 1 kasus anggota dari 60 anggota prajurit yang terjadi yakni ditahun 2018 yakni tindak pidana disersi merupakan perbuatan salah satu anggota Koramil 0201/BS pergi meninggalkan kesatuan tanpa keterangan disebabkan oleh faktor internal permasalahan keluarga. Dari garis jumlah anggota yang ditunjukkan yakni 60 anggota prajurit selama 5 tahun berturu-turut hanya ada 1 kasus permasalahan yang terjadi , maka masih dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem kepemimpinan otoriter</p>	<p>perbuatan salah satu anggota Koramil 0201/BS pergi meninggalkan kesatuan tanpa keterangan disebabkan oleh faktor internal permasalahan keluarga.</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	masih berjalan efektif	
--	------------------------	--

4.2.4. Adanya Kepatuhan Norma Yang Dimiliki Setiap Anggota Dalam Mematuhi Aturan Dan Norma Yang Berlaku.

Menurut Handoko (2005:135) menyatakan :”Disiplin adalah kesadaran kesediaan seorang yang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja :

Menurut Hasibuan (2007: 195) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja pegawai suatu organisasi, diantaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai.
Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar pegawai bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladanan Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan keteladanan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.
3. Balas Jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi atau pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap kedisiplinan

pegawai yang baik, organisasi harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Berperan Kedisiplinan pegawai tidak mungkin baik apabila balas jasa yang pegawai terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga. Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai.

4. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam memberikan balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.
5. Pengawasan melekat tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai organisasi. Dengan pengawasan melekat berarti atasan langsung harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan kinerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya. Efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, pengarahan, petunjuk, dan pengawasan dari atasannya. Atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga setiap bawahan dinilai objektif. Jadi pengawasan melekat meneuntut adanya kebersamaan aktif antara pimpinan dan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

6. Sanksi Hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat / ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan di informasikan secara jelas kepada semua pegawai.
7. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai indisipliner akan akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun untuk bawahan sekalipun.
8. Hubungan Kemanusiaan yang harmonis diantara semua pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi. Jika tercipta human relationship yang baik dan harmonis diharapkan akan terus terwujud lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Sehingga kondisi seperti ini diharapkan dapat memotivasi kedisiplinan.

Berdasarkan asumsi dari teori tersebut penulis berpendapat bahwa Norma dan peraturan merupakan pondasi utama dalam meningkatkan disiplin kerja, seseorang tidak dapat bekerja dengan baik tanpa pondasi Norma dan peraturan yang sebagai titik acuan dalam pelaksanaannya tugas dan tanggung jawab, dan

setiap prajurit Koramil 0201/BS Hampan Perak memiliki kesadaran kepatuhan untuk mentaati aturan dan norma yang berlaku. Sesuai dengan fakta di lapangan Penerapan strategi kepemimpinan otoriter di Koramil 0201/BS Hampan Perak dalam upaya meningkatkan Disiplin Kerja Prajurit menjadi nilai dominan karena di dalamnya terdapat unsur Hirarki Pemimpin yang membuat setiap prajurit memiliki nilai kepatuhan untuk mematuhi aturan Norma yang berlaku karena nilai Hirarki berlaku juga dan setiap bawahan harus patuh dan tunduk terhadap Atasan tidak hanya Komanandan saja melainkan atasan-atasan yang setingkat dan dua tingkat lebih tinggi. dengan adanya strategi kepemimpinan otoriter sehingga setiap anggota mau tidak mau juga harus melaksanakan Hirarki militer.

Maka Kesimpulan Analisis SWOT Antara Teori dan Hasil Wawancara yaitu :

Teori	Kelebihan Di Koramil 0201/BS Hampan Perak.	Kelemahan Di Koramil 0201/BS Hampan Perak.
Disiplin adalah kesadaran kesediaan seorang yang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.	- Penerapan strategi kepemimpinan otoriter di Koramil 0201/BS Hampan Perak dalam upaya meningkatkan Disiplin Kerja Prajurit menjadi nilai dominan karena di dalamnya terdapat unsur Hirarki Pemimpin	-

	<p>yang membuat setiap prajurit memiliki nilai kepatuhan untuk mematuhi aturan Norma yang berlaku.</p> <p>- Yang menjadi peluang saat anggota Koramil 0201/BS mematuhi norma aturan yang berlaku maka, nama baik anggota Koramil tetap terjaga karna prajurit yang tersandung terhadap permasalahan hukum tidak ada</p>	
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

4.2.5. Adanya Kedisiplinan Hukum Prajurit Yang Berlaku Untuk Mengatur.

Prajurit adalah anggota Tentara Nasional Indonesia yang merupakan warga Negara atas kemauannya sendiri mengabdikan diri sendiri dalam dinas keprajuritan dengan kewajibannya. Bahwa seorang TNI haruslah memiliki status warga Negara sebagai warga Negara Indonesia (WNI). Status WNI akan sifat setia untuk bertugas kepada Negara menanamkan sifat setia untuk bertugas

kepada negara Indonesia. Keinginan dan jiwa nasionalisme untuk negara sendiri. Dan tanpa terkecuali pada prajurit TNI saja. Pada dasarnya setiap rakyat Indonesia memiliki kewajiban untuk menunjukkan identitasnya sebagai rakyat Indonesia mengingat setiap prajurit TNI sebelum menjadi seorang prajurit juga sudah menjadi dan berada pada lingkungan sebagai rakyat Indonesia. Dalam hal ini TNI sangat dibatasi oleh Undang-undang dan peraturan militer yang mengaturnya dalam kehidupan sehari-hari sehingga semua tindak tanduk perbuatan yang dijalani juga harus berlandaskan pada Undang-undang dan peraturan yang berlaku agar tidak melanggar norma-norma kehidupan TNI dan diharapkan bahwa TNI selalu menjadi panutab masyarakat dalam setiap perilakunya, sehingga dalam kehidupan sehari-harinya TNI akan selalu bersama masyarakat atau rakyat dengan tujuan untuk membangun komponen kekuatan yang hebat, profesional dan siap mewujudkan Negara Indonesia ini yang berdaulat, mandiri dan berkepribadian.

Berdasarkan asumsi pendapat di atas maka penulis menarik kesimpulan fakta yang terjadi di lapangan sangat sesuai dengan penjelasan di atas. Kehidupan Prajurit juga memiliki Hukum militer tersendiri yang mengatur disiplin kerja prajurit. Penyelenggaraan Hukum Disiplin Militer berfungsi sebagai sarana untuk menciptakan kepastian hukum dan perlindungan hukum bagi Militer serta mencegah terjadinya penyalahgunaan wewenang. Anjum. Serma Joko Suprpto Menjelaskan Penyelenggaraan Hukum Disiplin Militer bertujuan untuk mewujudkan pembinaan organisasi, pembinaan personel, pembinaan dan penegakan Disiplin Militer, serta penegakan Hukum Disiplin Militer memperhatikan kemanfaatan dan keadilan. Hukum Disiplin Militer berkembang

berdasarkan kebutuhan karena sesuai kondisi. Dalam hal ini disiplin menghendaki sanksi yaitu kepastian dan keharusan. Kepastian dan keharusan disini dimaksudkan bahwa barang siapa yang melanggar dan mengabaikan peraturan yang telah ditetapkan akan menerima tindakan. Akan tetapi tindakan pendisiplinan yang diambil bukanlah semata-mata memberikan hukuman, tetapi mengembangkan si pelanggar kepada tata tertib organisasi dimasa mendatang. Serka Tri Warsono mengatakan peluang yang akan muncul ketika anggota Koramil 0201/BS dapat menegakkan disiplin kerja prajurit yang berlaku dan mematuhi aturan hukum yang berlaku maka kedaulatan NKRI semakin terjaga keutuhannya dan mendapat tempat dihati rakyat .sebaliknya jika hukum disiplin prajurit tidak dapat mengatur disiplin kerja prajurit maka, Nilai NKRI tidak akan terjaga keutuhannya , mendapat seranangan dari luar dan masyarakat tidak mempercayai prajurit TNI. Peraturan Yang Mengatur Secara Khusus mengenai Disiplin Prajurit TNI-AD yaitu ada pada Peraturan Panglima Tentara Nasional Indonesia No 11 TAHUN 2018.

Maka Kesimpulan Analisis SWOT Antara Teori dan Hasil Wawancara yaitu :

Teori	Kelebihan Di Koramil 0201/BS Hamparan Perak.	Kelemahan Di Koramil 0201/BS Hamparan Perak.
Prajurit adalah anggota Tentara Nasional Indonesia yang merupakan warga Negara atas kemauannya sendiri	anggota Koramil 0201/BS dapat menegakkan disiplin kerja prajurit yang berlaku dan mematuhi	-

<p>mengabdikan diri sendiri dalam dinas keprajuritan dengan kewajibannya.</p>	<p>aturan hukum yang berlaku maka kedaulatan NKRI semakin terjaga keutuhannya dan mendapat tempat dihati rakyat .sebaliknya jika hukum disiplin prajurit tidak dapat mengatur disiplin kerja prajurit maka,Nilai NKRI tidak akan terjaga keutuhannya , mendapat seranangan dari luar dan masyarkat tidak mempercayai prajurit TNI.</p>	
-------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

BAB V

PENUTUP

5.1.Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan penyusunan rencana operasional sudah berjalan dengan baik . kemudian Strategi kepemimpinan otoriter dinilai berjalan dengan baik karena Komandan Koramil 0201/BS Hampan Perak tergolong cukup terstruktur dan tersusun dengan baik hal ini dibuktikan dengan adanya data monev perencanaan yang dipersiapkan dengan sedemikian rupa untuk peningkatan disiplin kerja prajurit Koramil 0201/BS Hampan Perak.Strategi kepemimpinan Otoriter dalam upaya peningkatan Disiplin Kerja Prajurit TNI-AD Jenjang Bintara Di Koramil 0201/BS Hampan Perak yaitu seorang Komandan Satuan perlu melakukan upaya peningkatan kualitas kepemimpinan yang dimilikinya dalam mendukung implementasi peran Komandan satuan. Peningkatan kualitas peran pemimpin berarti suatu upaya untuk meningkatkan kemampuan, kualifikasi dan kompetensi Komandan Satuan dalam memimpin satuannya, dengan berpedoman pada Ciri Kepemimpinan, Sifat Kepemimpinan dan Azas Kepemimpinan. Komandan Satuan harus memahami tugas dan tanggung jawab yang diproyeksikan untuk memimpin satuan di jajaran TNI. Komandan Satuan dalam kepemimpinannya harus dapat memberikan contoh dan teladan bagi prajurit yang dipimpinnya baik dalam lingkungan dinas maupun dalam kehidupan bermasyarakat. Bila Komandan Satuan menjalankan kepemimpinannya secara benar, baik, konsisten, adil dan beradab, maka kesatuan yang dipimpinnya akan berjalan mengarah kepada pencapaian tujuan organisasi.

1. Adanya Perencanaan Pemimpin untuk Mencapai Suatu Tujuan, Yang Paling Utama yaitu Kedisiplinan Prajurit Koramil 0201/BS. Sudah berjalan dengan baik. Karena Komandan Koramil 0201/BS Hampan Perak melakukan strategi perencanaan kepemimpinan otoriter dalam upaya meningkatkan disiplin kerja prajurit 0201/BS Hampan Perak dengan cukup matang yakni dengan benar-benar mengetahui, memahami, menguasai, memasyarakatkan kesadaran hukum kepada setiap prajurit yang berada di bawah wewenang komandonya, salah satu buktinya yaitu adanya data monev perencanaan Di Koramil 0201/BS Hampan Perak .
2. Adanya Tindakan Ketegasan Pemimpin untuk mengarahkan, mempengaruhi, mengawasi anggota Strategi kepemimpinan otoriter berjalan sangat baik hal ini dapat dinilai dengan fakta di lapangan bahwa keberadaan seorang komandan Sub Koramil 0201/BS Hampan Perak dengan seni kepemimpinannya dalam menyelenggarakan pembinaan sub Koramil 0201/BS, berkomitmen menciptakan satuan yang bermoril, disiplin yang tangguh, jiwa korsa yang dapat dibanggakan memiliki pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan tugas.
3. Menerapkan sistem Hirarki Pemimpin Dan Delegasi Sentralisasi Komandan. penerapan sistem Hirarki di Koramil 0201/BS Hampan Perak dinilai cukup wajar dan tidak ada penyelewengan penggunaan jabatan karena setiap prajurit diberikan pangkat sesuai dengan keabsahan wewenang dan tanggung jawab dalam Hirarki keprajuritan .

4. Adanya Kepatuhan yang dimiliki setiap anggota dalam mematuhi aturan norma yang berlaku dalam hal ini Koramil 0201/BS Hampan Perak sudah berjalan sangat baik dan tergolong masih cukup efektif karena hal utama dalam meningkatkan disiplin kerja di koramil 0201/BS Hampan Perak yaitu seluruh anggota menjadikan peraturan dan norma adalah pondasi utama dalam melaksanakan tugas dan kewajiban.
5. Adanya kedisiplinan hukum prajurit yang berlaku untuk mengatur, kedisiplinan hukum yang mengatur di koramil 0201 BS Hampan Perak sudah sangat baik hal ini dibuktikan dengan norma dan peraturan yang menjadi pondasi utama dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban seorang prajurit.

Maka dari kesimpulan yang telah dijabarkan diatas penulis menarik kesimpulan “Strategi Kepemimpinan Otoriter Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Prajurit TNI-AD Jenjang Bintara Di Koramil 0201/BS Hampan Perak” hasil penelitian dari analisis SWOT yang sudah penulis jabarkan yaitu berada di Kuadran 2 pada posisi ini instansi memiliki ancaman namun masih ada kekuatan dari segi internal sehingga ancaman tersebut dapat diatasi dengan kekuatan yang ada.

5.2.Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang ditemukan, peneliti mengemukakan beberapa saran : Menyarankan agar penerapan kepemimpinan otoriter yang ada di Koramil 0201/BS Hampan Perak tetap terlaksana dengan baik tetapi tidak menimbulkan kekakuan antara pemimpin dan prajurit sehingga komunikasi dua

arah tetap berjalan dengan baik dan diharapkan tidak ada tindak pelanggaran yang terjadi di Koramil 0201/BS Hamparan Perak.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Adi, Rianto, 2010, *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*, Jakarta: Granit.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group*, Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Handyaningrat, Soewarno.2011 Pengantar Study Administrasi Dan Manajemen. Jakarta:CVHajiMasagung
- Handoko, T. Hani. (2005). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia. Edisi Kedua*. Yogyakarta: Penerbit BPFE UGM.
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Jauch Lawrence R. &Glueck William F. (2015). *Manajemen Dan Strategis. Kebijakan Perusahaan*. Jakarta: Erlangga.
- Marwansyah,2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yokyakarta : Gadjah MadaUniversity Press.
- Moleong, Lexy J. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Pearce II, John A. dan Robinson Richard B.Jr. (2008). *Manajemen Strategis 10. Salemba Empat* : Jakarta.
- Sekaran, U. (2006). *Research Methods for Business*. Penerbit: Jakarta, Salemba Empat
- Siagian, P. Sondang.2011. *Peranan staff dalam manajemen*.Jakarta : Gunung Agung
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sukarna. 2013. *Dasar dasar Manajemen*. Bandung : Bandar Maju.
- Sopiah dan Etta Mamamng Sangadji. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. 2018.Yogyakarta : ANDI

Sutarto.2015.Dasar-Dasar Organisasi.Yogyakarta : Gadjah Mada University Press

Sutikno. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpin: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan*. Lombok; Holistica Lombok.

Sutrisno.Edy, (2016).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta,.Kencana.

Tjiptono, Fandy. (2006). *Strategi Pemasaran*. Yogyakarta: Andi Offset.

Journal

[:https://journal.unita.ac.id/index.php/yustitia/article/download/130/122/](https://journal.unita.ac.id/index.php/yustitia/article/download/130/122/)

<http://jurnalprodi.idu.ac.id/index.php/SPD/article/download/211/194>

<https://maksigama.wisnuwardhana.ac.id/index.php/maksigama/article/download/71/60/>

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : ANGGY MUTIA
Tempat /Tgl Lahir : Medan, 2 Agustus 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Asrama Yon Zipur
Anak Ke : 1 dari 2 bersaudara

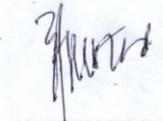
Nama Orang Tua

Ayah : Muzakir
Ibu : Sugiati DRA
Alamat : Asrama Yon Zipur

Pendidikan Formal

1. SD Kartika I-I Medan
2. SMP Negeri 16 Medan
3. SMA Negeri 12 Medan
4. Kuliah pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Studi Administrasi Publik Sosial Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, Mei 2022



ANGGY MUTIA