

DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN PEMUDADAN OLAHRAGA KABUPATEN PANGANDARAN

Nining Sri Mulyani¹, Ahmad Juliarso², Ari Kusumah Wardani³

Universitas Galuh^{1,2,3}

E-mail: niningsrim07@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh belum optimalnya Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pangandaran. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pangandaran. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu studi kepustakaan dan studi lapangan, yang terdiri dari observasi dan wawancara. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah sebanyak 6 (orang). Berdasarkan hasil penelitian Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pangandaran belum berjalan dengan optimal, hal tersebut dapat terlihat dari 8 indikator yang dijadikan tolak ukur, diantaranya 2 sudah berjalan dengan baik dan 6 lainnya belum sesuai dengan pelaksanaannya. Hambatan-hambatan yang dihadapi berupa kurangnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan, kurangnya kemampuan pegawai dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan, kurangnya pendisiplinan, kurangnya pelatihan dan pengembangan karir para pegawai.

Kata Kunci : *Disiplin; Kerja*

PENDAHULUAN

Pencapaian kinerja yang memuaskan memerlukan faktor pendukung seperti disiplin kerja. Disiplin kerja yang baik diharapkan dapat menghasilkan produk kerja yang bermutu. Oleh karena itu penting adanya Sumber Daya Manusia yang bermutu untuk mencapai kemajuan bangsa melalui keahlian serbaguna, dan akuisisi SDM yang mendukung program kerja yang ditetapkan oleh suatu organisasi sehingga mencapai hasil yang baik untuk kemajuan organisasi, dan menghasilkan produk kerja yang tinggi.

Diperlukan adanya pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai upaya untuk merespon serta menjawab segala tantangan yang akan muncul di masa depan.

Pegawai Negeri Sipil merupakan faktor pertama yang paling penting dalam Sumber Daya Manusia yang berperan sebagai penentu keberhasilan penyelenggaraan pembangunan suatu pemerintahan. Kedudukan Pegawai Negeri Sipil sangat penting yaitu sebagai penentu berhasil atau tidaknya suatu misi pemerintah untuk mencapai tujuan nasional. Oleh karena itu, penyelenggaraan kegiatan pemerintahan

memerlukan peran serta dan keterlibatan Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah mengenai Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil yang tertera dalam Undang-Undang No 94 Tahun 2021 merupakan landasan hukum yang mengatur penyusunan Aparatur Negara yang baik dan benar. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pada pasal 12 menyebutkan bahwa pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggara tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme. Oleh karenanya, dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional yang taat hukum, ber peradaban modern, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi diperlukan Aparatur Sipil yang merupakan unsur Aparatur Negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan UUD 1945.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan oleh penulis, ditemukan permasalahan mengenai Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pangandaran. Hal tersebut dapat terlihat dari indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kurangnya ketaatan waktu pegawai saat masuk kerja, sehingga masih ada pegawai yang datang terlambat tanpa adanya

alasan yang jelas.

2. Masih adanya pegawai yang belum dapat mencapai target pekerjaan. Contohnya: masih ada pegawai yang belum menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini akan menjawab rumusan masalah dalam yaitu “bagaimana Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pangandaran?”

KAJIAN TEORITIS

1. Pengertian Disiplin

Kedisiplinan merupakan faktor utama yang diperlukan sebagai peringatan kepada pegawai yang tidak mau merubah perilaku dan sikapnya, sehingga seorang pegawai dapat dikatakan memiliki kedisiplinan yang baik apabila pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama Disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara pemborosan waktu dan energi.

Menurut Afandi (2016: 11), Disiplin Kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manager untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Menurut Lateiner dan Levine dalam Afandi (2015: 94) memberikan

definisi bahwa: “Disiplin merupakan suatu kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para pekerja yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan”. Tubagus (2015: 93) dalam Afandi disiplin adalah: “sikap mental yang tercermin dalam perbuatan, tingkah laku seseorang, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma serta kaidah yang berlaku dalam masyarakat”

Berdasarkan pengertian diatas maka disiplin merupakan hal yang sangat penting dalam suatu proses pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu perlu adanya aturan-aturan sebagai pedoman dalam mengendalikan perilaku individu atau kelompok yang menyeleweng agar mereka benar-benar melaksanakan tugasnya dengan baik, penuh pengabdian, jujur, serta sadar akantanggung jawabnya.

Terdapat 2 indikator

Menurut Afandi (2016: 10) yang dapat dipakai atau digunakan dalam mengukur keberhasilan variabel disiplin kerja tersebut, yaitu:

1. Ketaatan waktu

Ketaatan waktu adalah sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2. Tanggung jawab kerja

Tanggung jawab kerja adalah penggunaan dan pemeliharaan

peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif, Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu studi kepustakaan dan studi lapangan yang terdiri dari observasi, wawancara dan dokumentasi. Adapun Informan dalam penelitian ini sebanyak 6 (orang), terdiri dari Kepala Dinas, Sekretaris Dinas, Kasubag Kepegawaian dan Umum, Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Sub Bagian Program dan Sub Bagian Keuangan. Teknik pengolahan data/analisis data melalui reduksi data, penyajian Data, dan keabsahan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun untuk mengetahui Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pangandaran berdasarkan 2 dimensi menurut Afandi (2016: 10) yang meliputi: dimensi ketaatan waktu dan dimensi tanggung jawab kerja. Untuk penjelasan lebih lanjut di uraikan sebagai berikut:

1. Ketaatan Waktu

Disiplin terhadap waktu diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yaitu karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu.

a. Pegawai masuk kerja sesuai

dengan waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa ketepatan waktu pegawai saat masuk kerja masih dikatakan belum optimal. Karena masih terdapat pegawai yang datang kesiangian tanpa adanya alasan yang jelas.

Sebagaimana menurut Robbins (2005: 25), Ketaatan waktu adalah sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: Kehadiran, dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

Berdasarkan pandangan tersebut, dalam ketepatan waktu masuk kerja pegawai belum sesuai dengan apa yang dinyatakan oleh Robbins (2005: 25). Karena dengan ketepatan waktu pegawai saat masuk kerja dapat mempengaruhi keberhasilan penyelenggaraan pelayanan organisasi sehingga dapat berjalan dengan baik.

b. Pegawai menggunakan waktu secara efisien.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa penggunaan waktu secara efisien oleh pegawai masih dikatakan belum optimal. Hal ini terlihat dari adanya laporan kerja yang melebihi batas waktu yang telah ditentukan.

Sebagaimana menurut Forsyth dalam Luthfiana (2010: 10) menyatakan bahwa “manajemen waktu adalah cara bagaimana membuat waktu menjadi terkendali sehingga menjamin terciptanya sebuah efektivitas dan efisiensi juga produktivitas.”

Berdasarkan pandangan

tersebut, dalam penggunaan waktu secara efisien oleh pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan belum berjalan dengan optimal sesuai dengan apa yang dinyatakan oleh Forsyth dalam Luthfiana (2010: 10). Perlu diketahui bahwa dengan manajemen waktu dengan baik dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diinginkan.

c. Pegawai tidak pernah mangkir dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pegawai tidak pernah mangkir dalam melaksanakan pekerjaan sudah dapat dikatakan cukup baik. Hal ini dapat terlihat dari adanya hasil pelaporan dari pegawai.

Sebagaimana menurut Sinambela (2016: 335), "Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku."

Berdasarkan pandangan tersebut, tidak ada pegawai yang mangkir dalam melaksanakan pekerjaan dengan kata lain sudah sesuai dengan apa yang dinyatakan oleh Sinambela (2016: 335).

d. Pegawai menggunakan waktu istirahat sesuai dengan waktu yang telah ditentukan yaitu satu jam perhari.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa penggunaan waktu istirahat sesuai dengan waktu yang telah ditentukan yaitu satu jam perhari masih dikatakan belum optimal. Karena masih terdapat pegawai yang menggunakan waktu istirahat melebihi batas waktu yang sudah ditentukan. Sebagaimana menurut

Mitcheldalam Sedarmayanti (2010: 35) ketepatan waktu adalah batas waktu dalam melakukan suatu pekerjaan, dimana waktu untuk menyelesaikan pekerjaan telah ditentukan sebelumnya sehingga setiap melakukan pekerjaan terdapat tenggang waktu yang telah menjadi aturan dalam suatu organisasi.

Berdasarkan pandangan tersebut, dalam penggunaan waktu istirahat pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pangandaran belum berjalan dengan optimal.

2. Tanggung Jawab Kerja

Tanggung jawab adalah kesanggupan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani menanggung risiko atas keputusan yang diambilnya.

a. Pegawai mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada indikator pegawai mematuhi semua peraturan yang ditetapkan masih dikatakan belum optimal. Hal ini dibuktikan dengan masih terdapat pegawai yang melanggar peraturan yang ditetapkan. Sebagaimana menurut Sutrisno (2011:119) menyatakan bahwa: Kepatuhan pegawai merupakan sikap hormat dan patuh terhadap pimpinan.

Sikap patuh ini ditunjukkan melalui kesediaan diri karyawan untuk memenuhi dan menaati peraturan-peraturan dan segala keputusan yang diambil oleh pimpinan. Tidak membantah perintah yang diberikan oleh pimpinan serta menjalankan

wewenang yang diberikan dengan penuh tanggung jawab. Tugaskaryawan adalah membantu pimpinan untuk mewujudkan tujuan perusahaan, ia harus memberikan yang terbaik untuk dapat merealisasikan tujuan perusahaan melalui loyalitas yang tinggi.

Berdasarkan pandangan tersebut, dalam mematuhi semua peraturan belum berjalan dengan optimal sesuai dengan apa yang dinyatakan oleh Sutrisno, karena masih terdapat pegawai yang melanggar setiap peraturan yang berlaku.

b. Pegawai dapat mempertanggung jawabkan setiap pekerjaan yang dilakukan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada indikator tanggung jawab pekerjaan dapat dikatakan sudah baik. Hal ini dibuktikan dengan tidak adanya pegawai yang tidak dapat mempertanggungjawabkan pekerjaannya.

Sebagaimana menurut Burhanudin (2000: 7) menjelaskan bahwa “tanggung jawab adalah kesanggupan untuk menetapkan sikap terhadap suatu perbuatan yang diemban dan kesanggupan untuk memikul resiko dari sesuatu perbuatan yang dilakukan.”

c. Pegawai dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa target pekerjaan yang harus dicapai oleh pegawai masih dikatakan belum optimal. Hal ini dibuktikan dengan masih terdapat pegawai yang belum dapat mencapai

target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Sebagaimana menurut Winardi (1992: 126) mengatakan bahwa target kerja adalah sasaran yang hendak dicapai oleh suatu organisasi sesuai dengan rencana atau program yang telah ditetapkan. Suatu program akan berjalan baik apabila dapat diukur, dinilai, dan direncanakan cara pencapaiannya.

Maka berdasarkan pandangan tersebut, dalam mencapai target pegawai belum berjalan optimal.

d. Pegawai membuat laporan kerja harian.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa laporan kerja harian masih belum optimal. Hal ini dibuktikan dengan adanya pelaporan yang melebihi batas waktu yang ditentukan. Hal ini dibuktikan dengan laporan hasil kegiatan yang melebihi batas waktu yang telah ditentukan.

Sebagaimana menurut Keraf (2001:284). "laporan adalah suatu cara komunikasi di mana penulis menyampaikan informasi kepada seseorang atau suatu badan karena tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan pandangan tersebut, dalam membuat laporan kerja belum berjalan dengan optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pangandaran belum berjalan dengan optimal. Hal ini terlihat

dari 2 dimensi dan 8 indikator yang dijadikan tolak ukur, diantaranya 2 indikator sudah berjalan dengan baik dan 6 indikator lainnya belum sesuai dalam pelaksanaannya. Seperti masih terdapat pegawai yang datang kesiangian tanpa adanya alasan yang jelas, adanya pegawai yang belum dapat memanfaatkan waktu kerja dengan baik, adanya pelaporan hasil kerja yang melebihi batas waktu, kurangnya kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang berlaku serta masih terdapat pegawai yang belum mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

Adapun upaya yang telah dilakukan oleh Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pangandaran yaitu dengan memberikan teguran kepada para pegawai yang terlambat secara berturut-turut, Mengikutsertakan pegawai dalam berbagai kegiatan pelatihan maupun meminta pegawai untuk bekerja sama dengan pegawai lainnya serta menetapkan tata tertib kepada pegawai, Memberikan pengarahan kepada setiap pegawai untuk selalu respon terhadap setiap tugas yang diberikan termasuk tugas yang sifatnya mendesak.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Resources*. Yogyakarta : CV BUDIMAN UTAMA.

Burhanuddin, Salam H. 2000. *Etika Individual*. Jakarta: Rineka Cipta

- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Keraf, Gorys. 2001. *Komposisi*. Flores: Nusa Indah.
- Luthfiana, V. (2010). "Kontribusi manajemen waktu terhadap produktivitas kerja wartawan". Skripsi Psikologi. Universitas Gunadarma. Jawa Barat. http://www.gunadarma.ac.id/library/articles/graduate/psychology/2010/Artikel_10505240.pdf (akses 2 Desember)
- Robbins, Stephen P, 2006. *Perilaku Organisasi*. PT Indeks, Kelompok Gramedia. Jakarta
- Sutrisno, Edi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Kesembilan, Kencana. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS*. Bandung: Refks Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Winardi. 1992. *Promosi dan Reklame*. PT Mandar Maju. Bandung.
- Undang-Undang No 5 Pasal 12 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.