

DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN CIAMIS

Agus Rachman¹ , Ahmad Juliarso² , Eet Saeful Hidayat³

Universitas Galuh, Ciamis, Indonesia

E-mail: rachman.agus54@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya permasalahan mengenai disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis belum sepenuhnya optimal hal ini dibuktikan dari 5 dimensi yang dijadikan alat ukur penelitian, secara umum masih rendah. Pada dimensi kehadiran diindikasikan dengan tingkat kehadiran pegawai kurang sesuai dengan ketentuan, hal ini dibuktikan dengan masih adanya pegawai yang datang kesiangan sehingga tidak tepat waktu. Selanjutnya pada dimensi waktu kerja, diindikasikan kurangnya pegawai memperhatikan waktu kerja sehingga pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target pekerjaan yang harus diselesaikan. Demikian pula pada dimensi kepatuhan baik pada perintah maupun aturan, diindikasikan masih kurangnya kepatuhan pegawai terhadap perintah dan aturan sehingga pegawai sulit diajak bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga target pekerjaan tidak dapat dicapai secara produktif. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif analisis. Teknik pengumpulan data melalui studi kepustakaan, studi lapangan (wawancara dan observasi) dan dokumentasi. Penulis menggunakan teknik analisis data kualitatif melalui pengolahan data hasil wawancara dan observasi untuk ditarik kesimpulan dengan melakukan analisis secara deskriptif. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis diketahui disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis masih kurang hal ini dibuktikan dengan perilaku pegawai dalam dimensi produktivitas kerja dengan masih kurangnya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan karena kurangnya memanfaatkan waktu untuk bekerja secara optimal hal ini dikarenakan pegawai kurang memperhatikan setiap perintah yang disampaikan oleh pimpinan sehingga target pekerjaan tidak tercapai secara optimal. Hanya saja pada satu aspek yakni pada penggunaan seragam seluruh pegawai diindikasikan memiliki kedisiplinan yang baik dalam menggunakan pakaian seragam sesuai dengan ketentuan dan memakainya dengan rapi.

Kata Kunci : *Disiplin, kerja, Pegawai*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah asset penting dalam mencapai kemajuan suatu bangsa, untuk itu diperlukan sumber daya yang berkualitas dengan memberikan berbagai keahlian, keterampilan dan kesempatan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan mendukung program kerja yang ditetapkan oleh suatu organisasi dan menghasilkan kinerja kerja yang baik untuk kemajuan organisasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi untuk kemajuan organisasi.

Setiap organisasi pemerintahan, baik tingkat provinsi maupun kabupaten, memerlukan penataan organisasi sumber daya manusia agar organisasinya dapat berjalan secara sistematis dan efisien. Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia.

Menurut Yulliyanti, (2009:3) menyatakan bahwa : Pentingnya peranan pegawai sebagai unsur pelaksana kegiatan pemerintahan. Perhatian pemerintah pada dasarnya tidak bisa lepas dari kondisi kebutuhan pembangunan, dimana pegawai sebagai unsur aparatur negara harus

mempunyai kualitas yang baik sehingga nantinya diharapkan mampu menghadapi persoalan yang akan muncul kedepannya.

Pengembangan SDM adalah salah satu upaya untuk menghadapi dan merespon segala tantangan yang akan dihadapi kedepannya. Dalam rangka mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang berkualitas, adapun regulasi yang menaungi hal ini adalah Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara hal ini bertujuan untuk menjadikan landasan penguatan birokrasi di penyelenggaraan pemerintahan. Sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas dan profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN), Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara telah menerapkan beberapa perubahan yang terjadi terkait dengan tatanan manajemen Aparatur Sipil Negara. Perubahan tersebut membuat setiap organisasi pemerintah yang berada di tingkat pusat maupun tingkat daerah harus memiliki SDM Aparatur Sipil Negara yang memenuhi persyaratan dan kebutuhan baik itu secara kuantitas maupun kualitas, yang kemudian dapat memenuhi tugas dan fungsinya secaramaksimal.

Hal ini sejalan dengan pendapat Marwoto, (2011:3) yang menyatakan bahwa :

Meningkatkan sumber daya pegawai menjadi sangat penting dan harus dilakukan secara terarah dan terencana agar dapat meningkatkan kualitas dan profesionalismenya.

Pengembangan kualitas pegawai bertujuan untuk meningkatkan kinerja Organisasi dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan, dengan kualitas SDM yang baik akan menjadikan pegawai memiliki komitmen yang kuat dalam menjalankan tugas-tugasnya serta bertanggungjawab pada fungsinya masing-masing secara lebih efektif dan efisien.

PNS bukan hanya unsur aparat negara tetapi juga merupakan abdi negara dan abdi masyarakat yang selalu hidup di tengah-tengah masyarakat dan bekerja untuk kepentingan masyarakat juga. Kedudukan Pegawai Negeri Sipil adalah sangat penting dan menentukan berhasil atau tidaknya misi dari pemerintah untuk menyelenggarakan pemerintahan dalam mewujudkan cita-cita nasional. Mencapai suatu kinerja yang memuaskan diperlukan faktor-faktor pendukung salah satunya adalah disiplin kerja yang merupakan bagian dari pendukung kinerja sumber daya yang berkualitas. Pegawai negeri sebagai sumber daya manusia yang ada di sektor pemerintahan turut bertanggung jawab atas keberhasilan dalam pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional sehingga kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sangat penting sebagai pelaksana dari kegiatan usaha pemerintah.

Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan dasar hukum untuk menjamin PNS dan dapat pula menjadi landasan untuk mengatur

penyusunan aparatur negara yang baik dan benar. Landasan hukum yang terus disesuaikan dengan situasi dan kondisi PNS pada masa sekarang ini merupakan dasar untuk melaksanakan tugas dan kewajiban mereka serta hal-hal lain yang berhubungan di dalamnya.

Perlunya peningkatan kualitas aparatur sipil negara tercantum dalam penjelasan umum 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 penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Oleh karenanya, dalam rangka mencapai tujuan Pembangunan Nasional yang madani serta taat hukum, berperadaban 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.

Disiplin kerja yang tinggi diharapkan bisa menjadikan Pegawai Negeri Sipil mampu melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik serta dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, tertib dan teratur

sehingga akan memperlancar tugas organisasi, seperti yang dikemukakan oleh Widjaja (2010:28) bahwa: “Dalam kehidupan organisasi disiplin kerja pada akhirnya adalah untuk meningkatkan prestasi kerja suatu organisasi secara keseluruhan, mengingat tidak adanya organisasi yang berprestasi lebih tinggi tanpa melaksanakan disiplin dalam derajat yang lebih tinggi”.

Dinas Pendidikan merupakan suatu instansi pemerintah yang berperan dalam mengembangkan, meningkatkan kualitas dan mengkoordinasikan unsur pendidikan. Di lembaga inilah para pegawai diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan suatu pola pendidikan serta mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan kualitas pendidikan.

Hal tersebut sejalan dengan hasil observasi awal yang penulis lakukan ditemukan permasalahan terkait disiplin kerja pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis, hal ini dibuktikan dengan adanya beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kurangnya tingkat absensi pegawai hal ini dapat dibuktikan masih adanya pegawai yang datang tidak tepat waktu tanpa memberikan alasan yang jelas. Contohnya : Pegawai seharusnya masuk kerja jam 07.00 namun ternyata pegawai datang jam 07.30.
2. Kurangnya kepatuhan terhadap waktu kerja . Contohnya : masih ada pegawai yang berada di luar

kantor pada saat jam kerja padahal tidak ada kaitannya dengan pekerjaan yang seharusnya diselesaikan.

3. Kurangnya kepatuhan pada aturan kerja karena pegawai seringkali abai terhadap pekerjaannya. Contohnya: masih ada pegawai yang belum dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan peraturan kerja yang telah ditetapkan.

Disiplin PNS menjadi masalah yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan karena disiplin pegawainya diterapkan dengan baik maka terciptalah pemerintahan yang bersih dan berwibawa. Disiplin PNS pun akan menciptakan suasana yang aman dan nyaman bagi PNS dalam menjalankan kegiatan melaksanakan tugasnya sebagai aparatur negara, Abdi negaradan Abdi masyarakat.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai masalah tersebut dan selanjutnya hasilnya dituangkan dalam bentuk skripsi dengan menetapkan judul : **"Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis."**

KAJIAN PUSTAKA

1. Disiplin Kerja Pegawai

Pada dasarnya setiap organisasi baik itu organisasi pemerintahan, swasta maupun organisasi kemasyarakatan diperlukan adanya alat atau sarana untuk menunjang

tercapainya tujuan dari pada organisasi itu sendiri, dan salah satu dari alat atau sarana tersebut adalah disiplin kerja.

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja itu harus benar-benar dimiliki oleh para pegawainya oleh karena itu tercapai tidaknya suatu tujuan dari organisasi itu tergantung pada kemampuan dan tingkah laku yang dilakukan oleh para pegawainya. Apabila disiplin ini telah diterapkan atau dimiliki oleh setiap pegawainya, maka tujuan dari organisasi itu akan mudah dicapai secara efektif dan efisien. Untuk dapat meningkatkan disiplin kerja ini, seorang pemimpin dalam melaksanakan operasional kepemimpinannya harus memberikan pengarahan, bimbingan yang bersifat kontinyu dan disamping itu harus memberikan hadiah atau jaminan bagi setiap pegawai yang berprestasi tinggi serta diberikannya suatu kebijaksanaan-kebijaksanaan atau aturan untuk mengatur segala bentuk

perilaku atau tingkah laku yang dilakukan oleh setiap pegawainya agar mereka mau bekerja dengan giat dan mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi dan mereka merasa takut apabila tidak melaksanakan tugasnya dengan baik atau melanggarnya dari ketentuan-ketentuan yang ada, sehingga mereka benar-benar patuh dan taat terhadap atasannya, karena apabila melanggarnya mereka akan menerima sanksi. Disinilah pentingnya disiplin kerja itu, karena apabila sikap disiplin kerja telah dimiliki oleh setiap pegawainya, maka tujuan yang akan dicapai akan mudah didapat secara efektif dan efisien.

Pegawai Negeri Sipil adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam sesuatu jabatan negeri atau disertai tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu perundang-undangan dan digaji menurut perundang-undangan yang berlaku PNS berkedudukan sebagai aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD 1945, negara dan pemerintah, menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan. Kesetiaan dan ketaatan yang penuh tersebut mengandung pengertian bahwa PNS berada sepenuhnya di bawah pemerintah.

Dalam rangka mewujudkan PNS yang handal, profesional, dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*), maka PNS sebagai unsur aparatur negara dituntut untuk setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah, bersikap disiplin, jujur, adil, transparan, dan akuntabel dalam melaksanakan tugas.

Untuk menumbuhkan sikap disiplin PNS, pasal 30 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian mengamanatkan ditetapkannya peraturan pemerintah mengenai disiplin PNS. Selama ini ketentuan mengenai disiplin PNS telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Namun demikian peraturan pemerintah tersebut perlu disesuaikan dengan kebutuhan dan perkembangan, karena tidak sesuai lagi dengan situasi dan kondisi saat ini.

Untuk mewujudkan PNS yang handal, profesional, dan bermoral tersebut, mutlak diperlukan peraturan disiplin PNS yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin, sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong PNS untuk lebih

produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja.

Peraturan Pemerintah tentang disiplin PNS ini antara lain memuat kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Penjatuhan hukuman disiplin dimaksudkan untuk membina PNS yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi dan memperbaiki diri pada masa yang akan datang.

Dalam Peraturan Pemerintah ini secara tegas disebutkan jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu pelanggaran disiplin. Hal ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi pejabat yang berwenang menghukum serta memberikan kepastian dalam menjatuhkan hukuman disiplin. Demikian juga dengan batasan kewenangan bagi pejabat yang berwenang menghukum telah ditentukan dalam Peraturan Pemerintah ini. Penjatuhan hukuman berupa jenis hukuman disiplin ringan, sedang, atau berat sesuai dengan berat ringannya pelanggaran yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan, dengan mempertimbangkan latar belakang dan dampak dari pelanggaran yang dilakukan.

Kewenangan untuk menetapkan keputusan pemberhentian bagi PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dilakukan berdasarkan Peraturan Pemerintah ini. Selain hal tersebut di

atas, bagi PNS yang dijatuhi hukuman disiplin diberikan hak untuk membela diri melalui upaya administratif, sehingga dapat dihindari terjadinya kesewenang-wenangan dalam penjatuhan hukuman disiplin.

Menurut Pasal 1 Ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang undangan.

Pendapat Susanto (2014 : 305), mengemukakan pengertian disiplin sebagai berikut :

Disiplin merupakan kekuatan yang dapat melaksanakan individu untuk mematuhi peraturan-peraturan serta prosedur kerja yang telah ditentukan terlebih dahulu, dan apabila berpegang pada peraturan tersebut maka tujuan organisasi dapat tercapai. Tetapi apabila peraturan itu dilanggar, maka dengan sendirinya individu atau kelompok dapat dihukum karena telah menjauhkan organisasi dari tujuan.

Selanjutnya Gie (2012:119) mengemukakan pengertian disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang bergabung dalam suatu organisasi tunduk kepada peraturan-peraturan yang telah ada dengan senang hati.

Selanjutnya Prijodarminto (2014:23) menyatakan bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan

atau ketertiban. Kemudian Nitisasmito (2013 : 199) mengartikan disiplin sebagai suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak.

Menurut Sinungan (2014:135) “Disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang telah ditetapkan. Disiplin dapat dikembangkan melalui suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu, tenaga, dan biaya”. Menurut Fathoni (2006:172) mengemukakan bahwa “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma social yang berlaku”. Menurut Gouzali (2005:284) menjelaskan bahwa “Kedisiplinan adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma – norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”.

Dari pendapat para ahli tersebut di atas, penulis dapat menarik suatu kesimpulan bahwa disiplin merupakan hal yang sangat penting dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu diperlukan adanya aturan-aturan untuk mengatur tingkah laku individu atau kelompok agar mereka benar-benar melakukan tugasnya dengan baik dan ditujukan untuk kepentingan organisasi dengan penuh pengabdian, kepercayaan serta bersih, jujur dan sadar akan tanggung jawab. Jadi disiplin itu adalah suatu usaha untuk mengendalikan diri dan mematuhi peraturan-peraturan

yang berlaku.

2. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu kegiatan manajemen untuk menjalankan standar dan prosedur organisasi. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Kurangnya kedisiplinan karyawan akan membuat perusahaan sulit mencapai hasil kerja yang optimal.

Mangkunegara (2017:129) menyatakan ada dua bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam mengarahkan karyawan untuk mematuhi aturan, yaitu :

- a. Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri.
- b. Disiplin korektif, adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Hartatik (2018:190) mengemukakan beberapa jenis-jenis disiplin kerja, diantaranya yaitu: “(1) disiplin diri, (2) disiplin kelompok, (3)

disiplin preventif, disiplin korektif, dan (5) disiplin progresif”.

Dari pendapat Hartatik jenis-jenis disiplin kerja tersebut dapat dijadikan sebagai pedoman untuk mengarahkan, mengatur serta mendidik karyawan agar tidak melakukan pelanggaran kerja sehingga tujuan dapat dicapai dengan maksimal, yaitu :

1. Disiplin Diri

Disiplin diri memiliki peran yang sangat besar untuk mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri, karyawan akan bertanggung jawab, dapat mengatur dirinya sendiri serta akan menghargai dirinya sendiri dan orang lain. Penanaman nilai-nilai disiplin dapat berkembang apabila didukung dengan situasi lingkungan yang kondusif.

2. Disiplin Kelompok

Suatu kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok memberikan peran sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing. Hal itu dapat terjadi jika setiap karyawan menanamkan disiplin kelompok. Karyawan dibiasakan bertindak dengan cara berdisiplin. Kebiasaan bertindak disiplin ini merupakan awal terbentuknya kesadaran

3. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan sikap dan iklim organisasi, dimana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah

ditetapkan atas kemauan sendiri. Disiplin preventif mendorong sikap disiplin diri karyawan untuk dapat menjaga sikap tanpa adanya paksaan.

4. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk memperbaiki dan menindak karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Hal ini dilakukan untuk mencegah karyawan melakukan perbuatan yang tidak baik atau melanggar peraturan pada organisasi tersebut.

5. Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Hukuman untuk disiplin progresif yang akan diberikan kepada karyawan seperti teguran secara lisan oleh atasan, di skorsing atau bahkan juga akan diberhentikan atau dipecat.

Adanya disiplin kerja dilakukan agar setiap karyawan patuh dan taat terhadap peraturan perusahaan. Karyawan yang melakukan pelanggaran tata tertib perusahaan dalam bekerja akan diberikan sanksi secara bertahap sesuai dengan kesalahan yang diperbuat. Sanksi tersebut mulai dari yang paling ringan hingga yang paling berat. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan yang melanggar aturan, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada yang melanggar.

3. Aspek-Aspek Disiplin Kerja

Menurut Amriany, dkk (2004:182) menyebutkan bahwa aspek-aspek disiplin kerja yaitu:

- a. Kehadiran, Seorang karyawan dijadwalkan untuk bekerja harus hadir tepat pada waktunya tanpa alasan apapun.
- b. Waktu kerja, Waktu kerja merupakan jangka waktu saat pekerja yang bersangkutan harus hadir untuk memulai pekerjaan, waktu istirahat, dan akhir pekerjaan. Mencetak jam kerja pada kartu hadir merupakan sumber data untuk mengetahui tingkat disiplin waktu karyawan.
- c. Kepatuhan terhadap perintah, Kepatuhan yaitu jika karyawan melakukan apa yang dikatakan oleh atasan.
- d. Kepatuhan terhadap aturan, Serangkaian aturan yang dimiliki perusahaan merupakan tuntutan bagi karyawan agar patuh, sehingga dapat membentuk perilaku yang memenuhi standar perusahaan.
- e. Produktivitas kerja, Produktivitas kerja yaitu menghasilkan lebih banyak dan berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama.
- f. Pemakaian seragam, Sikap karyawan terutama lingkungan organisasi menerima seragam kerja setiap dua tahun sekali.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja didalamnya terdapat

aspek kehadiran karyawan, ketaatan karyawan terhadap peraturan yang ada, ketaatan terhadap standart kerja, tingkat kewaspadaan yang tinggi serta bekerja etis. Selain itu sikap yang menggambarkan disiplin kerja yaitu kehadiran, waktu kerja, kepatuhan terhadap perintah, kepatuhan terhadap aturan, produktivitas kerja, dan pemakaian seragam.

4. Faktor- Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada umumnya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula. Helmi dalam Hartatik (2018:197) merumuskan faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja menjadi dua, yaitu :

- a. Faktor Kepribadian Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku seperti disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi, dan disiplin karena internalisasi.
- b. Faktor Lingkungan Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan

lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif, dan terbuka.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut Siagian (2011:230) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana yaitu:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Menurut Mangkunegara (2010:119) faktor yang menjadi penghambat disiplin kerja pada pegawai dalam suatu organisasi yaitu:

- a. Tidak adanya pemberian peringatan Pegawai yang melanggar disiplin kerja seharusnya diberikan surat

peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Tujuan pemberian surat peringatan adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang dilakukannya. Lambatnya respon terhadap pelanggaran yang dilakukan pegawai akan berdampak pada kedisiplinan pegawai.

- b. Pemberian sanksi harus segera Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberika sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Jika pemberian sanksi tidak disegarkan, maka indisipliner pada pegawai akan terus dilakukannya.
- c. Pemberian sanksi yang inkonsisten Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsiten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku di instansi. Ketidakkonsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan pegawai merasakan adanya disikriminasi pegawai, ringannya sanksi, dan pengabaian disiplin.
- d. Pemberian sanksi harus impersonal Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membeda-bedakan pegawai, tua-muda, pria-wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Sementara menurut Pamungkas (2013) faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja yaitu

faktor kepribadian dan faktor lingkungan:

a. Faktor kepribadian

Faktor kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai dalam hal ini yang berkaitan langsung dengan disiplin. Sikap diharapkan akan tercermin dalam perilaku. Perubahan sikap disiplin dalam perilaku yaitu:

- 1) Disiplin karena kepatuhan: kepatuhan terhadap aturan-aturan yang didasarkan atas dasar perasaan takut. Disiplin dalam tingkat ini dilakukan semata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan atau atasan yang memiliki wewenang.
- 2) Disiplin karena identifikasi: kepatuhan aturan yang didasarkan pada identifikasi adalah adanya perasaan kekaguman atau penghargaan pada pimpinan. Pemimpin yang kharismatik adalah figur yang dihormati, dihargai, dan sebagai pusat identifikasi
- 3) Disiplin karena internalisasi: disiplin dalam tingkat ini karena pegawai mempunyai sistem nilai pribadi yang menjunjung tinggi nilai-nilai kedisiplinan.

b. Faktor lingkungan

Disiplin yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan proses belajar yang terus-menerus. Proses pembelajaran agar dapat efektif maka pimpinan yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap

positif, dan terbuka. Berdasarkan penjelasan faktor di atas, maka dapat disimpulkan banyak faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai misalnya pemberian kompensasi, keadilan bagi pegawai, pimpinan, dan lingkungan kerja.

Disiplin kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai akan ditentukan oleh sejauh mana faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap pegawai itu sendiri. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan dari Siswanto (2013:277) yang mengemukakan bahwa “Diharapkan para tenaga kerja berdisiplin adanya dorongan yang muncul dari diri sendiri dan berjalan sesuai dengan irama berputarnya program dan beban kerja perusahaan/instansi”. Organisasi menghendaki setiap kegiatan yang dilaksanakan dapat berjalan dengan lancar. Oleh karena itu organisasi juga berusaha menciptakan keteraturan didalam proses pelaksanaan kerja. Selain menjalankan fungsi pengendalian juga membentuk suatu budaya disiplin kerja.

Menurut Soejono, (1997:67) Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja antara lain :

1. Ketepatan waktu
Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik
Sikap hati-hati dalam

menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

3. Tanggung jawab yang tinggi
Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin yang baik.
4. Ketaatan terhadap aturan kantor
Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:89) mengemukakan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

7. Diciptakan kebiasaan - kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Dari pendapat tersebut bahwa faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja sangat perlu diperhatikan oleh setiap karyawan baik itu pimpinan maupun bawahan agar bersikap baik dan tidak menimbulkan pelanggaran terhadap kebijakan yang berlaku pada organisasi tersebut, seperti :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
Pemberian kompensasi merupakan salah satu cara meredam kegelisahan para karyawan, di samping banyak hal di luar kompensasi yang mendukung tegaknya disiplin kerja dalam perusahaan. Pemberian kompensasi yang mencukupi sedikit banyak akan membantu karyawan untuk bekerja dengan tenang.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan menjadi panutan untuk karyawannya. Para karyawan akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari di lingkungan kerja.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Para

karyawan akan mendapat suatu kepastian siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Perlu adanya keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuat oleh karyawan. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi dan tidak akan berbuat hal serupa.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan agar tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
Pimpinan yang memberi perhatian kepada karyawannya akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Pimpinan tersebut akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.
Menciptakan kebiasaan yang bersifat positif untuk mendukung

tegaknya disiplin karyawan dalam perusahaan yaitu dengan saling menghormati, menghargai, dan menjaga hubungan yang baik antara sesama karyawan dan juga dengan atasan dalam lingkungan kerja.

5. Indikator Disiplin Kerja

Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah kerusakan atau kehilangan peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh tidak adanya sikap kehati-hatian.

Disiplin berusaha mencegah keterlambatan dan kemalasan kerja karyawan serta berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antarkaryawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran. Disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan peraturan dan ketentuan yang telah disepakati demi terwujudnya tujuan organisasi. Karyawan yang tunduk pada ketetapan dan peraturan perusahaan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik dan sebaliknya karyawan yang sering melanggar atau mengabaikan perusahaan maka karyawan tersebut mempunyai disiplin kerja yang buruk.

Pada dasarnya banyak indikator tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi. Menurut Hasibuan, (2012:194) indikator disiplin yaitu :

1. Tujuan dan kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai rendah.
2. Balas Jasa
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka

- terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.
3. **Teladanan pimpinan**
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang kurang baik, para bawahannya pun kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.
 4. **Keadilan**
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 diyakini dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.
 5. **Pengawasan melekat (waskat)**
Pengawasan melekat ialah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai instansi. Sebab dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.
 6. **Sanksi hukuman**
Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan instansi, 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 diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai. Sanksi

hukuman harusnya tidak selalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik pegawai untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam instansi.

7. Ketegasan
Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai instansi. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan pegawai instansi. Sebaliknya, apabila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner pegawai semakin banyak karena mereka bertanggung jawab bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi. Pimpinan yang tidak tegak menindak atau menghukum pegawai yang melanggar

peraturan, sebaliknya tidak usah membuat peraturan atau tata tertib pada instansi tersebut.

8. Hubungan kemanusiaan
Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis. Dari pendapat tersebut diketahui bahwa indikator yang memengaruhi disiplin kerja karyawan pada suatu organisasi sangat perlu diperhatikan oleh setiap pihak khususnya sebagai pemimpin. Disiplin kerja diterapkan agar seluruh karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku pada organisasi tersebut. Karyawan yang berdisiplin diri dalam bekerja akan menghasilkan pekerjaan yang baik juga.

Disiplin kerja merupakan salah satu metode untuk memelihara keteraturan. Disiplin kerja berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan

tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan memberikan suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

6. Tindakan Pendisiplinan

Tindakan disiplin sangat diperlukan untuk pencapaian kinerja pegawai, karena dengan diadakan tindakan pendisiplinan pelaksanaan kerja menjadi lebih efektif dan efisien tentunya dalam penindakan disiplin pemimpin harus memberikan tindakan yang bertahap yakni mulai dari teguran sampai dengan pemberian sanksi apabila pegawai tersebut setelah diperingati tetap melakukan pelanggaran

Untuk mengkondisikan karyawan agar bisa melaksanakan tindakan disiplin maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan (Heidjrachman, dkk, 1990:239) :

1. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan didepan orang banyak agar karyawan yang bersangkutan tidak merasa malu dan sakit hati. Hal ini akan memalukan bawahan yang ditegur (meskipun mungkin memang benar bersalah) sehingga bias menimbulkan rasa dendam.
2. Pendisiplinan harus bersifat membangun Dalam pendisiplinan ini selain menunjukkan kesalahan yang telah dilakukan oleh

karyawan haruslah diikuti dengan petunjuk cara pemecahannya yang bersifat membangun, sehingga karyawan tidak merasa bingung dalam menghadapi kesalahan yang telah dilakukan dan dapat memperbaiki kesalahan tersebut.

3. Pendisiplinan dilakukan secara langsung dan segera Suatu tindakan dilakukan dengan segera setelah terbukti bahwa karyawan telah melakukan kesalahan sehingga karyawan dapat mengubah sikapnya secepat mungkin.
4. Keadilan dalam pendisiplinan Dalam tindakan pendisiplinan dilakukan secara adil tanpa pilih kasih, siapapun yang telah melakukan kesalahan harus mendapatkan tindakan disiplin secara adil tanpa membedakan
5. Pimpinan hendaknya tidak melakukan pendisiplinan sewaktu karyawan absent, Pendisiplinan hendaknya dilakukan dihadapan karyawan yang bersangkutan secara pribadi agar diat tahu telah melakukan kesalahan.
6. Setelah pendisiplinan hendaknya wajar kembali. Sikap wajar hendaklah dilakukan pemimpin terhadap karyawan yang telah melakukan kesalahan tersebut, sehingga proses kerja dapat berjalan lancar kembali dan tidak kaku dalam bersikap. Dari beberapa tindakan

pendisiplinan di atas dapat dijelaskan bahwa pendisiplinan diterapkan pada pegawai sesuai pelanggaran serta tindakan dilakukan secara efektif, karena penerapan disiplin yang tidak efektif pada pegawai akan menyebabkan pemogokan liar kerja pegawai, serta dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang berdampak pada instansi tersebut

a. Kerangka Pemikiran

Dalam melakukan penelitian karya ilmiah penulis haruslah memiliki kejelasan titik tolak dalam melakukan penelitian sebelum akhirnya melakukan penelitian ke lapangan, sebagaimana yang telah disebutkan oleh Arikunto (2010: 1), bahwa: "Siapapun boleh meneliti bahkan dengan tegas dikatakan bahwa sarjana harus dapat meneliti, karena hanya dengan penelitian ilmu dapat dikembangkan secara ilmiah". Sugiyono (2017: 60) mengatakan bahwa: "Kerangka pemikiran ini merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan".

Dalam penelitian ini penulis melihat adanya suatu permasalahan terkait disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis. Dengan demikian masalah disiplin kerja pegawai merupakan salah satu bidang kajian ilmu administrasi publik, hal ini sejalan dengan pendapat Pasolong (2010:117) yang menyatakan bahwa :

Administrasi publik adalah dimana sumberdaya dan personel publik diorganisir dan dikoordinasikan untuk

memformulasikan, mengimplementasikan, dan mengelola keputusan-keputusan dalam kebijakan publik. Dengan kata kata lain administrasi publik merupakan seni dan ilmu yang ditujukan untuk mengatur "*public affairs*" dan melaksanakan berbagai tugas yang telah ditetapkan. Dan sebagai suatu disiplin ilmu, administrasi publik bertujuan untuk memecahkan masalah masalah publik melalui perbaikan perbaikan terutama di bidang organisasi, sumberdaya manusia dan keuangan.

Dengan demikian maka sangat jelas bahwa disiplin kerja pegawai merupakan salah satu kegiatan yang dapat membantu pegawai dalam melaksanakan berbagai tugas yang telah ditetapkan dalam organisasi sehingga pegawai mampu mengelola keputusan-keputusan dalam kebijakan publik.

Pendayagunaan aparatur negara terus ditingkatkan terutama yang berkaitan dengan kualitas, efisiensi pelayanan dan pengayoman pada masyarakat serta kemampuan professional dan kesejahteraan aparat sangat di perhatikan dalam menunjang pelaksanaan tugas. Disiplin Pegawai Negeri adalah suatu landasan hukum untuk menjamin pegawai negeri dan dapat di jadikan dasar untuk mengatur penyusunan aparatur negara yang baik dan benar.

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai

dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indisipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen.

Di dalam Pasal 4 Pemerintah No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri dirumuskan bahwa :

Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

Menurut Sastrohadiwiryono, (2003 :291) menyatakan bahwa :

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya menurut Sutrisno, (2009:94) menyatakan bahwa :

Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat peneliti simpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sarana penting untuk

mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Manajemen apa saja dalam pelaksanaannya memerlukan disiplin segenap anggota organisasi. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertip dan teratur dalam organisasi.

Menurut Amriany, dkk (2004:182) menyebutkan bahwa aspek-aspek disiplin kerja yaitu:

- a. Kehadiran;
- b. Waktu kerja;
- c. Kepatuhan terhadap perintah;
- d. Kepatuhan terhadap aturan;
- e. Produktivitas kerja;
- f. Pemakaian seragam.

kerja PNS di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru dengan jumlah informan sebanyak 5 orang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Kualitatif dengan pendekatan Fenomenologi dengan memperoleh data dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi langsung dilapangan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin preventif PNS di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru sudah relevan sebab pada proses pendisiplinan preventif memiliki strategi dalam mendisiplinkan diri pegawainya. Disiplin korektif Dinas Pendidikan Kabupaten Barru juga dapat dikatakan lumayan baik sebab pada proses pendisiplinan korektif jenis

sanksi yang pernah dikeluarkan adalah peringatan secara lisan saja sebab jenis pelanggaran yang terjadi dikategorikan pelanggaran ringan sedangkan upaya peningkatan disiplin di Dinas Pendidikan Kabupaten Barru yaitu memperkuat perilaku yang baik yang dimulai dari pimpinan, Dinas Pendidikan Kabupaten Barru juga memberikan penghargaan pada Peringatan Hari Ulang Tahun RI yang sesuai mekanisme yang ada yang di nilai oleh BKD serta pimpinan juga telah melakukan sosialisasi aturan yang harus di ikuti oleh seluruh pegawai. Hal ini dilihat dari hasil penelitian peneliti yang dikaitkan dengan 3 indikator milik Handoko diantaranya Disiplin Preventif, Disiplin Korektif dan Upaya yang dilakukan.

METODE

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif yang dimaksudkan guna meneliti sejumlah data dan fakta yang diperoleh dari objek penelitian secara ilmiah, yakni penelitian yang dilakukan dengan menggunakan pendekatan rasional dan empiris, sehingga hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah (keilmuan).

Teknik pengumpulan data deskriptif diantaranya ialah penyelidikan yang menuturkan menganalisa, mengklasifikasikan, penyelidikan dengan teknik survey, dengan teknik interview, angket, observasi atau dengan teknik test, studi

kasus, studi komparative, studi waktu dan gerak analisa kuantitatif, studi kooperatif atau operasional.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pegawai dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai sumber daya aparatur negara memiliki peranan yang menentukan keberhasilan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. PNS yang mampu menjalankan peranan tersebut adalah sosok yang memiliki kompetensi yang diindikasikan dari sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik, sikap dan perilaku yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada Negara, bermoral dan bermental baik, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik, professional serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan pasal 86 yang mengatakan bahwa dalam menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas PNS wajib mematuhi aturan disiplin PNS, instansi pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PNS serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin, PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin, serta ketentuan lebih lanjut mengenai disiplin sebagaimana dimaksud pada Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 1 yang berbunyi Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah

kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menghindari larangan dan menaati kewajiban yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Peraturan disiplin PNS yang dimaksud yaitu peraturan yang mengatur saksi, larangan dan kewajiban. Apabila kewajiban-kewajiban tidak di taati atau dilanggaroleh pegawai negeri sipil.

Untuk mengetahui kedisiplinan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis maka penulis melakukan penelitian dengan menggunakan dimensi-dimensisebagai berikut :

4. Kehadiran

Untuk mengetahui kedisiplinan pegawai yang dibuktikan dengan kehadirannya maka berikut diuraikan dalam indikator-indikator sebagai berikut :

- a. Pegawai datang tepat waktu sesuai dengan yang ditentukan.

Berdasarkan hasil observasi penulis diketahui bahwa masih ditemukan pegawai yang datang kesiangan hal ini disebabkan oleh kurangnya kesadaran pegawai dalam bekerja sehingga kurang memperhatikan waktu kerja dengan baik hal ini terlihat dari buku absensi bahwa adanya pegawai yang datang kesiangan tanpa adanya keterangan.

- b. Tingkat kehadiran pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan hasil observasi dan pendapat tersebut menunjukkan bahwa tingkat kehadiran pegawai masih harus ditingkatkan karena masih adanya pegawai yang tidak masuk kerja dan tentunya hal ini akan mengganggu

kinerja organisasi dalam memberikan pelayanan kepada berbagai pihak yang membutuhkan.

5. Waktu kerja

Untuk mengetahui kedisiplinan pegawai dalam menggunakan waktu kerja maka berikut ini penulis sajikan hasil penelitian terkait dengan indikator-indikator sebagai berikut :

- a. Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan hasil observasi penulis diketahui bahwa pegawai belum dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan sehingga hasil pekerjaan tidak dapat mencapai target waktu yang telah ditentukan. Permasalahan tersebut disebabkan oleh kurangnya pemberian arahan berupa SOP kepada pegawai yang baru sehingga kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Upaya yang dilakukan oleh Kepala Dinas untuk meningkatkan kemampuan pegawai sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan yaitu dengan mengikutsertakan pegawai dalam berbagai kegiatan pelatihan maupun meminta pegawai untuk bekerjasama dengan pegawailainnya.

- b. Pegawai dapat memanfaatkan waktu kerja dengan baik.

Berdasarkan hasil observasi dan pendapat tersebut maka pegawai belum dapat memanfaatkan waktu kerja dengan baik karena kurangnya kerjasama yang terjalin baik dengan pimpinan maupun dengan sesama

pegawai sehingga pegawai kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan apalagi jika pekerjaan tersebut sedang banyak sehingga tentunya tanpa adanya kerjasama yang terjalin maka pegawai tidak akan mampu menyelesaikan pekerjaan tersebut secara optimal. Oleh karena itu maka kepala berupaya meminta pegawai lain untuk dapat membantu pegawai yang baru sehingga pegawai dapat memanfaatkan waktu kerja dengan baik.

6. Kepatuhan terhadap perintah

Untuk mengetahui kepatuhan pegawai terhadap perintah yang disampaikan oleh pimpinan maka berikut ini penulis sajikan hasil penelitian terhadap indikator-indikator sebagai berikut :

- a. Pegawai mematuhi setiap perintah yang disampaikan oleh pimpinan.

Berdasarkan hasil observasi penulis diketahui bahwa masih adanya pegawai yang belum dapat mematuhi perintah yang disampaikan oleh pimpinan sehingga pekerjaan yang diberikan tidak dapat diselesaikan secara optimal. Hal ini terlihat dari target pekerjaan yang belum dapat diselesaikan oleh pegawai karena pegawai tidak memahami pekerjaan tersebut. Oleh karena itu maka kepala telah berupaya memberikan pengarahan kepada semua pegawai agar mematuhi setiap perintah yang disampaikan oleh pimpinan sehingga pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan.

- b. Pegawai dapat bekerjasama dengan pimpinan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

Berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa kepatuhan pegawai terhadap perintah yang disampaikan masih harus ditingkatkan hal ini dikarenakan pegawai kurang menjalin kerjasama dengan baik sehingga permasalahan yang terjadi belum dapat dikomunikasikan secara langsung kepada pimpinan karena kurangnya keterbukaan dalam bekerjasama untuk menyelesaikan masalah yang terjadi. Adanya upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan yaitu dengan melakukan pendekatan kepada pimpinan ketika ada masalah sehingga dapat mempercepat proses penyelesaian masalah yang dihadapi.

7. Kepatuhan terhadap aturan

Untuk mengetahui sejauhmana kedisiplinan pegawai yang ditunjukkan dengan kepatuhannya dalam bekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan dan dapat berperilaku sesuai dengan standar berikut penulis sajikan hasil penelitian dengan indikator-indikator sebagai berikut :

- a. Pegawai dapat mematuhi setiap aturan yang ditetapkan.

Berdasarkan hasil observasi penulis diketahui bahwa masih adanya pegawai yang belum dapat mematuhi setiap aturan yang ditetapkan hal ini terlihat dari cara kerja pegawai serta tingkat ketaatan pegawai dalam bekerja yang masih kurang sehingga masih terdapat pegawai yang tidak dapat

menyelesaian target pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu maka Kepala Dinas telah berupaya agar pegawai dapat mematuhi setiap aturan yang ditetapkan yaitu dengan memberikan pengarahan serta menerapkan sanksi apabila pegawai tersebut melanggar ketentuan yang ditetapkan.

b. Pegawai berperilaku sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori tersebut menunjukkan bahwa ketaatan pegawai terhadap aturan yang ditetapkan oleh organisasi masih kurang hal ini disebabkan oleh pegawai belum dapat mematuhi setiap perintah yang ditentukan selain itu pegawai belum dapat berperilaku sesuai dengan standar yang ditetapkan sehingga masih terjadi pelanggaran- pelanggaran tata tertib yang telah ditentukan. Oleh karena itu maka dilakukan berbagai upaya agar pegawai berperilaku sesuai dengan standar yang ditetapkan hal ini dilakukan dengan bekerjasama dengan pegawai untuk saling mengingatkan sehingga standar yang ditetapkan dapat tercapai.

8. Produktivitas kerja

Untuk mengetahui sejauhmana kedisiplinan pegawai yang ditunjukkan dengan produktivitasnya dalam bekerja berikut penulis sajikan hasil penelitian dengan indikator-indikator sebagai berikut :

a. Pegawai dapat menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan.

Berdasarkan hasil observasi penulis diketahui bahwa pegawai

masih kesulitan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan sehingga menyebabkan pekerjaan yang dihasilkan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Permasalahan tersebut disebabkan oleh kurangnya pegawai memahami setiap perintah yang disampaikan dan tidak langsung menyampaikan kepada pimpinan ketika menghadapi masalah dalam menyelesaikan pekerjaan.

b. Pegawai dapat mempertanggungjawabkan setiap pekerjaan yang diselesaikannya.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja pegawai sudah optimal hal ini dibuktikan dengan tidak adanya adanya pegawai yang belum dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan target serta pegawai dapat mempertanggungjawabkan pekerjaan yang telah diselesaikannya.

9. Pemakaian seragam

Untuk mengetahui sejauh mana kedisiplinan pegawai yang ditunjukkan dengan pemakaian seragam sesuai dengan ketentuan dan dapat menggunakan seragamnya dengan rapih berikut penulis sajikan hasil penelitian dengan indikator- indikator sebagai berikut :

a. Pegawai menggunakan seragam sesuai dengan ketentuan.

Dalam hal aturan penggunaan seragam pegawai sudah menerapkannya dengan baik dan benar

hal ini berdasarkan pengamatan peneliti, bahwa para pegawai sudah mengenakan seragam yang telah ditetapkan dan pegawai juga mengetahui penggunaan seragam disetiap harinya. Adanya upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam menggunakan pakaian seragam hal ini dilakukan dengan menyediakan semua kebutuhan pakaian seragam di koperasi pegawai sehingga nanti pegawai dapat membelinya dengan mudah.

b. Pegawai menerima seragam dan memakainya dengan rapih.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori tersebut menunjukkan bahwa tidak ada pegawai yang belum memakai seragam kerja sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan meskipun organisasi belum memberikan dan menyediakan seragam kerja bagi pegawainya sehingga menyebabkan masih ada pegawai yang tidak menggunakan seragam ketika bekerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis belum sepenuhnya optimal hal ini dibuktikan dari 5 dimensi yang dijadikan alat ukur penelitian, secara umum masih rendah. Pada dimensi kehadiran diindikasikan dengan tingkat kehadiran pegawai kurang sesuai dengan ketentuan, hal ini dibuktikan dengan masih adanya pegawai yang datang kesiangan sehingga tidak tepat waktu. Selanjutnya

pada dimensi waktu kerja, diindikasikan kurangnya pegawai memperhatikan waktu kerja sehingga pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target pekerjaan yang harus diselesaikan. Demikian pula pada dimensi kepatuhan baik pada perintah maupun aturan, diindikasikan masih kurangnya kepatuhan pegawai terhadap perintah dan aturan sehingga pegawai sulit diajak bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga target pekerjaan tidak dapat dicapai secara produktif.

Meskipun terdapat beberapa hambatan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis, upaya-upaya telah dilakukan oleh Kepala Dinas pada setiap dimensinya, yakni : 1) Dimensi Kehadiran, Kepala Dinas memberikan sanksi yang tegas apabila pegawai tidak masuk kerja dengan tidak memberikan alasan yang jelas. 2) Waktu Kerja, Kepala Dinas senantiasa mengikutsertakan pegawai dalam berbagai kegiatan pelatihan maupun meminta pegawai untuk bekerjasama dengan pegawai lainnya serta menetapkan tata tertib kepada pegawai dalam bekerja sehingga dapat mengurangi pegawai yang tidak dapat memanfaatkan waktu kerja dengan baik. 3) Kepatuhan terhadap Perintah, Kepala Dinas menetapkan tata tertib kepada pegawai dalam bekerja sehingga dapat mengurangi pegawai yang tidak dapat memanfaatkan waktu kerja dengan baik. 4) Kepatuhan terhadap Aturan, Kepala Dinas telah

berupaya agar pegawai dapat mematuhi setiap aturan yang ditetapkan yaitu dengan memberikan pengarahan serta menerapkan sanksi apabila pegawai tersebut melanggar ketentuan yang ditetapkan. 5) Produktivitas Kerja, Kepala Dinas telah berupaya agar pegawai dapat menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan hal ini dilakukan dengan memberikan arahan kepada pegawai serta meminta pegawai menyampaikan setiap masalahnya secara langsung untuk mempercepat proses penyelesaian pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-buku

- Amriany dkk 2004. *Iklm Organisasi yang Kondusif Meningkatkan Kedisiplinan Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Basrowi dan Suwandi. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka. Cipta.
- Deddy, Mulyana. 2015. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. RemajaRosdakarya
- Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Gie, The Liang. 2012. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta. Liberty.
- Gouzali Saydam. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu pendekatan. Mikro*. Jakarta : Djambaran
- Hartatik, Puji, Indah , 2018, *Sumber Daya Manusia*, Jogjakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas. Jakarta: BumiAksara
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan. 1990. *Manajemen Personalialia*. Kunci. Yogyakarta: BPFE
- Ismail, Nawari. 2015. *Metodologi Penelitian Untuk Studi Islam*. Yogyakarta :Samudra Biru.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Moleong, Lexy.2014. *Metode Penelitian Kualitatif*, Edisi Revisi. PT Remaja Rosdakarya., Bandung. Muchdarsyah. 2014. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi Ismail , 2013, *Metoda Penelitian Kualitatif*, CV. Dwiputra Pustaka. Jaya,Jakarta.
- Nitisemito Alex S..2013, *Manajemen Personalialia*, Edisi Ketiga,

- Cetakan. Kesembilan, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Priodarminto. 2014. *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Siagian Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi.Aksara. Jakarta.
- Siswanto Sastrohadiwiryono. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: BumiAksara.
- Siswanto. 2013. *PengantarManajemen*, Jakarta: BumiAksara.
- Soejono. 1997. *Sistem dan Prosedur Kerja aspek disiplin kerja yang ke.2*. Jakarta: BumiAksara
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supranto, J. 2012 *Statistika*. Jakarta: Erlangga.
- Surakhmad, Winarno. 2004. *Pengantar Penelitian Ilmiah*. Bandung : Tarsito.
- Susanto, 2014. *Manajemen Strategik komprehensif*, Erlangga. Jakarta
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Undang-Undang**
Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Sumber Jurnal/Artikel**
Eva Sulastriy Anwar, 2020. *Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru*. Skripsi FISIP Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Slamet Riyadi, 2010. *Pelaksanaan Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah UMKM Propinsi Jawa Tengah*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.