

ANALISIS INDIKATOR DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR BUPATI KABUPATEN SAROLANGUN

**SYLVIA KARTIKA WULAN BHAYANGKARI¹⁾, DAHMIRI²⁾,
DIAN MALA FITHRIANI AIRA³⁾**

^{1,2,3)} Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi
email : dahmiri@unja.ac.id

ABSTRACT

This study aimed to find out the description of the discipline of Civil Servants at the Sarolangun District Bupati's Office and to analyze the discipline indicators of Civil Servants at the District Office of Sarolangun District. Research method used was survey research. The activity carried out was to examine using a questionnaire as a tool to collect data. Model In this study were observation and documentation method, and a questionnaire using Interval Scale and with a total of 107 participants. The method used was descriptive qualitative. The data analysis were carried out using a frequency research scale. Result showed that the employee discipline indicators at the Sarolangun Regent's Office were influenced by several factors, namely goals and abilities, role models, remuneration, justice, referee, punishment, assertiveness, humanitarian relations. The indicator of employee work discipline at the Sarolangun District Head Office which had lowest value was factor of punishment sanctions that fall into the category of less discipline. Indicators of work discipline of employees which had highest value were the factors of goals and abilities categorized as discipline.

Keywords: discipline, civil servants

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Bupati Kabupaten Sarolangun dan untuk menganalisis indikator disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Bupati Kabupaten Sarolangun. Metode penelitian yang akan digunakan adalah penelitian survey. Kegiatan yang dilakukan adalah meneliti dengan menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data. Model Dalam penelitian ini adalah metode observasi dan dokumentasi, dan kuisisioner dengan menggunakan Skala Interval dan dengan jumlah partisipan sebanyak 107 orang. Metode yang digunakan adalah Deskriptif Kualitatif. Teknik analisis datanya dilakukan dengan menggunakan skala penelitian frekuensi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Indikator disiplin pegawai pada Kantor Bupati Sarolangun, dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan. Indikator disiplin kerja pegawai pada Kantor Bupati Sarolangun yang memiliki nilai terendah adalah faktor sanksi hukuman yang masuk dalam kategor kurang disiplin. Indikator disiplin kerja pegawai yang memiliki nilai tertinggi adalah faktor tujuan dan kemampuan yang masuk dalam kategori disiplin.

Kata Kunci : disiplin, pegawai negeri sipil

Latar Belakang

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 30 Tahun 1980 adalah mengatur tentang peraturan disiplin pegawai. Sebuah organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta akan sukses manakala seluruh unsur sumber daya manusia yang ada didalamnya berlaku disiplin sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Dalam menjalankan roda organisasi sangat dibutuhkan keteladanan dan pembinaan disiplin dari pimpinan dalam rangka menumbuhkan kesadaran bagi para pegawai. Semakin baik disiplin pegawai maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapai. Sebuah organisasi akan sulit mencapai hasil yang optimal jika kedisiplinan para pegawai masih rendah karena akan mengganggu aktivitas organisasi yang bersangkutan.

Kantor Bupati Kabupaten Sarolangun merupakan salah satu instansi pemerintah yang berfungsi sebagai pusat pelayanan kepada masyarakat. Pelayanan publik yang diberikan sepatutnya haruslah yang berkualitas. Hal tersebut diperlihatkan dari kinerja para pegawainya. Untuk mencapai kinerja yang baik maka harus didukung oleh disiplin pegawai yang optimal sesuai dengan apa yang telah diatur dalam peraturan pemerintah tentang disiplin pegawai negeri sipil.

Ada banyak indikator yang dapat dijadikan tolok ukur kedisiplinan pegawai. Salah satu bentuk disiplin pegawai adalah kehadiran dimana pegawai harus datang dan pulang tepat pada waktunya. Indikator lain misalnya mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, baik secara sukarela maupun terpaksa. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi untuk mewujudkan tujuan organisasi. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Keberadaan Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Bupati Kabupaten Sarolangun sangat penting. Oleh karena itu manajemen sumberdaya manusia agar dapat berjalan sesuai dengan dibutuhkan apa yang diharapkan oleh lembaga. Salah satu faktor yang mempengaruhi pegawai bekerja adalah disiplin kerja dari pegawai tersebut serta adanya keteladanan pimpinan. Keteladanan pimpinan itu sendiri memiliki peran penting dalam meningkatkan disiplin pegawai selain faktor lain seperti motivasi, hukuman dan penghargaan.

Menurut Martoyo (2007), manajemen adalah Suatu kerja sama orang-orang untuk mencapai suatu tujuan yang telah disepakati bersama dengan sistematis, efisien dan efektif. Menurut Sihotang (2007) manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian usaha - usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya lain yang ada dalam organisasi, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Sihotang (2007) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan, seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah, dan organisasi yang bersangkutan.

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat

dicapainya. Tanpa disiplin yang baik sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal (Fathoni, 2006) . Dalam Kamus besar Bahasa Indonesia (KBBI), Tahun 1991 Disiplin adalah ketaatan (kepatuhan) pada peraturan (tata tertib dan sebagainya). Menurut Handoko (1987) Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar – standar organisasional. Menurut Mukijat (2000) Pegawai adalah elemen penduduk yang membantu masyarakat, dengan jalan menyediakan sesuatu kombinasi energi dan intelegasi bagi proses produksi.

Menurut Hasibuan (2002) Indikator kedisiplinan kerja yang dapat mempengaruhi kedisiplinan ialah tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, waskat, sanksi hukuman, keadilan, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Indikator–indikator yang memenuhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, yaitu Tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.

Hasil survey awal yang dilakukan ditemukan bahwa banyak indikator yang dapat dijadikan dasar untuk melihat tingkat kedisiplinan pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Sarolangun. Oleh krena itu untuk mengkaji lebih mendalam tentang indikator disiplin PNS pada Kantor Bupati Kabupten Sarolangun, maka menarik melakukan penelitian dengan tema “Analisis Indikator Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Bupati Kabupaten Sarolangun”.

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui gambaran disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Bupati Kabupaten Sarolangun dan untuk menganalisis indikator disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Bupati Kabupaten Sarolangun.

METODE PENELITIAN

Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin baik hasil menghitung ataupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif dan karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jenis yang ingin di pelajari sifat-sifat (Sudjana,1992).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Bupati Kabupaten Sarolangun sebanyak 107 orang. Menurut Arikunto (2004) apabila jumlah populasinya kurang dari 100 responden maka boleh seluruh populasi di jadikan sampel dan apabila jumlah populasinya lebih dari 100 responden maka sampelnya bisa diambil mulai dari 10%, 15%, dan 20% dan seterusnya dari jumlah populasi.

Metode Pengumpulan Data yang digunakan adalah studi kepustakaan (library research) dan studi lapangan. Untuk memperoleh data peneliti langsung mendatangi PNS pada Kantor Bupati Sarolangun sebagai objek penelitian. Adapun teknik pengambilan data yang dilakukan adalah pengamatan (Observasi), wawancara (interview) dan penyebaran kuisisioner.

Dengan jawaban responden yang dipilih, Setiap jawaban responden atas masing-masing pernyataan akan dinilai dengan menggunakan kuisisioner yang di minta untuk mengisi setiap pernyataan dengan memberikan skors:

Sangat setuju (SS)	: Skor 5
Setuju (S)	: Skor 4
Kurang Setuju (KS)	: Skor 3

Tidak Setuju : Skor 2
Sangat Tidak Setuju (STS): Skor 1

Metode Analisis

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Deskriptif yaitu metode yang melakukan analisis data dan informasi yang diperoleh dengan cara membandingkannya dengan teori-teori yang dilakukan sebagian acuan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti pada Kantor Bupati Sarolangun.

Instrumen ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengatur sikap, pendapat dan potensi seseorang atau kelompok fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel pada penelitian (Durianto, 2001).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Indikator Disiplin Kerja Pegawai Kantor Bupati Sarolangun

1. Tujuan Dan Kemampuan

Didalam menjalankan Disiplin pegawai Kantor Bupati Sarolangun terhadap Indikator Tujuan dan Kemampuan rata-rata skor dari persepsi pegawai terhadap tujuan dan kemampuan yang mereka terima adalah sebesar 352. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin pegawai Kantor Bupati Sarolangun dalam kategori Disiplin.

Pada Pernyataan pertama, yaitu selalu tegas berdasarkan peraturan, tanggapan responden termasuk dalam kategori Disiplin dengan skor sebesar 381, pada pernyataan kedua termasuk dalam kategori Kurang Disiplin dengan skor sebesar 326. Pada pernyataan ketiga termasuk dalam kategori Disiplin dengan skor sebesar 350. Hal ini berarti tujuan yang dibebankan kepada karyawan sudah sesuai dengan kemampuan, dimana pimpinan menetapkan tujuan yang sudah jelas dan ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.

2. Teladan Pimpinan

Didalam menjalankan Disiplin pegawai Kantor Bupati Sarolangun terhadap Indikator Teladan Pimpinan diperoleh rata-rata skor dari persepsi pegawai terhadap Teladan pimpinan yang mereka terima adalah sebesar 336. Hal ini menunjukkan tingkat disiplin pegawai Kantor Bupati Sarolangun dalam kategori kurang disiplin.

Pada Pernyataan pertama tanggapan responden termasuk dalam kategori kurang dengan skor sebesar 333, pada pernyataan kedua termasuk dalam kategori kurang disiplin dengan skor sebesar 329. Pada pernyataan ketiga termasuk dalam kategori disiplin dengan skor sebesar 347. Hal ini berarti Dengan teladan pimpinan yang baik kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Pimpinan harus dapat memberikan contoh yang baik, jujur, adil, serta sesuai antara perkataan dengan perbuatan.

3. Balas Jasa

Didalam menjalankan Disiplin pegawai Kantor Bupati Sarolangun terhadap Indikator Balas Jasa diperoleh rata-rata skor dari persepsi pegawai terhadap Balas Jasa yang mereka terima adalah sebesar 339 artinya masuk kategori disiplin. Hal ini menunjukkan tingkat disiplin pegawai pada Kantor Bupati Sarolangun dalam kategori disiplin.

Pada Pernyataan pertama tanggapan pegawai termasuk dalam kategori kurang disiplin dengan skor sebesar 336, pada pernyataan kedua termasuk dalam kategori disiplin dengan skor sebesar 348. Pada pernyataan ketiga termasuk dalam kategori kurang disiplin dengan skor sebesar 334. Hal ini berarti balas jasa yang diterima pegawai sesuai dengan kemampuan yang di miliki. Karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai kepada pekerjaannya.

4. Keadilan

Didalam menjalankan Disiplin pegawai Kantor Bupati Sarolangun terhadap Indikator Keadilan rata-rata skor dari persepsi pegawai terhadap Keadilan yang mereka terima adalah sebesar 330. Hal ini menunjukkan tingkat disiplin pegawai pada Kantor Bupati Sarolangun dalam kategori kurang disiplin.

Pada Pernyataan pertama tanggapan responden termasuk dalam kategori kurang disiplin dengan skor sebesar 326, pada pernyataan kedua termasuk dalam kategori kurang disiplin dengan skor sebesar 332. Pada pernyataan ketiga termasuk dalam kategori kurang disiplin dengan skor sebesar 333. Hal ini berarti keadilan yang diterapkan pimpinan masih kurang baik, sehingga pimpinan harus bersikap adil kepada semua pegawai.

5. Waskat

Didalam menjalankan Disiplin pegawai pada Kantor Bupati Sarolangun terhadap Indikator Waskat rata-rata skor dari persepsi pegawai terhadap waskat yang mereka terima adalah sebesar 314. Hal ini menunjukkan tingkat disiplin pegawai pada Kantor Bupati Sarolangun dalam kategori kurang disiplin.

Pada Pernyataan pertama tanggapan responden termasuk dalam kategori kurang disiplin dengan skor sebesar 321, pada pernyataan kedua termasuk dalam kategori kurang disiplin dengan skor sebesar 310. Pada pernyataan ketiga termasuk dalam kategori kurang disiplin dengan skor sebesar 312. Hal ini berarti pegawai belum merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya. Sebagai pemimpin yang baik seharusnya menciptakan kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan, maka akan terwujudlah kerja sama yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbinanya kedisiplinan pegawai yang baik.

6. Sanksi Hukuman

Didalam menjalankan Disiplin pegawai pada Kantor Bupati Sarolangun terhadap Indikator Sanksi rata-rata skor dari persepsi pegawai terhadap Sanksi Hukuman yang mereka terima adalah sebesar 312. Hal ini menunjukkan tingkat disiplin pegawai pada Kantor Bupati Sarolangun dalam kategori telah kurang disiplin.

Pada Pernyataan pertama tanggapan responden termasuk dalam kategori kurang disiplin dengan skor sebesar 320, pada pernyataan kedua termasuk dalam kategori kurang disiplin dengan skor sebesar 305. Pada pernyataan ketiga termasuk dalam kategori kurang disiplin dengan skor sebesar 311. Sanksi hukuman sudah ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman hendaknya bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan.

7. Ketegasan

Didalam menjalankan Disiplin pegawai pada Kantor Bupati Sarolangun terhadap Indikator Ketegasan rata-rata skor dari persepsi pegawai terhadap Ketegasan yang

mereka terima adalah sebesar 327. Hal ini menunjukkan tingkat disiplin pegawai pada Kantor Bupati Sarolangun dalam kategori kurang disiplin.

Pada Pernyataan pertama tanggapan responden termasuk dalam kategori kurang disiplin dengan skor sebesar 332, pada pernyataan kedua termasuk dalam kategori kurang disiplin dengan skor sebesar 319. Pada pernyataan ketiga termasuk dalam kategori kurang disiplin dengan skor sebesar 330. Hal ini berarti pemimpin kurang tegas kepada pegawai yang melakukan kesalahan. Apabila seorang pimpinan kurang tegas, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya.

8. Hubungan Kemanusiaan

Didalam menjalankan Disiplin pegawai pada Kantor Bupati Sarolangun terhadap Indikator Hubungan kemanusiaan rata-rata skor dari persepsi pegawai terhadap Hubungan Kemanusiaan yang mereka terima adalah sebesar 337. Hal ini menunjukkan tingkat disiplin pegawai pada Kantor Bupati Sarolangun dalam kategori Kurang disiplin.

Pada Pernyataan pertama tanggapan responden termasuk dalam kategori kurang disiplin dengan skor sebesar 337, pada pernyataan kedua termasuk dalam kategori kurang disiplin dengan skor sebesar 333. Pada pernyataan ketiga termasuk dalam kategori disiplin dengan skor sebesar 340. hal ini berarti hubungan kemanusiaan yang terjalin sudah baik. Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

Rekapitulasi Indikator Disiplin Kerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Sarolangun

Indikator disiplin kerja pegawai Kantor Bupati di Kabupaten Sarolangun, sangat mempengaruhi kinerja. Untuk mengetahui Indikator Disiplin Kerja pegawai Kantor Bupati di Kabupaten Sarolangun dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. Rekapitulasi Indikator Disiplin Kerja

No	Faktor- Faktor Disiplin Kerja	Skor	Kategori
1	Tujuan dan Kemampuan	352	Disiplin
2	Teladan Pimpinan	336	Kurang disiplin
3	Balas Jasa	339	Disiplin
4	Keadilan	330	Kurang disiplin
5	Waskat	314	Kurang disiplin
6	Sanksi Hukuman	312	Kurang disiplin
7	Ketegasan	327	Kurang disiplin
8	Hubungan Kemanusiaan	337	Kurang disiplin
Jumlah		2647	Kurang disiplin
Rata - rata		331	

Sumber : Data diolah 2018

Berdasarkan tabel 1, menunjukkan bahwa Indikator disiplin kerja pegawai pada Kantor Bupati Sarolangun yang memiliki nilai terendah adalah faktor sanksi hukuman dengan skor 312 yang dikategorikan kurang disiplin. Hal ini menggambarkan bahwa salah satu faktor yang paling dominan yang mengakibatkan disiplin kerja pegawai

dikategorikan kurang disiplin adalah faktor sanksi hukuman. Indikator disiplin kerja pegawai pada Kantor Bupati Sarolangun yang memiliki nilai tertinggi adalah faktor Tujuan dan Kemampuan dengan skor 352 yang dikategorikan disiplin.

Dari tabel rekapitulasi tersebut secara keseluruhan diperoleh rata-rata skor senilai 331 yang dikategorikan kurang disiplin.

Kesimpulan

Indikator disiplin pegawai pada Kantor Bupati Sarolangun, dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan.

Indikator disiplin kerja pegawai pada Kantor Bupati Sarolangun yang memiliki nilai terendah adalah faktor sanksi hukuman dengan skor 312 yang dikategorikan kurang disiplin.

Indikator disiplin kerja pegawai pada Kantor Bupati Sarolangun yang memiliki nilai tertinggi adalah faktor Tujuan dan Kemampuan dengan skor 352 yang dikategorikan disiplin.

Saran

Pimpinan dituntut untuk bersikap tegas dalam menindak pegawai yang melanggar peraturan. Berikan sanksi yang sesuai dengan kesalahan yang telah mereka lakukan. Pemimpin yang tegas akan disegani oleh pegawai yang lain.

Pemimpin harus mampu menjadi panutan bagi pegawai. Pemimpin yang mampu dijadikan sebagai panutan dapat meningkatkan disiplin pegawai juga. Karena pegawai akan mengikuti apa yang dilihatnya dari pemimpin mereka. Bila pemimpin memberikan contoh yang baik, maka baik pula lah perilaku pegawainya, demikian juga sebaliknya jika pemimpinnya memberi contoh yang kurang baik maka akan diikuti oleh bawahannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2004. *Prosedur Penelitian*. Edisi Revisi VI. PT.Rineka Cipta. Jakarta
- Durianto (2001) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Fathoni, Abdurrahmat, (2006) *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta
- Flippo, B. Edwin, (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Hasibuan, S.P. Malayu, (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Handoko, T. Hani, 2009. *Manajemen*, Yogyakarta : Edisi II, BPFE – Yogyakarta.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (2003) Penerbit Balai Pustaka, Jakarta
- Moekijat. 2000. *Dasar-dasar Motivasi*. Pionir Jaya , Bandung.
- Martoyo, Susilo. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bpfe Yogyakarta, Yogyakarta.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Republik Indoneisa..
- Sihotang A., (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta
- Sudjana. 2004. *Metode Statistika*. Bandung : Tarsito.