

**ANALISIS DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR PUSAT PELATIHAN
DAN PENGEMBANGAN DAN KAJIAN MANAJEMEN PEMERINTAHAN
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA MAKASSAR**

RIFDHA ALYA FAIZAL

E011201006



PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI PUBLIK

DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

2024



Optimized using
trial version
www.balesio.com



UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Rifdha Alya Faizal
Nim : E011201006
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Judul : Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan kajian Manajemen Pemerintahan Lembaga Administrasi Negara

Telah diperiksa oleh Pembimbing dan dinyatakan sesuai dengan saran Tim Penguji Skripsi, Departemen Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin.

Makassar, 06 Mei 2024

Menyetujui
Pembimbing Tugas Akhir

Dr. Nurdin Nara, M.Si
NIP.196309031989031002

Mengetahui
Ketua Departemen Ilmu Administrasi,

Prof. Dr. Alwi, M.Si
NIP.196310151989031006



**DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR PUSAT PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN
DAN KAJIAN MANAJEMEN PEMERINTAHAN LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
MAKASSAR**

RIFDHA ALYA FAIZAL

E011201006

Skripsi

Telah dipertahankan didepan Panitia Ujian Sarjana Administrasi Publik pada 05 Juni 2024
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat
kelulusan pada

UNIVERSITAS HASANUDDIN
Program Studi Administrasi Publik
Departemen Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu
Politik Makassar

Mengesahkan
Pembimbing Tugas Akhir

Dr. Nurdin Nara, M.Si
NIP.196012311986011005

Mengetahui
Ketua Departemen Ilmu Administrasi,



Prof. Dr. Alwi, M.Si
NIP.196310151989031006



PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI DAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Dengan ini saya menyatakan bahwa, skripsi berjudul "Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Kajian Manajemen Pemerintahan Lembaga Administrasi Negara" adalah benar karya saya dengan arahan dari pembimbing (Dr. Nurdin Nara, M.Si) Karya ilmiah ini belum diajukan dan tidak sedang diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi mana pun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka skripsi ini. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan skripsi ini adalah karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut berdasarkan aturan yang berlaku. Dengan ini saya melimpahkan hak cipta (hak ekonomis) dari karya tulis saya berupa skripsi ini kepada Universitas Hasanuddin.

Makassar, 06 Mei 2024

Yang menyatakan,



Rifdha Alya Faizal
E011201006



UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta karunia, sehingga akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, penyelesaian skripsi ini tidak terwujud. Oleh karena itu, dengan ketulusan dan kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada Dr.Nurdin Nara, M.Si sebagai dosen pembimbing, Rizal Pauzi, S.Sos, M.Si sebagai dosen penguji 1, dan Adnan Nasution, S.Sos, M.Si sebagai dosen penguji 2 atas bimbingan dan arahan yang diberikan. Seluruh dosen Departemen Ilmu Administrasi dan seluruh Staff Departemen Ilmu Administrasi, terima kasih atas ilmu yang diberikan selama perkuliahan dan pelajaran-pelajaran hidup lainnya yang sangat berharga. Kepada bapak Erman Fahrudin, S.Si dan seluruh pegawai Puslatbang KMP LAN, terima kasih atas kesediaan dan bantuan selama penulis melakukan penelitian dan pengambilan data.

. Kepada kedua orang tua tercinta, bapak Faizal Jafri dan ibu Asni serta kakak tersayang M. Roif Dzamir Faizal terima kasih atas doa, kasih sayang, dukungan, kerja keras, dan pengorbanannya hingga penulis menyelesaikan pendidikan, gelar sarjana ini penulis persembahkan untuk kalian.

Kepada sahabat tercinta, untuk 24/7 (rara, nanda, sukma, dini), untuk magang ceunah (cyndi, yulis, musda), serta calon mantu mama aji (rara, cyndi, yulis, musda, ipa, echa, tuti, malika, mustik, nunay), terima kasih sudah menjadi rumah kedua, tempat berbagi keluh kesah, menghibur, dan mendukung penulis selama menjalani pendidikan. Sukses untuk kalian selalu.

Kepada teman-teman PENA 2020, terima kasih sudah menjadi tempat belajar, melepas penat, berbagi suka duka selama proses perkuliahan. Kepada teman-teman HUMANIS FISIP UNHAS, sobat DMB ceria 2 periode (fahmi, yola, wina, firna) terima kasih atas pengalaman dan pembelajaran luar biasa yang diciptakan selama kepengurusan dan sudah memberi warna pada dunia perkuliahan. Kepada teman-teman posko titipan (tina, ara, ali, aul, tia, fiqah, ratu, vito, patul, wais), terima kasih atas pengalaman dan kenangan manis di akhir masa perkuliahan. Terima kasih kepada semua pihak yang terlibat yang yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Terakhir, terima kasih juga sebesar-besarnya untuk diri sendiri karena sudah berjuang dan tidak menyerah hingga titik ini. Apresiasi sebesar-besarnya karena bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri. Tetap bersyukur dan rendah hati.

Penulis,



Rifdha Alya Faizal

ABSTRAK

Rifdha Alya Faizal (E011201006). Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Manajemen Pemerintahan Lembaga Administrasi Negara, 50 Halaman + 3 Gambar + 5 Tabel + 21 Daftar Pustaka + Lampiran + Dibimbing oleh Dr. Nurdin Nara, M.Si.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan Disiplin kerja pegawai pada kantor Pusat Pelatihan dan pengembangan dan Manajemen Pemerintahan Lembaga Administrasi Negara Makassar, yang dilatarbelakangi oleh hasil observasi peneliti terkait masih ada pegawai yang tidak disiplin dalam hal ini terkait waktu kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode wawancara, observasi, dan studi dokumen. Untuk melihat bagaimana disiplin kerja pegawai pada kantor Pusat pelatihan dan pengembangan dan Manajemen Pemerintahan Lembaga Administrasi Negara Makassar menggunakan teori Robbins (2005) mengenai disiplin kerja yang mempunyai tiga indikator yaitu disiplin waktu, disiplin peraturan, dan disiplin tanggung jawab. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai pada kantor Pusat pelatihan dan pengembangan dan Manajemen Pemerintahan Lembaga Administrasi Negara Makassar sudah cukup baik. Berdasarkan teori Robbins (2005). Pada indikator disiplin waktu, pegawai belum cukup baik karena pegawai masih sering melanggar dalam hal ketepatan waktu dan sudah cukup baik dalam penggunaan jam kerja. Pada indikator disiplin peraturan, pegawai sudah cukup baik karena pegawai sudah paham dan taat terhadap peraturan dan kebijakan disiplin kerja yang ada serta menjalankan mekanisme sanksi pelanggaran sebagaimana mestinya, walaupun pegawai masih ada yang melanggar aturan disiplin kerja, tetapi masih dalam kategori ringan dan sanksi tetap berjalan untuk memberi hukuman kepada pegawai agar tidak mengulangi perbuatan serupa. Pada indikator disiplin tanggung jawab, pegawai sudah baik karena pegawai sudah bertanggung jawab pada tugas dan juga pegawai sudah paham terhadap pekerjaannya.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Pegawai



ABSTRACT

Rifdha Alya Faizal (E011201006). Employee Work Discipline at the Head Office for Training and Development and Government Management of State Administration Institutions, 50 Pages + 3 Pictures + 5 Tables + 21 Bibliography + Attachments + Supervised by Dr. Nurdin Nara, M.Si.

The purpose of this research is to find out and describe the work discipline of employees at the Central Office for Training and Development and Government Management of State Administration Institutions, which is based on the results of researchers' observations regarding the fact that there are still employees who are not disciplined in this case regarding working time. This research uses a qualitative approach with interview, observation and document study methods. To see how employee work discipline at the Central Office for Training and Development and Government Management at State Administrative Institutions uses Robbins' (2005) theory regarding work discipline which has three indicators, namely time discipline, regulatory discipline, and responsibility discipline. The results of the research show that the work discipline of employees at the Central Office for Training and Development and Government Management of State Administrative Institutions is quite good. Based on Robbins' theory (2005). In terms of time discipline indicators, employees are not good enough because employees still often violate punctuality and are quite good at using working hours. In terms of regulatory discipline indicators, employees are quite good because employees understand and obey existing work discipline regulations and policies and carry out violation sanctions mechanisms as appropriate, although there are still employees who violate work discipline rules, but they are still in the mild category and sanctions continue to apply. to punish employees so that they do not repeat similar actions. In terms of responsibility discipline indicators, employees are good because employees are responsible for their duties and employees understand their work.

Keywords: Work Discipline, Employees



DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
	Erro
r! Bookmark not defined.	
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
UCAPAN TERIMA KASIH.....	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Tinjauan Teori.....	5
1.3 Rumusan Masalah.....	9
1.4 Tujuan Penelitian.....	9
1.5 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II METODE PENELITIAN.....	11
2.1 Pendekatan Penelitian.....	11
2.2 Fokus Penelitian.....	11
2.3 Lokasi Penelitian.....	12
2.4 Informan Penelitian.....	13
2.5 Teknik Pengumpulan Data.....	13
2.6 Sumber Data.....	14
is Data.....	14
PEMBAHASAN.....	15
I.....	15
uran.....	18



3.3 Disiplin Tanggung Jawab.....	21
BAB IV PENUTUP.....	26
4.1 Kesimpulan.....	26
4.2 Saran.....	26
DAFTAR PUSTAKA.....	28
LAMPIRAN.....	30



DAFTAR GAMBAR

1.1 Jumlah Pegawai Terlambat Masuk Tahun 2023.....	4
1.2 Jumlah Pegawai Cepat Pulang Tahun 2023	4
1.3 Kerangka Pikir	9



DAFTAR TABEL

2.1 Fokus Penelitian.....	12
2.2 Informan Penelitian.....	13
3.1 Disiplin Waktu.....	18
3.2 Disiplin Peraturan.....	21
3.3 Disiplin Tanggung Jawab.....	24



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftra Riwayat Hidup.....	31
Lampiran 2 Surat Keterangan Izin Melakukan Penelitian dari DPMPTSP Sulawesi Selatan.....	32
Lampiran 3 Surat Keterangan Selesai Penelitian.....	33
Lampiran 4 Dokumentasi.....	34
Lampiran 5 Logbook Penelitian.....	38



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi sumber daya manusia memiliki peran penting. Kedudukannya jauh dari sekedar alat produksi dan penggerak aktivitas organisasi, sumber daya manusia memiliki andil menentukan maju atau berkembangnya suatu organisasi. Kemajuan suatu organisasi ditentukan pada kualitas dan kapabilitas orang-orang yang terlibat didalamnya, disemua jenis organisasi, organisasi pemerintah, bisnis, dan nirlaba (Handoko, 2015) dalam Rizal dan Radiman (2019). Kualitas suatu individu sebagai tenaga kerja merupakan aset utama dalam proses pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan hasil kerja yang optimal sesuai dengan sasaran kerjanya. Individu sebagai tenaga kerja atau pegawai adalah sumber daya yang vital bagi suatu organisasi karena mereka memiliki energi dan inovasi yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi dalam mencapai tujuan.

Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja untuk menjalankan setiap aktivitas yang ada di perusahaan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, rasio, rasa, dan krasa. Semua potensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan (Sutrisno, 2009). Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Begitu juga halnya dengan organisasi pemerintahan, organisasi pemerintahan juga akan menghadapi perubahan eksternal dan ini harus dapat diatasi dengan peningkatan kinerja organisasi yang beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang ada agar tidak hanya tetap bertahan tetapi tetap juga memiliki kinerja yang baik (Sutrisno, 2009).

Pegawai merupakan sumber daya yang terpenting dalam manajemen organisasi, baik organisasi publik atau organisasi swasta. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang menggerakkan jalannya organisasi, tanpa adanya sumber daya manusia, sumber daya lainnya tidak akan dapat bekerja sebagaimana fungsinya dalam menunjang pekerjaan. Pada saat yang kinerja dari sumber daya manusia sendiri harus dikelola dengan baik agar dapat berkontribusi sesuai dengan fungsi dan tugasnya yang dalam organisasi (Daryanto & Abdullah, 2013) dalam Ramvita. Pegawai merupakan salah satu bagian penting dari suatu pemerintahan, keberhasilan dari suatu organisasi dapat dilihat dari wainya. Pegawai selalu dituntut untuk memberikan yang terbaik



demikian mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi. Untuk mendapatkan hasil yang maksimal suatu organisasi memberikan aturan-aturan yang harus ditaati oleh pegawainya dengan tujuan untuk mendisiplinkan pegawai.

Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah pembinaan disiplin kerja yang dimaksudkan agar SDM dapat menaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab terhadap norma, peraturan, dan kebijakan yang berlaku dalam organisasi/perusahaan baik tertulis ataupun tidak (Sastrohadiwiryo & Syuhada, 2021) dalam Ramvita dkk (2023).

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil untuk memenuhi ketentuan Pasal 86 ayat (4) UU 5/2014 tentang Aparatur Sipil Negara telah ditetapkan dan di undangkan pada tanggal 31 Agustus 2021. PP 94/2021 bertujuan untuk mewujudkan PNS yang berintegras moral, profesional, dan akuntabel sehingga dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin. Penegakan disiplin dapat mendorong PNS untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja serta berintegritas moral menjadi pertimbangan dalam pengembangan karier.

Menurut Sinambela (2016) dalam Syawal (2021) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Sedangkan menurut Hasibuan (2019) disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Faktor yang sangat penting untuk mencapai suatu tujuan dalam organisasi adalah disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang akan dicapai.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006) dalam Farida dan Hartono (2016) mengatakan Kedisiplinan diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Kesadaran setiap individu untuk melaksanakan setiap peraturan dan norma- norma yang berlaku dalam organisasi merupakan gambaran terhadap pelaksanaan disiplin, karena tanpa adanya kesadaran tersebut akan sulit untuk melaksanakan disiplin dalam bekerja. Peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan terhadap pegawai satu kesatuan yang tak terpisahkan. Demikian halnya jika ak berjalan dengan baik akan mengakibatkan tindakan disipliner <an organisasi dan pegawai itu sendiri. Disiplin kerja merupakan embangan kontruksi bagi pegawai yang berkepentingan karena ditunjukkan pada tindakan bukan pada individunya. Disiplin kerja <an proses latihan bagi pegawai agar mereka dapat memperoleh



kontrol diri dan bekerja lebih efektif. Ketepatan waktu, ketaatan terhadap tugas, dan pemanfaatan sarana adalah beberapa contoh disiplin. Lembaga-lembaga saat ini sangat membutuhkan pegawai yang berdisiplin tinggi untuk berkembang dengan maju sesuai dengan paradigmanya.

Lembaga Administrasi Negara merupakan Lembaga Pemerintah Nonkementerian (LPKN) yang didirikan tahun 1957 untuk melaksanakan tugas Pemerintahan di bidang administrasi negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kantor pusat LAN berlokasi di Jakarta Pusat dan memiliki 4 kantor yang berlokasi diluar Jakarta Pusat, yaitu Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi Aparatur sipil Negara di Jatinangor, Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Kajian Manajemen pemerintahan di Makassar, Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Kajian Desentralisasi dan Otonomi daerah di Samarina, dan Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Kajian Hukum Administrasi Negara di Banda Aceh. Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Kajian Manajemen Pemerintahan di Makasssar yang menjadi lokus penulis dalam penelitian ini dan memiliki tugas dan fungsi melaksanakan pelatihan dan pengembangan ASN, serta pengkajian dibidang manajemen pemerintahan. Oleh karena itu, membutuhkan kerja pegawai yang disiplin dan berkapasitas. Instansi pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas negara sebagai bentuk pelayanan terhadap banyak orang. Tujuan instansi pemerintah dapat tercapai apabila mampu mengolah, menggerakkan, dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien.

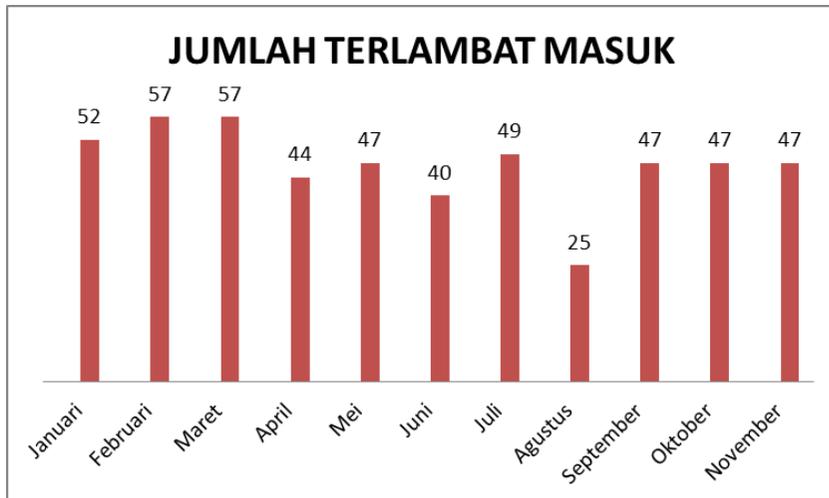
Berdasarkan hasil penelitian yang disusun oleh Askani dan Densi (2018) yang berjudul Analisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Selebar Kota Bengkulu mendapatkan bahwa penegakan aturan disiplin PNS dalam menaati kewajiban masih rendah khususnya terhadap jam kerja. Berkenaan pegawai yang menghindari larangan telah dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku dengan tidak menerima pemberian apapun baik yang berhubungan dengan pekerjaan maupun jabatannya, tidak mempersulit pihak yang dilayani, serta mengusulkan pegawai guna dinaikkan jabatannya berdasarkan syarat-syarat dan ketentuan yang berlaku. Adapun penerapan sanksi yang berlaku di kantor Kecamatan Selebar Kota Bengkulu pada aturan disiplin PNS pada saat itu yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, dimana pemberian sanksi disesuaikan dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai indisipliner.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti pada kantor Puslatbang Makassar yakni berdasarkan hasil wawancara pegawai yang telah dilakukan, masih ada beberapa fenomena yang terjadi dalam hal disiplin pegawai seperti kehadiran pegawai yang tidak tepat waktu masuk kantor, kekurangan personil dalam melaksanakan suatu tugas, dan waktu yang tidak selesai sesuai target waktu yang telah ditentukan.



Menurut data dari kantor Puslatbang KMP LAN Makassar, jumlah pegawai sebanyak 66 pegawai. Jumlah pegawai terlambat dan pegawai yang cepat pulang pada tahun 2023 terlihat pada tabel dibawah.

Gambar 1.1 Jumlah Pegawai Terlambat Masuk Tahun 2023



Sumber : Absensi Pegawai Puslatbang KMP LAN Makassar 2023

Berdasarkan bagan diatas diketahui bahwa pada bulan Agustus jumlah pegawai yang terlambat masuk relatif rendah yaitu 37% dan pada bulan Februari dan Maret pegawai yang terlambat masuk relatif tinggi mencapai 86%.

Gambar 1.2 Jumlah Pegawai Cepat Pulang Tahun 2023



Sumber : Absensi Pegawai Puslatbang KMP LAN Makassar 2023

Berdasarkan bagan diatas diatas diketahui bahwa jumlah pegawai cepat pulang pada bulan Februari dan Mei relatif rendah yaitu 4% dan pada bulan Januari pegawai cepat pulang relatif tinggi mencapai 13%.

Melihat fenomena keterlambatan pegawai dan pegawai yang cepat pulang di kantor Puslatbang KMP LAN Makassar tentunya disiplin kerja pegawai sangat dibutuhkan dalam hal ketaatan waktu. Serta disiplin kerja mempengaruhi gairah semangat kerja pegawai dengan menunjukkan sikap taat baik dalam segi waktu datang, waktu pulang, dan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat menghasilkan kinerja sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Analisis Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Kajian Manajemen Pemerintahan LAN Makassar”

1.2 Tinjauan Teori

Pada dasarnya terdapat berbagai teori dalam disiplin kerja. Misalnya indikator disiplin kerja yang dikemukakan oleh Hasibuan (2009), diantaranya :

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan 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 karyawan rendah.

2. Teladan pimpinan

Teladan pemimpin sangat berperan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan 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 baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik, para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplin karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan perusahaan atau pekerjaanya. Jika kecintaan karyawan semakin adap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. wujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus an jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin



baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. 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/hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, pengawasan dari atasannya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat / ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik / buruknya kedisiplinan karyawan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada karyawan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Dalam hal ini, terdapat juga konsep disiplin kerja yang dikemukakan oleh (Sugeng, 2019) diantaranya terdapat tiga jenis-jenis disiplin kerja, yaitu :



1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif yaitu disiplin yang bertujuan untuk mencegah pegawai berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan. Tindakan tersebut mendorong pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan perilaku yang diinginkan dari instansi diusahakan pencegahan jangan sampai pegawai berperilaku negatif sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri pegawai. Keberhasilan penerapan pendisiplinan pegawai (disiplin preventif) terletak pada disiplin pribadi pegawai di instansi. Dalam hal ini terdapat tiga hal yang perlu mendapat perhatian manajemen didalam penerpan disiplin pribadi, yaitu :

- a. Pegawai di instansi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang menjadi miliknya.
- b. Pegawai perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksudkan seyogyanya disertai oleh informasi yang lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif.
- c. Pegawai didorong, ,menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam rangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh pegawai di instansi,

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif yaitu disiplin yang bertujuan agar pegawai tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan. Jika ada pegawai yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan kepadanya dikenakan sanksi secara bertahap. Bila dalam instruksinya seorang pegawai dari unit kelompok kerja memiliki tugas yang sudah jelas dan sudah mendengarkan masalah yang perlu dilakukan dalam tugasnya, serta pimpinan sudah mencoba untuk membantu melakukan tugasnya secara baik, dan pimpinan memberikan kebijaksanaan kritikan dalam menjalankan tugasnya, namun seorang pegawai tersebut masih tetap gagal untuk mencapai standar kriteria tata tertib, maka sekalipun agak enggan, maka perlu untuk memaksa dengan menggunakan tindakan korektif, sesuai aturan disiplin yang berlaku. Tindakan sanksi korektif seyogyanya dilakukan secara bertahap, mulai dari yang paling ringan hingga yang paling berat. Menurut sayles dan Strauss dalam Agustini (2019) menyebutkan empat tahap

in sanksi korektif, yaitu :

1. Teguran lisan
2. Teguran tulisan
3. Tindakan pemberhentian sementara
4. Pemecatan



3. Disiplin Progresif

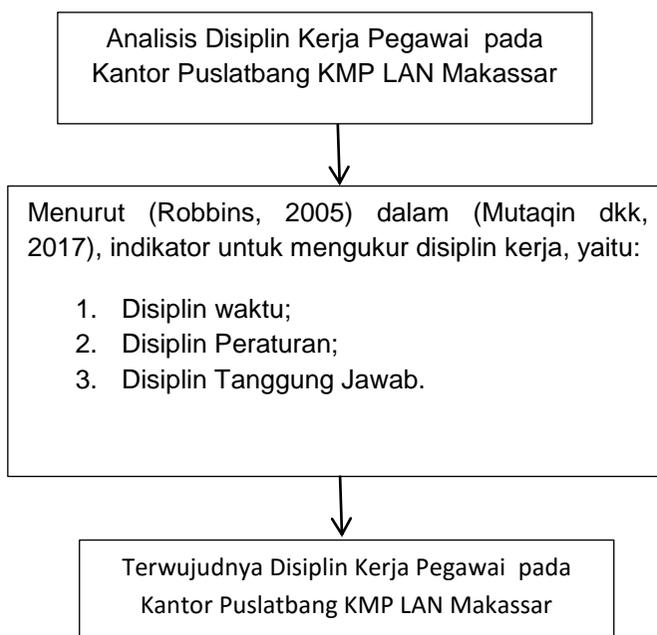
Yaitu disiplin yang bertujuan memberikan kesempatan hukuman yang lebih serius dilaksanakan tetapi juga memungkinkan manajemen untuk memperbaiki kesalahan memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk mendisiplinkan pegawai ini tentulah bersifat positif dan tidak mematahkan semangat kerja pegawai. Kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik dan mengoreksi kekeliruan agar dimasa datang tidak terulang kembali kesalahan-kesalahan yang sama.

Selanjutnya, Robbins (2005) dalam Mutaqin dkk (2017) mengemukakan aspek atau indikator yang dapat digunakan dalam mengukur disiplin kerja. Ketiga indikator tersebut diantaranya disiplin waktu, disiplin peraturan, dan disiplin tanggung jawab. Peneliti akan menggunakan indikator Robbins (2005) untuk menganalisis masalah disiplin kerja pegawai pada kantor Pusat Pelatihan dan Pengembangan Kajian Manajemen Pemerintahan Lembaga Administrasi Negara. Alasan peneliti menggunakan indikator tersebut karena relevan terhadap masalah yang akan diteliti mengenai disiplin kerja pegawai pada kantor Pusat Pelatihan dan Pengembangan Kajian Manajemen Pemerintahan Lembaga Administrasi Negara. Tiga indikator yang dikemukakan oleh Robbins (2005) diuraikan sebagai berikut :

- a. Disiplin Waktu
Sumber Daya Manusia taat dan patuh terhadap kehadiran kerja, jam masuk, jam istirahat, jam pulang dan ketaatan dalam melaksanakan tugas secara tepat waktu dan benar.
- b. Disiplin Peraturan
Sumber Daya Manusia taat dan patuh terhadap peraturan dasar dan tata tertib yang ditetapkan oleh organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, seperti penggunaan pakaian seragam dan kelengkapannya, cara bersikap, cara beretika, berkomunikasi dan bertingkah laku dilingkungan pekerjaan dan organisasi.
- c. Disiplin Tanggung Jawab
Sumber Daya Manusia taat dan patuh terhadap cara-cara melakukan tugas, tanggung jawab, pekerjaan sesuai dengan jabatannya/*job description* nya, termasuk cara berinteraksi dan berkoordinasi dengan unit kerja yang lainnya. Misalnya bertanggung jawab dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.



Gambar I.3 Kerangka Pikir



1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana disiplin waktu kerja, disiplin tanggung jawab, dan disiplin peraturan pegawai pada kantor Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Kajian Manajemen Pemerintahan LAN Makassar.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui disiplin waktu kerja, disiplin tanggung jawab dan disiplin peraturan pegawai pada kantor Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan kajian Manajemen Pemerintahan LAN Makassar.

1.5 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Akademis



Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan ahuan yang luas terhadap seluruh pembaca mengenai disiplin pegawai, serta hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi akademisi sebagai bahan literatur tambahan bagi penelitian itnya.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan berguna bagi masyarakat luar yang membutuhkan informasi khususnya terkait disiplin kerja pegawai pada kantor Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Kajian Manajemen Pemerintahan LAN Makassar, serta hasil penelitian ini dapat memberikan masukan kepada pihak-pihak yang berkepentingan yang berkaitan dengan disiplin kerja pegawai.

