

ANALISIS DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI DINAS SOSIAL PROVINSI BENGKULU

Oleh:
Rifqi Fakhriansyah,
Kahar Hakim,
Jatmiko Yogopriyatno

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Bengkulu

ABSTRAK

Penulisan Laporan Tugas Akhir ini dilatar belakangi oleh permasalahan yang berkaitan dengan Analisis Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Sosial Provinsi Bengkulu". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Sosial Provinsi Bengkulu. Dengan batasan penelitian berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil. Dengan menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi sebagai metode pengumpulan data, penelitian ini menggunakan metodologi deskriptif kualitatif. Reduksi, penyajian data, dan penarikan kesimpulan merupakan prosedur analisis data. Sembilan pegawai Dinas Sosial Provinsi Bengkulu menjadi informan sekaligus. Temuan penelitian ini didasarkan pada pembatasan (a). Datang ke tempat kerja dan mematuhi aturan jam kerja umumnya sangat baik, tetapi beberapa karyawan masih kesulitan untuk melapor kerja pada waktu yang ditentukan. Mungkin ada penyebab khusus untuk ini, jadi penting untuk mengidentifikasinya (b). Memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat adalah hal yang mutlak benar; dalam skenario ini, pejabat sipil harus memberikan pelayanan yang baik dan akurat. Pegawai telah menjaga barang milik Negara dengan menjaga dan memeliharanya sebaik mungkin untuk mencegah terjadinya kerugian, yang dapat diterima apabila memanfaatkan dan memelihara barang tersebut dengan sebaik-baiknya.

Kata Kunci: Disiplin Kerja Pegawai

The background to the writing of this Final Assignment Report was problems related to the Analysis of Employee Work Discipline in the Social Service of Bengkulu Province." This research aims to determine the work discipline of employees in the Bengkulu Province Social Service. With research limitations based on Republic of Indonesia Government Regulation Number 94 of 2021 concerning Work Discipline for Civil Servants. By using observation, interviews and documentation as data collection methods, this research uses a qualitative descriptive methodology. Reduction, data presentation, and drawing conclusions are data analysis procedures. Nine Bengkulu Province Social Service employees became informants at once. The findings of this study are based on limitation (a). Coming to work and complying with working hours rules is generally very good, but some employees still have difficulty reporting to work at the specified time. There may be a specific cause for this, so it is important to identify it (b). Providing the best service to society is absolutely right; in this scenario, civil officials must provide good and accurate services. Employees have looked after State property by guarding and maintaining it as best as possible to prevent losses, which can be accepted if the goods are used and maintained as well as possible.

Keywords: Employee Work Discipline

ABSTRACT

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang baik adalah sumber daya yang unggul dan mampu bersaing dengan manusia lainnya. Hal tersebut dapat tercapai dengan cara meningkatkan modal manusia untuk lebih mengenal dan beradaptasi dengan lingkungan yang akan selalu berubah keadaannya. Dimana perubahan lingkungan juga akan menuntut peran sumber daya manusia yang lebih unggul dari keadaan sebelumnya. Pegawai merupakan salah satu sumber daya manusia yang berfungsi sebagai penggerak dalam pelaksanaan kegiatan yang telah direncanakan.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara No. 5 Tahun 2014 disebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang disebut juga dengan PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi kualifikasi yang ditentukan dan diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh petugas kepegawaian untuk mengisi pekerjaan di pemerintahan. Sebagai anggota aparatur negara, negeri sipil memiliki tugas yaitu tugas pemerintahan dan pembangunan. Oleh karena itu, pegawai negeri sipil dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Untuk terselenggaranya tugas pemerintahan dan pembangunan yang baik, maka dibutuhkan pegawai negeri sipil yang profesional, jujur, adil dan bertanggungjawab serta disiplin. Disiplin Pegawai Negeri Sipil merupakan kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban serta menghindari larangan yang telah ditentukan dalam peraturan perundang undangan dan peraturan kedinasan yang bila dilanggar atau tidak ditaati akan dijatuhi hukuman indisipliner Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 1 disebutkan bahwa Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan undang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Penerapan sanksi disiplin kerja bagi PNS bertujuan untuk memperbaiki lingkungan kerja dan mendidik setiap PNS yang melanggar aturan yang telah ditetapkan. Pencapaian kinerja pegawai akan diukur dengan tersedianya peraturan disiplin kerja yang menjabarkan kewajiban, fungsi, dan tugas pokok seorang pegawai negeri sipil. Pegawai Negeri Sipil harus mematuhi persyaratan, batasan, dan konsekuensi tertentu jika dilanggar. Peraturan tersebut dikenal dengan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Bagi yang melanggar syarat dan larangan tersebut dikenakan sanksi berupa denda disiplin dalam peraturan disiplin pegawai negeri sipil ini, yang dimaksudkan untuk mendidik dan membina pegawai negeri sipil. Jika seorang karyawan mematuhi ketiga persyaratan tersebut—menjaga jam kerja, berkinerja baik, dan mematuhi semua aturan dan norma sosial—ia dianggap telah disiplin. Karena antusias dan semangat dalam bekerja, karyawan yang memiliki kebiasaan kerja yang baik bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas tepat waktu, memiliki

tingkat keterlambatan yang rendah, serta lebih efisien dan produktif, yang ditunjukkan dengan tingkat kinerjanya, ketidakhadiran pegawai yang rendah.

Gambar 1. Kondisi Ruangan Kantor Pada Saat Jam Kerja



Sumber: Observasi pra penelitian di kantor Dinas Sosial Provinsi Bengkulu, 2022.

Pada gambar di atas menjelaskan mengenai keadaan Pegawai Negeri Sipil Dinas Sosial Provinsi Bengkulu pada saat jam kerja berlangsung. PP Nomor 94 23/03/2022 10:00 wib 23/03/2022 14:30 wib 4 Tahun 2021 tentang hari dan jam kerja bagi Pegawai Negeri Sipil pada ayat 1 menjelaskan bahwa hari Senin sampai dengan hari Kamis hadir pukul 07.30 hingga 16.00 dengan waktu istirahat pukul 12.00 hingga 13.00 dan hari Jumat hadir pukul 07.30 sampai dengan 16.30 dengan waktu istirahat pukul 11.30 sampai dengan 13.00. menjelaskan terdapat 8 orang pegawai hadir pada ruang Pemberdayaan Sosial Pukul 07.30 tepat waktu . Namun pada pukul 14.00 pada gambar di atas tampak pegawai yang hadir sebelum jam kerja berakhir lebih sedikit dari jam kerja pagi.

Berdasarkan hasil wawancara bersama Sekretaris Dinas Sosial Provinsi Bengkulu Bapak H.Hardianto,S.Sos mengatakan: “Masih banyaknya pegawai di lingkungan Dinas Sosial Provinsi Bengkulu ini yang belum bisa menerapkan sikap disiplin salah satu alasannya karena sistem absensi otomatis finger print yang tersedia sedang mengalami kendala, disisi lain kurangnya pengawasan oleh pimpinan dikarenakan saat ini beliau sedang melakukan tugas perjalanan dinas“ (Wawancara pra penelitian, tanggal 25 Maret 2022)

Berdasarkan hasil wawancara bersama Ibu Henaini selaku staf Dinas Sosial Provinsi Bengkulu mengatakan: “Memang benar pegawai yang terlambat biasanya dikarenakan harus mengantar anak ke sekolah terlebih dahulu karna tidak sejalur dengan arah kantor. Dan ada juga pegawai yang terlambat karna ada urusan kantor yang berda di luar kantor Dinas Sosial” (Wawancara pra penelitian, tanggal 29 Maret 2022).

Dari beberapa uraian di atas, penulis mencoba memfokuskan penelitian ini mengenai disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan instansi pemerintahan 5 yaitu Dinas Sosial Provinsi Bengkulu. Dengan demikian, berdasarkan permasalahan-permasalahan yang ditemukan

dan sekaligus untuk memfokuskan pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis menentukan judul Analisis Disiplin Kerja Di Dinas Sosial Provinsi Bengkulu.

B. LANDASAN TEORI

1. Teori Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2011:825) bahwa: “Disiplin kerja adalah strategi yang diadopsi manajer untuk mempengaruhi kemauan pekerja untuk mengubah perilaku mereka. Hal ini juga bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dan kepatuhan karyawan terhadap semua peraturan perusahaan. Disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kemauan, dan kerelaan seseorang untuk mentaati dan menaati hukum dan standar sosial yang berlaku di sekitarnya. Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi,

2. Teori Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Bengkulu

Berdasarkan Izin Garda Nasional: 031/RILIS/BKN/2021 Jelas bahwa kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil yang diubah dengan UU No. 5 Tahun 2014 tentang Pembentukan Negara Sipil (ASN), merupakan implementasinya. Pasal 86 UU ASN. Sebelumnya, disiplin PNS ditetapkan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, namun dengan disahkannya Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, disiplin, selanjutnya dalam point 5 ditegaskan tentang sanksi disiplin yang diberikan terkait dengan pelanggaran disiplin jam kerja yaitu: Pertama, kategori pelanggaran kewajiban masuk kerja hukuman disiplin ringan terdiri : 3 hari kerja teguran lisan, 4 s/d 6 hari kerja teguran tertulis, 7 s/d 10 hari kerja pernyataan tidak puas secara tertulis. Kedua, kategori pelanggaran kewajiban masuk kerja hukuman disiplin sedang yaitu: 11 s/d 13 hari kerja pemotongan tunjangan kinerja 25% selama 6 bulan, 14 s/d 16 hari kerja pemotongan tunjangan kinerja 25% selama 9 bulan, 17 s/d 20 hari kerja pemotongan tunjangan kinerja 25% selama 12 bulan. Ketiga, kategori pelanggaran kewajiban masuk kerja hukuman disiplin berat yaitu: 21 s/d 24 hari kerja penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 bulan, 28 hari kerja atau lebih pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS, 10 hari kerja terus menerus pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

Pelanggaran disiplin oleh PNS membawa kosekuensi berupa sanksi yang diberikan kepada pegawai negeri sipil dengan memperhatikan hal sebagai berikut. 1). Hukuman yang dijatuhi harus bersifat mendidik, 2). Jenis pelanggaran yang dilakukan, 3). Faktor-faktor pendorong atau menyebabkan terjadinya pelanggaran disiplin, 4). Hukuman disiplin setimpal dengan pelanggaran yang dilakukan PNS, 5). Hukuman disiplin harus bersifat adil.

C. METODE PENELITIAN

1. Metode Analisis

Metode yang digunakan adalah analisis kualitatif deskriptif. Untuk mengumpulkan data dan informasi, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yakni observasi, wawancara, dan dokumentasi. Fokus penelitian adalah Analisis Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Bengkulu, dengan aspek penelitian dilihat dari:

a. Taat terhadap aturan waktu

Ketepatan jam masuk kerja dan jam pulang kerja, maupun jam istirahat harus efektif bagi pegawai.

b. Taat terhadap peraturan organisasi

Setiap pegawai harus mentaati peraturan yang sudah ditetapkan instansi. Seperti pakaian seragam, dan penampilan rapi.

c. Taat terhadap aturan menggunakan barang-barang milik negara.

d. Taat terhadap kepentingan negara dari pada kepentingan sendiri

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

Taat Terhadap Aturan Waktu.

Berdasarkan hasil penelitian ini yang dilihat adalah ketetapan waktu kerja pegawai mulai dari jam masuk kerja sampai pulang serta pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai mengenai masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja. Berdasarkan hasil penelitian adalah mengenai jam kerja kantor secara resmi yaitu 07.30-16.00 wib termasuk sampai dengan waktu istirahat pukul 12.00-13.00 Wib. Namun ketika ditanya dengan bapak sekretaris atau pegawai kantor Dinas Sosial Provinsi Bengkulu yang lain berbeda dengan jam kerja secara umum, dimana jam kerja mereka yaitu dari jam 07:30 – 14:00 wib, seperti mereka tidak ada jam istirahat dan tidak melaksanakan apel. Namun dengan jam kerja seperti itu pegawai masih ada yang terlambat masuk dan ada juga yang tidak masuk kerja. Hasil inipun dibuktikan dengan hasil wawancara penelitian masih banyak yang melanggar jam kerja dan masuk kerja sering terlambat yang semestinya masuk jam 07.30wib tapi masuk kantor jam 09.00wib.

Jadi dapat disimpulkan bahwa masih kurangnya ketepatan waktu masuk kerja di Dinas Sosial Provinsi Bengkulu. akibat hal ini pekerjaan mereka akan menumpuk dan keluhan dari masyarakat menjadi bertambah, seharusnya ada sanksi yang tegas untuk membuat efek jera pegawai yang kurang menaati jam kerja.

Taat Terhadap Kepentingan Negara.

Berdasarkan hasil penelitian ini yang dilihat adalah apakah pegawai lebih mementingkan urusan pribadi atau kepentingan negara dalam bekerja, serta kepentingan ketika pegawai tidak masuk kerja dan keluar kota apa kepentingan pribadi atau kepentingan negara. Kepentingan Negara ini ialah urusan yang ada di dinas sosial provinsi bengkulu seperti dalam hal melayani masyarakat yang datang, selalu siap di kantor ketika jam kerja serta melaksanakan tupoksi mereka masing-masing. Berdasarkan hasil penelitian bahwa para pegawai lebih mementingkan kepentingan pribadi, itu terlihat dari absen pegawai yang tidak masuk untuk kepentingan pribadi seperti urusan keluarga atau untuk menghadiri acara pernikahan keluarga atau tetangga. Dan ketika pegawai diberi tugas keluar banyak yang memanfaatkan untuk kepentingan pribadi seperti menemui keluarga di luar kota sehingga pekerjaan mereka di kantor terhambat dan mengakibatkan masyarakat mengeluh karena penyelesaian dalam membuat surat surat yang di butuhkan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pegawai mayoritas memilih kepentingan pribadi daripada kepentingan negara, hal ini terlihat dari absensi pegawai banyak yang tidak hadir dan juga menitip absen agar terlihat masuk kerja, ini juga dikarenakan sistem absen otomatis finger prin mengalami kendala. sehingga absen tertulis tidak bisa dijadikan acuan.

Taat Terhadap Peraturan Organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian ini dilihat peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan sesuai aturan pada kantor. Setiap pegawai harus memakai pakaian yang sudah di tetapkan oleh instansi, pegawai di tuntutan untuk bersikap sopan dan bertingkah laku baik dalam pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Kantor Dinas Sosial Provinsi Bengkulu bahwa para pegawai di kantor ini sudah tertib tentang pakaian yang sudah ditetapkan oleh instansi, dan memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat dan bersikap sopan kepada masyarakat. Jadi dapat disimpulkan bahwa pegawai di Dinas Sosial Provinsi Bengkulu ini sudah tertib tentang pakaian yang sudah di tetapkan oleh instansi dan sudah dapat dikatakan melaksanakan peraturan yang dijelaskan dalam PP No 94 tahun 2021 tentang disiplin pegawai Negeri Sipil.

Menggunakan dan Memelihara Barang-Barang Milik Negara.

Berdasarkan hasil penelitian ini yang dilihat adalah bagaimana caranya pegawai Kantor Dinas Sosial Provinsi Bengkulu menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara sebaik-baiknya. Serta kendala apa sering terjadi ketika menggunakan dan memelihara barang milik negara. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Dinas Sosial Provinsi Bengkulu bahwa masih banyak pegawai yang kurang mengerti dalam menggunakan teknologi seperti mengoperasikan

komputer contohnya pada saat peneliti meminta surat keterangan selesai penelitian kepada salah satu pegawai. Dan pegawai tersebut tidak mengerti menggunakan komputer kemudian pegawai tersebut meminta bantuan kepada pegawai yang lainnya yang mengerti mengoperasikan komputer dan peneliti juga menemukan barang-barang milik Negara yang rusak seperti printer, CPU dan lainnya. Hal ini juga dibuktikan dengan hasil wawancara penelitian bahwa mengenai pemeliharaan pegawai sudah melaksanakan semaksimal mungkin namun terkendala dengan dana dan hal ini sudah dilaporkan untuk ditindak lanjuti, namun dananya belum cair. Selain itu yang menjadi permasalahan yang lain itu adalah ada pegawai yang kurang mengerti menggunakan komputer sehingga sering terhambat dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pegawai sudah berusaha semaksimal mungkin dalam pemeliharaan namun masih ada yang rusak serta belum ada dana yang cair untuk perbaikan atau pergantian barang. Serta belum ada pelatihan yang khusus untuk para pegawai yang kurang mengerti menggunakan atau mengoperasikan untuk para pegawai yang kurang mengerti menggunakan atau mengoperasikan komputer, sedangkan pegawai masih ada yang tidak mengerti menggunakan komputer.

Seperti yang kita ketahui semua PNS seharusnya mengetahui dan harus melaksanakan kewajiban mereka seperti yang dituangkan dalam peraturan pemerintah No.94 tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, namun pegawai kantor Dinas Sosial Provinsi Bengkulu banyak yang kurang mengerti dan tidak tahu kewajiban mereka itu sendiri.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah ditulis oleh penulis pada bab sebelumnya, maka penulis mencoba megemukakan kesimpulan sebagai berikut:

1. Taat Terhadap Aturan Waktu. ketepatan waktu belum dilakukan secara optimal dikarenakan pegawai masih lalai dalam disiplin waktu seperti datang terlambat, tidak mengikuti apel pagi, dan pekerjaan terhambat karena ada beberapa pegawai yang terlambat
2. Taat Terhadap Kepentingan Negara masih banyak pegawai yang mementingkan urusan pribadi, dimana terlihat dari pegawai yang tidak masuk dengan alasan urusan keluarga diluar kota Bengkulu. Sehingga dapat mengakibatkan banyak pekerjaan yang tidak dikerjakan akibat pegawai yang kurang disiplin
3. Taat Terhadap Peraturan Organisasi para pegawai di kantor ini sudah tertib tentang pakaian yang sudah di tetapkan oleh instansi, dan memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat.

sudah dapat dikatakan melaksanakan peraturan yang dijelaskan dalam PP No 94 tahun 2021 tentang disiplin pegawai Negeri Sipil.

4. Menggunakan Dan Memelihara Barang-Barang Milik Negara masih banyak pegawai yang tidak memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya seperti contoh para pegawai tidak menggunakan dan memelihara alat-alat inventaris dari negara misalkan laptop, printer, kursi, meja dan lain sebagainya, sehingga banyak barang milik negara yang rusak dan tidak dipelihara oleh pegawai kantor Dinas Sosial Provinsi Bengkulu.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh maka penulis mempunyai saran sebagai berikut: Pertama, menurut penulis pihak kepala dinas harus tegas kepada para pegawai yang melanggar aturan seperti ketepatan masuk jam kantor, Taat Terhadap Kepentingan Negara, Taat Terhadap Peraturan Organisasi, dan Menggunakan Barang-Barang Milik Negara. Kedua, hendaknya pegawai di kantor Dinas Sosial Provinsi Bengkulu harus mempunyai kesadaran diri agar tidak melakukan pelanggaran-pelanggaran yang di berlakukan di kantor Dinas Sosial Provinsi Bengkulu khususnya untuk semua para pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta : Predana Media Group
- Melayu S.P Hasibuan, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Miles, B. Mathew dan Michel Huberman. 1992. *Analisis Data Kualitatif Buku Sumber Tentang Metode-metode Baru*. Jakarta: UIP
- Miftah Toha. (2007). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Moekijat, (2010), *Manajemen Sumber daya Manusia*, Mandar Madju, Bandung.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Rivai, Veithzal (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*.
- Siagian, P Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 1999.