



Faktor-Faktor Yang Menunjang Dalam Pembinaan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Bkkbn Provinsi Sulawesi Selatan Di Kota Makassar

Andi Parianti¹, Amelia Arief², Syahrir³

^{1,2,3}STISIP 17-8-1945 MAKASSAR

Email:¹andiparianti@gmail.com, ²ariefamelia96@gmail.com, ³syahrirrier9@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui deskripsi tentang Faktor-Faktor yang Menunjang dalam Pembinaan Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan di Kota Makassar dan faktor yang menjadi penghambat dalam Pembinaan Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan di Kota Makassar. Pola penelitian yang dilaksanakan ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan Kota Makassar yang berjumlah 143 orang/pegawai. Penentuan sampel sebanyak 25 persen dengan teknik penarikan sampel secara proporsional random sampling, sebanyak 36 orang/pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, angket dan dokumen. Analisis data dilakukan dengan teknik persentase, kemudian diinterpretasikan secara deskriptif dalam kalimat kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor pemberian motivasi, kepemimpinan dan pengawasan cukup menunjang dalam Pembinaan Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan di Kota Makassar dan faktor penghambat dalam pembinaan disiplin kerja pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan di Kota Makassar yaitu kurangnya kesadaran diri pegawai untuk bersikap disiplin dan tidak adanya tindak lanjut daripada pengawasan itu sendiri.

Kata Kunci: Pembinaan, Disiplin, Pegawai

PENDAHULUAN

Bagi Bangsa Indonesia disiplin ditempatkan sebagai suatu faktor yang penting, hal ini dibuktikan dengan lahirnya suatu konsensus untuk membudayakan disiplin melalui suatu Gerakan Disiplin Nasional (GDN) yang bertujuan agar pembinaan disiplin dapat dilaksanakan secara serentak dan komprehensif, untuk mendukung upaya pemahaman, penghayatan dan pengalaman segenap hukum dan norma-norma yang berlaku dalam kehidupan masyarakat, berbangsa dan bernegara oleh penyelenggara negara dan setiap individu anggota masyarakat Indonesia.

Disiplin pegawai dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para pegawainya yakni standar yang harus dipenuhi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para pegawai dalam organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Dengan perkataan lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai



sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerjasecara kooperatif dengan pegawai lainnya serta meningkatkan prestasi kerjanya. Untuk menciptakan suatu kondisi agar pegawai disiplin adalah suatu tahap proses pembelajaran. Beberapa hal yang dapat dilakukan atasan antara lain dengan menerapkan aturan-aturan atau kesepakatan bersama yang mengatur berupa larangan atau kewajiban-kewajiban yang harus ditaati ataupun dilaksanakan.

Fenomena yang mungkin saja terjadi pada sebuah organisasi ataupun sebuah kantor yaitu timbulnya gejala-gejala kearah menurunnya tingkat kedisiplinan pegawai. Hal ini bisa dilihat dari adanya beberapa pegawai yang sebelumnya sering masuk kantor tepat waktu, akan tetapi mulai sering terlambat masuk kantor. Dan ada pula dari beberapa pegawai yang terlambat masuk kantor tetapi cepat pulang. Fenomena lain yang nampak saat ini adalah atasan kurang memperhatikan masalah ketetapan waktu masuk kantor. Hal ini terlihat tidak ada teguran tegas yang diberikan kepada pegawai yang sering terlambat. Dan masih ada juga Kepala Bagian yang datang terlambat serta kurangnya komunikasi dengan bawahannya, sehingga kecenderungan-kecenderungan tersebut akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Contoh lain yang terjadi saat ini adalah penegakan aturan yang belum dilaksanakan secara tepat sesuai dengan aturan yang berlaku, sehingga dapat

menyebabkan pegawai kurang termotivasi untuk meningkatkan disiplinnya terhadap aturan yang telah ditetapkan. Karena pegawai mengamati bahwa pelanggaran terhadap aturan tidak berdampak negatif pada pegawai ada pula yang berpendapat bahwa mengikuti aturan juga tidak berdampak apa-apa buat dirinya. Sehingga terjadi keterlambatan laporan karena penyelesaian tugas pokok yang tidak tepat waktu, karena kurangnya disiplin pegawai.

Melihat permasalahan disiplin pegawai di lingkungan Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan di Kota Makassar yang akhir-akhir ini banyak disoroti dan merupakan isu yang faktual yang harus dilakukan perbaikan. Hal ini didasari dari hasil absensi pada bulan Oktober-November 2018 di Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan di Kota Makassar yang menunjukkan bahwa pada bulan Oktober persentase kehadiran hanya mencapai 67,33 persen, bulan November persentase kehadiran mencapai 70,33 persen dan bulan Desember persentase kehadiran menurun sampai 47,66 persen. Ini menunjukkan bahwa kesadaran pegawai terhadap disiplin masih kurang, sehingga sering terjadi pelanggaran-pelanggaran disiplin yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi, apakah itu tidak mengisi absensi atau tugas dinas tanpa keterangan pada absensi, sakit tanpa pemberitahuan dan lain-lain.



Perlu disadari bahwa disiplin itu sendiri merupakan suatu kondisi yang menyangkut banyak hal dan kompleks dan sangat mendasar serta banyak aspek-aspek yang mempengaruhi dan saling berkaitan satu dengan yang lain. Misalnya sikap dan prilaku yang kurang baik, motivasi pegawai yang kurang sebagai akibat kesejahteraan yang kurang memadai, dan pemimpin yang kurang dapat mengatur bawahannya serta pengawasan yang kurang optimal terhadap pegawai dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut.

Penerapan disiplin dalam organisasi ditujukan kepada semua pegawai agar bersedia dengan sukarela mematuhi dan menaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku dalam organisasi itu tanpa adanya unsur paksaan. Apabila setiap pegawai dapat mengendalikan diri dengan mematuhi norma-norma yang berlaku, maka hal ini akan menjadi modal utama yang sangat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Mematuhi peraturan berarti memberikan dukungan positif bagi organisasi dalam melaksanakan program-program yang telah ditetapkan, sehingga lebih memudahkan tercapainya tujuan dari organisasi.

Penerapan disiplin pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan di Kota Makassar belum dapat sepenuhnya berjalan dengan sesuai yang diharapkan, sebagai akibat kurangnya pemahaman tentang disiplin dari pegawai, sehingga banyak pelanggaran

yang terjadi dan pejabat yang berwenang dalam memberikan hukuman belum dapat menerapkan sanksi bagi pegawai yang melanggar disiplin.

Oleh karena itu, Kepala Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan di Kota Makassar senantiasa perlu memperhatikan kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) Pegawai Negeri Sipil khususnya faktor sikap dan prilaku yang masih kurang mendapat perhatian untuk memahami peraturan disiplin dan kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh atasan. Hal ini menyebabkan sebagian pegawai yang tidak mampu untuk menyelesaikan tugas-tugas pokoknya sehari-hari, sehingga terjadi penunggakan pekerjaan. Dan selanjutnya akan berdampak terhadap penyelesaian pekerjaan, peningkatan kualitas dan secara langsung akan mempengaruhi efisiensi kinerja pegawai dalam organisasi.

Untuk mengantisipasi hal tersebut diatas, maka diperlukan pembinaan disiplin kerja Pegawai Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan di Kota Makassar agar mampu melaksanakan tugas pokok yakni 1). pemberian motivasi melalui penghargaan, kesejahteraan (intensif) dan pemberian sanksi yang tegas terhadap pegawai, 2). memiliki kepemimpinan yang dapat melakukan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan sehingga bawahan akan secara sukarela mengerjakan tugas pokok yang



diberikan padanya dan menempatkan gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan kondisi pada Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan di Kota Makassar, 3). melakukan pengawasan langsung maupun tidak langsung guna melakukan tindakan korektif terhadap pegawai dan juga pengawasan terhadap sikap dan perilaku pegawai. Dengan melakukan hal-hal diatas peningkatan disiplin kerja pegawai dapat dicapai dan sekaligus meningkatkan kinerja Pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan di Kota Makassar.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan diatas, maka penulis mengangkat judul artikel ini yakni "Faktor-faktor yang Menunjang dalam Pembinaan Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan di Kota Makassar".

METODE

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif yang dimaksudkan untuk mendapatkan gejala atau fenomena-fenomena yang ada yaitu suatu keadaan menurut apa adanya pada saat penelitian dilakukan.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, kuisioner, interview dan dokumen.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini diolah dengan menggunakan analisis persentase dari distribusi data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka Faktor-faktor yang Menunjang dalam Pembinaan Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan di Kota Makassar dengan hasil pengolahan analisis data yaitu 58,76 persen tergolong cukup menunjang. Dengan demikian skor tersebut setelah dikonsultasikan pada pengkategorian telah ditetapkan sebelumnya berada pada interval 56 persen -75 persen, maka skor tersebut dikategorikan cukup menunjang, ditinjau dari pemberian motivasi, kepemimpinan dan pengawasan.

Pemberian motivasi yang terdapat pada Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan Kota Makassar dengan hasil pengolahan analisis data yaitu 52,63 persen tergolong kurang menunjang. Ini sebabkan karena kurangnya kesadaran oleh atasan atau pihak yang berwenang sebagai pihak yang bertanggung jawab terhadap pembinaan disiplin dalam hal ini pemberian motivasi seperti pemberian penghargaan, kesejahteraan dan pemberian sanksi yang tegas, yang dimana belum sepenuhnya terlaksana ini dapat dilihat dari rendahnya persentase responden terhadap pemberian motivasi yang diberikan oleh atasan sehingga secara tidak langsung berdampak pada produktivitas pekerjaan dan juga berdampak pada kedisiplinan pegawai. Padahal seperti



yang kita ketahui bahwa balas jasa sangat berperan penting dalam menciptakan kedisiplinan pegawai. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan pegawai. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan pegawai menjadi rendah. Pegawai sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi.

Kepemimpinan yang dilakukan oleh atasan dengan indikator hubungan antara atasan dan bawahan serta gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan hasil pengolahan analisis data yaitu 64,58 persen tergolong cukup menunjang. Peran atasan dalam hal ini sudah bisa dikatakan cukup baik, karena dalam pemberian tugas atasan tidak membedakan untuk setiap pegawainya tidak mempunyai anak emas, adanya sikap saling terbuka antara atasan dan bawahan sehingga satu sama lain saling membantu, atasan juga dalam hal ini siap menerima saran ataupun masukan dari para pegawainya untuk kepentingan kantor. Hal ini sesuai dengan wawancara oleh Amirullah Hamzah SH. MH. selaku Sekretaris BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan (wawancara 30 Agustus 2018) bahwa untuk mendisiplinkan pegawai maka setiap atasan untuk masing-masing komponen bidang, harus memberikan tugas kepada masing-masing bawahannya sehingga mereka memiliki tanggung jawab dan kesibukan masing-masing sehingga kecil kemungkinan

mereka untuk tidak berdisiplin dalam bekerja.

Pengawasan oleh atasan dengan indikator pengawasan langsung dan tidak langsung serta pengawasan terhadap sikap dan perilaku pegawai dengan hasil pengolahan analisis data yaitu 64,02 persen tergolong cukup menunjang. Pengawasan dalam hal ini adalah tindakan nyata dan paling efektif yang dilakukan oleh atasan BKKBN dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai ini dapat dilihat dari adanya pengecekan absensi pegawai untuk tiap minggunya, pengawasan terhadap pekerjaan kantor serta pengawasan terhadap pelaksanaan aturan-aturan kantor misalnya, pakaian dinas serta penggunaan barang-barang inventaris kantor sesuai dengan kebutuhan kantor. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara oleh Ibu Nurmala, SH, M.Si selaku Auditor Ahli Madya (wawancara 30 Agustus 2018) mengatakan bahwa pengawasan telah dilakukan oleh setiap kepala bidang dalam lingkup komponen masing-masing yang dimana meliputi kedisiplinan, keuangan, perlengkapan/perbekalan (logistik) dan administrasi umum (pencatatan dan pelaporan) dan administrasi kepegawaian serta operasionalisasi kegiatan program KB/KR dan KS/PK hanya saja masih terbatasnya payung hukum dalam pelaksanaan pengawasan di BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan ketiga sub variabel diatas maka faktor yang lebih dominan



dalam pembinaan disiplin kerja pegawai di lingkungan Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan Kota Makassar yaitu Kepemimpinan dengan hasil pengolahan analisis data yaitu 64,58 persen karena pegawai cenderung berubah atau mengubah sikap lebih disiplin ketika ada instruksi dari atasannya.. Adapun yang menjadi penghambat dari pelaksanaan kepemimpinan itu sendiri sesuai dengan hasil wawancara oleh Amirullah Hamzah, SH, MH. selaku Sekretaris BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan (wawancara 30 Agustus 2018) yaitu ketika ada pegawai yang terlambat atau tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan pegawai tersebut memiliki hubungan baik dengan atasan dalam hal ini keluarga, terkadang atasan tidak memberikan sanksi yang tegas.

KESIMPULAN

Faktor-faktor yang menunjang dalam Pembinaan Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan di Kota Makassar dikategorikan cukup menunjang. Adapun sub variabelnya yaitu pemerian motivasi, kepemimpinan dan pengawasan.

Adapun faktor penghambat pelaksanaan pembinaan disiplin kerja pegawai yaitu yaitu faktor Sumber Daya Manusia (Pegawai) kurangnya kesadaran diri pegawai untuk bersikap disiplin meskipun adanya peraturan yang harus dijalankan tetapi tanpa ada kemauan sendiri dari pegawai maka akan sulit, tidak adanya tindak lanjut

daripada pengawasan itu sendiri misalnya pengawasan terhadap kedisiplinan pegawai, meskipun ada pegawai yang sering absen tetapi tidak mendapatkan hukuman yang jelas sehingga membuat pegawai lainnya ikut bermalasan-malasan.

REFERENSI

- Ali, Muhammad. 2005. Penelitian Kependidikan Prosedur dan Strategi. Bandung: Penerbit Bumi Aksara.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik,. Jakarta: Penerbit PT. Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2001. Manajemen Dasar, Pengertian & Masalah. Bandung: Penerbit Bumi Aksara.
- . 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasley, George, D. 2003. Bagaimana Memimpin & Mengawasi Pegawai Anda. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Mangkunegara, Prabu. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 4. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Musanef. 1983. Manajemen Kepegawaian di Indonesia.



Jakarta. Penerbit CV. Haji Masagung.

Aplikasinya). Jakarta: Penerbit PT.RajaGrafindo Persada.

Nawawi, Hadari, H. 2005. Metodologi Penelitian Sosial. Yogyakarta: Penerbit Gadjah Mada University Press.

Rivai, Veithzal. 2003. Kepemimpinan & Prilaku Organisasi. Jakarta: Penerbit PT. RajaGrafindo Persada.

Samsudin, Sadili. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Pustaka Setia.

Sastrohadiwiryo, Siswanto, B. 2005. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Sulistiyani, Teguh, Ambar & Rosidah. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.

Siagian, P., Sondang, M.P.A. 2004. Filsafat Administrasi Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Sinar Grafika Offset.

Sudijono, Agus. 1989. Pengantar Statistik Pendidikan. Jakarta: Penerbit Rajawali.

Sugiono. 2003. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Thoha, Miftah. 1999. Perilaku Organisasi (Konsep Dasar &