

Penerapan Disiplin Pegawai dalam Meningkatkan Pelayanan Masyarakat pada Kantor Lurah Inalahi Kecamatan Wawotobi Kabupaten Konawe

Yuliana Musin¹, Muh. Irfan Rama², Sukarmin³

^{1,2,3} Universitas Lakidende

e-mail: yulianamusin8@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui penerapan disiplin pegawai dalam meningkatkan pelayanan masyarakat pada kantor Lurah Inalahi Kecamatan Wawotobi Kabupaten Konawe dan Untuk mengetahui dan mendeskripsikan penerapan disiplin pegawai dalam meningkatkan pelayanan masyarakat pada kantor Lurah Inalahi Kecamatan Wawotobi Kabupaten Konawe. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membaca dan menyimak berbagai buku, literatur, majalah, laporan penelitian, buletin, brosur dan bahan-bahan publikasi lainnya yang relevan dengan pelayanan. Adapun hasil dalam penelitian ini ialah Penerapan Disiplin Pegawai dalam Meningkatkan Pelayanan pada Kantor Lurah Inalahi Kecamatan Wawotobi Kabupaten Konawe baik ditinjau dari aspek kedisiplinan memanfaatkan waktu maupun kedisiplinan mentaati peraturan dinilai belum maksimal dan Faktor-faktor yang berpengaruh pada Penerapan Disiplin Pegawai dalam Meningkatkan Pelayanan pada Kantor Lurah Inalahi Kecamatan Wawotobi Kabupaten Konawe Penerapan Disiplin Pegawai dalam Meningkatkan Pelayanan pada Kantor Lurah Inalahi Kecamatan Wawotobi Kabupaten Konawe adalah faktor kemampuan, teladan pimpinan dan balas jasa.

Kata kunci: Disiplin, Pegawai, Pelayanan

Abstract

This study aims to determine the application of employee discipline in improving community services at the Lurah Inalahi office, Wawotobi District, Konawe Regency and to identify and describe the application of employee discipline in improving community services at the Lurah Inalahi office, Wawotobi District, Konawe Regency. The data collection technique in this study was data collection which was carried out by reading and listening to various books, literature, magazines, research reports, bulletins, brochures and other publication materials relevant to the service. The results in this study are the Application of Employee Discipline in Improving Services at the Inalahi Village Office, Wawotobi District, Konawe Regency, both in terms of the discipline aspect of utilizing time and discipline in obeying regulations is considered not optimal and the factors that influence the Implementation of Employee Discipline in Improving Services at the Inalahi Village Office, Wawotobi District, Konawe Regency.

Keywords: Discipline, Employees, Service

PENDAHULUAN

Berlakunya Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2015 tentang otonomi daerah telah memberikan arah perubahan dalam penyelenggaraan pemerintahan. Setiap daerah diberi kewenangan dan dituntut untuk meningkatkan kemandirian daerah baik dalam hal keuangan maupun kualitas sumber daya manusianya. Pemerintah daerah harus berupaya untuk lebih

meningkatkan kualitas sumber daya aparatur disegala bidang karena peran sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

Organisasi secara umum merupakan suatu sistem atau kumpulan manusia yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Jadi suatu organisasi tidak bisa dipisahkan dengan faktor manusia dan tujuan yang hendak dicapai. Tujuan yang akan dicapai suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas pegawai yang ada dalam organisasi tersebut sebagai sumber daya manusia.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan keharusan mutlak baik untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang maupun untuk menjawab tantangan masa depan. Upaya pengembangan dapat dilakukan melalui organisasi itu sendiri maupun luar organisasi. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai dapat bekerja secara disiplin.

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran manajer atau pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap pegawai yang gagal memenuhi standard yang ditentukan. Oleh karena itu tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak.

Kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh banyak hal, salah satunya adalah kepemimpinan yang dibangun di dalam organisasi tersebut. Thoha (2007:7) menyatakan kepemimpinan (leadership) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (leader) dalam mengarahkan, mendorong, dan mengatur seluruh unsur-unsur dalam kelompok atau organisasi untuk dapat mencapai tujuan. Seorang pemimpin harus dapat menemukan dan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan organisasi bawahan yang dipimpinya.

Perilaku tidak disiplin yang timbul merupakan cerminan dari persepsi negatif pegawai terhadap kontrol yang dilakukan oleh perilaku pimpinan. Sebaliknya perilaku disiplin seorang pegawai yang timbul merupakan cerminan dari persepsi positif terhadap kontrol atasan atau pimpinan.

Disiplin merupakan suatu proses yang negatif, yaitu suatu yang memaksa tingkah laku pegawainya yang bermasalah. Sikap seperti ini dapat menimbulkan perasaan ragu-ragu pada semua orang yang terlibat. Proses disiplin ini dapat digunakan sebagai sebuah kesempatan untuk membalik sebuah situasi yang bermasalah menjadi suatu yang menguntungkan semua pihak dan untuk mengubah perilaku serta bukan untuk menghukum pegawai yang bermasalah. Kenyataannya sebagian pegawai perilakunya sesuai dengan harapan organisasi, dan sebagian lain yang perilakunya cukup diterima, namun ada pula beberapa pegawai yang sering menimbulkan masalah walaupun tidak semuanya seperti itu.

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi operatif dari manajer karena semakin disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya dan akan menciptakan pegawai yang berkualitas. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari kehadiran pegawai setiap hari, ketepatan jam kerja, mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal, serta ketaatan pegawai terhadap peraturan.

Setiap organisasi selalu ingin meningkatkan disiplin kerja pegawainya semaksimal mungkin dalam batas-batas kemampuan organisasi. Apabila organisasi lalai dalam memperhatikan maka disiplin kerja pegawai akan menurun. Kedisiplinan pegawai inilah yang penulis ingin ketahui secara mendalam disalah satu organisasi pemerintahan yakni kantor Lurah Inalahi Kecamatan Wawotobi Kabupaten Konawe. Salah satu indikator yang digunakan untuk melihat disiplin kerja pegawai adalah, ketepatan jam kerja, menyelesaikan tugas sesuai jadwal, dan ketaatan terhadap peraturan.

Uraian tersebut menjelaskan bahwa betapa pentingnya peranan pegawai atau aparatur sebagai sumber daya manusia dalam upaya mendukung keberhasilan organisasi. Namun

masalahnya yang paling mendasar adalah masih lemahnya sumber daya manusia yang mampu mengelola pembangunan berbagai sektor berdasarkan kebutuhan sosial, ekonomi, dan budaya masyarakat apalagi dibawah tekanan persaingan ekonomi global.

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran manajer atau pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap pegawai yang gagal memenuhi standard yang ditentukan. Oleh karena itu tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak.

Kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh banyak hal, salah satunya adalah kepemimpinan yang dibangun di dalam organisasi tersebut. Thoha (2007:7) menyatakan kepemimpinan (leadership) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (leader) dalam mengarahkan, mendorong, dan mengatur seluruh unsur-unsur dalam kelompok atau organisasi untuk dapat mencapai tujuan. Seorang pemimpin harus dapat menemukan dan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan organisasi bawahan yang dipimpinnya.

Kriteria pemimpin yang sukses adalah apabila pemimpin tersebut mampu menjadi creator (pencipta) dan motivator (pendorong) bagi bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu peningkatan disiplin kerja pegawainya.

Disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Nitisemito, 2006:199). Perilaku tidak disiplin yang timbul merupakan cerminan dari persepsi negatif pegawai terhadap kontrol yang dilakukan oleh perilaku pimpinan. Sebaliknya perilaku disiplin seorang pegawai yang timbul merupakan cerminan dari persepsi positif terhadap kontrol atasan atau pimpinan.

Disiplin merupakan suatu proses yang negatif, yaitu suatu yang memaksa tingkah laku pegawainya yang bermasalah. Sikap seperti ini dapat menimbulkan perasaan ragu-ragu pada semua orang yang terlibat. Proses disiplin ini dapat digunakan sebagai sebuah kesempatan untuk membalik sebuah situasi yang bermasalah menjadi suatu yang menguntungkan semua pihak dan untuk mengubah perilaku serta bukan untuk menghukum pegawai yang bermasalah. Kenyataannya sebagian pegawai perilakunya sesuai dengan harapan organisasi, dan sebagian lain yang perilakunya cukup diterima, namun ada pula beberapa pegawai yang sering menimbulkan masalah walaupun tidak semuanya seperti itu.

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi operatif dari manajer karena semakin disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya dan akan menciptakan pegawai yang berkualitas. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari kehadiran pegawai setiap hari, ketepatan jam kerja, mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal, serta ketaatan pegawai terhadap peraturan.

Disiplin kerja tentu saja tidak terjadi dengan sendirinya, karena perilaku manusia itu sendiri di bentuk karena adanya faktor-faktor yang mendasarinya. Sama halnya dengan disiplin kerja yang juga memiliki beberapa faktor yang berpengaruh terhadap pembentukan perilaku disiplin dimana disiplin kerja merupakan salah satu bentuk dari perilaku manusia. Faktor-faktor yang dimaksud menurut Arisandy (2004: 28) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yang mencakup: (a) kemampuan yakni pekerjaan yang dibebankan pada seorang pegawai harus sesuai dengan kemampuannya supaya pegawai dapat bekerjadengan sungguh dan disiplin dalam mengerjakan tugasnya; (b) teladan pimpinan yakni teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya; (c) balas jasa yakni untuk mewujudkan kedisiplinan pegawai yang baik maka organisasi harus memberikan balas jasa yang memang sesuai dengan haknya;

METODE

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif adapun Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membaca dan menyimak berbagai buku, literatur, majalah, laporan penelitian, buletin, brosur dan bahan-bahan publikasi lainnya yang relevan dengan pelayanan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan Disiplin Pegawai dalam Meningkatkan Pelayanan Masyarakat

Usaha untuk mencapai tujuan suatu organisasi, diperlukan adanya para pegawai yang memiliki disiplin yang baik sebagai unsur penting dalam suatu organisasi. Kedisiplinan itu sangat penting dalam peningkatan kinerja seseorang, sebab dengan disiplin maka semua tugas akan dapat selesai dengan baik dan tepat waktu. Tolak ukur kinerja pegawai dikatakan baik manakala mampu memberikan pelayanan pada masyarakat dengan baik yakni pelayanan dengan tolak ukur yang dilakukan secara sederhana, sehingga menghasilkan keefektifan pelayanan.

Pegawai memegang peranan penting dalam suatu organisasi, tanpa bantuan dan peran para pegawai, program kerja yang telah ditetapkan tidak dapat terlaksana secara efektif dan efisien. Oleh karena itu perlu kerja sama yang terkoordinasi dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya agar dapat benar-benar terlaksana. Untuk mengimplementasikan kedisiplinan para pegawai tidak cukup hanya dengan mempertajam penggunaan sanksi atau ancaman saja, tetapi perlu disertai dengan perbaikan tingkat kesejahteraan para pegawai.

Penegakan disiplin kerja untuk peningkatan prestasi kerja pegawai juga dapat ditentukan oleh factor-faktor lain seperti kebiasaan yang perlu secara terus-menerus diperhatikan oleh pihak organisasi dalam mengayomi pegawai menuju terwujudnya sasaran dan tujuan program yang telah ditetapkan. Jadi peran pimpinan juga dalam hal ini sangat dibutuhkan. Pimpinan harus dapat memberikan contoh yang baik tentang disiplin kepada pegawainya, sehingga pegawai dapat menerapkan dalam pekerjaan mereka masing-masing. Pimpinan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan lebih mudah menerapkan kedisiplinan tersebut kepada pegawainya.

Disiplin kerja merupakan upaya pengaturan waktu dalam bekerja yang dilakukan secara teratur dengan mengembangkan dan mengikuti aturan kerja yang ada. Artinya untuk melihat bagaimana tingkat kedisiplinan pegawai dapat dilihat dari aspek kedisiplinan pegawai dalam memanfaatkan waktu dan kedisiplinan pegawai dalam mentaati peraturan yang berlaku.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penerapan Disiplin Pegawai

1. Kemampuan

Kemampuan yakni pekerjaan yang dibebankan pada seorang pegawai harus sesuai dengan kemampuannya supaya pegawai dapat bekerja dengan sungguh -sungguh dan disiplin dalam mengerjakan tugasnya.

Untuk mengetahui bagaimana faktor kemampuan dalam penerapan kedisiplinan, berikut kutipan wawancara dengan Lurah Inalahi;

“Selama ini saya melihat beberapa pegawai bekerja terlalu sering menunda pekerjaan mereka kurang memaksimal waktu jam kerja, pekerjaan yang mestinya selesai dalam satu jam bisa menjadi dua hari, kelemahan kemampuan bekerja pada pegawai adalah salah satu faktor penghambat penerapan kedisiplinan. (wawancara Lurah, 28 Juni 2023).”

Penjelasan diatas memberikan keterangan bahwa kemampuan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai dalam bekerja. sehingga kegiatan pelayanan dapat berjalan dengan efektif.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan yakni teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Untuk mengetahui bagaimana teladan pimpinan dalam mempengaruhi

kedisiplinan pegawai, berikut kutipan wawancara beberapa pegawai berikut ini yang enggan disebut namanya;

“Menurut saya pak lurah selama menjadi pimpinan di kantor lurah ini, cukup baik dalam memberikan keteladanan yang berhubungan kedisiplinan, saya sering masuk kantor di dahului oleh pak lurah dan keadaan ini menjadikan saya merasa malu dihadapan beliau.” (wawancara masyarakat, 22 Juni 2023).

Penjelasan diatas memberikan keterangan bahwa teladan pimpinan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai dalam menerapkan aturan kedisiplinan. Teladan pimpinan berperan penting untuk membentuk kedisiplinan pegawai mengingat pimpinan sebagai teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan para pegawai akan terbawa baik. Tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (semisal kurang disiplin), maka para pegawai juga pasti akan kurang disiplin.

3. Balas Jasa

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan Organisasi.

Balas jasa dilakukan untuk mewujudkan kedisiplinan pegawai yang baik maka organisasi harus memberikan balas jasa yang memang sesuai dengan haknya, dalam pemberian balas jasa pegawai pada dasarnya telah tertuang pada aturan penggajian pegawai, sehingga faktor balas jasa bersifat konstan untuk kalangan pegawai Negeri Sipil, hal ini didukung oleh keterangan Lurah Inalahi. Demikian penuturan beliau;

“Sistem penggajian pada Pegawai Negeri Sipil telah tertuang pada aturan berdasarkan kepengkatan dan masa kerja. Namun secara pribadi saya menerapkan pemberian hadiah pada pegawai-pegawai saya yang berprestasi dan menunjukkan kinerja yang baik. Hadiah tersebut biasanya saya lakukan dengan mengajak mereka makan siang bersama.” (wawancara Lurah, 28 Juni 2023).

Penjelasan diatas memberikan keterangan bahwa balas jasa adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai dalam menerapkan aturan kedisiplinan. Dengan balas jasa maka ikatan kerjasama, kepuasan kerja, motivasi pegawai, stabilitas karyawan, dan disiplin pegawai akan terjaga.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya tentang Penerapan Disiplin Pegawai dalam Meningkatkan Pelayanan pada Kantor Lurah Inalahi Kecamatan Wawotobi Kabupaten Konawe maka dapat disimpulkan sebagai berikut, yaitu Penerapan Disiplin Pegawai dalam Meningkatkan Pelayanan pada Kantor Lurah Inalahi Kecamatan Wawotobi Kabupaten Konawe baik ditinjau dari aspek kedisiplinan memanfaatkan waktu maupun kedisiplinan mentaati peraturan dinilai belum maksimal. Dan Faktor-faktor yang berpengaruh pada Penerapan Disiplin Pegawai dalam Meningkatkan Pelayanan pada Kantor Lurah Inalahi Kecamatan Wawotobi Kabupaten Konawe Penerapan Disiplin Pegawai dalam Meningkatkan Pelayanan pada Kantor Lurah Inalahi Kecamatan Wawotobi Kabupaten Konawe adalah faktor kemampuan, teladan pimpinan dan balas jasa.

DAFTAR PUSTAKA

- Arisandy, Desy., 2004. Hubungan antar persepsi pegawai terhadap disiplin pegawai. Rineka cipta . Jakarta
- Aritonang, 2005. Kepuasan Pelanggan pengukuran dan penganalisaan. PT Gramedia Pustaka
- Dwiyanto Agus dkk, 2002, Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia, Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan,UGM,Yogyakarta.
- Gie The liang. 2000 Administrasi Perkantoran Modern, Nur Cahaya, Jakarta
- Helmi, 1996. Disiplin Kerja. No.2 Edisi khusus. Buletin Psikologi

- Ign. Wagiman, 2002 "Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja"
Jurnal Paedagogia, Jilid 5 No. 1 UNS : FKIP.
- Maleong, Lexy, J. 2002 "Metodologi Penelitian Kualitatif" PT. Remaja Rosdakarya.
Bandung.
- Martoyo.2000. *Sistem Manajemen Kinerja dan Evaluasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka
Utama.
- Moenir, 2002 "Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia" Bumi Aksara. Jakarta.
- Moenir, AS. 2000 Pendekatan Manusiawi Dan Organisasi Terhadap Pembinaan
Kepegawaian. Gunung Agung. Jakarta.
- Nitisemito, 2006. Menejemen Personalia. Edisi kedua. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Nawawi. Hadari dan Hadari M. Martini. 1994 Kepemimpinan yang Efektif Gajah Mada
UniversityPress. Yogyakarta.
- Pramudji, S. 1995 "Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia" Bina Aksara. Jakarta
- Robbin, S.D, 1996 "Perilaku Organisasi" Jilid I Jakarta. PT. Frehalindo.
- Soekanto, 1989. Dimensi-dimensi Komunikasi. Bumi Aksara jakarta
- Siagian, S. P, 1997 "Filsafat Administrasi", PT. Toko Gunung Agung. Jakarta.
- Sinungan, 1997. Produktivitas apa dan Bagaimana.Ed 2. Bumi Aksara. Jakarta
- Syarif, 1995 "Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi". PT. Gunung Agung.
Jakarta.
- Tangkilisan, 2005.Efektivitas Organisasi. Erlangga Jakarta
- Wardana, 2008. Meningkatkan Kinerja Melalui Evaluasi dan Coaching.Pt. Gunung Agung.
Jakarta.
- Widodo, Joko, 2001 Good Governance, Telaah Dimensi Akuntabilitas dan Kontrol
Birokrasi Pada Era Desentralisasi dan Otonomi Daerah. Indsan Cendekia,
Surabaya.