

Analisis Disiplin Kerja Pegawai Honorer Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Daerah Pemerintahan Kabupaten Banyuasin

¹⁾ Ricky Hindrawan Syah Siregar*, ²⁾ Sawi Sujarwo, S.Psi., M.A
¹⁾²⁾ Universitas Bina Darma

Email Corresponding: rickyhindra2000@gmail.com*

INFORMASI ARTIKEL	ABSTRAK
Kata Kunci: Kedisiplinan kerja Disiplin Pegawai Honorer	<i>Kedisiplinan dalam bekerja adalah kewajiban yang harus dijalankan dalam suatu instansi atau kantor wajib memperhatikan kedisiplinan pegawainya agar para pegawai giat dalam bekerja dan tidak melakukan kegiatan dengan sesuka hati, seperti hal-hal yang tidak penting dalam saat jam kerja. Disiplin kerja juga suatu konsep manajemen untuk dapat menuntut pegawai agar teratur, disiplinlah yang membuat dorongan kepada para pegawai agar melakukan semua kegiatan sesuai aturan yang telah berlaku atau diterapkan disuatu instansi tersebut. Besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas beban yang diberikan kepadanya merupakan dari suatu cerminan disiplin yang baik. Disiplin hal paling penting dalam pertumbuhan organisasi berguna untuk memotivasi para pegawai agar melaksanakan pekerjaan dengan baik, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai agar menyenangkan aturan, mematuhi prosedur dan kebijakan yang sudah ada diterapkan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang sempurna atau optimal untuk memberikan pelayanan yang terbaik, disiplin ini juga sangat dibutuhkan di karenakan apapun pekerjaan yang dilakukan maka akan selalu dilakukan dengan konsisten, dan jika sudah dilakukan dengan konsisten maka sesuatu pekerjaan akan berjalan dengan lancar, sempurna dan sesuai dengan visi, misi instansi atau perusahaan tersebut, dan pentingnya disiplin Honorer ini untuk dapat melihat bagaimana kesanggupan yang dihadapi oleh Honorer dalam menjalankan sesuatu yang telah diberikan tanggung jawab kepadanya dan mampukah menghindari larangan-larangan yang sudah tercantum dalam peraturan.</i>
Keywords: Work discipline Discipline Honorary Officer	ABSTRACT <i>Discipline at work is an obligation that must be carried out in an agency or office must pay attention to the discipline of its employees so that employees are active at work and do not carry out activities at will, such as things that are not important during working hours. Work discipline is also a management concept to be able to demand employees to be organized, it is discipline that encourages employees to carry out all activities according to the rules that have been applied or applied in an agency. The amount of a person's sense of responsibility for the task assigned to him is a reflection of good discipline. Discipline is the most important thing in organizational growth which is useful for motivating employees to do their job well, discipline is also useful for educating employees to like rules, complying with existing procedures and policies implemented so as to produce perfect or optimal performance to provide the best service, this discipline is also very much needed because whatever work is done it will always be done consistently, and if it has been done consistently then the work will run smoothly, perfectly and in accordance with the vision, mission of the institution or company, and the importance of this honorary discipline for can see how the capabilities faced by Honorary in carrying out something that has been given responsibility to him and is able to avoid the restrictions that have been stated in the regulations.</i> This is an open access article under the CC-BY-SA license.



I. PENDAHULUAN

Disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan. Ansory dan Indrasari (2018:36) “disiplin adalah perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya”. Disiplin ini erat kaitannya dengan otoritas. Jika otoritas tidak bekerja dengan baik, maka disiplin akan hilang. Oleh karena itu, pemegang wewenang harus mampu menanamkan disiplin diri agar memiliki tanggung jawab atas pekerjaan sesuai dengan wewenang yang dimilikinya.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa disiplin merupakan perilaku yang harus ditanamkan pada diri sendiri agar tercipta kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan baik di tempat kerja maupun di manapun.

Dengan adanya aturan yang telah ditetapkan, karyawan tidak serta merta akan mematuhi. Kantor perlu mengkondisikan karyawannya dengan aturan kantor atau instansi tempat mereka bekerja Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai menurut Afandi (2016:10) adalah sebagai berikut: a) Faktor kepemimpinan b) Faktor sistem penghargaan c) Faktor kemampuan d) Faktor balas jasa e) Faktor Keadilan f) Faktor Pengawasan melekat g) Faktor Sanksi hukuman h) Faktor Ketegasan i) Faktor Hubungan kemanusiaan

Semua kegiatan dalam hal pendisiplinan seluruh pegawai di suatu instansi tidaklah mudah dan perlu dukungan dari seluruh pegawai instansi tersebut. Semua kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik. Dalam instansi terdapat tiga jenis disiplin kerja menurut Agustini (2019:94), yaitu: Disiplin Preventif Yaitu disiplin yang bertujuan untuk mencegah pegawai berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan. Disiplin Korektif Yaitu disiplin yang bertujuan agar pegawai tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan. Disiplin Progresif Yaitu disiplin yang bertujuan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan tetapi juga memungkinkan manajemen untuk memperbaiki kesalahan memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.

Tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh instansi yang secara umum guna disiplin kerja adalah demi kelangsungan instansi sesuai dengan motif yang bersangkutan, baik hari ini maupun besok sedangkan secara khusus agar para pegawai mentaati segala peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan serta mampu melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya dan mampu memberikan servis yang maksimum.

Indikator disiplin kerja berdasarkan uraian sebelumnya sebagai berikut. Menurut Hasibuan dalam Khasanah (2016) ada beberapa indikator yang menyebabkan disiplin kerja pegawai, antara lain: Tujuan dan kemampuan, ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup untuk menantang bagi kemampuan pegawai. Teladan pimpinan, sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan di jadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Balas jasa, (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai terhadap pekerjaan. Keadilan, ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta di perlakukan sama dengan manusia lainnya. Sanksi Hukum, berperan penting dalam memelihara disiplin pegawai karena adanya sanksi hukum maka pegawai semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan, sikap dan perilaku disiplin pegawai akan berkurang. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukum yang ditetapkan. Hubungan kemanusiaan, yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada setiap kantor.

Tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Dengan tulisan ini diharapkan mampu menambah wawasan bagi para pembaca khususnya para tenaga honorer di lingkungan kantor untuk dapat meningkatkan dan memahami tentang kedisiplinan

II. MASALAH

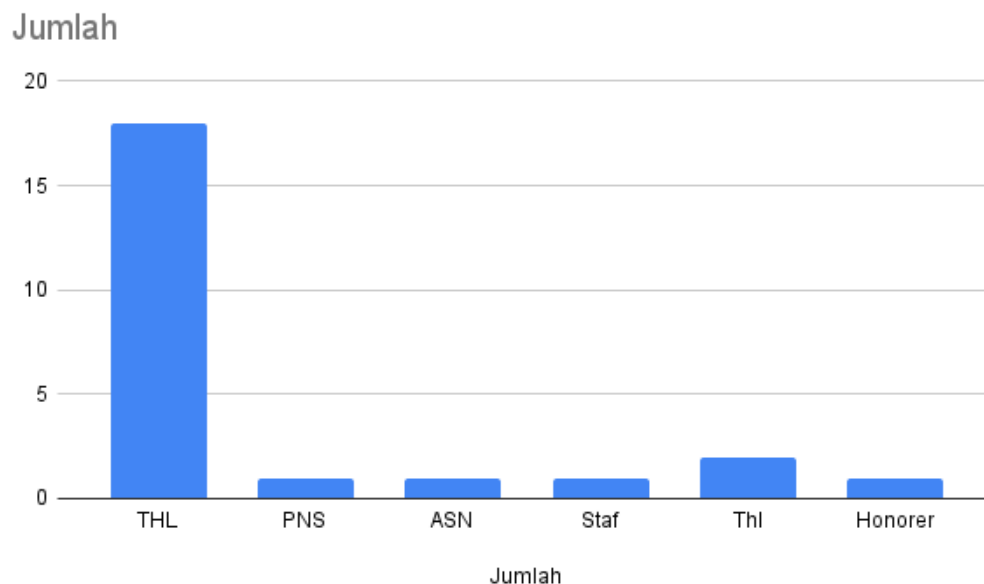
Bagaimana tingkat Disiplin Kerja Pegawai Honorer Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dan apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai honorer Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa?

III. METODE PELAKSANAAN

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengukur tingkat kedisiplinan pada karyawan honorer di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Daerah Pemerintahan Kabupaten Banyuasin. Hal yang dilakukan terlebih dahulu sebelum melakukan penelitian ini yaitu observasi atas kondisi karyawan honorer di kantor.

Setelah melakukan observasi penulis melakukan identifikasi masalah dan mulai melakukan wawancara serta menyebarkan kuisisioner untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pada tenaga honorer di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa tersebut.

Penyebaran kuisisioner tersebut dilakukan dengan menggunakan google form yang tautannya disebarakan melalui aplikasi *whatsapp* yang disebarakan kepada 30 karyawan honorer dengan 17 buah soal tentang kedisiplinan yang mana hasil yang diperoleh persentase seperti gambar berikut:



Gambar. 1 Diagram Hasil Kuisisioner

Berdasarkan pembahasan diatas untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai penulis menyebarkan kuesioner untuk melihat seberapa disiplin nya pegawai di kantor tersebut. Kuesioner adalah suatu kumpulan pertanyaan dan pernyataan yang telah disusun sedemikian rupa untuk dijawab oleh responden dalam rangka mengumpulkan data sesuai dengan tujuan penelitian tertentu. yang ada hubungannya dengan masalah yang di hadapi dalam penyusunan proposal ini serta bacaan yang ada kaitannya tentang instansi yang menjadi objek. Observasi pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan.

Pengumpulan data ini semata-mata hanya ingin mengetahui dan mengobservasi dari data yang sudah terkumpul di koesioner tersebut. Dan bisa menjadi bahan pertimbangan untuk bisa memperbaiki kedisiplinan kinerja pegawai dikantor tersebut.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengabdian dari pengabdian ini mengetahui tingkat kedisiplinan tenaga honorer pada lingkungan kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Daerah Pemerintahan Kabupaten Banyuasin yang mana hasilnya yaitu penulis menyimpulkan bahwa kedisiplinan adalah perilaku yang wajib di tanamkan pada diri sendiri agar terciptanya kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan baik di tempat kerja atau di mana saja. Dari penelitian ini penulis menggunakan metode observasi dan menyebarkan kuisioner, untuk mengetahui hasil kedisiplinan para pegawai honorer yang lebih dalam. Sehingga diperoleh hasil bahwa Tingkat kedisiplinan karyawan honorer pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa yaitu kurang dalam kedisiplinan karena karyawan honorer tersebut datang disaat bekerja tidak datang tepat pada waktunya hal ini disimpulkan berdasarkan hasil survey yang dilakukan.

Sehingga melalui hasil ini penulis berharap dapat memberikan manfaat untuk para pembaca dan tenaga honorer untuk lebih mampu mendisiplinkan diri dengan metode-metode yang telah penulis sampaikan diatas sehingga terciptalah sumber daya manusia yang lebih unggul dan dapat bersaing.



Gambar. 2 Foto Pengolahan Data Kedisiplinan



Gambar. 3 Pemaparan Hasil Survey Kedisiplinan

V. KESIMPULAN

Kedisiplin adalah perilaku yang wajib di tanamkan pada diri sendiri agar terciptanya kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan baik di tempat kerja atau di mana saja. Berdasarkan observasi penulis dan hasil dari quisioner yang telah di sebarakan maka penulis menyimpulkan bahwa Kedisiplinan pegawai sangat penting karena memiliki pegawai yang disiplin maka sangat mudah untuk suatu organisasi atau instansi yang terkait dalam memujudkan tujuannya. Namun kedisiplinan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten banyuasin perlu di perbaiki karena beberapa pegawai pada Dinas PMD masih kurang disiplin dalam menejemen waktu jam kerja dengan optimal. Alangkah baiknya jika tidak ada para pegawai yang bersantai – santai di saat masih jam kerja. Dan alangkah lebih baiknya jika para pegawai bisa kembali ke kantor disaat jam makan siang telah usai. Mengingat begitu penting nya kedisiplinan untuk para pegawai dalam proses tujuan dari instansi itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, D. A. N. (2013). *Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar*. *Jurnal Economia*, 9(2), 191-200.
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Batubara, A. S. (2020). *Analisis Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Performa Pegawai Kelurahan Rempoa, Kota Tangerang Selatan*. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 4(2), 131-138.
- Mauli, M., & Wijayanto, P. (2021). *Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 5(2), 195-203.
- RAMADHANI, N. (2021). *Perbedaan Disiplin Kerja Pegawai Pns Dan Non Pns Di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau*.
- Suhesti, D., & Nurdin, M. A. F. (2019). *Analisis Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Dinas Pedidikan Kabupaten Sukabumi*. *ECONEUR (Journal of Economics and Entrepreneurship)*, 2(1), 16-20.