

DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN CIAMIS

Muhammad Fahra Alfania Zahra

Universitas Galuh, Ciamis

Alamat: Jl. R.E. Martadinata No.150 Ciamis, Jawa Barat, 46251

Korespondensi penulis: fahraalvaniazahra@gmail.com

Abstract. This study aims to analyze and determine the level of work discipline of employees at the Ciamis Regency Education Office. Work discipline is an important factor that affects the achievement of organizational goals. However, initial observations show indications of a decline in discipline, such as a fairly high level of attrition and the existence of two work programs that do not reach the 100% target. The research design used is qualitative research with a descriptive approach. Primary data sources were obtained through interviews, while secondary data were obtained from literature and supporting documents. The informant selection technique used purposive sampling with a total of 8 informants. The results of the study show that the work discipline of employees at the Ciamis Regency Education Office in general **is not optimal**. Of the 8 dimensions of work discipline measured (based on Hasibuan), 6 dimensions have been implemented optimally, namely: Goals and abilities, Role models and leaders, Reciprocity, Justice, Inherent Supervision (Waskat), and Human Relations. Meanwhile, the 2 dimensions that were found to be not optimal and became obstacles were the dimensions of **Punitive Sanctions and Firmness**. The obstacles found include employees who enter the office during the day, go home early, and use working hours for unproductive activities (smoking, coffee, playing mobile phones). Efforts to overcome these obstacles include increasing Inherent Supervision (Waskat), the use of electronic presence equipped with photos of faces and office coordinates, cutting welfare from regional allowances, and affirming leadership in providing punitive sanctions to indisciplined employees.

Keywords: *Work Discipline, Employees, Education Office, Public Administration.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui tingkat disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis. Disiplin kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Namun, observasi awal menunjukkan adanya indikasi penurunan disiplin, seperti tingkat kemangkir yang cukup tinggi dan adanya dua program kerja yang tidak mencapai target 100%. Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Sumber data primer diperoleh melalui wawancara, sedangkan data sekunder didapatkan dari literatur dan dokumen pendukung. Teknik pemilihan informan menggunakan *purposive sampling* dengan jumlah 8 orang informan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis secara umum **belum optimal**. Dari 8 dimensi disiplin kerja yang diukur (berdasarkan Hasibuan), 6 dimensi sudah dilaksanakan secara optimal, yaitu: Tujuan dan kemampuan, Teladan dan pimpinan, Balas jasa, Keadilan, Pengawasan Melekat (Waskat), dan

Hubungan kemanusiaan. Sementara itu, 2 dimensi yang ditemukan belum optimal dan menjadi hambatan adalah dimensi **Sanksi hukuman** dan **Ketegasan**. Hambatan yang ditemukan termasuk adanya pegawai yang masuk kantor kesiangan, pulang lebih cepat, serta memanfaatkan jam kerja untuk kegiatan yang tidak produktif (merokok, *ngopi*, main *handphone*). Upaya untuk mengatasi hambatan tersebut meliputi peningkatan Pengawasan Melekat (Waskat), penggunaan presensi elektronik yang dilengkapi foto wajah dan koordinat kantor, pemotongan kesejahteraan dari tunjangan daerah, serta penegasan pimpinan dalam memberikan sanksi hukuman kepada pegawai yang indisipliner.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Pegawai, Dinas Pendidikan, Administrasi Publik.

LATAR BELAKANG

Keberadaan pegawai memegang peranan penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi, terutama dalam sektor publik seperti Dinas Pendidikan. Disiplin kerja merupakan sikap mental individu atau kelompok untuk melaksanakan pekerjaan sesuai peraturan dan norma yang berlaku, mendorong gairah kerja, dan mewujudkan tujuan organisasi. Disiplin yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang berkualitas dan mencapai tujuan organisasi.

Di Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis, muncul fenomena menurunnya disiplin kerja pegawai yang diindikasikan dari tingkat ketidakhadiran (kemangkiran) yang cukup tinggi dan dinilai belum sesuai dengan target kehadiran. Selain itu, penurunan disiplin kerja juga terlihat dari rendahnya produktivitas, di mana terdapat dua program kerja (penginputan database tenaga guru/karyawan dan layanan administrasi kenaikan pangkat) yang tidak mencapai target 100% penyelesaian. Permasalahan lain yang diamati adalah penundaan penyelesaian pekerjaan, pemanfaatan jam kerja yang tidak optimal (merokok, *ngopi*, bermain *handphone*), serta adanya pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih cepat.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini merumuskan masalah: "**Bagaimana Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis?**". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi pimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di lingkungan instansi tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kualitatif deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran secara rinci mengenai kondisi disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis.

Data yang digunakan meliputi data primer yang diperoleh dari wawancara dan data sekunder yang diperoleh melalui literatur, buku, dan dokumen. Teknik pemilihan informan menggunakan *purposive sampling* dengan total 8 orang informan yang dipilih berdasarkan kompetensi dan pengetahuan mereka terhadap objek penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian kualitatif ini adalah analisis data interaktif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis diukur menggunakan 8 dimensi menurut Hasibuan (2018), yaitu: Tujuan dan kemampuan, Teladan dan pimpinan, Balas jasa, Keadilan, Pengawasan Melekat (Waskat), Sanksi hukuman, Ketegasan, dan Hubungan kemanusiaan.

Berdasarkan hasil penelitian, secara keseluruhan disiplin kerja pegawai belum optimal. Enam dimensi telah dilaksanakan secara optimal dan tidak ditemukan hambatan, yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan: Tujuan yang jelas dan pembagian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai sudah berjalan baik.
2. Teladan dan pimpinan: Pimpinan telah dijadikan teladan dan panutan yang baik, berdisiplin, jujur, dan adil.
3. Balas jasa: Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) telah memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaan.
4. Keadilan: Pimpinan selalu berusaha bersikap adil dalam sistem penilaian formal maupun pemberian hukuman.
5. Pengawasan Melekat (Waskat): Atasan telah aktif dan hadir di tempat kerja untuk mengawasi dan memberikan petunjuk, yang efektif merangsang disiplin kerja.
6. Hubungan kemanusiaan: Hubungan yang harmonis di antara sesama pegawai maupun antara atasan dan bawahan sudah terjaga dengan baik.

Dua dimensi yang ditemukan belum optimal dan menjadi hambatan adalah dimensi Sanksi hukuman dan Ketegasan.

1. Dimensi Sanksi Hukuman

Hambatan yang ditemukan pada dimensi ini berkaitan dengan ketidaktaatan terhadap aturan waktu dan penggunaan pakaian dinas.

- a) Taat terhadap aturan waktu: Masih adanya sebagian pegawai yang masuk kantor kesiangan dan pulang kantor lebih cepat tidak sesuai jam kerja.
- b) Pemanfaatan jam kerja: Waktu jam kerja terkadang tidak dimanfaatkan seoptimal mungkin; masih terlihat pegawai yang bermain *handphone*, merokok, serta *ngopi* saat jam kerja, yang mengakibatkan penundaan penyelesaian pekerjaan.
- c) Peraturan dasar tentang cara berpakaian: Masih ada beberapa pegawai yang belum disiplin dalam penggunaan pakaian dinas sesuai peraturan yang berlaku.

2. Dimensi Ketegasan

Hambatan pada dimensi ini berkaitan dengan sikap pimpinan dalam menindak pelanggaran.

- a) Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan: Pimpinan belum mampu bersikap tegas dan sulit mengambil keputusan secara cepat dan tepat dalam memberikan sanksi hukuman kepada pegawai yang indisipliner.

Upaya Mengatasi Hambatan Untuk mengatasi hambatan tersebut, diperlukan:

1. Peningkatan Pengawasan Melekat (Waskat) oleh atasan, yang harus aktif dan hadir untuk mengawasi.
2. Penggunaan presensi elektronik yang menerapkan foto wajah dan koordinat kantor untuk meminimalisir pelanggaran waktu kerja.
3. Penerapan sanksi hukuman yang tegas berupa pemotongan kesejahteraan dari tunjangan daerah.
4. Pimpinan harus berani dan tegas dalam bertindak memberikan hukuman berupa sanksi kepada setiap pegawai yang melanggar sesuai peraturan yang berlaku.

KESIMPULAN DAN SARAN

Disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis belum sepenuhnya optimal. Meskipun 6 dari 8 dimensi disiplin kerja (Tujuan dan kemampuan, Teladan dan pimpinan, Balas jasa, Keadilan, Pengawasan Melekat, dan Hubungan kemanusiaan) telah berjalan dengan baik, terdapat dua dimensi yang menjadi penghambat, yaitu Sanksi

hukuman dan Ketegasan. Hambatan utama berfokus pada ketidaktaatan jam kerja, pemanfaatan waktu kerja yang tidak optimal, dan kurangnya ketegasan pimpinan dalam menindak pelanggaran disiplin. Saran pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis disarankan untuk menerapkan sanksi hukuman secara tegas kepada pegawai yang melanggar aturan, khususnya mengenai waktu kerja dan penggunaan pakaian dinas.
- b) Pimpinan diharapkan dapat meningkatkan sikap tegas dan berani dalam mengambil keputusan cepat dan tepat terkait pemberian sanksi hukuman bagi pegawai yang indisipliner, sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan organisasi.
- c) Untuk meminimalisir hambatan, disarankan untuk mengoptimalkan penggunaan presensi elektronik yang lebih ketat dengan validasi lokasi (koordinat kantor) dan foto wajah.

DAFTAR REFERENSI

- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaswan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Tohardi. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Simon, Herbert A. (1997). *Administrative Behavior*. Edisi Keempat. New York: The Free Press.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Khasifah, Fikratunil & Nugraheni, Rini. (2016). “Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai...”. (Penelitian Terdahulu).
- Hasibuan, Sri Hariati & Munasib, Adi. (2020). “Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru...”. (Penelitian Terdahulu).
- Andriani, Nurdina., Sunaryo, Hadi., & Basalamah, Ridwan. (2021). “Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja...”. (Penelitian Terdahulu).