

DISIPLIN KERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA PADANG

Rosi Haryani

Jurusan/Program Studi Administrasi Pendidikan FIP UNP

Abstract

The research is based on the phenomenon that shows discipline employees who work less well. This study aimed to obtain information about the discipline desert city education office employees. This is a descriptive study reasearch. The population in this study were all employees of the Department of Education Padang, totaling 95 people. Samples taken were 76 people. Data collection tool used was a questionnaire Likert scale models. This questionnaire has been tested for validity and reliabelity. Data were analyzed with an average score formula. The results showed that: (1) according to the discipline of the employees working on the timeliness aspect categories with an average score of 3.9. (2) employee disciplinary aspects of consciousness are the categories with a mean score of 3.8, and (3) employee discipline aspect of compliance is in good category with an average score of 3.6 In general discipline of employee services educational desert town located in both categories with an average score overall was 3.8.

Keywords : Employee Discipline

PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh personil atau pegawai yang ada dalam organisasi tersebut. Di Indonesia disiplin masih merupakan masalah yang berat. Disiplin kerja, disiplin waktu, dan disiplin dalam kehidupan sehari-hari. Dalam suatu organisasi disiplin merupakan faktor yang sangat penting dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi, karena tanpa kondisi disiplin suatu organisasi tak mungkin mencapai efektivitas dan efisiensi yang tinggi. Seperti yang dilakukan Dinas Pendidikan Kota Padang yang bertujuan mengelola seluruh pendidikan yang ada di kota padang berdasarkan observasi yang peneliti lakukan. Untuk melaksanakan tugas tersebut, maka seluruh pegawai yang ada dikantor Dinas Pendidikan Kota Padang harus memiliki sikap profesional yang salah satu diantaranya adalah disiplin kerja yang tinggi, karena tanpa disiplin kerja yang tinggi maka pengelolaan pendidikan yang telah direncanakan tidak akan terlaksana sebagaimana yang diharapkan.

Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan Heidjracman dan Rivai (2002:15) menyatakan bahwa “disiplin adalah suatu alat yang digunakan pegawai agar mereka bersedia untuk suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan sosial yang berlaku”. Kemudian Siswanto (2003:291) menyatakan disiplin kerja adalah “suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi- sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”. Selanjutnya Hasibuan (2011:193) menyatakan disiplin kerja adalah “kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.” Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan pentingnya disiplin bagi seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya di kantor. Jadi disiplin merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Namun, pada kenyataan di lapangan terkadang tidak sesuai dengan dengan apa yang diharapkan. Permasalahan yang timbul terkait dengan disiplin kerja pegawai ini berdasarkan hasil observasi penulis lakukan pada bulan April 2012 adalah: 1) masih adanya pegawai yang terlambat datang ke kantor, melewati waktu yang telah ditentukan, 2) Masih adanya pegawai yang datang dan pulang bekerja tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan, seperti datang terlambat dan pulang lebih awal diluar jam kerja, 3). masih adanya pegawai yang tidak memanfaatkan waktu kerja dengan optimal, seperti mengobrol dan membaca koran pada waktu jam kerja, 4). masih adanya pegawai yang tidak menaati peraturan dasar tentang berpakaian dinas dan atribut, seperti tidak menggunakan nameteke pada saat jam kerja, 5) masih rendahnya kesadaran pegawai dalam bekerja, seperti adanya beberapa pegawai dalam melaksanakan tugas menunggu diperintah. 6) masih adanya pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan batas waktu yang telah diberikan.

Adapun pembatasan masalahnya mengenai disiplin adalah hanya membahas tentang disiplin pegawai dinas pendidikan kota padang.

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:1) bagaimanakah disiplin kerja pegawai ditinjau dari aspek ketepatan waktu di Dinas Pendidikan Kota Padang, 2) bagaimanakah disiplin kerja pegawai ditinjau dari aspek kesadaran dalam melaksanakan tugas di Dinas Pendidikan Kota Padang?, 3) bagaimanakah disiplin kerja pegawai ditinjau dari aspek kepatuhan di Dinas Pendidikan Kota Padang?

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang: 1) disiplin kerja pegawai ditinjau dari aspek ketepatan waktu di Dinas Pendidikan Kota Padang?, 2) disiplin kerja pegawai ditinjau dari aspek

kesadaran dalam melaksanakan tugas di Dinas Pendidikan Kota Padang?, 3) disiplin kerja pegawai ditinjau dari aspek kepatuhan di Dinas Pendidikan Kota Padang?

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi semua pihak yang terkait, yaitu: 1) pimpinan kantor Dinas Pendidikan Kota Padang dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai dalam bekerja. 2) pegawai kantor Dinas pendidikan Kota Padang untuk meningkatkan disiplin kerja agar tugas yang telah diberikan kepada pegawai dapat dijalankan dengan baik sesuai peraturan yang ada. 3) bagi penulis, dapat memberikan pengalaman langsung bagi penulis dalam penelitian. Penulis dapat memperoleh pengalaman baru dalam kaitannya dengan pemanfaatan ilmu yang diperoleh dibangku kuliah atau pengaplikasian ilmu dilapangan.

METODOLOGI

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif yaitu mendeskripsikan data-data yang diperoleh sesuai dengan apa adanya Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang yang berjumlah 95 orang. Sampel penelitian diambil menggunakan Tabel Krejcie dan Morgan dengan kepercayaan 95%. Untuk populasi 95 orang, sampel yang digunakan 76 orang.. Instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket dengan skala *lingkert*. Sedangkan teknik analisis data dengan skor rata-rata (*mean*). Menentukan hasil pengolahan data tentang disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang menggunakan kriteria yang dikemukakan Widodo (2004:78) yaitu : 4,6 - 5 kategori sangat baik, 3,6 – 4,5 kategori baik, 2,6 – 3,5 kategori cukup baik, 1,6 – 2,5 kategori kurang baik, 0 – 1,5 kategori sangat kurang baik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara keseluruhan menurut disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang dengan indikator ketepatan waktu berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 3,9. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai dalam ketepatan waktu menunjukkan skor rata-rata tertinggi 4,4 dalam hal mematuhi aturan dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai bisa menunjukkan ketaatan dan ketertiban pada aturan. Sementara skor terendah terlihat pada pernyataan datang dikantor sesuai dengan jam kantor dengan skor rata-rata 3,4. Dengan hasil penelitian ini ternyata sebagian pegawai masih ada yang tidak mematuhi disiplin dalam bekerja. Anoraga (2001:42) yang menyatakan bahwa seorang yang pekerja berdisiplin tinggi, masuk kerja tepat pada waktunya, demikian pula pulang pada waktunya, selalu taat pada tata tertib. Oleh karena itu para seluruh pegawai harus mampu tepat waktu dalam melaksanakan tugas dengan baik tanpa disuruh oleh pimpinan dalam organisasi sehingga tercapainya tujuan organisasi.

Secara keseluruhan menurut disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang dengan indikator kesadaran berada pada kategori baik dengan skor rata-

rata 3,8. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai dalam kesadaran menunjukkan skor rata-rata tertinggi 4,2 dalam hal membantu rekan lain jika memenuhi hambatan dalam melaksanakan tugas, meskipun tidak diminta. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai bisa menunjukkan sikap tanpa menunggu perintah. Sementara skor terendah terlihat pada pernyataan melakukan pekerjaan yang diberikan pimpinan dengan sungguh-sungguh dengan skor rata-rata 3,3. Dengan hasil pembahasan penelitian pada bagian ini ternyata sebagian pegawai dalam kesadaran dalam melakukan pekerjaan yang diberikan pimpinan dengan sungguh-sungguh masih rendah .

Berdasarkan pembahasan diatas seharusnya pegawai dalam melaksanakan pekerjaan harus bersungguh-sungguh melakukan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya dalam bekerja. Menurut Malayu (2011:193) mengatakan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu para seluruh pegawai harus mampu mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan dan pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pemikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Secara keseluruhan menurut Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang dengan indikator kepatuhan berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 3,6. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai dalam kesadaran menunjukkan skor rata-rata tertinggi 4,2 dalam hal meletakkan kembali peralatan dan perlengkapan kantor pada tempatnya setelah digunakan. Sementara skor terendah terlihat pada pernyataan melaporkan kepada atasan apabila ada hal yang merugikan Negara dengan skor rata-rata 3,3. Dengan hasil pembahasan penelitian pada bagian ini ternyata sebagian pegawai dalam kepatuhan melaporkan kepada atasan apabila terjadi ada hal yang merugikan Negara cukup baik dan sebagian lagi belum dalam kesungguhan melaksanakan pekerjaan yang diberikan pimpinan dan sebagian lagi belum melaporkan kepada atasan apabila terjadi ada hal yang merugikan Negara.

Mar'at (1992:90) disiplin sikap perorangan atau kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah-perintah dan berinisiatif untuk melakukan sesuatu tindakan seandainya tidak ada perintah berarti dengan adanya disiplin kerja maka dapat mencegah terjadinya pelanggaran terhadap semua ketentuan yang berlaku. Jika pegawai dapat mengerjakan tugasnya dengan sikap kepatuhan berarti artinya pegawai itu melaksanakan tugasnya dengan kerelaan hati sesuai dengan aturan yang ada sehingga mereka dalam melaksanakan tugas-tugas dengan sesungguhnya.

Oleh karena itu seluruh pegawai harus mampu melaksanakan proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. kesanggupan seseorang tenaga kerja untuk mematuhi segala peraturan yang berlaku, untuk menunjang keberhasilan organisasi dan pegawai harus bisa dan sanggup melaksanakan tugas atau pekerjaan masing-masing.

Hasil pengolahan data menyatakan bahwa pegawai telah melakukan disiplin dengan baik. Perolehan skor dari hasil penelitian adalah dalam ketepatan waktu berkategori baik (3,9), dan kesadaran berkategori baik (3,8), serta kepatuhan juga berkategori baik (3,6) maka dari keseluruhan data yang diperoleh dari penelitian, mendapatkan skor 3,8 yang berkategori baik. Dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan disiplin pegawai Dinas pendidikan Kota Padang berjalan dengan baik.

Tabel 1. Rekapitulasi data Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang

No	Indikator	Sub Indikator	Skor
1	Ketepatan waktu	Pemanfaatan waktu dengan efisien	3,8
		Taat dan tertib pada aturan	3,9
		Rata- rata	3,9
2	Kesadaran	Sukarela mentaati aturan	4,0
		Tanpa menunggu perintah	3,6
		Rata-rata	3,6
3	Kepatuhan	Kesanggupan mematuhi peraturan berlaku	3,7
		Kesetiaan	3,7
		Keteraturan	3,3
		Rata-rata	3,6
Rata - Rata Seluruhnya			3,8

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan data dan pembahasan yang dibahas di atas maka dapat ditarik simpulan bahwa hasil keseluruhan dari disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang berjalan dengan baik. Dapat dilihat dengan skor rata-rata 3,8. Disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang ditinjau dari ketepatan waktu, meliputi: Pemanfaatan waktu dengan efisien, Taat dan tertib pada aturan sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang diperoleh sebesar 3,9. 1) disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang ditinjau dari kesadaran, meliputi: sukarela mentaati aturan, tanpa menunggu perintah sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang diperoleh sebesar 3,8. 2) disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang ditinjau dari kepatuhan, meliputi: kesanggupan mematuhi peraturan berlaku, kesetiaan, keteraturan sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang diperoleh sebesar 3,6. Berdasarkan simpulan yang telah dikemukakan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut: 1). Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang harus memperhatikan ketepatan waktu pegawai dengan cara memanfaatkan waktu dengan efektif dan efisien, taat dan tertib pada aturan yang telah ditetapkan organisasi.2). pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang harus meningkatkan kesadaran kerja pegawai dengan cara sukarela mentaati aturan telah ditetapkan oleh organisasi dan melaksanakan tugas yang diberikan tanpa menunggu perintah.3). pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang harus meningkatkan kepatuhan diri terhadap organisasi dengan cara harus sanggup mematuhi

peraturan berlaku di organisasi, menanamkan jiwa setia terhadap organisasi, dan tetatur pada aturan organisasi. 4). bagi peneliti selanjutnya, semoga skripsi ini bermanfaat bagi peneliti selanjutnya yang di jadikan sebagai bahan panduan dalam meneliti variabel ini dengan tempat dan indikator yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji .(2006). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Anoraga, Pandji .(2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Chaplin, J.P. (2011). *Kamus lengkap psikologi*. Dr. Kartini Kartono. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Edy, Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Malayu, Hasibuan. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke1 Yogyakarta: BPFE.
- Mar'at. 1992. *Sikap Manusia: Perubahan Serta Pengukurannya*, Jakarta: Gramedia Media Sarana.
- Siswanto, Sastrohadiwiryono. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.