


Analisis Faktor Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Lombok Barat

Sudarta¹, Baiq Reinelda tri Yunarni², Dedy Iswanto³

^{1,2,3} Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Mataram

Article Info	Abstract
<p>Article history: Accepted: 14 Desember 2021 Publish: 02 Januari 2022</p>	<p><i>This study aims to determine the factors that influence employee discipline in the Regional Development Planning Agency Office of West Lombok Regency. This research is descriptive with a qualitative approach. Data collection was carried out by means of interviews, observation, and documentation. Meanwhile, the analysis technique uses an interactive model consisting of data reduction, data presentation, and drawing conclusions. From the results of the author's observations and interviews at the West Lombok Regency BAPPEDA office, it can be said that all employees and leaders have been deemed to have properly applied discipline in accordance with the applicable regulations according to the State Civil Apparatus Law and the internal regulations of the West Lombok Regency BAPPEDA. There are several factors that affect the work discipline of employees at the West Lombok Regency BAPPEDA Office including the influence factor of compensation, the exemplary factor of the head of the Office, the factor of assertiveness of the leader / head in making decisions, the factor of concern for employees and penalties. Therefore the authors provide several suggestions including the management of BAPPEDA West Lombok Regency to improve employee work discipline by paying more attention to legal sanctions, and paying attention to leadership factors, so that with good leadership and supervision carried out by the leadership regularly, the discipline of employee work at BAPPEDA. West Lombok Regency will be able to be achieved according to the predetermined target so that every employee can make the most of their work time.</i></p>
<p>Keywords: Discipline factors of work Employees</p>	<p><i>This is an open access article under the Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional</i></p>
<p>Corresponding Author: Sudarta Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram</p>	

1. PENDAHULUAN

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawainya. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Adanya kedisiplinan yang tegas dan jelas maka akan menimbulkan kepuasan kerja dan semangat kerja yang tinggi, sehingga karyawan memiliki rasa kesadaran yang tinggi untuk bekerja dengan baik. Banyak perusahaan mengalami hasil yang kurang memuaskan dalam penggunaan sumber daya manusianya. Salah satu penyebabnya adalah penggunaan tenaga kerja yang kurang produktif dan tingkat kedisiplinan yang kurang baik. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan mendukung terwujudnya

tujuan perusahaan. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kedisiplinan kerja memerlukan perhatian pimpinan organisasi, ia harus mengetahui pendidikan, watak, tingkah laku, penampilan, kebutuhan, cita-cita atau kepentingan, kebiasaan-kebiasaan yang dibentuk oleh keadaan aslinya, kebosanan, kelelahan kerja, keadaan lingkungan dan pengalaman kerja karyawan. Adapun penegak peraturan dalam rangka disiplin kerja karyawan, salah satunya adalah tentang jam masuk kerja dan pulang, tentang ketidakhadiran (absensi) dan lain sebagainya.

Sebagai salah satu lembaga pemerintahan di daerah yang bergerak dibidang penelitian dan perencanaan pembangunan daerah, Pegawai Negeri Sipil yang saat ini bekerja di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Lombok Barat sudah melalui proses seleksi Pegawai Negeri Sipil Yang diselenggarakan oleh Negara dan telah memiliki berbagai kemampuan tambahan yang didapat dari *training* baik di dalam maupun di luar Lembaga. Akan tetapi *training* saja tidak cukup, perlu adanya peningkatan *softskill* yang harus dimiliki oleh pegawai itu sendiri. Misalnya kemampuan untuk berkomunikasi, bekerjasama, jujur, ulet, dan percaya diri dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan disertai oleh sikap disiplin kerja sehingga kinerja pegawai pada lembaga tersebut dapat tercapai secara optimal.

Sebagaimana kita ketahui, untuk mewujudkan suatu pemerintahan negara yang adil dan makmur serta mampu menjamin masyarakatnya hidup dalam suasana yang harmonis, damai, tentram dan sejahtera, maka penyelenggaraan pemerintahannya haruslah dilaksanakan dengan sungguh-sungguh, tegas, jujur, dan konsekuen. Oleh karena itu para pelaksana penyelenggaraan pemerintah tersebut harus terdiri dari sumber daya manusia yang mampu secara profesional melaksanakan seluruh tugas-tugas pemerintahan yang dipercayakan kepadanya.

Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Lombok Barat sangat membutuhkan kinerja pegawai yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas kerja, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi, maka produktivitas kerja akan meningkat. Disiplin kerja juga merupakan salah satu hal yang harus dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar pegawai yang bersangkutan menjadi terbiasa bekerja dengan penuh kedisiplinan dan tanggung jawab sesuai dengan tugas dan peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan.

Disiplin juga salah satu hal yang harus terus dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar pegawai yang bersangkutan menjadi terbiasa bekerja dengan penuh kedisiplinan dan tanggung jawab sesuai dengan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Dengan adanya indikator disiplin kerja pegawai harus selalu hadir tepat waktu, selalu mengutamakan presentase kehadiran, selalu mentaati ketentuan jam kerja, selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif, memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya, memiliki semangat kerja yang tinggi, memiliki sikap yang baik dan selalu kreatif, inovatif dalam bekerja.

Menurut Hasibuan (2003), disiplin kerja pegawai pada dasarnya dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya, tujuan dan kemampuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara cukup bagi kemampuan pegawai, di dalam perusahaan setiap pegawai memang harus mempunyai tujuan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal serta memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tanggung jawab sesuai dengan perintah dari pimpinan.

Teladan pimpinan pada dasarnya setiap perusahaan sudah pasti memiliki pimpinan untuk menjadi panutan bagi para pegawai yang baik seorang pemimpin harus bersikap bijaksana, tegas, adil dan disiplin. Jika seorang pemimpin tidak mampu mengikuti peraturan yang telah disepakati maka kemungkinan besar tidak mengikuti peraturan. Balas jasa adalah salah satu faktor terpenting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu perusahaan. Bagi pegawai semakin puas mereka dengan balas jasa yang diterima semakin cinta pegawai terhadap pekerjaannya, maka semakin taat pula para pegawai pada peraturan pekerjaan terutama pada kedisiplinan. Keadilan sangat berlaku pada dunia kerja terutama kepada pimpinan, pimpinan dituntut untuk bersikap adil kepada pegawai atau bawahan dalam memberikan sanksi jika melakukan suatu pelanggaran. Pengawasan melekat merupakan proses pemantauan,

pemeriksaan dan evaluasi oleh pimpinan organisasi terhadap pendayagunaan semua sumber daya untuk mengetahui kelebihan dan kelemahan yang dapat digunakan untuk pengembangan suatu perusahaan.

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai, dengan berlakunya sanksi hukuman yang ringan maupun yang berat pegawai akan merasa takut untuk melanggar peraturan dengan di sengaja. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan berlaku bagi seorang pemimpin di dalam sebuah perusahaan. Pemimpin harus bisa berlaku tegas dalam bertindak menghukum pegawai yang melanggar aturan perusahaan. Hubungan kemanusiaan yang harmonis menjadi harapan bagi setiap pegawai maupun atasan, sebab hubungan yang harmonis akan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Pimpinan harus memiliki keserasian kepada setiap pegawai begitu juga antara sesama pegawai lainnya.

Seiring dengan meningkatnya permasalahan tidak disiplin yang terjadi di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Lombok Barat salah satu contoh adanya mesin pemindai sidik jari (finger) dimana masih ditemukan pegawai yang datang hanya untuk absen pagi dan sore saja, beberapa pegawai dengan alasan tertentu tidak berada di kantor selama jam kerja berlangsung. Hal ini tentu menghambat pelayanan dan target kerja yang sudah di tentukan oleh Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Lombok Barat.

Selain itu, banyak pegawai yang tidak mentaati rambu-rambu larangan yang ada di kantor BAPPEDA Kabupaten Lombok Barat, salah satu contoh yang paling sering terjadi adalah tidak mematuhi larangan untuk tidak merokok. Asap rokok tidak hanya mengganggu pegawai lainnya, namun pegawai yang merokok juka sering kali membuang puntung rokok sembarangan sehingga membuat lingkungan kantor kurang bersih.

Memang tidak semua pegawai sering melakukan hal-hal yang bersifat melanggar terhadap peraturan yang ada di kantor BAPPEDA Kabupaten Lombok Barat, ada juga pegawai yang selalu disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan, namun pelanggaran yang masih saja terjadi harus tetap di tindak tegas.

Oleh sebab itu, sangat perlu dilakukan analisis mendalam terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Lombok Barat agar kedepannya, pihak kantor mampu melakukan evaluasi mendalam sehingga tidak lagi terjadi pelanggaran atas disiplin kerja oleh karyawan BAPPEDA Kabupaten Lombok Barat Tersebut.

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka perumusan masalahnya adalah faktor apakah yang mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Lombok Barat?

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pegawai Negeri Sipil

Pegawai/ karyawan adalah sumber daya manusia/ penduduk yang bekerja disuatu institusi baik pemerintah maupun swasta (bisnis). Ada beberapa rumusan mengenai siapa pegawai/ karyawan itu sebenarnya. Diantara rumusan itu, antara lain:

- a. sumber daya manusia adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi atau *he people who are ready, willing, and able to contribute to organizational goal*.
- b. sumber daya manusia adalah potensi yang menjadi motor penggerak organisasi/ perusahaan.
- c. sumber daya manusia merupakan sumberdaya yang digunakan untuk menggerakkan dan mensiergikan sumberdaya lain untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa SDM sumberdaya lain menganggur (*idle*) dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi. Pegawai/ karyawan/ SDM mempunyai potensi yang luar biasa yang mengalahkan sumberdaya organisasi lainnya, karena ia mempunyai:
- d. Kemampuan fisik, yang dapat digunakan untuk menggerakkan, mengerjakan, atau menyelesaikan sesuatu pekerjaan yang tidak dapat dilakukan oleh sumberdaya atau faktor produksi lainnya.

- e. Kemampuan psikis, yang dapat membangkitkan spirit, motivasi, semangat dan etos kerja, kreativitas, inovasi dan profesionalisme dalam bekerja.
- f. Kemampuan karakteristik, yang dapat membangkitkan kecerdasan (intelektual, emosional, spritual, dan sosial) yang yang membawanya untuk berkembang menjadi lebih mampu dalam menghadapi segala segala macam tantangan.
- g. Kemampuan pengetahuan dan keterampilan, yang megantarkannya untuk memiliki kompetensi yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- h. Pengalaman hidupnya, yang dapat menyempurnakan pertimbangan dalam menyelesaikan persoalan yang menyangkut pekerjaannya

Salah satu jenis pegawai yang secara resmi diangkat dan dipekerjakan oleh pemerintah adalah Pegawai Negeri Sipil atau disebut juga Aparatur Sipil Negara. Ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai pegawai negeri terutama pegawai negeri sipil di Indonesia mengalami beberapa kali perubahan. Setelah kemerdekaan belum ada undang-undang yang mengatur secara khusus mengenai pegawai negeri. Baru kemudian pada tahun 1961, diundangkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1961 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kepegawaian. Setelah terjadi peralihan kekuasaan dari orde lama ke orde baru, ketentuan mengenai kepegawaian mengalami pergantian dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Undang-undang ini juga mengalami perubahan setelah terjadi perubahan politik di Indonesia yang menuntut reformasi di berbagai sektor termasuk di sektor kepegawaian. Undang-undang yang dikeluarkan pada saat itu adalah Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 yang kemudian di ubah menjadi UU No 5 Tahun 2014. Undang-undang tersebut mengubah beberapa pasal dari undang-undang sebelumnya. Perubahan undang-undang mengenai kepegawaian tersebut menjadikan pegawai negeri terutama pegawai negeri sipilnya yang kemudian berubah lagi menjadi sebutan Aparatur Sipil Negara mengalami penyesuaian dan perkembangan beberapa kali juga.

Kedisiplinan Kerja

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno: 2011; 86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan Siagian (dalam Sutrisno: 2011; 86). Sedangkan Menurut Terry (dalam Sutrisno: 2011; 87) disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin.

Bagi Beach (dalam Sutrisno: 2011; 87), disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai: 2010; 825).

Dari beberapa pendapat tersebut dapat dirumuskan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Indikator-indikator rendahnya tingkat disiplin karyawan antara lain:

- a. Turunnya produktivitas kerja. Salah satu indikasi rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan ditunjukkan dengan tingkat produktivitas kerja yang menurun.
- b. Tingkat absensi yang tinggi. Ditunjukkan dengan tingkat kehadiran karyawan yang menunjukkan gejala seringnya karyawan tidak masuk kerja atau absen, tidak tepat waktu

masuk kerja dan cepat pulang.

- c. Adanya kelalaian dalam menyelesaikan pekerjaan. Ditunjukkan dengan sering terjadinya kelalaian sehingga keterlambatan penyelesaian pekerjaan karyawan dan tidak menggunakan waktu secara efektif dan efisien.
- d. Tingkat kecerobohan atau kecelakaan kerja yang tinggi.
- e. Sering pencurian bahan-bahan pekerjaan. Kurangnya kesadaran karyawan dalam memelihara bahan-bahan pekerjaan dan rendahnya ketaatan dalam memenuhi peraturan.
- f. Sering konflik antar karyawan. Terjadinya lingkungan pekerjaan yang tidak nyaman dimana ada perasaan-perasaan yang tidak senang sesama karyawan sehingga terjadinya keributan. (Dartono: 2003; 149)

Ada tiga pendekatan disiplin, yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi dan disiplin bertujuan:

- a. Pendekatan Disiplin Modern Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman. Pendekatan ini berasumsi bahwa :
 - 1) Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
 - 2) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
 - 3) Keputusan-keputusan yang semauanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
 - 4) Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.
- b. Pendekatan Disiplin dengan Tradisi Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi :
 - 1) Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
 - 2) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
 - 3) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
 - 4) Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
 - 5) Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.
- c. Pendekatan Disiplin Bertujuan Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa:
 - 1) Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
 - 2) Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku. 3) Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.

Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya. (Mangkunegara: 2009; 130)

Kerangka Konseptual

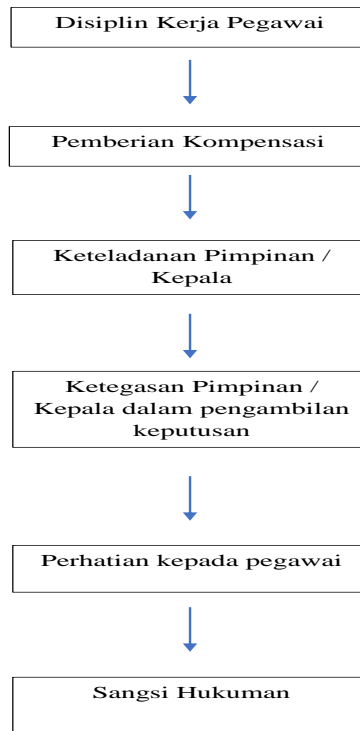
Disiplin berasal dari bahasa latin "*Disciple*" yang berarti pengikut atau pelajar dari pemimpin yang berpendidikan. Menurut Hasibuan (2008:193) disiplin adalah "kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pandangan ini menjelaskan bahwa suatu kerelaan dan kesediaan seseorang dalam menaati peraturan yang berlaku tanpa paksaan". Disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang di inginkan. Sehingga keberadaan disiplin amat diperlukan dalam suatu organisasi, karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerja yang mencapai saranyang telah ditetapkan. Pegawai yang disiplin dan menaati tata tertib, menaati semua norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam organisasi atau instansi akan dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas dan produktivitas. Pegawai adalah orang yang bekerja pada suatu instansi dan mendapatkan gaji setiap bulan. Melayu S.P Hasibuan dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (1993: 13), menyatakan bahwa pegawai adalah orang yang menjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapat kompensasi (balas jasa) yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu, dimana mereka wajib

dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan memperoleh gaji sesuai dengan perjanjian.

Pembahasan disiplin kerja pegawai dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia sempurna, luput dari kesalahan dan kekhilafan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal yang berkaitan erat dengan disiplin kerja adalah apa yang disebut dengan disiplin dasar, yaitu disiplin yang mendasari seorang pegawai harus bekerja dan melaksanakan tugas dengan penuh kesetiaan, pengabdian, kesadaran dan tanggungjawab.

Kerangka Berfikir

Kerangka pemikiran ini penulis akan lebih memfokuskan pada teori dan konsep yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada Sunarsih (2001)



3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dilihat dari obyek dan metode analisis yang digunakan, maka penelitian ini termasuk dalam penelitian deskriptif kualitatif. Studi deskriptif (*descriptive study*), bertujuan untuk menjelaskan aspek-aspek yang relevan dengan fenomena yang diamati. Studi ini membantu peneliti untuk menjelaskan karakteristik dari subyek yang diteliti, mengkaji beberapa aspek dalam fenomena faktor kedisiplinan kerja karyawan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Lombok Barat, dan menawarkan ide masalah untuk pengujian atau penelitian selanjutnya (Indriantoro, 1999: 88). Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode studi kasus (*case study*) yakni, pengamatan secara detail terhadap obyek atau orang, baik pada satu titik waktu atau beberapa titik waktu (Astuti, 2016). Studi kasus dalam penelitian ini dilakukan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Lombok Barat.

3.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam mewujudkan data dan informasi yang valid dan akurat, pengumpulan data yang utama (untuk mendapatkan data primer) yaitu menggunakan:

a. **Wawancara**

Merupakan teknik pengumpulan data dalam metode survey yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subyek penelitian (Indriantoro, 1999: 152). Peneliti melakukan tanya jawab serta percakapan secara langsung dan mendalam (*indepth*

interview) kepada informan yang kompeten terkait dengan faktor kedisiplinan kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Lombok Barat.

b. **Observasi**

Yaitu proses pencatatan pola perilaku subyek (orang), obyek (benda) atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang diteliti (Indriantoro, 1999: 157). Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap masalah dalam fokus penelitian yaitu faktor kedisiplinan kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Lombok Barat.

c. **Dokumentasi**

Yaitu pengumpulan data yang diperoleh melalui pengkajian dan penelaahan terhadap catatan tertulis maupun dokumen-dokumen yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Dokumen yang digunakan bisa berbentuk gambar, tulisan, peraturan, kebijakan, dan dokumen lain yang dapat mendukung penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

d. **Teknik Analisis Data**

Analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Model Miles dan Huberman (Prastowo, 2012: 241) dimana analisis data kualitatif adalah proses analisis yang terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Analisis

Kedisiplinan kerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Lombok Barat merupakan tindakan manajemen kantor untuk mendorong para pegawainya agar dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam lembaga tersebut. Kedisiplinan menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan yang ada di kantor BAPPEDA Kabupaten Lombok Barat itu sendiri. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam kantor tersebut diabaikan atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk. Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan dari kantor BAPPEDA Kabupaten Lombok Barat. Untuk mewujudkan tujuan tersebut maka yang harus ditegaskan kantor tersebut adalah kedisiplinan kerja para pegawainya.

Untuk itu, kantor BAPPEDA Kabupaten Lombok Barat memiliki aturan-aturan berupa kedisiplinan kerja yang mengatur perilaku kerja sekaligus memotivasi karyawan dalam bekerja. Dengan adanya kedisiplinan kerja pada kantor BAPPEDA Kabupaten Lombok Barat maka dapat membuat pegawai semakin termotivasi untuk selalu bekerja dengan baik. Dalam penelitian ini kedisiplinan kerja pada kantor BAPPEDA Kabupaten Lombok Barat dengan indikator pengaruh pemberian kompensasi, faktor keteladanan pimpinan dalam perusahaan, faktor ketegasan pimpinan dalam mengambil keputusan, faktor perhatian kepada karyawan dan sanksi hukuman.

Hasil wawancara penulis dengan kepala BAPPEDA Kabupaten Lombok Barat Bapak Dr. H.Baehaqi.S.,Si,M.,Pd, MM dan beberapa karyawan di kantor BAPPEDA Kabupaten Lombok Barat penulis menemukan faktor-faktor kedisiplinan kerja karyawan dijabarkan berdasarkan indikator sebagai berikut:

a. Faktor Pengaruh Pemberian Kompensasi

Pengaruh pemberian kompensasi sangat penting bagi para pegawai yang bekerja karena pengaruh pemberian kompensasi merupakan cerminan untuk menilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Dengan adanya pengaruh pemberian kompensasi terhadap kedisiplinan kerja pegawai maka dapat menumbuhkan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya. Kantor BAPPEDA Kabupaten Lombok Barat memberikan kompensasi pada pegawainya sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh peraturan yang mengatur tentang ketenagakerjaan dan undang-undang ASN dengan maksud agar semua pegawai dapat bekerja dengan sungguh-sungguh untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Hal tersebut dilakukan dengan tujuan dapat memotivasi pegawai dalam meningkatkan kualitas kinerjanya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya pengaruh pemberian kompensasi para pegawai juga semakin giat untuk bekerja, dan berusaha untuk datang dan pulang dengan tepat waktu agar para pegawai yang bekerja tidak mendapat pemotongan gaji dengan demikian jika para karyawan sudah disipin dalam bekerja maka koperasi tersebut dapat mencapai tujuannya. Hal tersebut juga didukung dengan mewawancari Kepala BAPPEDA Kabupaten Lombok Barat yang menyatakan bahwa pegawai semakin giat bekerja dan termotivasi untuk semakin disiplin dengan adanya pemberian kompensasi tersebut. sesuai dengan yang dikemukakan oleh Notoatmodjo (2009:142) mengatakan bahwa besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan.

Dalam pemberian kompensasi pegawai oleh pihak BAPPEDA Kabupaten Lombok Barat, dibedakan menjadi dua, yaitu kompensasi yang bersifat langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*). Dalam kompensasi langsung dibedakan pula antara lain:

1) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan lembaga. Atau, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan dalam hal ini gaji tetap yang diterima status Pegawai Negeri Sipil BAPPEDA Kabupaten Lombok Barat.

2) Upah

Upah merupakan imbalan financial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

3) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang bisa disebut kompensasi yang berdasarkan kinerja.

Sedangkan kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan kantor terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya, berupa fasilitas-fasilitas seperti: asuransi, tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

b. Faktor Keteladanan Pimpinan/Kepala.

Keteladanan Kepala BAPPEDA Kabupaten Lombok Barat Bapak Baehaqi merupakan cara yang bisa dilakukan untuk mendorong/memotivasi para pegawainya melakukan pekerjaan yang baik. Dalam keteladanan di BAPPEDA Kabupaten Lombok Barat, Kepala BAPPEDA telah memberikan contoh teladan yang baik untuk para pegawainya dalam bekerja. Keteladanan tersebut berperan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja pegawai karena seorang pemimpin dapat dijadikan contoh atau panutan

untuk bawahannya. Dengan memberikan contoh teladan yang baik kepada pegawainya, maka pegawai yang melakukan pelanggaran pun akan merasa malu jika melakukan pelanggaran dalam bekerja. Jika pemimpinnya sudah tidak memberikan contoh yang baik kepada bawahannya, maka pegawai yang bekerja pun akan mencontoh sikap dari pimpinannya. Maka dari itu sikap dan perbuatan seorang pimpinan harus sesuai dengan peraturan yang telah dibuat agar para bawahannya dapat mencontoh sikap dan perbuatan dari pimpinannya. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti maka dapat diketahui bahwa Kepala BAPPEDA Kabupaten Lombok Barat sudah memberikan teladan yang baik untuk dicontoh para pegawainya dengan tidak membuat keributan, menciptakan suasana yang kondusif dalam bekerja, tidak pernah berselisih paham dengan rekan kerja selalu mengingatkan untuk datang dan pulang tepat waktu. Sesuai dengan pendapat Hasibuan (2012 : 195) Teladan pimpinan sangat berperan penting dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik, jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin) para bawahan pun akan kurang disiplin.

c. Faktor Ketegasan Pimpinan/Kepala Dalam Mengambil Keputusan

Faktor ketegasan dari seorang pimpinan dalam mengambil keputusan, merupakan tindakan yang berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan. Pimpinan dalam hal ini Kepala BAPPEDA Kabupaten Lombok Barat perlu mengambil suatu keputusan yang konsisten terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran, sehingga adanya tindakan tegas dari seorang pimpinan untuk melihat bagaimana pimpinan tersebut akan bertindak. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dapat diketahui bahwa pengambilan keputusan perlu adanya konsisten. Konsisten dalam hal ini mempunyai arti bahwa setiap pelanggaran yang dilakukan harus ditindak tegas sesuai peraturan yang ada. Maka keputusan yang konsisten berarti suatu keputusan yang diambil oleh pimpinan yang bersifat tetap tidak berubah-ubah. Sesuai dengan pendapat Usman (2014 : 440) “pengambilan keputusan penting bagi pimpinan karena proses pengambilan keputusan mempunyai peranan penting dalam memotivasi, komunikasi, kepemimpinan, koordinasi dan perubahan organisasi”.

d. Faktor Perhatian Kepada Pegawai

Faktor perhatian kepada pegawai, terhadap kedisiplinan kerja di Kantor BAPPEDA Kabupaten Lombok Barat mempunyai hubungan kerja yang baik antar sesama rekan kerja. Adanya hubungan kerja yang baik akan tercipta apabila pimpinan dan sesama pegawai dapat selalu saling berkomunikasi dengan baik serta saling menghargai satu sama lain demi terciptanya kelancaran proses kegiatan dalam bekerja. Dengan menjalin hubungan kerja yang baik dapat menciptakan semangat kerja yang tinggi sesama rekan kerja. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan salah satu pegawai yang ada di Kantor BAPPEDA Kabupaten Lombok Barat maka dapat diketahui bahwa faktor perhatian kepada pegawai di Kantor BAPPEDA Kabupaten Lombok Barat terhadap kedisiplinan kerja pegawai sejauh ini mempunyai hubungan kerja yang baik sesama rekan kerja dan mempunyai tali silaturahmi yang baik serta suasana kerja yang nyaman mempunyai hubungan kerja yang baik antar pegawai maupun dengan atasan. Hal tersebut didukung dengan hasil wawancara dengan Kepala Kantor BAPPEDA Kabupaten Lombok Barat yang menyatakan bahwa dengan lebih memperhatikan pegawai dapat menciptakan hubungan yang baik sesama pegawai maupun sesama atasan. Sesuai dengan pendapat Hasibuan (2012 : 195) “karyawan/pekerja masih sangat membutuhkan perhatian dari pimpinan untuk meningkatkan disiplin kerja.

e. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman, terhadap kedisiplinan kerja pegawai dapat meningkatkan kedisiplinan kerja. Sanksi hukuman sangatlah penting dalam memelihara tingkat kedisiplinan kerja pegawai, karena dengan adanya sanksi hukuman akan membuat pegawai menjadi segan untuk melanggar peraturan yang telah ditetapkan. Dengan adanya peraturan yang telah dibuat dapat menyadarkan karyawan untuk selalu berperilaku baik dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya sehingga jika ia melanggar peraturan tersebut, maka sudah jelas ia tahu sanksi hukuman apa yang dikenakan kepadanya. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan beberapa karyawan yang ada pada Kantor BAPPEDA Kabupaten Lombok Barat maka dapat diketahui bahwa informan tersebut menyetujui dengan adanya sanksi hukuman yang telah ditetapkan sebagaimana yang telah diatur dalam undang-undang Aparatur Sipil Negara dan tidak merasa keberatan dengan adanya sanksi hukuman, sanksi hukuman juga perlu adanya untuk meningkatkan kedisiplinan kerja Pegawai. Hal tersebut juga didukung dengan mewawancarai Kepala BAPPEDA Kabupaten Lombok Barat yang menyatakan bahwa pegawai semakin disiplin dengan adanya sanksi hukuman membuat pegawai yang bekerja semakin taat terhadap aturan.

Sebagaimana yang diatur dalam Undang-undang Aparatur Sipil Negara, ada beberapa jenis sanksi hukum yang ditentukan jika seorang PNS melanggar suatu aturan maupun kode etik PNS diantaranya :

- 1) Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis: teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tertulis
- 2) Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis: penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat
- 3) Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis: penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian, pemecatan.

Sesuai dengan jurnal (Alhani 2016:6) Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan. Berat atau ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan.

5. KESIMPULAN

Dari hasil observasi dan wawancara serta dokumentasi yang diperoleh penulis pada kantor BAPPEDA Kabupaten Lombok Barat, dapat dikatakan seluruh pegawai dan pimpinan sudah dianggap menerapkan disiplin kerja dengan baik sesuai dengan peraturan yang berlaku baik menurut Undang-undang Aparatur Sipil Negara maupun peraturan internal BAPPEDA Kabupaten Lombok Barat. Ada beberapa Faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai di Kantor BAPPEDA Kabupaten Lombok Barat diantaranya faktor pengaruh pemberian kompensasi ,faktor keteladanan pimpinan/kepala, faktor ketegasan pimpinan/kepala dalam mengambil keputusan, faktor perhatian kepada karyawan dan sanksi hukuman.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, maka saran dari penelitian ini adalah:

- a. Disarankan kepada pihak manajemen BAPPEDA Kabupaten Lombok Barat untuk meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan dengan lebih memperhatikan sanksi hukum, dengan cara selalu memberi peringatan/sanksi kepada karyawan yang melanggar aturan lembaga khususnya disiplin pada saat masuk dan pulang kerja serta pada saat jam kerja sedang berlangsung.
- b. Disarankan kepada pihak manajemen BAPPEDA Kabupaten Lombok Barat untuk memperhatikan faktor kepemimpinan, sehingga dengan adanya kepemimpinan yang baik dan pengawasan yang dilakukan pimpinan secara berkala, maka kedisiplinan kerja karyawan pada BAPPEDA Kabupaten Lombok Barat akan dapat dicapai sebagaimana target yang

sudah ditentukan sehingga setiap pegawai dapat memanfaatkan waktu kerja dengan seoptimal mungkin.

6. DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto,S. 2010. Prosedur Penelitian. Edisi.Revisi II Jakarta PT Rineka Cipta.
- Ayu, Maristiana. 2012. Hubungan Kompensasi Dengan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Rizka Tama Line Di Bandar Lampung.Jurnal Organisasi dan Manajemen Vol.2, No.2.
- Azwar,S. 2006. PenyusunanSkalaPsikologi. Edisi VIII. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Chairil. (2000). Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Tancho Indonesia Tbk. Jakarta). Tesis. Depok : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.
- Fachri, Helman. 2006. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja Pegawai RRI Pontianak. Jurnal Pontianak. Universitas Muhammadiyah.
- Helmi, Fadilla Avin. Disiplin Kerja. Bulletin Psikologi, Tahun IV No. 2.
- Husein Umar. 2001. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis.Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. Jurnal Ilmu Manajemen Vol 1, No.4.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Panji Anoraga. 2003. *Psikologi Kepemimpinan*. Rineka Cipta, Jakarta
- Ranu. H Pandojo, dan Saud Husnan. 2000. *Manajemen Personalia*. Edisi Keempat. BPFE,Yogyakarta
- Santoso, Eko, 2006. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Central Asia Kudus
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. (2005). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta : Bumi Aksara.
- Setiawan, Agung. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja
- Sugiyono, 2010. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Cetakan ke- 10. Bandung : Alfabeta Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syari, Wirda. 2012. Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Disiplin Kerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Karya Bhakti. Jurnal Kesehatan Masyarakat.
- T. Hani Handoko. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE. Yogyakarta.
- Veithzal Rivai. 2006. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta