

**PERANAN DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN
KINERJA PEGAWAI BAGIAN LAPANGAN UPTD
TERMINAL KM 6 BANJARMASIN PADA DINAS
PERHUBUNGAN PROVINSI KALIMANTAN SELATAN**

**Sri Mulyani
Majidan Noor
srimulyaniirsyadputri@gmail.com**

STIE NASIONAL BANJARMASIN

Abstract,

The purpose of this research was to determine the role of work discipline in improving employee performance in the UPTD field section of Terminal KM 6 Banjarmasin at the Department of Transportation of South Kalimantan Province. The method used in this research is descriptive method. This research which is the subject is all employees of the UPTD field in Terminal Km 6 Banjarmasin, amounting to 25 people. The results of the study show that the Work Discipline of UPTD Employees in Banjarmasin Km 6 at the Transportation Service of South Kalimantan Province is still low, there are employees who are late to work, waste time in working out of office during working hours, and a culture of procrastination. There was an undisciplined employee in wearing uniforms according to his schedule. The cause of work discipline is still low because of lack of optimal supervision and the failure to run sanctions against employees who are guilty or violate rules and regulations. The role of work discipline in improving employee performance in the field, namely by improving the function of supervision and sanctions. In addition, in an effort to reduce, reduce or even eliminate the occurrence of disciplinary violations by civil servants, the strategy to achieve successful implementation of civil servant discipline includes increasing the development of civil servants, increasing organizational support, increasing leadership commitment, strengthening the work ethic and increasing expectations.

Keywords: Performance, Discipline, Employees

Abstrak,

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui peranan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai bagian lapangan UPTD Terminal KM 6 Banjarmasin pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Penelitian ini yang menjadi subyek adalah seluruh pegawai bagian lapangan UPTD Terminal Km 6 Banjarmasin yang berjumlah 25orang. Hasil penelitian menunjukkan Disiplin Kerja Pegawai UPTD Terminal Km 6 Banjarmasin Pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Selatan selama ini masih rendah, adanya pegawai terlambat

masuk kerja, membuang waktu dalam bekerja dengan keluar kantor saat jam kerja, dan adanya budaya suka menunda-nunda pekerjaan. Terlihat adanya ketidakdisiplinan pegawai dalam menggunakan baju seragam sesuai jadwalnya. Penyebab disiplin kerja masih rendah karena kurang optimalnya pengawasan dan tidak jalannya sanksi terhadap pegawai yang bersalah atau melanggar aturan dan peraturan. Peranan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai bagian lapangan, yaitu dengan meningkatkan fungsi pengawasan dan pemberian sanksi. Selain itu dalam upaya mengurangi, memperkecil atau bahkan menghilangkan terjadinya pelanggaran disiplin oleh PNS, maka strategi mencapai sukses penerapan disiplin PNS diantaranya meningkatkan pembinaan PNS, meningkatkan dukungan organisasi, meningkatkan komitmen pimpinan, memperkuat etos kerja dan meningkatkan harapan.

Kata Kunci: Kinerja, Disiplin, Pegawai

Organisasi yang berorientasi pada hasil, pastilah sangat tergantung pada hasil kerja dari pegawai yang tersedia, oleh sebab itulah aktivitas disiplin pegawai perlu dikembangkan secara sempurna, hal ini berguna untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang maupun yang akan datang terutama untuk menjawab tantangan masa depan, oleh sebab itulah perlu adanya kebijaksanaan pembinaan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Disiplin erat kaitannya dengan organisasi, tanpa disiplin sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Dengan kata lain disiplin adalah suatu sikap, perbuatan dan tingkah laku pegawai yang sangat dominan dalam upaya menciptakan

suatu landasan dan hubungan yang serasi terutama dengan sesama pegawai, antara pimpinan dan bawahan dalam suatu organisasi. Sehingga akhirnya organisasi dapat mencapai tujuannya, seperti yang dikemukakan oleh Menurut Moenir (2010:90) Disiplin adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui sistem pengaturan yang tepat. Apabila pegawai tidak memiliki disiplin kerja, maka akan semakin tinggi pula tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan

akhirnya organisasi akan mengalami kerugian.

UPTD Terminal KM 6 Banjarmasin pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Selatan selama ini terdapat permasalahan terhadap kerja pegawainya. Selama ini pihak pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Selatan terkendala kurang disiplinnya pegawai dalam bekerja hal ini terlihat sering terlambat dalam bekerja, membuang-buang waktu dan adanya budaya suka menunda-nunda pekerjaan. Sejalan dengan hal tersebut adapun indikasi terjadinya ketidaksiplinan pegawai pada UPTD Terminal KM 6 Banjarmasin pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Selatan.

UPTD Terminal KM 6 Banjarmasin pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Selatan terlihat kurang maksimal yang mana hampir setiap bulannya banyak terdapat pegawai yang terlambat dalam masuk kerja dan tidak tepat waktu dalam pulang kerja. Kurang maksimalnya disiplin kerja pegawai tersebut secara

langsung berdampak pula menurunnya aktivitas kerja dari pegawai yang ada di kantor tersebut.

UPTD Terminal KM 6 Banjarmasin pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Selatan terlihat kurang maksimal yang mana hampir setiap bulannya banyak terdapat pegawai bagian lapangan yang terlambat dalam masuk kerja dan tidak tepat waktu dalam pulang kerja. Kurang maksimalnya disiplin kerja pegawai tersebut secara langsung berdampak pula menurunnya aktivitas kerja dari pegawai yang ada di kantor tersebut. Selain itu akibat disiplin pegawai berjalan kurang optimal akhirnya berdampak terhadap kinerja pegawai kurang maksimal melaksanakan fungsi dan tugasnya hal ini terlihat adanya pegawai yang memiliki kemampuan kerja yang kurang baik dalam bekerja, adanya ketidakmampuan pegawai dalam menerima tanggung jawab menjalankan pekerjaan, pekerjaan sering terjadi keterlambatan serta pegawai kurang mempunyai komitmen yang baik dalam bekerja,

sehingga kinerja pegawai menjadi kurang optimal.

Disiplin Pegawai

Disiplin merupakan perbuatan yang harus sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dan disiplin menghendaki ditaatinya peraturan, oleh para pegawai agar terciptanya suatu lingkungan kerja yang tertib untuk mencapai tujuan organisasi. Ketidak disiplin yang terjadi pada perusahaan yang dilakukan oleh karyawan akan dapat mempengaruhi pada menurunnya efektivitas dan efisiensi kerja karyawan, sehingga terhambatnya dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Nitisemito, (2006:199) menjelaskan disiplin diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Disiplin preventif, disiplin yang dilaksanakan dengan maksud untuk mendorong para karyawan agar sadar mentaati berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan – penyelewengan dapat dicegah. Disiplin korektif, merupakan suatu kegiatan disiplin yang diambil untuk menangani

pelanggaran- pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran – pelanggaran lebih lanjut.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2012:9) kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam). Menurut Mangkunegara (2012:13) menyatakan bahwa, faktor yang mempengaruhi pencapaian serta meningkatkan kinerja antara lain:

- a. Faktor kemampuan (*Ability*), secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor motivasi suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka

yang bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

METODE

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif. Bertujuan memberikan gambaran terhadap fenomena yang ada di lapangan dan menjelaskan mengenai masalah yang ingin diteliti. Deskriptif di sini dimaksudkan untuk menjelaskan mengenai disiplin pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai yang diberikan Dinas Perhubungan Propinsi Kalimantan Selatan UPTD Terminal. Subyek penelitian dalam penelitian ini adalah semua pegawai di bagian lapangan yang berjumlah 25 orang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menyebarkan 25 angket pernyataan kepada Pegawai

Bagian Lapangan UPTD Terminal KM 6 Banjarmasin pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Selatan. Penilaian disiplin preventif pada pernyataan pertama tentang peraturan tentang disiplin sudah berjalan dengan baik. sebagian besar pegawai yaitu sebesar 10 responden atau 40% menyatakan setuju, bahwa peraturan disiplin sudah berjalan baik, yang artinya peraturan tentang disiplin sudah diterapkan oleh pihak UPTD Terminal KM 6 Banjarmasin pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Selatan.

Tentang fungsi pengawasan dapat membuat pegawai bekerja lebih baik sebagian besar responden yaitu 9 responden atau 36%, menyatakan setuju pengawasan dapat membuat pegawai bekerja lebih baik, artinya para pegawai dapat berdisiplin dalam bekerja. Apabila dalam pelaksanaan kerja selalu diberikan pengawasan secara intensif.

Masalah kedatangan dan pulang pegawai dalam bekerja selama ini sudah tepat waktu sebagian besar pegawai menyatakan tanggapan sangat setuju sebanyak 8

responden atau 32%, artinya sebagian besar pegawai masih kurang disiplin terkait datang dan pulang kerja pegawai. Terkait dengan masalah tempat tinggal yang jauh mempengaruhi anda tepat waktu dalam bekerja, sebagian besar pegawai menyatakan tidak setuju yaitu sebesar 8 responden atau 32%, yang artinya tidak ada alasan bahwa tempat tinggal yang jauh mempengaruhi pegawai tidak tepat waktu dalam bekerja. Semua pegawai selama ini sudah melaksanakan pekerjaan sesuai aturan, sebagian besar pegawai menyatakan tidak memberikan tanggapan atau netral sebesar 9 reponden atau 36%, berarti sebagian besar pegawai tidak memberikan pendapatnya terkait dengan masalah pegawai bekerja selama ini sudah sesuai aturan atau tidak. Kemudian terkait dengan masalah pegawai tidak pernah pulang kantor sebelum kerja berakhir, sebagian besar pegawai tidak memberikan tanggapannya tidak setuju yaitu sebesar 9 responden atau 36%, yang berarti sebagian besar pegawai menyatakan memang masih ada

pegawai yang pulang kantor sebelum kerja berakhir.

Terkait dengan masalah disiplin korektif pada pegawai UPTD Terminal KM 6 Banjarmasin pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Selatan. Diketahui untuk indikator pertama yakni menyangkut masalah selama ini penindakan terhadap pegawai yang bersalah sudah berjalan dengan tegas. Sebagian besar pegawai menyatakan tidak setuju yakni sebanyak 9 responden atau 36%, yang berarti selama ini tindakan tegas belum berjalan optimal.

Pemberian sanksi sudah berjalan adil sebagian besar responden menyatakan tidak setuju yakni sebesar 8 responden atau 32%, yang berarti pemberian sanksi belum berjalan adil, kemudian untuk selama ini instansi sudah menerapkan hukuman tidak pandang bulu. Sebagai besar pegawai menyatakan bahwa tidak setuju yakni sebanyak 10 atau 40%, yang artinya penerapan hukum masih belum optimal, selanjutnya terkait dengan masalah penentuan hukum terhadap pegawai yang bersalah telah sesuai standar,

sebagian besar pegawai menyatakan tidak memberikan pendapat atau netral sebesar 8 responden atau 32%, yang artinya sebagian besar pegawai tidak mau memberikan pendapatnya karena dinilai hal tersebut masih belum optimal.

kinerja pada pegawai UPTD Terminal KM 6 Banjarmasin pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Selatan, diketahui untuk indikator tentang kemampuan yakni menyangkut kemampuan potensi potensi (IQ) membantu meningkatkan kinerja pegawai sebagian besar pegawai menyatakan setuju yakni 7 atau 28%, yang berarti kemampuan potensi mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai, kemudian untuk masalah kemampuan realitas melalui pendidikan membantu meningkatkan kinerja pegawai sebagai besar pegawai menyatakan setuju yakni sebesar 9 responden atau 36% yang berarti hal ini pun mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai dan terkait dengan kemampuan bersosialisasi dalam bekerja

meningkatkan kinerja pegawai sebagian besar pegawai menyatakan tidak setuju yakni 8 responden atau 32% yang artinya kemampuan bersosialisasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tanggapan indikator motivasi terhadap kinerja diketahui untuk masalah pertama, tentang tumbuhnya sikap kerja (*attitude*) yang baik dari pimpinan, dan karyawan meningkatkan kinerja pegawai sebagian besar pegawai menyatakan setuju yakni 9 responden atau 36%, yang berarti sikap kerja yang baik dari pegawai dapat menunjang terhadap peningkatan kinerja pegawai. Tentang terjalinnya hubungan yang baik antar pegawai dalam bekerja meningkatkan kinerja pegawai. Sebagian besar pegawai menyatakan setuju yakni 9 responden atau 36%, berarti hubungan baik antar pegawai mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Tanggapan tersedianya fasilitas kerja yang lengkap meningkatkan kinerja karyawan. Sebagian besar pegawai menyatakan tidak setuju yakni 7 responden atau 29%, berarti lengkapnya fasilitas tidak

mempengaruhi aktifitas kerja pegawai.

Tanggapan tentang iklim atau budaya kerja yang baik dan berkomitmen meningkatkan kinerja pegawai, sebagian besar pegawai menyatakan sangat setuju yakni 10 responden atau 40%, yang berarti iklim dan budaya kerja yang baik dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai. kemudian untuk masalah pola atau gaya kepemimpinan yang tegas dan bijaksana meningkatkan kinerja pegawai. Sebagian besar pegawai menyatakan setuju yakni 10 responden atau 40%, artinya gaya pimpinan yang tegas dan bijaksana dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dan masalah kondisi kerja yang harmonis dan saling menghargai meningkatkan kinerja pegawai sebagai besar pegawai menyatakan sangat setuju yakni 11 responden atau 44%, artinya hubungan harmonis didalam organisasi baik sesama pegawai maupun dengan atasan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian yang ditemukan selama ini pihak pegawai

Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Selatan terkendala kurang disiplinnya pegawai dalam bekerja hal ini terlihat sering terlambat dalam bekerja, membuang-buang waktu dan adanya budaya suka menunda-nunda pekerjaan. Selain itu akibat disiplin pegawai berjalan kurang optimal, akhirnya berdampak terhadap kinerja pegawai kurang maksimal melaksanakan fungsi dan tugasnya hal ini terlihat adanya pegawai yang memiliki kemampuan kerja yang kurang baik dalam bekerja.

Adanya ketidakmampuan pegawai dalam menerima tanggung jawab menjalankan pekerjaan, pekerjaan sering terjadi keterlambatan serta pegawai kurang mempunyai komitmen yang baik dalam bekerja, sehingga kinerja pegawai menjadi kurang optimal. Selain itu diketahui juga dari hasil tanggapan responden melalui kuesioner yang telah dibagi kepada responden atau para pegawai UPTD Terminal KM 6 Banjarmasin pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Selatan terkait dengan permasalahan disiplinnya dari

aktivitas kerja pegawai, maka berdasarkan pengamatan, observasi dan tanggapan responden tersebut diketahui bahwa yang menyebabkan terjadinya, atau tidak optimalnya disiplin kerja pegawai UPTD Terminal KM 6 Banjarmasin pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Selatan adalah kurangnya pengawasan dan lunaknya tekanan atau sanksi yang diberikan oleh pimpinan atau Kepala UPTD Terminal KM 6 Banjarmasin pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Selatan. Usaha yang perlu dilakukan pimpinan UPTD Terminal KM 6 Banjarmasin pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Selatan adalah dengan meningkatkan disiplin melalui pengawasan dan penerapan sanksi yang tegas.

DAFTAR PUSTKA

Arikunto, 1992, *Metode Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta.

Basri. Sudarmono, 2012, *Manajemen SDM*, Liberty, Jakarta.

Dharma, 2013, *Pokok-Pokok Manajemen Personalialia*,

Lembaga Manajemen, Jakarta.

Dessler, Gary, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid I. Prenhallindo. Jakarta.

Gomes, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gajah Mada University Press. Yogyakarta.

Handoko. T.Hani, 2001, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.

_____, 2010, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Terbaru Penerbit BPFE, Yogyakarta.

Heidjrachman dan Husnan, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.

Lukman, 2013, *Manajemen SDM*, Bumi Aksara, Jakarta.

Moenir, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

_____, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.

Melayu, 2007, *Manajemen SDM*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.

-----, 2009, *Manajemen SDM*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.

Moekijat, 2011, *Kepegawaian*, Bumi Aksara, Jakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Ramaja Rosdakarya, Bandung.

Nitideminto. Alex, 2006, Manajemen SDM dan Personalia, Edisi Revisi, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, Manajemen Tentang Disiplin Pegawai, Jakarta.

Prawirisentono, 2011, Manajemen SDM dan Keorganisasi, Bumi Aksara, Jakarta.

Simamora, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Penerbit STIE YKPN, Jakarta.

Siswanto. Bejo, 2010, Manajemen Kepersonalia, Rineka Cipta, Jakarta.

Saydam. Gouzali, 2012, Manajemen Kepegawaian, alfabeta, Bandung.

Sudijono, 2010, Metode Penelitian, Rajawali Press, Jakarta.

Tumbun, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta, Jakarta.