

ANALISIS KETIDAKDISIPLINAN KERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN SERIRIT KABUPATEN BULELENG (Sebuah Kajian Dari Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia)

I G.A.S. Putra¹, I W. Bagia²

^{1,2} Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja
e-mail: anomsuantara@gmail.com, bagiundiksha@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan deskriptif mengenai penyebab ketidakdisiplinan kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan teknik observasi partisipatif, wawancara mendalam, dokumentasi, FGD, dan triangulasi, kemudian data dianalisis dengan deskriptif kualitatif. Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa penyebab ketidakdisiplinan kerja pegawai Kantor Kecamatan Seririt disebabkan dari dua aspek, yaitu aspek (a) organisasi dan (b) pegawai menjadi penyebab ketidakdisiplinan pegawai. Adapun upaya yang dilakukan untuk mengatasi ketidakdisiplinan kerja pegawai melalui dua pendekatan yaitu pendekatan (a) keorganisasian dan (b) individu.

Kata kunci: ketidakdisiplinan kerja, manajemen SDM

Abstract

This study aims to obtain descriptive findings regarding the causes of employee work indiscipline. This study used data collection methods with participatory observation techniques, in-depth interviews, documentation, FGDs, and triangulation, then the data were analyzed by qualitative descriptive. The research findings show that the cause of the indiscipline of the Seririt District Office employees is caused by two aspects, namely (a) organizational aspects and (b) employees being the cause of employee indiscipline. The efforts made to overcome employee work indiscipline through two approaches, namely (a) organizational and (b) individual approaches.

Keywords : work indiscipline, human resource management

1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen pengorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah asset penting dalam mencapai kemajuan suatu bangsa sehingga diperlukan sumber daya yang berkualitas akan mendukung program kerja yang ditetapkan oleh suatu organisasi dan menghasilkan kinerja yang baik. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan berhasil tidaknya suatu organisasi atau instansi sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana pekerjaan. Dalam sebuah organisasi potensi sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal dan pemegang peran yang paling penting dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Manusia bisa dikatakan sebagai sumber daya utama yang mampu mengatur, menganalisis, dan mengendalikan masalah yang ada dalam organisasi. Hal ini didukung oleh Sedarmayanti (2017) yang menyatakan bahwa "Sumber daya manusia adalah sebuah potensi, tenaga dan waktu yang dimiliki manusia yang dapat disumbangkan/diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang atau jasa".

Maju mundurnya suatu instansi ditentukan oleh kesadaran sumber daya manusianya. Sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah instansi menjadi perhatian yang sangat penting dalam rangka usaha mencapai tujuan organisasi. Mewujudkan tujuan organisasi memerlukan adanya pegawai yang penuh ketaatan dan kesadaran yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Upaya yang dapat dilakukan organisasi untuk meningkatkan

efisiensi kinerja pegawai adalah dengan meningkatkan disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Hal ini didukung oleh Hasibuan (2010) menyatakan bahwa “pada dasarnya setiap karyawan atau pegawai menyadari bahwa disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan yang harus diterapkan dan harus dilaksanakan oleh masing-masing individu karena dengan disiplin kerja yang baik akan memberikan kelancaran dalam proses menjalankan pekerjaan dan juga akan mencapai hasil kerja yang maksimal”.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Pegawai yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Kepatuhan terhadap peraturan maupun standar kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen merupakan jaminan keberhasilan pencapaian tujuan, oleh individu dalam organisasi yang bersangkutan yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja organisasi tersebut. Dalam instansi pemerintah masih terdapat sejumlah organisasi yang mengalami kegagalan maupun yang hampir gagal dalam mencapai tujuannya. Hal tersebut dikarenakan para pegawai bahkan pimpinan kurang memiliki rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugasnya. Gejala ini dapat dilihat melalui sikap dan tingkah laku yang tidak sepatutnya dalam organisasi seperti lalai dalam menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya. Ketidaksiplinan pegawai dapat mengakibatkan kerugian bahkan menyebabkan kegagalan tujuan dari organisasi tidak tercapai. Dari sisi pegawai banyak yang melanggar disiplin sehingga berdampak pada keterlambatan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Masalah seperti ini sama dengan yang dialami instansi Kantor Kecamatan Seririt yang merupakan organisasi yang beroperasi dalam lingkup koordinasi penyelenggaraan pemerintah, berlokasi di Jalan Seririt-Singaraja No.96, Seririt, Kecamatan Seririt, Kabupaten Buleleng.

Kecamatan merupakan bentuk organisasi, perangkat daerah Kabupaten atau Kota yang dipimpin oleh Camat dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh wewenang Bupati atau Walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah dalam pasal 1 ayat (23) Kecamatan atau yang disebut nama lain adalah bagian wilayah dari daerah Kabupaten atau kota yang dipimpin oleh Camat. Camat mempunyai tugas melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap seluruh unit kerja pemerintah yang mempunyai program kerja dan kegiatan pemberdayaan masyarakat di wilayah kerja kecamatan. Pemerintah daerah berwenang untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan. Pemberian otonomi luas kepada daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan dan peran serta masyarakat. Untuk menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pemerintah, Kantor Kecamatan seririt memiliki pegawai sebanyak 87 orang yang terdiri dari pegawai negeri sipil (PNS) sebanyak 45 orang, dan tenaga kontrak sebanyak 42 orang. Kedisiplinan pegawai merupakan salah satu yang mengacu pegawai untuk mencapai keberhasilan dalam bekerja dan mengemban tugas yang diberikan sesuai tugas pokok dan fungsi khususnya bagi intruksi yang melayani masyarakat secara langsung. Oleh karena itu, di harapkan

dengan semakin meningkatnya kedisiplinan pegawai dapat memacu keberhasilan program yang telah di rancang oleh pemerintah daerah dan dapat mengimplementasikan seperti yang diharapkan, baik bagi masyarakat maupun bagi instansi pemerintah itu sendiri. Kedisiplinan juga memiliki peran penting dalam pemerintahan, karena semakin timbul kesadaran pegawai pemerintahan untuk mendisiplinkan diri, maka akan semakin cepat pelayanan yang dapat diberikan kepada masyarakat. Akan tetapi apabila kedisiplinan itu tidak berjalan atau diterapkan maka memberikan dampak yaitu lambatnya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang di emban oleh pegawai.

Selanjutnya Kecamatan di Indonesia masih banyak memberikan pelayanan publik yang tidak sesuai dengan SOP (Standar Oprasional Prosedur) yang dimaksud SOP yaitu suatu pedoman atau acuan untuk melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan fungsi dan alat penilaian kinerja instansi pemerintah berdasarkan indikator-indikator teknis, administratif dan prosedural sesuai tata kerja yang bersangkutan. Dimana SOP ini mengarah kedalam proses pelaksanaan administrasi di Kantor instansi Pemerintah. Sebagaimana yang telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, jelas kewajiban yang harus ditaati dan larangan-larangan yang telah ditetapkan harus dimengerti oleh setiap Pegawai Negeri Sipil selaku Aparatur Negara. Selain dalam peraturan pemerintah tersebut juga diatur tentang tata cara pemeriksaaan disiplin kerja, penyampaian hukuman disiplin kerja serta pengajuan keberatan atas hukuman yang dijatuhkan oleh pemimpin kepada pegawai.

Seorang pegawai dikatakan disiplin jika memenuhi tiga faktor, yaitu mentaati waktu kerja, melakukan pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma sosial. Disiplin kerja pegawai yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, tingkat keterlambatan pegawai yang rendah karena adanya semangat dan gairah kerja, serta meningkatnya efesiensi dan produktivitas pegawai yang ditunjukkan dengan tingkat kehadiran pegawai yang rendah. Namun setelah peneliti melakukan observasi pada Kantor Kecamatan Seririt, ternyata ditemukan masalah yang pertama, tingkat absensi pegawai yang masih tinggi, kedua, sebagian pegawai masih ada yang terlambat masuk jam kerja, dan pulang kerja sebelum jam kantor berakhir, bahkan ada pegawai yang setelah jam istirahat tidak datang lagi kekantor, ketiga, pegawai yang tidak memakai atribut dengan lengkap, dan keempat masih dijumpai adanya sebagian pegawai yang keluar pada jam- jam kerja tanpa seizin atasannya. Adapun data absensi hasil observasi dapat dibuktikan pada tingkat absensi pegawai Kantor Camat Seririt Kabupaten Buleleng tertera pada Tabel 1.

Tabel 1. Data Rekapitulasi Absensi Pegawai Kantor Kecamatan Seririt Kabupaten Buleleng Tahun 2020

Nama Pegawai	Alpa	Maksimal Alpa	Keterangan
Emik Widiantari	7	3	Buruk
Wayan Suartana	3	3	Cukup
Trisna Sanjaya	7	3	Buruk
Ratmini	6	3	Buruk
Puspadi	4	3	Buruk
Dodik	3	3	Cukup
Sukartana	2	3	Baik
Made Suarjaya	3	3	Cukup
Maharta	5	3	Buruk

Nyoman Suastika

2

3

Baik

Tabel 1. Menjelaskan bahwa masih terdapat beberapa pegawai pada Kantor Kecamatan Seririt yang tidak hadir tanpa alasan (Alpa) melebihi batas yang sudah ditentukan. Pegawai tidak hadir tanpa keterangan, mengindikasikan bahwa pegawai tidak taat terhadap peraturan kerja pada Kantor Kecamatan Seririt. Tingkat kehadiran yang tinggi juga disebabkan oleh kurang tegasnya sanksi-sanksi yang dijatuhkan terhadap pegawai yang melanggar aturan kerja.

Menjalankan dan melaksanakan apa yang telah ditugaskan serta berpegang teguh pada aturan yang menjadi sebuah pedoman di instansi/organisasi dalam menjalankan segala kewajiban di dalam lingkungan pekerjaan, maka patuh terhadap jam-jam kerja merupakan suatu keharusan dalam bekerja. Tanpa pegawai yang patuh terhadap jam kerja maka akan banyak pekerjaan yang tertunda. Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan menunjukkan bahwa pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Seririt ini tidak datang ke Kantor tepat waktu dengan alasan yang bervariasi. Yang seharusnya jam masuk kerja pegawai yang telah ditentukan oleh peraturan ialah pukul 07.30 wita tetapi masih dijumpai pegawai belum datang tepat pada waktunya, dan pada saat jam masuk kerja setelah istirahat masih dijumpai pegawai yang datang tidak tepat waktu bahkan ada pegawai yang tidak datang ke kantor, sehingga banyak pekerjaan-pekerjaan yang tidak terselesaikan dengan baik dan tepat pada waktu sesuai dengan yang diharapkan.

Selain itu, peraturan berpakaian baik saat sedang berada ditempat kerja juga harus diperhatikan. Sebagaimana yang telah diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 6 Tahun 2016 bahwa penggunaan pakaian Dinas di lingkungan Pemerintah Provinsi di tetapkan oleh Gubernur pada peraturan ini juga menyebutkan tentang tata cara berpakaian yang baik dan benar ditempat kerja sebagaimana ketentuan-ketentuan penggunaan pakaian dinas. Sebagai seorang pegawai tentu hal ini juga menjadi hal mendasar sebagai seorang pegawai, karena sebagaimana yang diketahui bahwa cara berpakaian yang baik itu di tempat kerja menggambarkan sebagai seorang pegawai yang disiplin, dikatakan sebagai pegawai yang disiplin di dalam hal berpakaian ini adalah pegawai yang cara berpakaianya mengikuti dengan ketentuan-ketentuan peraturan yang sudah ditentukan.

Hasil observasi peneliti menemukan beberapa pegawai yang masih kurang mentaati Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 6 Tahun 2016 tentang cara berpakaian yang baik dan benar di tempat kerja. Masalah mengenai pakaian kerja yaitu beberapa pegawai yang tidak menggunakan tanda pengenal instansi. Padahal tanda pengenal ini akan menjadi tanda pengenal sekaligus pemberi informasi jabatan yang praktis di tempat kerja dan juga dijadikan alat keamanan dan alat eksklusif untuk mengakses beberapa area di Kantor Kecamatan Seririt.

Ketidaksiplinan pegawai dapat dilihat dari melambatnya menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Pegawai yang tidak disiplin dapat membawa dampak yang cukup besar pada organisasi. Oleh karena itu, perlu dipahami penyebab atau sumber pegawai yang tidak disiplin dalam organisasi agar dapat diupayakan pencegah yang diperlukan. Pegawai yang bekerja tanpa ketaatan dan keserasan terhadap disiplin kerja tidak akan bisa memberikan hasil yang baik bagi organisasi tempat mereka bekerja. Untuk itu, perlu adanya manajemen sumber daya manusia yang menitikberatkan pada bagaimana mengelola pegawai sebagai asset utama yang dimiliki organisasi agar mampu membawa organisasi untuk mencapai tujuannya.

Adapun tujuan dilaksanakan penelitian ini adalah untuk memperoleh temuan deskriptif mengenai hal sebagai berikut. (1) Penyebab ketidaksiplinan kerja pegawai Kantor Kecamatan Seririt Kabupaten Buleleng. (2)Dampak yang ditimbulkan dari ketidaksiplinan

kerja pegawai Kantor Kecamatan Seririt Kabupaten Buleleng. (3) Upaya yang dilakukan untuk mengatasi ketidakdisiplinan kerja pegawai Kantor Kecamatan Seririt Kabupaten Buleleng.

Cara mengatasi pegawai yang tidak disiplin menjadi hal yang sangat penting. Kurangnya disiplin kerja pegawai bisa menyebabkan pekerjaan menjadi melambat dan tidak tercapainya tujuan organisasi. Dibutuhkannya berbagai aturan untuk membuat pegawai agar tetap bekerja sesuai dengan standar yang diinginkan organisasi. Perbedaan watak menjadi kunci utama organisasi dalam mengendalikannya agar mau mengikuti aturan organisasi setidaknya bisa berdisiplin. Untuk bisa menjaga agar semua pegawai disiplin itu tidak mudah. Akan tetapi bukan berarti mustahil untuk diwujudkan. Tidak mungkin menciptakan disiplin kerja jika pegawai tidak mengerti sepenuhnya tentang kode etik dan berbagai peraturan yang ada di organisasi. Semakin pegawai mengerti dan memahami kode etik yang ada maka akan semakin mudah mewujudkan disiplin kerja. Peraturan yang dibuat oleh organisasi seharusnya menjadi cermin dari sikap para pemimpin, namun tidak jarang peraturan hanya tinggal aturan yang artinya orang dijadikan panutan justru tidak mengacuhkan apa yang dianjurkan kepada pegawainya. Adapun cara mengatasi ketidakdisiplinan kerja yaitu, 1) memantau tanpa diketahui, mengawasi pegawai secara rahasia dalam jangka waktu tertentu dan menyimpulkan bagaimana sikap pegawai tersebut apakah memang tidak disiplin atau berdisiplin, 2) meletakkan pegawai sesuai dengan keahliannya, hal ini akan menjadikan pegawai bisa bekerja secara maksimal sehingga hasilnya akan memuaskan, 3) memberikan reward, ini diberikan kepada pegawai yang berprestasi atau telah memberikan kontribusi besar pada organisasi, 4) pemberian sanksi, jika terdapat pegawai yang bermasalah dan kesalahannya ini telah berulang kali dilakukan, agar diberikan sanksi yang tegas sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan.

2. Metode

Penelitian ini termasuk kedalam penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode ini merupakan kajian yang menggunakan persepsi dan bahan-bahan tulis lain untuk mengetahui hal-hal yang tidak diukur dengan pasti (intangible). Metode ini memberikan hasil temuan yang bersifat mendalam melalui pendekatan bukan angka ataupun nonstatistik (Istijanto, 2008). Penelitian ini berlokasi di Kantor Kecamatan Seririt yang berlokasi di Jalan Seririt-Singaraja No.96, Kecamatan Seririt, Kabupaten Buleleng, Provinsi Bali. Subjek penelitian ini yaitu semua pegawai Kantor Kecamatan Seririt. Berdasarkan jenisnya, data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Jenis dan sumber data kualitatif yang dikumpulkan dalam penelitian ini berupa data yang di peroleh dari responden. Metode yang digunakan untuk mendapatkan data yaitu metode wawancara mendalam.

Mengenai instrument penelitian menurut Sugiyono (2019) instrumen penelitian adalah sebuah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data atau informasi yang bermanfaat untuk menjawab permasalahan penelitian. Instrumen sebagai alat pada waktu penelitian yang menggunakan suatu metode. Dalam penelitian ini, yang menjadi instrumen penelitian adalah human instrument atau peneliti itu sendiri. Dalam penelitian kualitatif, yang disebut sebagai populasi adalah situasi sosial di Kantor Camat Seririt (actor), tempat (place), dan aktivitas (activity). Populasi dalam penelitian ini yaitu semua informan yang akan memberikan informasi mengenai ketidakdisiplinan kerja pegawai. Sampel data dipilih secara purposive sampling dan snowball sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah (1) Observasi Partisipatif, (2) Wawancara Mendalam, (3) Dokumentasi, (4) FGD (Fokus Group Discossion), (5) Triangulasi.

Analisis data dalam penelitian deskriptif kualitatif, penelitian ini dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Analisis data yang digunakan dalam, penelitian ini adalah model teknik analisis data Miles dan Huberman (dalam Sugiyono: 2019), dimana bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas. Teknik yang digunakan untuk menguji keabsahan data ada dua teknik yaitu perpanjangan pengamatan dan triangulasi. Menurut Sugiyono (2014) perpanjangan pengamatan diartikan dengan memperpanjang masa observasi berarti hubungan antar peneliti dengan narasumber

akan semakin terbentuk. Sedangkan triangulasi menurut Sugiyono (2014) merupakan pendekatan multimetode yang dilakukan peneliti pada saat mengumpulkan dan menganalisis data. Dalam penelitian ini menggunakan sudut pandang/perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Ini merupakan teknik yang mencari pertemuan pada satu titik tangan informasi dari data yang terkumpul guna pengecekan dan pembandingan terhadap data yang sudah ada.

3. Hasil dan Pembahasan

Dari hasil penelitian yang dilakukan di Kantor Kecamatan Seririt Kabupaten Buleleng, maka dapat disajikan hasil penelitian mengenai faktor-faktor yang menyebabkan ketidaksiplinan kerja pegawai Kantor Kecamatan Seririt. Berikut adalah Tabel 2 yang menjelaskan faktor-faktor penyebab ketidaksiplinan kerja pegawai Kantor Kecamatan Seririt Kabupaten Buleleng.

Tabel 2. Penyebab Ketidaksiplinan kerja pegawai pada Kantor Camat Seririt Kabupaten Buleleng

No.	Aspek Penyebab	Faktor Penyebab
1.	Organisasi	<ul style="list-style-type: none"> a. Kompensasi yang tidak tepat waktu dan tidak mendapatkan bonus serta insentif b. Lingkungan kerja yang kurang nyaman c. Konflik yang terjadi di dalam organisasi d. Kurangnya pengawasan dari pimpinan
2.	Pegawai	<ul style="list-style-type: none"> a. Pegawai tidak bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya atau dapat dikatakan kurangnya etos kerja pegawai b. Kurangnya kesadaran pegawai dalam mengikuti atau mentaati peraturan-peraturan yang sudah di tentukan.

Selanjutnya yaitu rangkuman mengenai analisis dampak dari ketidaksiplinan kerja pegawai Kantor Kecamatan Seririt Kabupaten Buleleng dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Dampak Ketidaksiplinan Kerja Pada Kantor Kecamatan Seririt Kabupaten Buleleng

No.	Dampak Terhadap	Dampak yang Ditimbulkan dari Ketidaksiplinan Kerja
1.	Organisasi	<ul style="list-style-type: none"> a. Aktivitas kerja didalam organisasi menjadi tidak normal b. Menurunnya Tingkat Efektif Dan Efisien Dalam Meberikan Pelayanan c. Kesulitan dalam memenuhi target kerja yang sudah direncanakan
2.	Pegawai	<ul style="list-style-type: none"> a. Keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan b. Kualitas kerja yang menurun
3.	Pengguna Pelayanan	<ul style="list-style-type: none"> a. Banyaknya keluhan terhadap pelayanan yang diberikan

Setelah mengetahui dampak yang ditimbulkan seperti yang telah dipaparkan pada tabel 3. Adapun beberapa upaya yang dapat dilakukan oleh organisasi untuk dapat menyelesaikan masalah ketidaksiplinan kerja pegawai Kantor Kecamatan Seririt Kabupaten Buleleng. Berikut adalah Tabel 4. Yang menjelaskan upaya yang harus dilakukan pada Kantor Kecamatan Seririt Kabupaten Buleleng.

Tabel 4. Upaya Untuk Mengatasi Ketidaksiplinan Pegawai Pada Kantor Camat Seririt Kabupaten Buleleng

No.	Penyebab	Upaya Yang Ditempuh	Aspek MSDM Yang Didalami
1.	Kompensasi	Menyesuaikan pemberian gaji, bonus, insentif dengan kemampuan masing-masing pegawai dan memberikan arahan kepada setiap pegawai agar mampu menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan harapan organisasi	Pemotivasian
2.	Lingkungan kerja	menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, seperti perbaikan fasilitas-fasilitas yang ada di kantor agar mampu menunjang pekerjaan pegawai	
3.	Konflik dalam organisasi	Pimpinan dapat lebih menghargai perbedaan pendapat dari pegawai dan mengutamakan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi, sedangkan konflik antara rekan kerja dupayakan tetap menjunjung tinggi solidaritas dalam tim kerja serta mengesampingkan ego masing-masing	
4.	Kurangnya pengawasan dari pimpinan	Sebagai pimpinan seharusnya meluangkan waktu untuk mengawasi dan memberikan motivasi pada pegawai agar pegawai lebih giat lagi dalam bekerja	
5.	Etos kerja pegawai	Hendaknya pimpinan dapat memahami karakteristik dari masing-masing pegawai dan	
6.	Kurangnya kesadaran pegawai	memberikan dorongan untuk meningkatkan semangat dan kesadaran pegawai pegawai dalam bekerja	

Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa penyebab ketidaksiplinan kerja pegawai kantor kecamatan seririt kabupaten buleleng yaitu, (a) berkaitan dengan kompensasi yang kurang sesuai, (b) kurangnya perhatian terhadap lingkungan kerja, (c) terjadinya konflik dengan atasan dan konflik antar sesama rekan kerja yang menghambat pegawai menyelesaikan pekerjaan, (d) kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan sehingga menyebabkan pegawai menjadi tidak disiplin, (e) etos kerja pegawai, (f) kurangnya kesadaran pegawai.

Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa dampak ketidaksiplinan kerja pegawai kantor kecamatan seririt kabupaten buleleng yaitu, bagi organisasi antara lain berdampak pada aktivitas organisasi menjadi tidak normal, menurunnya tingkat efektif dan efisien kerja pegawai, dan kesulitan dalam mencapai target organisasi. bagi pegawai berdampak pada keterlambatan menyelesaikan pekerja dan kualitas kerja yang menurun. Bagi pengguna pelayan berdampak pada keterlambatan penyelesaian pelayan yang diberikan.

Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa upaya yang harus dilakukan untuk mengatasi ketidaksiplinan kerja pegawai kantor kecamatan seririt berupa pemotivasian didukung juga melalui pendekatan organisasi dan pendekatan individu.

Hasil penelitian kualitatif menunjukkan bahwa faktor penyebab ketidaksiplinan kerja pegawai terdapat beberapa alasan yang dipandang dari perspektif MSDM berupa analisis pekerjaan. Dari temuan di lapangan ditemukan bahwa faktor penyebab ketidaksiplinan kerja ada dua yaitu, berasal dalam organisasi dan berasal dari pegawai itu sendiri. adapun faktor penyebab ketidaksiplinan kerja pegawai yang berasal dari dalam organisasi antara

lain: (1) Kompensasi, (2) Lingkungan kerja, (3) konflik yang terjadi dalam organisasi, (4) kurangnya pengawasan dari pimpinan, (5) kesadaran pegawai, (6) etos kerja dan (7) kesadaran pegawai merupakan penyebab ketidakdisiplinan yang berasal dari pegawai.

Demi memberikan pelayanan yang maksimal kepada para pengguna pelayanan sering kali organisasi kurang memperhatikan keluhan kesah pegawai saat menerima kompensasi yang masih kurang memenuhi kebutuhan sehari harinya. Kompensasi yang kurang tepat waktu dan tidak adanya bonus serta insentif yang diberikan oleh organisasi merupakan salah satu penyebab pegawai menjadi tidak disiplin. Mereka sering kali di tuntutan untuk merealisasikan program kerja dengan baik guna memenuhi target yang sudah ditentukan oleh organisasi tetapi tidak di gaji sesuai dengan pekerjaan yang sudah mereka lakukan. Hal ini terbukti saat pekerjaan yang dilakukan pegawai selesai sebelum jangka waktu yang ditentukan tetapi tidak ada bonus untuk pegawai baik bekerja sendiri maupun berbentuk tim. Kompensasi yang di anggap tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan menyebabkan pegawai menjadi malas dalam bekerja, suka menunda pekerjaan, dan lebih sering untuk bolos kerja sehingga menimbulkan pegawai menjadi tidak berdisiplin dalam bekerja. Selain itu, lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan keinginan pegawai mengakibatkan pegawai menjadi tidak disiplin dalam bekerja. Hal tersebut terbukti pada saat hujan banyak pegawai yang tidak hadir dikarenakan mereka tidak mau mengikuti apel dilapangan yang masih becek. Bukan hanya itu ruangan yang tidak tertata rapi juga membuat pegawai menjadi tidak nyaman saat bekerja bahkan ada pegawai lebih memilih berdiam di kantin atau pulang kerumahnya. Hasil peneelitan ini menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja penting bagi organisasi dan pegawai, sudah saatnya organisasi memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan pegawai dalam bekerja, tentu saja hal itu akan membuat pegawai menjadi senang dan nyaman dalam bekerja dan otomatis dapat memberikan hasil yang baik bagi organisasi seperti dapat meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai target organisasi.

Konflik yang terjadi di organisasi juga menjadi salah satu penyebab Ketidakdisiplinan Pegawai Pada Kantor Kecamatan Seririt Kabupaten Buleleng. Dalam sebuah organisasi baik organisasi kecil maupun organisasi besar setiap pegawai yang ada di dalamnya pasti pernah mengalami konflik baik itu internal, mulai dari tingkat individu, dan kelompok. Mulai dari derajat dan lingkup konflik yang kecil hingga lingkup konflik yang besar. Hal ini terbukti dengan hal sepele yang relative kecil namun sering terjadi, seperti masalah adu mulut tentang pribadi antara pegawai, sampai yang relative besar, seperti adu argumen atau adu pendapat antar pegawai dengan pimpinan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semestinya pegawai harus lebih memahami karakter dari masing-masing rekan kerjanya sehingga tidak terjadi lagi konflik yang terjadi antar rekan kerja. Bagitu juga pimpinan, sebagai pemimpin seharusnya menjadi teladan yang baik untuk pegawai. Selain itu, kurangnya pengawasan dari pimpinan juga menjadi penyebab pegawai menjadi tidak disiplin dalam bekerja. Pengawasan dari pimpinan sangat penting, karena dalam membuat pegawai lebih serius dalam bekerja dan tidak mengabaikan pekerjaannya, tapi jika pimpinan lebih sering tidak ada di kantor akan menyebabkan pegawai lebih bebas dalam bekerja sehingga menyebabkan pegawai menjadi tidak disiplin. Hal tersebut terbukti dengan pegawai yang suka menunda pekerjaan, banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan, pegawai yang lebih suka berdiam di luar ruangan dibandingkan di dalam ruang kerjanya serta banyak pegawai yang bolos saat jam kerja. Dalam organisasi seharusnya pimpinan lebih meningkatkan pengawasan terhadap kinerja pegawai agar semua pekerjaan berjalan dengan lancar, selalu mengawasi setiap pekerjaan yang dilakukan pegawai, dan pimpinan seharusnya memberikan motivasi agar pegawai lebih giat lagi dalam bekerja.

Kurangnya kesadaran pegawai dalam mentaati peraturan yang sudah ditentukan juga menjadi faktor penyebab ketidakdisiplinan kerja, hal ini dibuktikan dengan banyaknya pelanggaran disiplin kerja yang dilakukan oleh pegawai yang bersangkutan. Padahal sudah seharusnya sebagai seorang pegawai selalu mentaati peraturan yang berlaku di dalam organisasi bukan malah mengabaikan peraturan yang sudah dibuat. tanpa adanya kesadaran dari dalam diri pegawai maka sangat sulit bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Seharusnya perlu adanya pendekatan dari pimpinan untuk memberikan dorongan bagi pegawai agar senantiasa mentaati peraturan-peraturan yang sudah ditentukan tanpa adanya paksaan dari organisasi.

Etos kerja juga menjadi faktor penyebab ketidakdisiplinan kerja yang sangat mempengaruhi psikologis pegawai, hal ini dibuktikan masih banyaknya pegawai merasa terbebani dalam bekerja atau bisa dibidang banyak beban pikiran tetapi fisik mereka harus dipaksa untuk terus bekerja, sehingga jika pegawai tidak mencapai target dalam bekerja, maka dapat memicu terjadinya ketidakdisiplinan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hal tersebut harus diperhatikan oleh organisasi. Selain itu, sangat perlu adanya pendekatan dari pimpinan terhadap pegawai agar pimpinan mengetahui kendala atau permasalahan yang dihadapi pegawai yang bekerja dalam organisasi, jangan sampai hanya mementingkan kepentingan organisasi tanpa dan selalu ingin mencapai target organisasi tanpa mengimbangi dengan kemampuan dari masing-masing pegawai. Dalam penelitian ini menghasilkan teori manajemen sumber daya manusia khususnya di bidang ketidakdisiplinan. Jadi, dalam mengatasi ketidakdisiplinan kerja yang dialami pegawai organisasi harus mampu mengetahui karakteristik para pegawai, kemampuan bekerja setiap pegawai, latar belakang pegawai, hal ini harus pimpinan ketahui karena dalam pengambilan keputusan pimpinan tidak hanya memikirkan keuntungan saja, melainkan wajib memberikan perhatian dan motivasi kepada masing-masing pegawai. Selain itu, organisasi seharusnya melakukan analisis pekerjaan apakah mereka mampu atau tidak melaksanakan setiap kebijakan atau keputusan yang diambil.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Manullang (2001) menyatakan bahwa perusahaan atau organisasi harus benar-benar memperhatikan karyawan atau pegawai dalam bekerja bukan hanya mengangkat target organisasi tanpa menghiraukan kemampuan karyawan tersebut. Adapun yang harus diperhatikan dalam mengatasi ketidakdisiplinan kerja pegawai salah satunya dengan merubah sistem organisasi, seperti mengubah sistem gaji, bonus dan insentif, dikarena pegawai akan senang jika pekerjaan mereka di bayar sesuai dengan yang sudah mereka kerjakan. Di samping itu sebaiknya pegawai diseleksi sebelum masuk organisasi dan alangkah baiknya pegawai dibriefing terlebih dahulu sebelum melakukan pekerjaannya agar nantinya tidak menjadi pemicu ketidakdisiplinan. Untuk itu diperlukan kesadaran dari masing-masing individu dalam organisasi, adanya penyesuaian fungsi-fungsi manajemen serta perlunya membangun komunikasi yang baik agar terciptanya keselarasan dalam organisasi, sehingga pegawai dapat bekerja dengan nayam secara fisik dan psikologis, produktivitas organisasi, dan juga kinerja pegawai dapat meningkat serta tak kalah adalah target organisasi menjadi terpenuhi.

4. Simpulan dan Saran

Berdasarkan analisis yang dilakukan pada hasil penelitian, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut. (1) Penyebab ketidakdisiplinan pegawai pada Kantor Kecamatan Seririt Kabupaten Buleleng berupa analisis pekerjaan adalah (a) berkaitan dengan kompensasi yang kurang sesuai, (b) kurangnya perhatian terhadap lingkungan kerja, (c) terjadinya konflik dengan atasan dan konflik antar sesama rekan kerja yang menghambat pegawai menyelesaikan pekerjaan, (d) kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh

pimpinan sehingga menyebabkan pegawai menjadi tidak disiplin, (e) etos kerja pegawai, (f) kurangnya kesadaran pegawai, sehingga menambah beban pikiran pegawai. Dengan demikian, ketidakdisiplinan yang terjadi pada pegawai Kantor Kecamatan Seririt ini sangat berdampak pada produktivitas organisasi itu sendiri dan juga kinerja pegawai tidak sesuai dengan harapan organisasi. (2) Dampak yang timbul dari ketidakdisiplinan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Seririt Kabupaten Buleleng berupa penilaian kerja, yaitu bagi organisasi antara lain berdampak pada menurunnya tingkat efektif dan efisien kerja pegawai, dan kesulitan dalam mencapai target organisasi. Di samping itu ketidakdisiplinan kerja pegawai dapat mengganggu kinerja atau kenormalan aktivitas pegawai dalam bekerja. (3) Upaya yang dilakukan untuk mengatasi masalah ketidakdisiplinan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Seririt Kabupaten Buleleng berupa pemotivasian, penegasan sistem dan didukung juga melalui pendekatan sosial dan pendekatan pribadi.

Berdasarkan simpulan dari hasil penelitian di atas, maka dapat disarankan mengenai beberapa hal sebagai berikut. (1) Perlunya mengidentifikasi dan kemudian melakukan analisis pekerjaan untuk merencanakan solusi dari segala hal yang menyangkut permasalahan-permasalahan yang ada pada pegawai Kantor Kecamatan Seririt Kabupaten Buleleng mulai dari mencari tahu apa penyebab ketidakdisiplinan kerja pegawai, mengevaluasi dampak ketidakdisiplinan kerja pegawai, serta mencari solusi mengenai bagaimana upaya atau langkah-langkah yang ditempuh untuk dapat mengatasidampak ketidakdisiplinan kerja pegawai, sehingga ketidakdisiplinan kerja tersebut tidak menghambat kinerja dari pegawai yang bersangkutan dan mampu membantu pegawai untuk lebih terpacu dalam bekerja. Adapun cara yang dapat di tempuh antara lain: menumpuk kesadaran dari setiap individu yang ada dalam organisasi akan tanggungjawabnya masing-masing, menyediakan fasilitas-fasilitas yang menunjang perkerjaan, mengupayakan penilaian terhadap prestasi kerja yang transparan, dan mengevaluasi kembali apa saja program organisasi yang belum atau sudah terealisasi. (2) Dari pihak organisasi seharusnya dapat meningkatkan lagi strategi untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai dengan strategi yang ketat seperti pemberian sanksi yang tidak tebang pilih, menetapkan posisi pegawai sesuai dengan keahliannya, menjadi teladan yang baik, dengan strategi ini pastinya para pegawai tidak akan ada lagi yang tidak berdisiplin dalam bekerja. Sehingga untuk kedepannya tidak akan terjadi lagi pegawai yang melanggar atau mengabaikan peraturan-peraturan yang sudah di tetapkan di kantor kecamatan seririt. (3) Dari pihak organisasi semestinya mengadakan rekreasi bersama dengan seluruh elemen yang ada dalam organisasi supaya para pegawai tidak terbebani karena disuruh bekerja terus. Dengan adanya kegiatan tersebut secara tidak langsung membuat pegawai merasa senang dan pegawai dapat berbagi informasi tentang berbagai macam hal yang dialami saat bekerja. Adapun langkah yang dapat dilakukan adalah dengan mengevaluasi kembali jadwal kerja untuk menyisihkan waktu agar dapat melaksanakan kegiatan tersebut yang diharapkan dapat mengurangi ketidakdisiplinan kerja yang dialami pegawai dalam menyelesaikan tugas-tuganya dan dapat memotivasi pegawai agar bekerja lebih giat lagi.

Daftar Pustaka

- Barthos, Basir. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Makro). Jakarta: Bumi Aksara.
- Budiman, Fajar (2021) "Analisis Ketidaktercapainya Standar Produktivitas Kerja Karyawan UKMM Pengrajin Tenun Bali Sutra Alam". Undiksha, Volume 3 Nomor 1 (65-71).
- Densi, Askani. (2018). "Analisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Selebar Kota Bengkulu". Mimbar, Volume 7, Nomor 1 (hlm.9-16).
- Hasibuan, Melayu SP. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu SP. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu.SP. 2014. Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriasari, Ratih (2016) "Analisis Ketidakdisiplinan Kerja Karyawan RSUD Kabupaten Buleleng" Undiksha, Volume 5, Nomor 2.

- Istijanto. 2008. Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Marihot, Manulang. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Peraturan Menteri Dalam Negeri no. 6 Tahun 2016. tentang Pakaian Dinas Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah, 2016. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2017 Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung. Alfabeta
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang Republik Indonesia no.23 Tahun 2014. tentang Pemerintah Daerah, 2014. Jakarta.