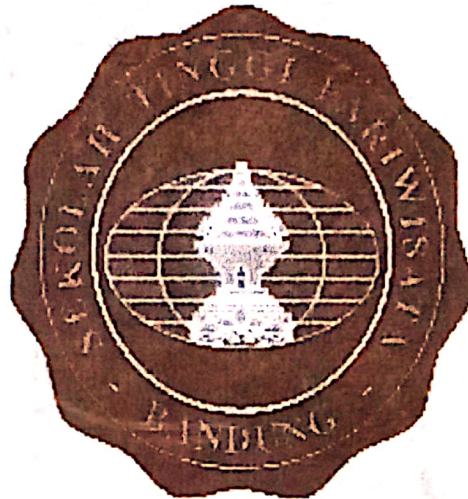


**TINGKAT KEDISIPLINAN KERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN
KEMENPAR JAKARTA TERHADAP JAM NGANTOR**



Ketua Peneliti : Dr. Acep Unang Rahayu, M.Ed
Anggota : Drs. Ade Rahmanto, M.M.Par
Darmawan Sundayana, S.Sos., M.M.Par
Deden Rudi Mustofa, S.Sos
Rochadi, SH, M.M

SEKOLAH TINGGI PARIWISATA BANDUNG

2015

DAFTAR ISI

	Halaman
Kata Pengantar	i
Abstrak	ii
Abstact	iii
Bab I	
Pendahuluan	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	2
1.3 Tujuan Penelitian	2
1.4 Ruang Lingkup dan Kegunaan Penelitian	3
1.5 Tinjauan Pustaka	3
1.6 Metode Penelitian	4
1.6.1 Metode dan Teknik Pengumpulan Data	4
1.6.2 Teknik Pengumpulan Data	4
1.7 Sumber Data	4
Bab II	
Kajian Teori	
2.1 Pengantar	5
2.1.1 Definisi	5
2.2 Disiplin Kerja	5
2.3 Variabel yang mempengaruhi disiplin	6
2.4 Macam –macam Disiplin Kerja	7
2.4.1 Faktor –faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan	8
2.4.4 Hal-hal yang menunjang Kedisiplinan	8
2.4.3 Cara menegakan Disiplin Kerja	9-10
2.4.4 Faktor – factor yang mempengaruhi kinerja disebutkan Sedarmayanti	11
2.5 Motivasi menurut Stoner	12
2.6 Tujuan Evaluasi Kerja	12
2.6.1 Elemen-elemen system penilaian	13

2.6.2 Ukuran-ukuran penilaian prestasi kerja	13
2.6.3 Selayang pandang Kemenpar	14
2.6.3.1 Tugas dan Fungsi	14-15
Bab III	
Analisis Masalah dan Hasil Penelitian	16
3.1 Hasil analisis kuesioner	16-22
Bab IV	
IV.1 Simpulan	23
Daftar Pustaka	24
Lampiran	25-46

Kata pengantar

Puji syukur kehadirat Alloh Swt atas selesainya penelitian kami. Semoga banyak manfaatnya untuk para pembaca. Kamipun mengucapkan banyak terima kasih kepada ketua STP Bandung, Kepala Litabmas dan staffnya, juga kepada jajaran manajemen yang tidak bisa disebutkan satu persatu., kepada para responden dan jajaran manajemen Kemenpar.

Penelitian ini masih jauh dari sempurna, semoga penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan masalah ini bisa menyempurnakan kekurangan-kekurangan yang ada.

Kami tim peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah terlibat secara langsung dan tidak langsung dalam penelitian ini.

Tim Peneliti

Abstrak

Penelitian yang berjudul "Tingkat kedisiplinan kerja pegawai di Lingkungan Kemenpar Jakarta terhadap jam ngantor" ini berlokus di Jakarta dengan responden para pegawai Negeri Kemenpar.

Adapun teknik yang digunakan adalah *eclectic* dengan metode *interview*, observasi dan kuesioner. Penemuan dari penelitian ini adalah sbb:

1. Absensi di lingkungan Kemenpar dilakukan secara manual dan system finger print.
2. Tingkat kedisiplinan kerja pegawai di Lingkungan kemenpar termasuk tinggi.
3. Faktor penunjang kedisiplinan adalah, adanya Tunjangan kinerja, kedisiplinan, komunikasi yang terbuka, sikap mental, peningkatan prestasi, pengembangan kualitas, dan dorongan dari atasan dan rekan kerja.

Abstract

The title of this research is " The Discipline Work level of Tourism Ministry employees in Jakarta towards working hours". The locus is in Jakarta and the respondents are Tourism ministry civil servant employees.

The technique used was eclectic and the methods used were interview, observation and questionnaire. The findings of this research are as follows:

- 1. Manual and finger print system are used as proof of work attendance.*
- 2. Th employees discipline level is high*
- 3. Supporting factors of discipline are working insentive available, discipline, open communication, mental attitude, achievement development and supports from superiors and colleagues.*

Judul Penelitian :Tingkat kedisiplinan kerja pegawai di lingkungan Kemenpar Jakarta terhadap jam ngantor.

Bab I

Pendahuluan

1.1.Latar Belakang

Setiap institusi mendambakan sinergi yang sempurna antara atasan dan bawahan agar komunikasi bisa terjalin dengan baik untuk tercapainya tujuan, visi dan misi. Kedisiplinan kerja adalah salah satu kunci utama untuk mewujudkan itu semua. Tidak mudah untuk menjadi karyawan atau pegawai yang berdisiplin tinggi, perlu waktu, tenaga, pikiran, ilmu, pengalaman dan dedikasi yang tinggi untuk melakukannya. Namun, hal tersebut seiring dengan perjalanan waktu lambat laun bisa dicapainya dengan satu kondisi bahwa ada motivasi yang tinggi yang mendukungnya, disamping saling menghormati dan saling percaya. Demikian pula dengan pegawai negeri sipil yang dituntut untuk bisa berdisiplin tinggi dalam melaksanakan tugasnya agar tercapai kinerja PNS yang tinggi supaya bisa terwujud tujuan, visi dan misi masing-masing institusi.

Untuk mewujudkan Aparatur Negara yang demikian pemerintah melakukan berbagai upaya untuk menegakkan disiplin kerja di kalangan Pegawai Negeri Sipil. Hal ini dapat dibuktikan dengan lahirnya peraturan pemerintah no. 30 tahun 1980 tentang peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang isinya antara lain:

1. Hal-hal yang harus dilakukan oleh seorang Pegawai Negeri Sipil (kewajiban)
2. Hal-hal yang tidak boleh dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil (larangan)
3. Hukuman yang dapat dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil yang tidak memenuhi kewajiban (hukuman disiplin)

4. Tata cara pemeriksaan penjatuhan dan penyampaian keputusan hukuman disiplin.
5. Badan pertimbangan kepegawaian. (Sentot Imam Wahjono).

Untuk bisa melaksanakan hal-hal yang disebutkan dalam peraturan pemerintah tersebut di atas, kita harus bisa saling memotivasi, saling menghormati satu sama lainnya dan saling terbuka sesama pegawai, baik itu terhadap atasan dan bawahan ataupun sesama pegawai.

Berdasarkan latar belakang tersebut penelitian ini dibuat untuk mengetahui sejauh mana tingkat kedisiplinan pegawai di lingkungan Kemenpar dalam hal jam ngantor. Penelitian ini dibatasi hanya dalam kedisiplinan dalam hal jam ngantor saja, sejauh mana jam-jam kantor bisa berdaya guna.

1.2. Rumusan Masalah

Permasalahan yang ingin diteliti dalam penelitian ini menyangkut masalah-masalah yang berkaitan dengan faktor-faktor yang berkaitan dengan kedisiplinan kerja.

Secara terperinci masalah-masalah yang diteliti dalam penelitian ini mencakup hal-hal sbb:

Pertanyaan-pertanyaan yang timbul adalah sbb.:

1. Bagaimana pegawai di lingkungan Kemenpar mengabsen pada jam kantor?
2. Bagaimana tingkat kedisiplinan kerja pegawai di lingkungan Kemenpar?
3. Faktor apa saja yang memotivasi pegawai di lingkungan Kemenpar?

1.3. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sbb:

1. Mendeskripsikan cara pegawai mengabsen pada jam ngantor.
2. Mendeskripsikan tingkat kedisiplinan kerja pegawai di lingkungan Kemenpar.
3. Mendiskripsikan faktor penyebab motivator pegawai di lingkungan Kemenpar.

1.4 Ruang Lingkup dan Kegunaan Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif dan bobot yang diharapkan merupakan penemuan-penemuan yang berhubungan dengan kedisiplinan, kinerja dan motivasi. Penemuan-penemuan dari penelitian ini diharapkan dapat melengkapi atau menyempurnakan kaidah-kaidah penelitian yang telah ada dan bermanfaat bagi pembinaan dan pengembangan ilmu khususnya yang berkaitan erat dengan masalah sosial.

Relevansi penelitian ini terhadap bidang ilmu sangatlah erat kaitannya dengan bidang pendidikan umum, sosial, sumber daya manusia dan kedisiplinan kerja. Penemuan akhir dari penelitian ini diharapkan selain dapat menjawab dan memecahkan permasalahan yang telah dirumuskan, juga dapat bermanfaat untuk:

- i. Pengembangan ilmu, penelitian ini akan memberikan tambahan wawasan pada bidang pendidikan umum pada khususnya dan kedisiplinan pada umumnya.
- ii. Pengembangan kelembagaan.

1.5. Tinjauan Pustaka

Penelitian ini menggunakan beberapa pendapat atau teori dari para pakar pendidikan dan sosial yang saling melengkapi (*eclectic*) yang sangat diperlukan, teori-teori tersebut digunakan sebagai pembimbing dalam kegiatan penelitian yang juga dapat memberikan pemahaman yang lebih baik terhadap objek yang diteliti (lihat Sudaryanto, 1996:26, Sutrisno 1989, Effendi, Sudjana 1998).

Kajian teori yang berkaitan dengan masalah ini menggunakan pendapat para pakar sebagai rujukan utama seperti:

1. Sentot Imam Wahjono
2. Goto Kuswanto
3. Soeharsono Sagir
4. Gouzali Saydam
5. Alex S. Nitisemito dll

Bab II

Kajian Teori

2.1 Pengantar

Sesuai dengan judul dan teori penelitian, teori-teori yang dipilih dalam penelitian ini sebagai kerangka acuan adalah teori-teori yang erat hubungannya dengan kedisiplinan, motivasi, dan sumber daya manusia. Dalam bab ini dibahas pandangan beberapa pakar yang menyangkut bahasan tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan hal tersebut.

2.1.1 Definisi

Kamus Besar Bahasa Indonesia, menyebutkan bahwa Disiplin adalah ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan (tata tertib dsb). Sedangkan menurut Rahma, disiplin berasal dari bahasa Latin *Discere* yang berarti belajar. Dari kata ini timbul kata *Disciplina* yang berarti pengajaran atau pelatihan. Disiplin berasal dari kata Inggris yaitu "*disciple*" yang berarti pengikut atau murid. Selanjutnya menurut beliau kata disiplin mengalami perkembangan makna dalam beberapa pengertian. Pertama disiplin diartikan sebagai kepatuhan terhadap peraturan atau tunduk pada pengawasan dan pengendalian. Kedua disiplin sebagai latihan yang bertujuan mengembangkan diri agar dapat berperilaku tertib.

2.2. Disiplin Kerja

Menurut Kuswanto Indikator yang digunakan dalam variabel disiplin kerja adalah sebagai berikut:

a. Penggunaan waktu secara efektif, meliputi :

1. Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas.
2. Penghematan waktu dalam melaksanakan tugas.

b. Ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, meliputi :

1. Ketaatan terhadap jam kerja.
2. Ketaatan terhadap pimpinan.

3. Ketaatan terhadap prosedur dan metode kerja.

c. Tanggungjawab dalam pekerjaan dan tugas, meliputi :

1. Melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana
2. Mengevaluasi hasil pekerjaan
3. Keberanian menerima resiko kesalahan

2.3. Variabel yang mempengaruhi disiplin :

Menurut Dewan Produktivitas Nasional:

a. Pendidikan

Pendidikan yang tinggi merupakan faktor yang cukup mendukung untuk menciptakan kedisiplinan yang tinggi pula, karena penasaran yang berlebihan untuk mencoba segala sesuatunya, dengan rendahnya pendidikan dapat mengurangi keinginan untuk bekerja dengan giat dan tidak ingin mencoba hal yang baru.

b. Disiplin Kerja

Disiplin juga merupakan pernyataan yang sangat jelas karena disiplin yang tercipta dari diri sendiri maupun dari peraturan yang tertulis akan meningkatkan produktivitas yang baik pula.

c. Sikap dan etika kerja

Sikap dan etika kerja yang saling menghormati antar pegawai memberikan nilai plus dan membuat pegawai yang lain menjadi betah untuk bekerja dan nyaman karena mendapat respon yang baik.

Variabel yang mempengaruhi disiplin menurut Sagir:

a. Disiplin kerja :Pernyataan yang jelas untuk mencapai disiplin agar meningkatkan produktivitas.

b. Perjanjian kerja :Perjanjian kerja disini merupakan suatu tekanan dan dikejar target untuk menyelesaikan pekerjaan dalam kurun waktu yang ditentukan oleh atasan,

panjang atau pendeknya waktu yang diberikan dapat mendisiplinkan pegawai untuk bekerja lebih cekatan.

c. Pendidikan dan Pelatihan: Pendidikan memiliki pernyataan yang sama dengan yang diungkapkan oleh Dewan Produktivitas Nasional, dan pelatihan yang dimaksudkan adalah mendapatkan pelajaran baru untuk melakukan pekerjaan baru agar lebih mengerti sebelum mencapai *start*. Dalam memahami bentuk disiplin pada PNS, kita sebagai abdi negara dan masyarakat perlu mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku akan hal ini.

2.4. Macam – macam Disiplin Kerja

Ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu :

a. Disiplin Preventif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan perusahaan. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

b. Disiplin Korektif

Merupakan suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan diberikan sanksi adalah memperbaiki perilaku pegawai yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada yang melanggar.

c. Disiplin Progresif yaitu: kegiatan memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuan dari disiplin progresif ini agar karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan korektif sebelum mendapat hukuman yang lebih serius.

Bab III
Analisis Masalah dan Hasil Penelitian

3.1. Hasil analisis kuesioner.

Berikut adalah hasil yang diperoleh dari kuesioner. Pada bab ini pengolahan data kuesioner diolah dengan menggunakan skala *likert* dengan *range* jawaban: sangat setuju, setuju dan tidak setuju. Data yang didapat dari sampel 100 yang dikembalikan berjumlah 55 orang dengan latar belakang yang berbeda. Sebagai catatan dari 35 bagian yang ada di departemen. Sample diacak secara random, dan tidak diminta dari bagian mana mereka berasal. Untuk mempermudah penganalisaan data, data dipilah-pilah berdasarkan Kriteria cara absensi, kedisiplinan, dan evaluasi kerja. Data pertanyaan 1 s.d 5 menggali cara pegawai absen. Berikut adalah datanya:

Pertanyaan No.	Masalah	Jumlah jawaban Sangat Setuju	Jumlah jawaban Setuju	Jumlah jawaban Tidak setuju
1.	Apakah Anda absen dengan Finger Print?	5	3	2
2.	Pernahkah Anda mengalami kendala dengan Finger Print?	35	10	10
3.	Bila mengalami kendala apakah Anda melapor ke Admin?	25	10	20
4.	Apakah sistem absensi tertulis berlaku bila Finger Print bermasalah	30	25	10
5.	Apakah sistem absensi finger Print sering mengalami kerusakan?	17	33	5

Tabel 1. Cara absensi

Data no. 1 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai mengabsen dengan menggunakan *finger print*, walau ada sebagian kecil yang tidak menggunakan *finger print*. Hal ini didukung data no. 2 yang menyatakan sebagian besar mengalami kendala dengan *finger print* mungkin kasus no. 1 di atas yang minoritas tidak setuju, sering mengalami kendala mengabsen dengan *finger print*. Data no. 3 angkanya hampir sebanding antara yang melapor dan tidak ke pihak admin. Hal ini menandakan bahwa pegawai cenderung tidak begitu peduli dengan masalah absensi apakah mereka bermasalah atau tidaknya dengan *finger print*, mungkin juga mereka sudah bosan melapor. Berbeda dengan data no. 4 yang mendukung system absensi manual bila *finger print* sedang bermasalah. Data no. 5. Angka yang menyebutkan setuju sangat signifikan yang mengandung makna bahwa *finger print* sering bermasalah. Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai di lingkungan Kemenpar taat mengikuti aturan yang diberlakukan dengan mengabsen melalui *finger print*. Sebagai catatan absensi dilakukan mulai jam 7.30. Bila pegawai mengabsen lebih dari jam 8 maka pegawai Kemenpar harus pulang jam 16.30. Bila 3 kali tidak masuk dengan berbagai alasan seperti sakit atau keperluan lainnya, maka seorang pegawai harus menulis atau melampirkan surat dokter kepada atasannya. Dengan diberlakukannya tunjangan kinerja pegawai menjadi lebih sering mengabsen, atau lebih tepat waktu masuk jam kantor, karena bila telat akan ada potongan sebesar beberapa persen tergantung berapa lama telatnya. Tukin nampaknya menjadi salah satu motivator pegawai di lingkungan Kemenpar.

Data nomer 6 s.d 15 menggali tingkat kedisiplinan. Berikut adalah datanya:

Pertanyaan No.	Masalah	Jumlah jawaban Sangat Setuju	Jumlah jawaban Setuju	Jumlah jawaban Tidak setuju
6.	Pernahkah Anda ditegur atasan karena masalah absensi?	10	14	31
7	Pernahkah Anda mendapat sangsi karena absensi?	5	2	48
8	Apakah Anda datang tepat waktu di kantor?	40	10	5

Bab IV

IV.1. Simpulan

1. Absensi di lingkungan Kemenpar dilakukan secara manual dan sistem finger print.
2. Tingkat kedisiplinan kerja pegawai di lingkungan kemenpar termasuk tinggi bila dilihat dari hasil interview, observasi dan kuesioner.
3. Faktor yang ditemukan yang memotivasi pegawai di lingkungan Kemenpar mencakup Tunjangan kinerja, kedisiplinan, komunikasi yang terbuka, sikap mental, peningkatan prestasi kerja, pengembangan kualitas, dan motivator kerja berupa dorongan dari atasan dan bawahan atau sesama rekan kerja.

1. Saran-saran

- 1 Mesin pencatat absensi atau finger print sebaiknya sering dikontrol. Bila ada kerusakan agar segera diganti.
2. Para pegawai sebaiknya lebih meningkatkan kedisiplinan, dan komunikasi lebih ditingkatkan agar lebih kondusif.
3. Para pegawai sebaiknya tetap termotivasi dan meningkatkan motivasi, dan saling memotivasi sesama rekan sekantor, sehingga kinerja akan lebih baik dan tunjangan kinerjanya lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Kuswanto, G.2014. – Disiplin Pegawai Negeri Widyaiswara. Kantor Diklat Kab.
Banyumas dalam <http://www>. Google. academia
- Nitisemito (1984). Cara meningkatkan kedisiplinan dalam <http://www>. Google. Com.
acdemia
- Wahyono. (2010.) .Kedisiplinan. dalam <http://www>. Google. Com. acdemia
- Rahma, S.2000. Pengertian disiplin, macam-macam disiplin dan manfaat disiplin
dalam <http://www>. Google.com academia.
- Saydam,G. (1996:202) dalam <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/05/disiplin-kerja-karyawan.html>
- Sedarmayanti (2001). Sinopsis Sumber Daya manusia. C.V. Mandar maju.
- Sentot Imam Wahjono. 2010. Perilaku Organisasi. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. Pengembangan sumber daya manusia. Rineka cipta.
Jakarta.