

Analysis of Employee Discipline in the Organization and Administration of the Regional Secretariat of Binjai City

Analisis Disiplin Kerja Pegawai Bagian Organisasi dan Tata Laksana Sekretariat Daerah Kota Binjai

Putri Salsa Nabila ¹⁾; M. Irwan Padli Nst ²⁾

^{1,2)} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Sumatera Utara

Email: ¹⁾ putrisalsanabila07@gmail.com; ²⁾ irwannst@uinsu.ac.id

How to Cite :

Nabila, P. S., Padli Nst, M. I. (2022). *Analysis of Employee Discipline in the Organization and Administration of the Regional Secretariat of Binjai City*. JURNAL EMBA REVIEW, 2(1). DOI: <https://doi.org/10.53697/emba.v2i1>

ARTICLE HISTORY

Received [18 Mei 2022]

Revised [03 Juni 2022]

Accepted [25 Juni 2022]

KEYWORDS

Work Discipline, Employees

This is an open access article under the [CC-BY-SA](#) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja pegawai pada bagian organisasi dan tata laksana yang ada di Sekretariat Daerah Kota Binjai. Penelitian ini Sekretariat Daerah Kota Binjai dengan populasi adalah seluruh pegawai yang ada di bagian organisasi dan tata laksana. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa wawancara dengan informan yang berkaitan dengan penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan hasil bahwa Menurut hasil penelitian penulis mengenai disiplin kerja pegawai pada Bagian Organisasi dan Tata Laksana Sekretariat Daerah Binjai, disiplin kerja pada bagian ini masih belum berjalan dengan baik, terbukti dengan indikator yang digunakan untuk mengevaluasi program disiplin pegawai di Organisasi dan Tata Laksana. Indikator tersebut berupa tujuan dan kemampuan yang diberikan kepada pegawai, contoh pimpinan yang tidak mampu memberikan contoh/teladan yang baik kepada pegawai, kurangnya waskat (pengawasan yang melekat), sanksi hukum yang tidak tepat, disiplin dan ketegasan dalam memberikan bimbingan kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

ABSTRACT

This study aims to find out how the work discipline of employees in the organization and management section at the Regional Secretariat of Binjai City is. This research is the Regional Secretariat of Binjai City with a population of all employees in the organization and management section. The data collection technique used in this study was interviews with informants related to this research. Based on the results of the study, it was found that from the results of the research that the author has done in the Organization and Administration Section of the Binjai Regional Secretariat regarding employee work discipline that work discipline in this section is still not going well, this can be seen from the indicators used to see the program the work discipline of the employees of the Organization and Administration Section. These indicators are in the form of capabilities given to employees, examples of leaders who are not capable of providing/good examples for employees, lack of waskat (inherent supervision), inappropriate legal sanctions, firmness in providing work discipline guidance not in accordance with established regulations. , as well as less harmonious human relations.

PENDAHULUAN

Disiplin merupakan suatu tindakan pengendalian untuk mendorong anggota suatu organisasi agar mematuhi berbagai peraturan, dan dalam penerapannya, disiplin lebih menekankan pada unsur kesadaran individu untuk mematuhi peraturan yang berlaku di dalam organisasi (Susilaningih, 2008: 3). Dalam hal ini, disiplin sangat penting bagi organisasi karena dihormati oleh sebagian besar karyawan dan mereka diharapkan untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif.

Disiplin kerja pegawai dalam organisasi merupakan satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia karena dengan berbagai kondisi disiplin pegawai diharapkan dapat menjadi pijakan yang kokoh dalam organisasi untuk mencapai target keberhasilan. Bagi pegawai yang disiplin dalam bekerja, menghormati segala aturan organisasi, kondisi tersebut akan sangat mendukung tercapainya tujuan. Bagi karyawan dengan disiplin kerja di mana mereka mengikuti semua aturan organisasi, kondisi ini secara positif membantu dalam mencapai tujuan organisasi yang biasanya dikendalikan oleh orang-orang dengan disiplin, keterampilan, dan tanggung jawab yang berbeda. Berlaku atau tidaknya peraturan disiplin kerja dalam suatu organisasi/perusahaan, dapat dilihat melalui hal-hal sebagai berikut : 1) Pegawai tiba di kantor tepat waktu; 2) mereka selalu memakai seragam mereka di tempat kerja; 3) mereka menggunakan bahan dan peralatan dengan hati-hati dan sesuai dengan peraturan; 4) menghasilkan kuantitas dan kualitas pekerjaan sesuai standar; 5) jika Anda mengikuti metode kerja yang ditentukan oleh kantor; 6) Mereka melakukan pekerjaan dengan pikiran yang baik.

Menurut Sinambela (2018), disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur, jujur dan terus menerus, sesuai dengan aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan. Menurut Rofi (2012), disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur, yang menunjukkan keseriusan tim kerja dalam suatu organisasi. Tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk menjatuhkan sanksi atas pelanggaran aturan kerja atau harapan. Menurut (Sutrisno, 2014), disiplin kerja menunjukkan sikap kesiapan dan motivasi bagi mereka yang mematuhi semua standar peraturan yang diberlakukan oleh organisasi. Disiplin pegawai yang baik mempercepat pencapaian tujuan organisasi, tetapi disiplin yang buruk menjadi penghambat dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan fenomena yang dikemukakan di atas, jelas bahwa bagian organisasi dan Sekda Kota Binjai memerlukan analisis disiplin yang baik untuk menentukan hasil gerak pegawai secara kualitatif dan kuantitatif. Masalah seperti ini perlu segera diatasi dan diperbaiki semaksimal mungkin agar bisa baik lagi kedepannya agar bisa sesuai dengan kinerja karyawan yang diinginkan. Jika hal ini diperbaiki tentu akan menciptakan suasana yang nyaman dan kondusif sehingga karyawan dan perusahaan dapat memenuhi tanggung jawab pekerjaannya dengan baik dan optimal.

LANDASAN TEORI

Pengertian Disiplin Kerja

Siagan (2014) menegaskan bahwa disiplin kinerja adalah tindakan manajer untuk mendorong anggota organisasi untuk memenuhi persyaratan peraturan yang berbeda. Disiplin kerja meliputi sikap, perilaku dan tindakan sesuai dengan aturan organisasi yang tertulis dan tak tertulis (Sutrisno, 2009). Disiplin kerja bagian yang penting dalam proses pengembangan sumber daya manusia. Oleh itu disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi agar tidak terjadi kesalahan, penyimpangan, atau kekeliruan yang berujung pada pemborosan hasil kerja (Nurcahyo, 2011). Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka siap untuk mengubah perilaku mereka serta melakukan upaya untuk meningkatkan kesadaran dan siap untuk mematuhi semua peraturan dan kebijakan perusahaan standar sosial saat ini. (Rivai & Sagala, 2009, p. 825).

Disiplin kerja membawa pengaruh besar bagi perusahaan dan karyawan. Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja bisa menjamin ketertiban tetap terjaga dan tugas dilaksanakan dengan benar untuk mencapai hasil yang optimal. Bagi karyawan, disiplin kerja menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan meningkatkan semangat kerja karyawan. Hal ini memungkinkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh (Sutrisno, 2009).

Pengertian Pegawai

Menurut Hasibuan (2007), karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (baik fisik maupun mental) kepada perusahaan dan diberi imbalan sesuai dengan kesepakatan. kerja mental manusia (Hasibuan, 2007). pikiran dan pikiran) selalu dibutuhkan, oleh karena itu menjadi salah satu modal utama dalam upaya kolaboratif untuk mencapai tujuan (organisasi) tertentu. Selanjutnya karyawan adalah orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi tertentu, baik di instansi pemerintah maupun di organisasi komersial. Sedangkan menurut kamus besar bahasa Indonesia, pegawai adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi (kantor, perusahaan) dan menerima gaji.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk mempertimbangkan objek alam yang peneliti sebagai alat utamanya, teknik pengumpulan datanya digabungkan, analisis datanya bersifat induktif dan konklusif. Hasil penelitian kualitatif lebih menekankan pada makna daripada generalisasi. (Sugiyono, 2007: 1). Tujuan penelitian kualitatif ialah untuk memahami sudut pandang individu, menemukan dan menafsirkan prosesnya, serta mengungkap wawasan ke dalam topik atau konteks penelitian yang terbatas (Putra, 2013:44).

Menurut Nazir (1988:63) dalam "*Model Book of Research Methods*", metode deskriptif adalah suatu metode melihat keadaan sekelompok orang, suatu objek, sekumpulan kondisi, suatu sistem pemikiran atau suatu kelas. dari peristiwa. hadiah. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk mendeskripsikan, secara sistematis, faktual dan akurat menggambarkan fakta, ciri-ciri dan hubungan antar fenomena yang diteliti.

Teknik analisis data mengolah hasil data yang telah disesuaikan dan diklasifikasikan, kemudian dianalisis menjadi penjelasan (hasil diskusi) dalam latihan tertulis atau laporan yang kompleks agar lebih sederhana dan mudah dipahami. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa wawancara. Teknik pengumpulan data merupakan kegiatan yang dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh data yang akan digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, penulis mewawancarai informan yang terkait dengan penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Disiplin adalah keadaan ketertiban di mana anggota organisasi induk dengan senang hati mematuhi aturan yang berlaku. Disiplin adalah suatu kondisi dimana seseorang memiliki kemampuan untuk menegakkan peraturan yang berlaku agar kedisiplinan dapat berjalan dengan baik seperti cara berpakaian, kedisiplinan setelah bekerja, waktu istirahat dan pulang, melakukan pekerjaan dengan penuh kepuasan.

Tujuan dan kemampuan, gaji, keadilan, waskat, sanksi, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan adalah semua variabel yang saling terkait yang harus ada agar disiplin bekerja dengan baik di dalam suatu organisasi. Dimana peneliti lebih dari sekedar faktor kedisiplinan karena disesuaikan dengan tujuan penelitian yaitu untuk mempelajari tentang disiplin kerja pegawai pada bagian organisasi dan tata laksana Setda Kota Binjai.

Setelah melakukan penelitian yang dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif dalam bentuk wawancara maka diperoleh lah hasil.

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan untuk mempengaruhi tingkat disiplin yang dicapai seorang karyawan harus didefinisikan dengan jelas, idealis, dan cukup untuk menantang kemampuan karyawan. Artinya pekerjaan yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan pekerja, sehingga dapat melaksanakannya dengan lebih serius dan lebih disiplin. Namun, jika pekerjaan/beban karyawan melebihi kemampuannya, kejujuran dan disiplin karyawan akan terganggu. Menurut temuan wawancara ini, disiplin kerja sebagian besar ditentukan oleh tujuan dan bakat masing-masing karyawan. Dengan mengetahui tingkat tanggung jawab yang tepat yang diberikan kepada setiap karyawan, maka manajemen akan mengkaji dan mengorientasikannya sesuai dengan tujuan yang tepat dan sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan.

2. Teladan Pimpinan

Pengaruh kedisiplinan juga dapat dilihat dari unsur kepemimpinan dimana karyawan kurang cenderung memimpin dengan memberi contoh. Keteladanan seorang pemimpin adalah sikap, sifat dan etika seorang pemimpin dalam memberikan contoh yang baik bagi karyawan/bawahannya dalam hal meningkatkan disiplin kerja karyawan dalam melaksanakan segala tanggung jawab, tugas yang diberikan kepada setiap karyawan. Kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan dalam memberikan contoh positif bagi karyawan dan memastikan disiplin kerja. Menurut temuan wawancara ini, seorang pemimpin yang luar biasa adalah indikator yang cukup kuat dari peningkatan disiplin karyawan. Dengan kata lain, bawahan sebagai pelaksana program kerja mengantisipasi arahan dan menjadi contoh dan panutan yang baik untuk menjadikan bawahan lebih bertanggung jawab secara pribadi dalam menjalankan fungsi dan tujuan organisasi..

3. Balas Jasa

Salah satu peran manajemen sumber daya manusia adalah remunerasi, atau gaji, yang mencakup berbagai macam pemberian dan penghargaan kepada individu sebagai imbalan atas kinerja dan disiplin mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Karena gaji memberikan kepuasan dan cinta kepada karyawan untuk perusahaan mereka, itu juga didefinisikan sebagai jumlah kesejahteraan yang mendorong disiplin karyawan. Pada bagian ini, balas jasa sudah dilakukan secara optimal.

4. Keadilan

Keadilan memperlakukan orang atau pihak lain sesuai dengan haknya. Keadilan juga mendorong tercapainya disiplin pegawai, karena ego dan fitrah manusia selalu merasa penting dan menuntut untuk diperlakukan seperti manusia lainnya. Keadilan juga dapat diartikan sebagai suatu keputusan yang mengandung kebenaran, tidak memihak, dapat adil, dan memperlakukan setiap orang secara setara di muka umum. Keadilan berlaku untuk organisasi dan manajemen dilakukan dengan baik.

5. Waskat

Arti penting waskat(pengawasan ketat) dalam penelitian ini adalah kepala bagian organisasi dan tata laksana Sekda Kota Binjai secara aktif dan langsung memantau perilaku stafnya dalam melaksanakan tugas selama jam kerja serta memberikan bimbingan dan nasihat. jika seorang karyawan mengalami kesulitan dalam melakukan tugas-tugas di kantor . Tujuan inheren pengawasan adalah untuk menciptakan kondisi yang dapat mendukung tugas dan tanggung jawab pegawai dan kebenaran pelaksanaan mandat umum pemerintah, pengembangan, kebijakan dan perencanaan, rencana serta peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi semua pimpinan dan bawahan langsung. . Untuk menciptakan suasana kondusif dan nyaman, serta membuat karyawan merasa didukung dan terdidik dengan baik, diperlukan pengawasan manajemen yang melekat dan juga teladan kepemimpinan yang ditunjukkan, sikap, aturan dan etika dapat diikuti dan diteladani. oleh seluruh pegawai dalam

melaksanakan tugasnya. Ini juga akan memiliki efek sesedikit mungkin pada penyalahgunaan wewenang dan pelanggaran disiplin oleh karyawan.

6. Sanksi Hukum

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka siap untuk mengubah perilakunya dan berusaha untuk meningkatkan keharmonisan dan kemauan untuk mengikuti semua aturan organisasi, organisasi dan masyarakat. Organisasi akan dihukum untuk apa yang mereka lakukan. Hukuman memainkan peran penting dalam menjaga disiplin karyawan. Dengan adanya sanksi yang berat, karyawan akan semakin takut melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi, baik dari segi sikap, perilaku kedisiplinan maupun pengurangan aktivitas kerja. Berat ringannya hukuman yang akan diterapkan akan mempengaruhi baik buruknya disiplin pegawai tersebut. Dari hasil data wawancara yang dilakukan, sanksi pidana di bagian ini belum sepenuhnya disosialisasikan dan dilaksanakan secara tegas sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Kurangnya pembinaan dan pengawasan yang efektif oleh karyawan terhadap upaya hukum juga akan menyebabkan ketidaktaatan dan ketidakpedulian terhadap peraturan yang berlaku di dalam organisasi..

7. Ketegasan

Dalam membuat peraturan, suatu organisasi membutuhkan soliditas yang mencakup pedoman peraturan disiplin kerja dan ketentuan upaya hukum. Ketegasan manajemen dalam membuat aturan dan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Dapat disimpulkan bahwa kerasnya sanksi pekerja dan instruksi kerja sangat mempengaruhi disiplin kerja dari pekerja itu sendiri. Hal ini didasarkan pada mengetahui aturan dengan baik sejak awal, sehingga karyawan memahami dan memahami pentingnya aturan yang ada dan sanksi yang akan diberlakukan. Untuk meminimalisir pelanggaran disiplin.

8. Hubungan Kemanusiaan

Menerapkan proses manajemen pemerintah untuk penyampaian layanan yang efisien dan efektif membutuhkan disiplin pegawai dalam mencapai tujuan organisasi, di mana hal ini tidak mungkin dilakukan dengan sendirinya. Tidak ada kepemimpinan yang baik. Pemimpin harus berusaha untuk menciptakan suasana harmoni dan kohesi manusia, secara vertikal dan horizontal di antara semua karyawan. Menciptakan hubungan yang harmonis antar manusia akan menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman..

KESIMPULAN DAN SARAN

Disiplin adalah keadaan tenang di mana orang bersedia untuk bergabung dengan organisasi induk selama aturan dipatuhi. Disiplin adalah suatu keadaan di mana seseorang mampu mengikuti aturan yang berlaku, seperti berpakaian, disiplin mengikuti jam kerja, jam istirahat dan pulang, serta melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, yang harus dilakukan karyawan tersebut dengan penuh kesadaran.

Menurut hasil penelitian penulis mengenai disiplin kerja pegawai pada Bagian Organisasi dan Tata Laksana Sekretariat Daerah Binjai, disiplin kerja pada bagian ini masih belum berjalan dengan baik, terbukti dengan indikator yang digunakan untuk mengevaluasi program disiplin pegawai. Indikator pertama adalah adanya pegawai yang malas dan percaya beban kerjanya terlalu berat dan tidak sesuai dengan bakatnya, terbukti dengan adanya pegawai yang malas dan percaya beban kerjanya terlalu berat dan tidak sesuai dengan kemampuannya. . Keteladanan pemimpin yang kurang mampu memberikan contoh positif bagi stafnya, mengakibatkan personel yang terus melakukan pelanggaran.

DAFTAR PUSTAKA

Arif.dkk.(2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Jurnal Humaniora, 4(1),106-119

- Aspiyah,M & Martono,S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5 (4)
- Hilmawan, I. (2020). *Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada kementrian agama kabupaten serang*. 3(September 2020), 641–653.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Sari, Z., & Cipto, R. C. P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bukadri Vision Balikpapan. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 4 (2), 47–61.
- Sutrisno, S., Fathoni, A., & Minarsih, M.M. (2016). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota Semarang. *Journal of Management*, 2(2)
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27–36.