

ANALISIS DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI POLTEKKES KEMENKES SURAKARTA

Deddy Satriya Jaya¹⁾, Hidup Marsudi²⁾

^{1,2)}STIE Atma Bhakti

Email: deddysatriyajaya@gmail.com¹⁾, hidup.marsudi@stie-atmabhakti.ac.id²⁾

Abstract

The purpose of the study was to find out the description of employee discipline in the Poltekkes Kemenkes Surakarta and what the obstacles were to employee discipline in the Poltekkes Kemenkes Surakarta. The research method uses a qualitative approach with descriptive research types. Data is collected by data sources for informants. Using interview data collection techniques and documentation. Data analysis used descriptive analysis, namely a description in the form of a description, to explain the answers given by respondents. The data obtained through interviews and literature was used as supporting data to strengthen and deepen the results obtained. The results showed that the work discipline of employees at Poltekkes Kemenkes Surakarta had gone well. The obstacle to employee work discipline at the Surakarta Ministry of Health Polytechnic is at the attendance level because employee attendance uses a finger print system that cannot be engineered and the machines that regulate it. Efforts to overcome obstacles to employee work discipline at the Ministry of Health's Surakarta Health Polytechnic are starting from collecting monthly attendance report data, providing verbal and written sanctions, withholding meal allowances and other punishments. To ensure employee attendance data is recorded quickly, in detail and accurately, what is needed is an attendance machine called a finger print.

Keywords: *Work Discipline, Human Resources*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia suatu lembaga merupakan salah satu faktor yang menentukan mampu tidaknya suatu lembaga mencapai tujuannya. Pegawai agensi merupakan elemen kunci dalam mencapai tujuan agensi secara efektif dan efisien. Karyawan adalah orang-orang yang menggerakkan dan memutuskan bagaimana suatu organisasi beroperasi. Faktor yang sangat penting dalam mencapai tujuan adalah penerapan disiplin kerja di kalangan pegawai, karena hal ini merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dan kemajuan instansi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Nasution (2022), disiplin kerja merupakan satu jalan yang ditempuh oleh organisasi. Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap atau kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Menurut Persada & Nabella (2023), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan individu untuk mengikuti segala norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Poltekkes Kemenkes Surakarta merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kementerian Kesehatan RI yang secara administratif berada di bawah Badan Pembinaan dan Pemberdayaan Tenaga Kesehatan (Badan PPSDM Kesehatan) Kementerian Kesehatan dan secara teknis dikelola oleh Departemen Tenaga Kesehatan yang dimilikinya pernah. Misinya adalah mempersiapkan peserta Program Diploma III, Terapan, dan Profesi menjadi tenaga kesehatan profesional yang loyal, kreatif, inovatif dan berdaya saing tinggi. Selanjutnya berdasarkan Keputusan Menteri

Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 355/E/0/2012, Institut Kesehatan Surakarta secara akademik berada di bawah pengelolaan Kementerian Pendidikan RI.

Kementerian Kebudayaan, kini Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi, telah berubah. Poltekkes Kemenkes Surakarta adalah perkumpulan yang terdiri dari empat lembaga sesuai Keputusan Menteri Kesehatan dan Sosial No. 298/MENKES/KESSOS/SK/IV/2001 tanggal 16 April 2001: (2) Akademi Kebidanan, (3) Akademi Terapi Fisik, (4) Akademi Terapi Okupasi.

Saat ini Kemenkes Surakarta memiliki delapan departemen dan 19 program studi, yang meliputi sembilan program studi Diploma III, tujuh program studi sarjana terapan, dan tiga program studi profesi. S1 Keperawatan III, S1 Keperawatan Terapan, S1 Kebidanan III, S1 Kebidanan Terapan, S1 Terapi Fisik III, S1 Terapi Fisik Terapan, S1 Terapi Okupasi III, S1 Terapi Okupasi Terapan, S1 Prostetik Ortotik III, Sarjana Ortodontik Terapan, Diploma III Terapi Wicara, Sarjana Terapan Terapi Wicara, Diploma III Akupunktur, Sarjana Akupunktur Terapan, Diploma III Jamu, Diploma III Farmasi dan Analisa Makanan, Diploma III Farmasi, Profesi Keperawatan, Profesi Kebidanan dan profesi ahli terapi fisik.

Permasalahan terkait Peraturan Pemerintah Nomor sering muncul dalam penerapan disiplin kerja pegawai Poltekkes Kemenkes Surakarta. Pasal tersebut menjelaskan bahwa seluruh pegawai negeri wajib hadir bekerja dan menaati peraturan waktu kerja. Selain itu, pasal tersebut menjelaskan bahwa seluruh pegawai negeri wajib hadir kerja dan menaati peraturan seperti jam kerja, pemberhentian mangkir tanpa sebab, pembinaan, jumlah jam kerja, pengawasan, dan tindakan disiplin.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah mengidentifikasi masalah tingkat disiplin kerja pegawai di Poltekkes Kemenkes Surakarta.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin adalah tentang memotivasi pegawai untuk melakukan pekerjaannya secara disiplin, baik secara individu maupun kelompok dalam suatu lembaga atau organisasi. Selain itu, disiplin juga membantu mendidik pegawai untuk mengikuti dan menikmati aturan, prosedur, dan kebijakan yang ada. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Disiplin merupakan fungsi operasional sumber daya manusia (SDM) yang paling penting. Karena semakin disiplin pegawai, maka performa kerjanya akan semakin baik. Disiplin harus ditegakkan dalam organisasi karena tanpa dukungan disiplin kerja yang baik maka organisasi akan sulit mencapai tujuannya. Rivai dalam Sinambela (2016) menjelaskan bahwa disiplin kerja terdiri dari beberapa unsur, antara lain:

1. Kehadiran ini merupakan ukuran dasar kedisiplinan, dan pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah biasanya terbiasa terlambat masuk kerja.
2. Ketaatan terhadap peraturan kerja Pegawai yang mematuhi peraturan kerja tidak akan mengabaikan tata kerja dan akan selalu mentaati pedoman kerja yang telah ditetapkan.
3. Kepatuhan terhadap standar kerja Hal ini tercermin dari ruang lingkup tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diberikan.
4. Perhatian Tinggi Pegawai yang penuh perhatian selalu bekerja dengan cermat, penuh perhitungan, dan teliti, serta selalu mempergunakan segala sesuatunya dengan efektif dan efisien.
5. Pekerjaan yang Etis Beberapa pegawai mungkin bersikap kasar atau berperilaku tidak pantas terhadap pelanggan.

Menurut Sutrisno (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan

pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut Mangkunegara (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Bekerja secara etis merupakan salah satu bentuk disiplin kerja pegawai, karena merupakan salah satu bentuk tindakan disiplin. Untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai Poltekkes Kemenkes Surakarta, peneliti ingin melakukan penelitian tentang “Analisis Disiplin Kerja Pegawai Poltekkes Kemenkes Surakarta” berdasarkan latar belakang dan tinjauan pustaka. Sesuai dengan tema permasalahan diatas, maka tujuan artikel ini adalah untuk mendeskripsikan disiplin kerja pegawai Poltekkes Kemenkes Surakarta dan mengetahui kendala-kendala yang menghambat disiplin kerja pegawai Kementerian Kesehatan dan Teknologi Surakarta.

Untuk mengetahui upaya apa saja yang dilakukan Kementerian Kesehatan Portekke untuk mengatasi hambatan disiplin kerja pada pegawai.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2016), metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan filosofi post-positivisme dan digunakan untuk mengeksplorasi keadaan benda-benda alam (aslinya berupa percobaan), dimana peneliti hal ini merupakan sarana implementasi yang penting. Metode triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dibandingkan generalisasi. Peneliti menggunakan pendekatan penelitian kualitatif berdasarkan objek penelitian, yang memerlukan pengamatan secara cermat dan rinci berdasarkan teori dan fakta yang ada di lapangan yaitu disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya di Poltekkes Kemenkes Surakarta.

Subjek penelitian adalah pegawai Poltekkes Kemenkes Surakarta. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif. Jenis penelitian deskriptif kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi secara rinci dan menyeluruh mengenai kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugasnya di Poltekkes Kemenkes Surakarta.

Selain itu, perlu dilakukan visualisasi situasi dan permasalahan pegawai saat ini dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Analisis data adalah proses penyempurnaan data yang bertujuan agar data lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Menurut Sugiyono (2016), analisis data adalah pengolahan data secara sistematis yang diperoleh dari wawancara, catatan lapangan, dan dokumen dengan cara mengelompokkannya ke dalam kategori-kategori, menguraikannya dalam satuan-satuan, mensintesisnya, mengorganisasikannya ke dalam pola-pola, dan melakukan proses pencarian dan pengeditan. Analisis deskriptif digunakan dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui disiplin kerja pegawai di Poltekkes Kemenkes Surakarta, peneliti menggunakan indicator disiplin kerja menurut Rivai dalam Sinambela (2016) yaitu: kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketataan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, bekerja etis. Peneliti melakukan wawancara dengan beberapa

narasumber, peneliti juga melakukan observasi di tempat lokasi. Sehingga peneliti dapat menganalisa tentang disiplin kerja pegawai di Poltekkes Kemenkes Surakarta.

Selain itu peneliti juga mengamati apa yang menjadi hambatan disiplin kerja pegawai dan upaya untuk mengatasi hambatan disiplin kerja pegawai di Poltekkes Kemenkes Surakarta. Berikut hasil wawancara yang dilakukan peneliti:

a. Indikator Kehadiran

Pada Poltekkes Kemenkes Surakarta, rekam kehadiran menggunakan sistem absensi *finger print* (sidik jari) yang cukup efektif. Peneliti melakukan wawancara dengan bagian kepegawaian. Terlihat bahwa hasil rekapan sudah bagus, karena bisa langsung dilihat dari rekapitulasi kehadiran pegawai setiap bulan. Dikarenakan berkurangnya angka ketidakhadiran pegawai dan mengikuti teknologi serta mempermudah dalam pengelolaannya maka diterapkannya sistem absensi *finger print* (sidik jari).

b. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Pada indikator Ketaatan Peraturan Kerja peneliti melakukan wawancara dengan bagian Satuan Pengawasan Internal. Hasil yang dapat disimpulkan ketaatan pada peraturan kerja di Poltekkes Kemenkes Surakarta, pegawai taat pada peraturan yang telah diterapkan. Poltekkes Kemenkes Surakarta memiliki SOP (*Standard Operasional Procedur*) di setiap bagian serta ada satu bagian yaitu Satuan Pengawasan Internal yang salah satunya bertugas mengawasi ketaatan pegawai.

c. Ketaatan Pada Standar Kerja

Hasil yang dapat disimpulkan ketaatan pada standar kerja di Poltekkes Kemenkes Surakarta pegawainya dalam menjalankan tugas dengan tanggung jawab sesuai tupoksinya karena masing-masing mempunyai tupoksi. Hal ini diketahui melalui peneliti melakukan wawancara dengan bagian Penjaminan Mutu.

d. Tingkat Kewaspadaan Tinggi

Menurut hasil wawancara dengan bagian kearsipn, hasil yang dapat disimpulkan tingkat kewaspadaan pegawai Poltekkes Kemenkes Surakarta bahwa pegawai dalam bekerja selalu hati-hati dan teliti. Hal ini sesuai dengan pernyataan diatas pegawai dalam contoh pembuatan surat-menyurat dan dokumen-dokumen lainnya menggunakan aplikasi bernama Srikandi dan di kontrol terlebih dulu oleh verifikator yang bersangkutan.

e. Bekerja Etis

Telah dilakukan wawancara dengan beberapa bagian, dengan hasil yang dapat disimpulkan pegawai Poltekkes Kemenkes Surakarta bekerja dengan etis yaitu beretika kerjanya bagus. Hal ini disampaikan oleh beberapa kepala bagian bahwa pegawai bisa menyesuaikan tempat apabila waktunya serius dan waktunya bercanda dengan pimpinan atau dengan sesama pegawai.

Hambatan Disiplin Kerja Pegawai di Poltekkes Kemenkes Surakarta

Peraturan disiplin kerja dibuat untuk mengatur tata hubungan yang berlaku di Poltekkes Kemenkes Surakarta pada instansi yang memperkerjakan banyak sumber daya manusia untuk mencapai tujuan instansi. Pembuatan suatu peraturan disiplin kerja bertujuan agar para pegawai dapat melakukan pekerjaan tersebut sesuai dengan apa yang diharapkan. Tetapi penerapan peraturan disiplin ada menemui hambatan dalam melaksanakannya.

Hambatan disiplin kerja di Poltekkes Kemenkes Surakarta yaitu ditingkat kehadiran saja karena absensi pegawai menggunakan sistem *finger print* (sidik jari) yang tidak dapat direkayasa dan mesin yang sudah mengaturnya. Dari bulan Januari sampai Maret 2024 terdapat 76 pegawai yang terlambat di bulan Januari, 55 pegawai di bulan

Februari dan 10 pegawai di bulan Maret. Jumlah pegawai adalah 308 dari 10 jurusan, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan kehadiran menjadi hambatan disiplin kerja di Poltekkes Kemenkes Surakarta. Nama jurusan dirahasiakan karena permintaan dari Poltekkes Kemenkes Surakarta.

Tabel 1. Kedisiplinan Pegawai Jurusan A bulan Jan-Maret 2024

Kedisiplinan	Jumlah
Januari	
Disiplin	9
Terlambat	10
Jumlah Pegawai	19
Februari	
Disiplin	11
Terlambat	8
Jumlah Pegawai	19
Maret	
Disiplin	19
Terlambat	0
Jumlah Pegawai	19

Tabel 2. Kedisiplinan Pegawai Jurusan B bulan Jan-Maret 2024

Kedisiplinan	Jumlah
Januari	
Disiplin	14
Terlambat	3
Jumlah Pegawai	17
Februari	
Disiplin	14
Terlambat	3
Jumlah Pegawai	17
Maret	
Disiplin	17
Terlambat	0
Jumlah Pegawai	17

Tabel 3. Kedisiplinan Pegawai Jurusan C bulan Jan-Maret 2024

Kedisiplinan	Jumlah
Januari	
Disiplin	29
Terlambat	29
Jumlah Pegawai	58
Februari	
Disiplin	33

Kediplinan	Jumlah
Terlambat	25
Jumlah Pegawai	58
Maret	
Disiplin	57
Terlambat	1
Jumlah Pegawai	58

Tabel 4. Kedisiplinan Pegawai Jurusan D bulan Jan-Maret 2024

Kediplinan	Jumlah
Januari	
Disiplin	10
Terlambat	5
Jumlah Pegawai	15
Februari	
Disiplin	12
Terlambat	3
Jumlah Pegawai	15
Maret	
Disiplin	9
Terlambat	6
Jumlah Pegawai	15

Tabel 5. Kedisiplinan Pegawai Jurusan E bulan Jan-Maret 2024

Kediplinan	Jumlah
Januari	
Disiplin	35
Terlambat	2
Jumlah Pegawai	37
Februari	
Disiplin	34
Terlambat	3
Jumlah Pegawai	37
Maret	
Disiplin	37
Terlambat	0
Jumlah Pegawai	37

Tabel 6. Kedisiplinan Pegawai Jurusan F bulan Jan-Maret 2024

Kediplinan	Jumlah
Januari	
Disiplin	13
Terlambat	1

Kediplinan	Jumlah
Jumlah Pegawai	14
Februari	
Disiplin	14
Terlambat	0
Jumlah Pegawai	14
Maret	
Disiplin	14
Terlambat	0
Jumlah Pegawai	14

Tabel 7. Kedisiplinan Pegawai Jurusan G bulan Jan-Maret 2024

Kediplinan	Jumlah
Januari	
Disiplin	20
Terlambat	13
Jumlah Pegawai	33
Februari	
Disiplin	27
Terlambat	6
Jumlah Pegawai	33
Maret	
Disiplin	33
Terlambat	0
Jumlah Pegawai	33

Tabel 8. Kedisiplinan Pegawai Jurusan H bulan Jan-Maret 2024

Kediplinan	Jumlah
Januari	
Disiplin	35
Terlambat	3
Jumlah Pegawai	38
Februari	
Disiplin	36
Terlambat	2
Jumlah Pegawai	38
Maret	
Disiplin	35
Terlambat	3
Jumlah Pegawai	38

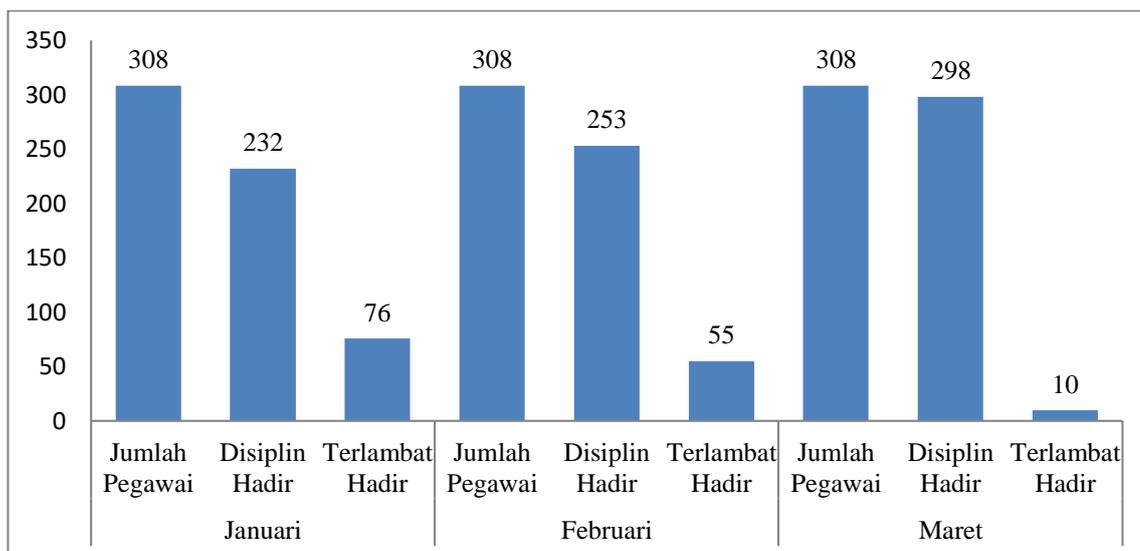
Tabel 9. Kedisiplinan Pegawai Jurusan I bulan Jan-Maret 2024

Kedisiplinan	Jumlah
Januari	
Disiplin	23
Terlambat	1
Jumlah Pegawai	24
Februari	
Disiplin	23
Terlambat	1
Jumlah Pegawai	24
Maret	
Disiplin	24
Terlambat	0
Jumlah Pegawai	24

Tabel 10. Kedisiplinan Pegawai Jurusan J bulan Jan-Maret 2024

Kedisiplinan	Jumlah
Januari	
Disiplin	24
Terlambat	3
Jumlah Pegawai	27
Februari	
Disiplin	23
Terlambat	4
Jumlah Pegawai	27
Maret	
Disiplin	27
Terlambat	0
Jumlah Pegawai	27

Dari data 10 Jurusan tersebut maka didapatkan jumlah total pegawai adalah 308 dengan kedisiplinan kehadiran di bulan Januari adalah 232 disiplin dan 76 terlambat hadir. Pada bulan Februari didapatkan 253 pegawai disiplin hadir dan 55 terlambat hadir. Serta pada bulan Maret terdapat 298 pegawai disiplin hadir dan 10 terlambat. Sehingga dapat dibuat grafik seperti berikut:



Gambar 1. Grafik Perbandingan Disiplin Kerja Pegawai bulan Jan-Maret 2024

Upaya Poltekkes Kemenkes Surakarta Dalam Mengatasi Hambatan Disiplin Kerja Pegawai

Jadi upaya Poltekkes Kemenkes Surakarta dalam mengatasi hambatan disiplin kerja pegawai di tingkat kehadiran dilakukan upaya dimulai dari pendataan laporan kehadiran setiap bulannya. Salah satu tolak ukur kedisiplinan pegawai dapat diketahui dari laporan kehadiran mereka. Untuk memastikan data kehadiran pegawai terekam secara cepat, detail dan cermat maka yang dibutuhkan adalah mesin absensi yang di disebut *finger print* (sidik jari).

Upaya Poltekkes Kemenkes Surakarta dalam mengatasi keterlambatan pegawai juga dengan cara adanya sanksi secara lisan maupun tertulis, potongan uang makan, dan hukuman. Dengan adanya upaya tersebut diharapkan pegawai Poltekkes Kemenkes Surakarta dapat lebih disiplin dalam kehadirannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai disiplin kerja pegawai Poltekkes Kemenkes Surakarta, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Disiplin Kerja Pegawai Poltekkes Kemenkes Surakarta ditandai dengan indikator kehadiran yang baik, kepatuhan terhadap peraturan kerja, kepatuhan terhadap standar kerja, perhatian yang tinggi dan praktik kerja yang beretika.
2. Kendala disiplin kerja pegawai Poltekkes Kemenkes Surakarta terletak pada tingkat kehadiran, karena sistem sidik jari yang belum dirancang dan mesin pengaturnya digunakan untuk mengatur kehadiran pegawai.
3. Upaya Kementerian Kesehatan dalam mengatasi hambatan disiplin kerja pegawai di Poltekkes Kemenkes Surakarta diawali dengan pendataan laporan kehadiran bulanan, pemberian sanksi lisan dan tertulis, serta pengurangan uang makan dan sanksi lainnya. Alat pencatat waktu dan kehadiran yang disebut "sidik jari" diperlukan untuk mencatat data waktu dan kehadiran pegawai secara cepat, menyeluruh, dan akurat.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian diatas, ada beberapa hal yang dapat

dijadikan masukan berupa saran seperti: Meningkatkan disiplin kerja pegawai Poltekkes Kemenkes Surakarta, menyelenggarakan rapat-rapat di luar jam kerja dan hari libur bersama untuk menyegarkan pikiran pegawai, serta menambah acara untuk menyeleksi dan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi dan semangat kerja di antara seluruh pegawai.

REFERENSI

- Mangkunegar, AA. Anwar Prabu. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Nasution, P. (2022). Landasan Teori Budaya Organisasi, Disipln Kerja, Kompensasi. 2018, 6.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Persada, I. N., & Nabella, S. D. (2023). The influence of compensation, training, competence and work discipline on employee performance pt. Luas retail Indonesia. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*,1(4), 291-303.
- Poltekkes Kemenkes Surakarta. (2015). Sekilas Politeknik Kesehatan Kemenkes Surakarta. 17 Juli 2024. <https://www.poltekkes-solo.ac.id/sejarah.html>
- Sinambela, L.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta
- SK Menkes-Kessos Nomor 298/MENKES/KESSOS/SK/IV/2001 tanggal 16 April 2001 tentang Oraganisasi dan Tata Kerja Politeknik Kesehatan Menteri Kesehatan dan Kesejahteraan Sosial.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta CV. Bandung
- Sutrisno, Edy 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana: Jakarta