

KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN PADA BADAN PEMBERDAYAAN PEREMPUAN PERLINDUNGAN ANAK DAN KELUARGA BERENCANA PROVINSI KALIMANTAN BARAT DI PONTIANAK

Suprianto

Suprianto.wede@gmail.com

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Setiap instansi pemerintah termasuk Badan Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Kalimantan Barat di Pontianak untuk selanjutnya disebut BP3AKB Prov. Kalbar di Pontianak maupun perusahaanswasta baik yang bergerak dibidang industri, pemerintahan maupun jasa selalu mempunyai tujuan kedisiplinan berkualitas yang ingin dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan faktor-faktor produksi seperti sumber daya manusia, sumber daya alam, teknologi dan modal. Dari keseluruhan faktor produksi tersebut, sumber daya manusialah yang merupakan faktor produksi terpenting dalam pemerintah. Sumber daya manusia atau yang dikenal dengan tenaga kerja selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi karena tenaga kerja merupakan perencana dan pelaksana demi terwujudnya tujuan pemerintah. Dari keseluruhan faktor produksi tersebut, sumber daya manusialah yang merupakan faktor produksi terpenting dalam pemerintah.

Kata Kunci: Kedisiplin Kerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Setiap instansi pemerintah BP3AKB Prov. Kalbar di Pontianak maupun perusahaanswasta baik yang bergerak dibidang industri, pemerintahan maupun jasa selalu mempunyai tujuan kedisiplinan berkualitas yang ingin dicapai. Untuk mencapai tujuan kedisiplinan berkualitas tersebut diperlukan faktor-faktor produksi seperti sumber daya manusia, sumber daya alam, teknologi dan modal. Dari keseluruhan faktor produksi tersebut, sumber daya manusialah yang merupakan faktor produksi terpenting dalam pemerintah. Sumber daya manusia atau yang dikenal dengan tenaga kerja selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi karena tenaga kerja merupakan perencana dan pelaksana demi terwujudnya tujuan pemerintah.

Salah satu indikasi indisipliner adalah tingginya tingkat absensi. Tingkat absensi tenaga kerja pada Badan Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Kalimantan Barat di Pontianak untuk selanjutnya disebut BP3AKB PROV. KALBAR dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

TABEL 1
BADAN PEMBERDAYAAN PEREMPUAN PERLINDUNGAN
ANAK DAN KELUARGA BERENCANA DI PONTIANAK
TINGKAT ABSENSI KARYAWAN
2010-2014

Tahun	Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Hari Kerja Normal	Absensi		Jumlah Absensi	Persentase Absensi
				Alpa	Ijin		
2010	288	41	11.808	11	40	51	0,43
2011	300	45	13.500	15	42	57	0,42
2012	288	50	14.400	18	48	66	0,46
2013	300	53	15.900	24	53	77	0,48
2014	300	56	16.800	20	56	76	0,45

Sumber: Badan Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana, 2015

Dari Tabel 1 tersebut dapat diketahui bahwa persentase absensi karyawan dari tahun 2010 sampai dengan 2014 bersifat berfluktuasi. Pada tahun 2010 tingkat absensi karyawan sebanyak 51 orang atau 0,43 persen. Pada tahun 2011 tingkat absensi karyawan turun menjadi 57 orang atau 0,42 persen. Pada tahun 2012 tingkat absensi karyawan mengalami peningkatan yang tinggi sampai 66 orang atau 0,46 persen. Sedangkan pada tahun 2013 tingkat absensi karyawan mengalami kenaikan sampai 77 orang atau 0,48 persen. Pada tahun 2014 tingkat absensi karyawan mengalami kenaikan lagi sebesar 76 orang atau 0,45 persen.

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui kebijakan BP3AKB Prov. Kalbar di Pontianak dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan dan tanggapan responden terkait dengan disiplin kerja karyawan pada BP3AKB Prov. Kalbar di Pontianak.

KAJIAN TEORITIS

Sumber daya manusia baik di pemerintah maupun perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi pemerintah maupun perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama badan pemerintah atau perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Menurut Handoko (2000: 208): "Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional." Dari definisi-definisi kedisiplinan tersebut jelas sekali bahwa pada dasarnya disiplin merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia.

Menurut Mangkunegara yang dikutip oleh Hartatik (2014:195-196):

“Pendekatan disiplin kerja ada tiga macam pendekatan dalam disiplin kerja yang dilaksanakan dalam suatu organisasi atau lembaga, yaitu:

1. Pendekatan Disiplin Modern adalah mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman.
2. Pendekatan Disiplin Tradisi adalah pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman, misalnya disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, tidak pernah peninjauan kembali bila telah diputuskan.
3. Pendekatan Disiplin Bertujuan adalah disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.

Menurut Fathoni (2006: 126): “Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia, kedisiplinan ini merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.”

Menurut Simamora (2006: 338): “Penilaian kinerja merupakan proses yang berbeda dari evaluasi pekerjaan. Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan atau diberikan.”

Menurut Gomes (2002: 231-232): Pada level formal terdapat dua proses yang ditetapkan untuk pemakaian oleh organisasi dan pekerja jika setiap pihak merasa bahwa harapan-harapan mengenai yang lain telah dilanggar secara besar-besaran, yaitu:

1. Tindakan Disiplin (*Disciplinary Action*)
Dipakai oleh organisasi untuk menghukum pekerja karena pelanggaran atas aturan-aturan kerja atau harapan-harapan organisasi.
2. Pengaduan (*Grievance*)
Dipakai oleh pegawai yang merasa hak-haknya telah dilanggar oleh organisasi.
Menurut Handoko (2000: 208-211) tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu:
 - a. Disiplin Preventif
Kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan dapat dicegah.
 - b. Disiplin Korektif
Kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.
 - c. Disiplin Progresif
Memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Contoh sistem disiplin regresif, yaitu:
 - 1) Teguran lisan oleh penyelia,
 - 2) Teguran tertulis, dengan catatan dalam file personalia,
 - 3) Skorsing dari pekerjaan satu sampai tiga hari,
 - 4) Skorsing satu minggu atau lebih lama,
 - 5) Diturunkan pangkatnya (*demosi*), dan
 - 6) Dipecat.

Menurut Ranupandojo dan Husnan (2002: 241-242) pendisiplinan perlu dijalankan dengan memperhatikan beberapa pedoman seperti:

1. Pendisiplinan Hendaknya Dilakukan Secara Pribadi
Tidak seharusnya memberikan teguran kepada bawahan dihadapan orang banyak. Hal ini akan memalukan karyawan yang akan ditegur (meskipun memang benar bersalah), sehingga akan menimbulkan rasa dendam.
2. Pendisiplinan Hendaknya Bersifat Membangun
Memberikan teguran hendaknya juga disertai dengan saran tentang bagaimana seharusnya berbuat untuk tidak mengulangi kesalahan.
3. Pendisiplinan Hendaknya Dilakukan Oleh Atasan Langsung Dengan Segera
Jangan menunda-nunda pemberian pendisiplinan sebagai masalahnya “terlupakan.” Sewaktu kesalahan masih “segar” teguran akan lebih efektif daripada diberikan selang beberapa waktu kemudian.
4. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan
Suatu kesalahan yang sama hendaknya diberikan hukuman yang sama pula jangan melakukan pendisiplinan dengan “pilih kasih”
5. Pimpinan tidak seharusnya memberikan pendisiplinan pada pada waktu bawahan sedang absen.
6. Setelah Pendisiplinan, Sikap Dari Pimpinan Haruslah Wajar Kembali
Tidak dibenarkan apabila setelah melakukan pendisiplinan pimpinan telah bersikap “membenci” bawahan yang telah melakukan kesalahan. Yang sudah terjadi biarlah kita anggap selesai. Rasa membenci hanya akan menimbulkan perlakuan yang tidak adil.

Menurut Sumarsono (2004: 1): Riset sumber daya manusia adalah suatu proses penyelidikan atau pencarian berkaitan dengan perilaku manusia dipandang dari sudut ketenagakerjaan, yang dilakukan secara sistematis, hati-hati, harus teliti melakukan tugas kerja yang sesuai perintah atasan, dan harus dilakukan dengan sungguh-sungguh.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian adalah penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 56 orang yang merupakan karyawan tetap pada BP3AKB Prov. Kalbar di Pontianak. Teknik analisis datayang menggunakan untuk melakukan pengujian pada BP3AKB Prov. Kalbar di Pontianak adalah analisis kualitatif dengan menggunakan Skala Liket dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah analisis secara kualitatif yaitu dengan menyebar kuesioner.

PEMBAHASAN

1. Kebijakan Lembaga Pemerintah Meningkatkan Kedisiplin Kerja Karyawan

Agar peraturan pemerintah tersebut dipatuhi maka setiap karyawan harus bersikap tegas dan bijaksana agar dapat bersama-sama mewujudkan disiplin kerja.

Untuk mengetahui kebijakan lembaga pemerintah dalam meningkatkan disiplin kerja dapat dilihat pada uraian berikut ini:

a. Tujuan dan Kemampuan Karyawan.

Badan Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Kalimantan Barat di Pontianak untuk selanjutnya disebut BP3AKB PROV. KALBAR sangat mengutamakan disiplin karyawan dalam melakukan pekerjaan tidak ada ketentuan secara khusus untuk tujuan dan kemampuan karyawan dalam bekerja, karena telah menuju koridor yang telah ditetapkan badan pemerintah.

b. Teladan Pimpinan

Pimpinan memberikan teladan yang baik, apa yang dilakukan pimpinan memberikan tingkah laku yang sesuai dengan peraturan pemerintah karena pengaruh dari pimpinan sangat kuat dalam lembaga pemerintah.

c. Balas Jasa

Balas Jasa yang diberikan kepada karyawan tidak ada masalah, cukup memuaskan bagi karyawan dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan sehari-hari karyawan. Besarnya gaji yang diterima oleh karyawan tidak tergantung dari tingkat kehadiran karyawan dikarenakan perhitungan cuti karyawan tetap dinyatakan masuk kerja berdasarkan kehadiran karyawan.

d. Keadilan

Keadilan yang diberikan pimpinan Badan Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Kalimantan Barat di Pontianak untuk selanjutnya disebut BP3AKB PROV. KALBAR sesuai dengan kesalahan karyawan dalam bekerja dan tidak ada pilih kasih antar karyawan serta kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan bersama badan pemerintah wajib diikuti oleh semua anggota lembaga pemerintah.

e. Sanksi

Sanksi juga membawa dampak positif bagi karyawan karena sanksi sebagai pendorong agar karyawan tidak mencoba-coba untuk melakukan kesalahan atau karyawan dapat bekerja secara efektif dalam bekerja.

f. Pengawasan

Pengawasan yang diberikan pimpinan kepada karyawan berjalan dengan baik. Pimpinan memberikan pengawasan kepada karyawan secara berjenjang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh masing-masing karyawan, dengan pengawasan yang sesuai dengan ketentuan pekerjaan agar tidak menjadi suatu tekanan atau hambatan bagi karyawan.

g. Ketegasan

Tindakan tegas diberikan pimpinan kepada karyawan sesuai dengan sanksi yang telah ditetapkan pimpinan demi penegakan aturan pemerintah yang sesuai dengan tingkat kesalahan karyawan serta untuk membina ketentuan lembaga pemerintah BP3AKB Prov. Kalbar di Pontianak.

h. Hubungan Kemanusiaan

Sejauh ini hubungan karyawan dengan pimpinan di Badan Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Kalimantan Barat di Pontianak terjalin harmonis, beban dan tanggung jawab yang diberikan pada masing-masing karyawan baik dan saling mendukung dalam setiap pekerjaan, karena adanya kebersamaan dan berusaha menciptakan suasana kerja yang bersifat kekeluargaan.

2. Analisis Tanggapan Responden Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada Badan Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Kalimantan Barat di Pontianak.

Untuk mengetahui faktor-faktor disiplin kerja karyawan terlebih dahulu dijelaskan karakteristik responden yang dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa katagori yaitu keadaan responden menurut umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan dan jabatan. Berikut ini merupakan uraian analisis tanggapan responden yang melakukan kedisiplinan di BP3AKB PROV. KALBAR masing-masing dalam katagori penelitian:

TABEL 2
REKAPITULASI HASIL

Katagori yang Dimulai	Tanggapan Responden					Total
	SS	S	N	ST	STS	
a. Tujuan dan Kemampuan						
1) Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan pendidikan saya.	55,36	32,14	7,14	3,57	1,79	100,00
2) Pekerjaan yang saya lakukan tidak mendapat tekanan dari pimpinan.	37,50	46,43	8,93	5,36	1,78	100,00
3) Beban kerja yang sesuai akan meningkatkan disiplin kerja saya.	10,71	64,29	14,29	7,14	3,57	100,00
b. Teladan Pimpinan						
1) Pengawasan dari pimpinan ikut membantu memudahkan kerja saya.	21,43	42,86	21,43	8,93	5,35	100,00
2) Keteladanan pimpinan menjadi panutan buat saya dalam bekerja.	8,93	60,72	19,64	7,14	3,57	100,00
3) Pimpinan menanyakan kesulitan yang saya alami dalam pekerjaan.	12,50	64,28	17,86	3,57	1,79	100,00
c. Balas Jasa						
1) Gaji yang terima sudah sesuai dengan jabatan saya.	8,99	48,21	32,14	7,14	3,57	100,00
2) Pembayaran gaji tepat waktu akan meningkatkan kebijakan disiplin saya.	28,57	53,57	12,50	3,57	1,79	100,00
3) Badan pemerintah tempat saya bekerja memberikan insentif diluar gaji berupa uang tambahan.	25,00	60,72	10,72	1,78	1,78	100,00
4) Balas jasa yangterima sudah sesuai dengan kebutuhan ekonomi saya.	32,15	50,00	10,71	5,36	1,78	100,00
d. Keadilan						
1) Pimpinan berlaku adil dalam penempatan hak kewajiban saya sebagai karyawan.	5,36	53,57	28,57	8,93	3,57	100,00
2) Berdasarkan peraturan, pimpinan memperlakukan saya secara adil.	16,07	53,57	12,50	7,14	10,72	100,00
3) Keadilan yang diberikan pimpinan kepada saya akan meningkatkan kedisiplinan kerja.	8,93	67,89	12,50	1,78	8,93	100,00
e. Sanksi						
1) Saya mendapatkan teguran sanksi dari pimpinan karena melakukan kesalahan.	3,57	57,15	26,78	5,36	7,14	100,00
2) Teguran sanksi membawa dampak positif pada saya dalam bekerja.	17,86	60,71	12,50	3,57	5,36	100,00
3) Sanksi yang diberikan sesuai pelanggaran yang saya lakukan.	10,71	60,72	19,64	5,36	3,57	100,00
4) Sanksi yang diberikansesuai peraturan yang dibuat pimpinan, jika saya ada kesalahan dalam bekerja.	17,86	44,65	14,28	12,50	10,71	100,00
f. Pengawasan						
1) Pimpinan melakukan pengawasan langsung pada saya saat melakukan pekerjaan.	12,50	44,64	33,93	3,57	10,86	100,00
2) Jika saya melakukan kesalahan dalam pekerjaan, pimpinan akan memberikan teguran secara langsung.	14,28	28,57	28,57	17,87	10,71	100,00
3) Pekerjaan yang saya lakukan tidak mendapat tekanan dari pimpinan .	14,28	48,22	16,07	17,86	3,57	100,00
g. Ketegasan						
1) Pimpinan melakukan tindakan tegas, apabila saya melakukan kesalahan.	21,43	51,78	10,71	8,93	7,15	100,00
2) Ketegasan pimpinan akan memberikan kenyamanan kepada saya agar tidak melakukan kesalahan.	14,28	28,57	28,57	17,86	10,72	100,00
3) Pimpinan dengan tegas memberikan pekerjaan kepada semua karyawan.	10,71	35,71	39,28	8,94	5,36	100,00
h. Hubungan Kemanusiaan						
1) Pimpinan mengikut sertakan saya dalam mengambil keputusan.	35,71	48,21	7,14	5,36	1,78	100,00
2) Hubungan saya dengan rekan kerja baik.	14,28	19,64	37,50	17,86	10,72	100,00
3) Tempat kerja saya bersih.	7,14	75,00	8,94	7,14	1,78	100,00
4) Hubungan baik saya dengan pimpinan akan mempengaruhi tingkat disiplin kerja.	5,36	58,93	25,00	7,14	3,57	100,00

Sumber: Data olahan, 2015

PENUTUP

1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan penulis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Kebijakan yang diterapkan BP3AKB Prov. Kalbar di Pontianak dalam meningkatkan kedisiplin kerja karyawan dari variabel-variabel yang meliputi: tujuan dan kemampuan karyawan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, sanksi, pengawasan, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.
- b. Pada BP3AKB Prov. Kalbar di Pontianak responden menyatakan sangat setuju yaitu sebesar 60,72 persen terhadap sistem pembayaran gaji tepat waktu karena karyawan akan cenderung lebih disiplin dalam bekerja jika gaji yang diberikan tepat waktu dan sesuai dengan yang diharapkannya.
- c. Pada BP3AKB Prov. Kalbar di Pontianak responden menyatakan setuju yaitu sebesar 60,72 persen terhadap sanksi membawa dampak positif dalam bekerja karena dengan adanya sanksi tersebut maka karyawan akan lebih efektif dan efisien.
- d. Keteladanan yang diberikan pimpinan kepada karyawan dinilai sudah menunjukkan contoh yang baik karena masalah ketepatan waktu, dan pengawasan langsung dilakukan secara teratur oleh pimpinan sehingga karyawan tidak melakukan kesalahan dalam pekerjaan, serta balas jasa yang diberikan BP3AKB Prov. Kalbar di Pontianak kepada karyawan. dinilai tepat waktu dan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan.
- e. Pada BP3AKB Prov. Kalbar di Pontianak bahwa responden menyatakan setuju yaitu sebesar 48,21 persen terhadap hubungan kerja yang baik mempengaruhi penerapan disiplin kerja karena dengan adanya hubungan kerja yang baik antara sesama rekan kerja dan pimpinan maka akan tercipta semangat kerja.

2. Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut maka penulis menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

- a. BP3AKB Prov. Kalbar di Pontianak tingkatkan penerapan disiplin kerja yang dianggap sudah baik diantaranya sistem pembayaran gaji tepat waktu, sanksi membawa dampak positif dalam bekerja.

- b. BP3AKB Prov. Kalbar di Pontianak perlu mempertahankan kebijakan dari variable-variabel yang sudah ada, karena sudah sesuai tindakan dan peraturan lembaga pemerintah serta sudah memenuhi hak dan kewajiban karyawan
- c. Teladan pimpinan, sikap, perlakuan yang adil, pengawasan langsung serta tindakan tegas yang diterapkan BP3AKB Prov. Kalbar di Pontianak kepada karyawan yang melakukan kesalahan dapat diperbaiki supaya kedisiplinan kerja karyawan bisa dipertahankan dan ditingkatkan sehingga tercipta sumber daya yang berkualitas dan kedisiplin tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Fathoni, Abdurrahman. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006.
- Gomes, Faustino Cardoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset, 2002.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua. Yogyakarta: BPFE, 2000.
- Hartatik, Puji. *Buku Praktis Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Laksana, 2014.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta: Bumi Angkasa, 2011.
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan. *Manajemen Personalia*, edisi keempat. Yogyakarta: BPFE, PT Bumi Angkasa, 2002.
- Simamora, Hendry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga. Yogyakarta: Bangian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2006.
- Sumarsono. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, edisi pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2004.