

## **KEDISIPLINAN DAN TINGKAT PRODUKTIVITAS KINERJA PEGAWAI**

**Kholifatul Khoiria**

Universitas Negeri Malang, Jalan Semarang 5 Malang 65145

Email: rhiakholifa98@gmail.com

**Abstrak:** Kedisiplinan merupakan sikap mental yang tercermin dalam tingkah laku, baik pada individu maupun kelompok, berdasarkan pada norma, etika, peraturan, dan ketentuan yang berlaku. Disiplin kerja merupakan sikap atau jiwa seseorang / kelompok untuk mentaati segala peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan. Kedisiplinan dapat dilakukan berdasarkan pembiasaan terhadap tingkah laku yang sesuai dan dapat menghargai waktu yang dimiliki, sehingga dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja dan produktivitas. Tujuan adanya penelitian ini yaitu untuk mengetahui aspek kedisiplinan pegawai dan produktivitas kinerja di SMA Shalahuddin Malang. Metode yang digunakan adalah dengan pendekatan kualitatif, yang mana pengumpulan dan penggalan data menggunakan teknik wawancara dan observasi.

**Kata kunci:** kedisiplinan, kinerja, produktivitas

Sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat krusial untuk perkembangan dan kemajuan suatu organisasi. Organisasi akan berkembang bila memiliki sumber daya yang berkualitas dan memumpuni. Oleh karena itu, sumber daya perlu dikelola secara profesional guna terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Untuk mewujudkan hal tersebut perlu adanya kedisiplinan dari pegawai. Pegawai yang disiplin akan menghasilkan kinerja yang baik dan maksimal sehingga dapat memudahkan organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Meilany & Ibrahim (2015) mengungkapkan bahwa pedisiplinan karyawan merupakan bentuk pelatihan yang dilakukan untuk membentuk dan memperbaiki sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan tersebut dapat bersikap kooperatif secara suka rela terhadap karyawan lain untuk meningkatkan prestasi.

Sementara itu menurut Warnanti & Pranata (2014), disiplin kerja merupakan keadaan tertib dimana seseorang atau kelompok orang yang ada diperusahaan tersebut bersedia mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan yang diwujudkan dalam tindakan dan tingkah laku. Jadi disiplin kerja merupakan dimana para karyawan bertindak, bersikap, dan berperilaku sesuai dengan peraturan-peraturan yang berlaku diperusahaan tersebut, sehingga kinerja yang dihasilkan dapat meningkat secara produktif, efektif, dan efisien.

Selain itu, produktivitas karyawan tidak kalah pentingnya dengan kedisiplinan untuk meningkatkan prestasi lembaga pendidikan dalam mencapai tujuannya. Tingkat produktivitas yang dihasilkan juga dapat membangkitkan motivasi kerja dan kepuasan kerja pada karyawan, sehingga kinerja yang dihasilkan dapat menjadi lebih baik lagi. Produktivitas merupakan ketentuan ukuran yang dimiliki untuk mengukur seberapa baik kualitas sumber daya yang dimiliki dan seberapa optimal dalam pemanfaatannya. Sedangkan pengertian produktivitas dalam peningkatan dan pengembangan diri yaitu, bahwa produktivitas adalah sikap mental yang memiliki semangat tinggi untuk melakukan suatu perubahan dan dapat mempengaruhi dalam pandangan sehingga dapat menghasilkan

kinerja yang lebih baik lagi.

Jadi, produktivitas merupakan sikap semangat yang dimiliki karyawan untuk mencapai perubahan dan dapat memberikan pandangan baru kepada karyawan lain sehingga berdampak pada hasil kinerja yang diberikan kepada lembaga atau perusahaan. Pegawai yang memiliki kedisiplinan tinggi akan berpengaruh pada hasil kinerja yang diberikan. Sebab pegawai yang disiplin pasti juga memberikan semangat dan dedikasinya untuk mengembangkan lembaga atau perusahaan. Kesuksesan suatu lembaga atau perusahaan bergantung pada sumber daya yang dimilikinya. Maka dari itu, lembaga atau perusahaan haruslah memperhatikan setiap perkembangan dari seluruh SDM yang ada. Sebab, SDM merupakan faktor utama dalam menentukan kesuksesan suatu lembaga atau perusahaan.

## **METODE**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan kualitatif. Sumber data penelitian ini digali melalui wawancara dengan Bapak Purwanto Trisnoaji Santoso selaku waka kurikulum di SMA Shalahuddin Malang yaitu sebagai informan kunci dalam mengatur kedisiplinan para pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara mendalam tentang pengaruh kedisiplinan terhadap tingkat produktifitas pegawai yang terdapat di SMA Shalahuddin Malang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data yang telah terkumpul dianalisis, kemudian disajikan, dan ditarik kesimpulan. Untuk memperoleh keabsahan data, peneliti menggunakan kriteria yaitu keterpercayaan sumber dan metode, kecukupan bahan referensi, dan kepastian.

## **HASIL**

Kedisiplinan di SMA Shalahuddin Malang dilakukan berdasarkan peraturan-peraturan yang telah ditentukan oleh yayasan, sebab pengelolaan SMA Shalahuddin Malang berada dibawah naungan Yayasan Lembaga Pendidikan Shalahuddin. SMA Shalahuddin memiliki dua jenis pegawai, yaitu pegawai yayasan dan pegawai nonyayasan. Pegawai nonyayasan ini bersifat pegawai HR. Pegawai HR meliputi guru HR, guru pegawai negeri, dan guru yayasan, termasuk pegawai tenaga kependidikan. Pegawai tenaga kependidikan sendiri meliputi pegawai tata usaha, karyawan pembersih, dan satpam. Untuk satpam dan karyawan pembersih di SMA Shalahuddin merupakan termasuk pegawai non yayasan, sehingga gaji yang diberikan secara honorer. Jadi, para guru dan pegawai di SMA Shalahuddin harus mentaati peraturan dan tata tertib yang ada. Untuk guru pegawai negeri selain mentaati peraturan yang ada di SMA Shalahuddin Malang juga harus mentaati peraturan yang ditentukan oleh pemerintah.

Peraturan yang dijalankan di SMA Shalahuddin Malang disusun dan buat oleh yayasan lembaga pendidikan shalahuddin. Dalam penyusunannya, SMA Shalahuddin Malang memiliki tim penyusun peraturan dan tata tertib lembaga yang terdiri dari pembina, ketua pelaksana, sekretaris, bendahara, anggota, dan lain sebagainya. Kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah yang diberikan mandat oleh yayasan, untuk menjalankan peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan oleh yayasan. Jika diibaratkan bahwa yayasan sebagai legislatif yaitu sebagai penyusun kebijakan dan kepala sekolah sebagai eksekutif berperan sebagai yang menjalankan dari kebijakan tersebut.

Meskipun terdapat peraturan yang jelas, masih banyak para pegawai yang masih melanggar atau tidak mematuhi tata tertib yang ada. Di SMA Shalahuddin Malang

pelanggaran yang banyak dilakukan oleh guru dan karyawan yaitu mengenai keterlambatan. Biasanya keterlambatan dipengaruhi oleh kepentingan pribadi seperti, mengantarkan anak ke sekolah terlebih dahulu, ada saudara yang datang ke rumah, sampai dengan ban motor yang bocor. Menurut informasi yang peneliti dapat dari informan, bahwa pelanggaran yang terjadi di SMA Shalahuddin Malang merupakan pelanggaran-pelanggaran yang bersifat klasik seperti diatas. Pelanggaran tersebut merupakan pelanggaran yang bersifat ringan. Untuk pelanggaran yang bersifat fatal, di SMA Shalahuddin Malang masih belum ada, dan harapan kedepannya semoga hal tersebut tidak pernah terjadi di SMA Shalahuddin Malang.

Apabila terjadi pelanggaran guru atau pegawai akan diberikan peringatan, jika pelanggaran yang dilakukan dalam taraf yang masih dapat ditolelir. Seperti keterlambatan dan cara berpakaian, biasanya guru atau pegawai tersebut panggil oleh kepala sekolah dan diberikan peringatan mengenai peraturan-peraturan yang harus dijalankan oleh para pegawai. Pada umumnya dalam menegakkan kebijakan pastilah terdapat hambatan-hambatan yang dialami. Tidak lain juga untuk menegakkan kedisiplinan di SMA Shalahuddin Malang. Biasanya hambatan-hambatan yang terjadi seperti, kedisiplinan guru dalam mengumpulkan perangkat pembelajaran yang harus dipersiapkan untuk kegiatan pembelajarannya. Sehingga pihak yang bertanggungjawab dalam pengumpulan perangkat pembelajaran, harus menarik atau mengingatkan guru-guru tersebut. Hal tersebutlah hambatan-hambatan yang terjadi di SMA Shalahuddin Malang.

Kondisi kinerja pegawai di SMA Shalahuddin Malang, sudah memenuhi standar yang telah ditentukan. Namun, kinerja pegawai dapat ditingkatkan lagi untuk mencapai hasil yang lebih baik atau optimal. Kondisi kinerja pegawai sendiri juga dipengaruhi oleh tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas pada pegawai. Dapat disimpulkan bahwa, tingkat kedisiplinan kerja di SMA Shalahuddin Malang terhadap tingkat produktivitas pada pegawai.

## **PEMBAHASAN**

Faktor utama keberhasilan suatu lembaga yaitu adanya sumber daya manusia yang kompeten dan terampil. Sumber daya yang terampil dan kompeten tidaklah cukup untuk membawa lembaga lebih maju. Namun, dengan adanya sumber daya yang disiplin, kompeten, dan terampil dapat membawa lembaga menjadi lebih baik dan dapat meraih kesuksesan. Kedisiplinan tinggi yang dimiliki oleh karyawan dapat membuat produktivitas kerja meningkat. Dengan meningkatnya produktivitas kerja dapat memberikan kepuasan kerja, sehingga hasil kinerja yang didapat menjadi berkualitas. kedisiplinan merupakan suatu kunci keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya (Almitraf, 2015; Gunawan dan Benty, 2017). Dengan disiplin yang baik pegawai sadar akan tugas dan tanggungjawabnya yang telah diberikan, sehingga tinggi harapan pegawai untuk memperoleh prestasi kerja yang baik.

Para pegawai yang ada di SMA Shalahuddin memiliki dua peraturan yang harus ditaati, diantaranya yaitu peraturan dari yayasan dan peraturan dari pemerintah. Pegawai yang dipekerjakan oleh yayasan hanya mentaati peraturan yang berasal dari yayasan. Sedangkan pegawai atau guru PNS harus mentaati baik peraturan yang berasal dari pemerintah maupun dari yayasan. Pegawai PNS dalam melaksanakan tugasnya harus berdasarkan pada Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Dan pada guru atau pendidik harus berdasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang

Guru. Jadi, untuk meningkatkan kedisiplinan pada pegawai perlu adanya perturan-peraturan yang ditetapkan. Sejalan dengan yang diungkapkan oleh Nashar (2015), bahwa untuk membina pegawai dalam suatu lembaga, instansi, maupun organisasi, diperlukan adanya peraturan kedisiplinan yang memuat pokok-pokok kewajiban dan larangan, serta sanksi yang akan didapatkan apabila kewajiban tidak ditaati atau dilanggar.

Peraturan tersebut bertujuan untuk memberikan bimbingan dan perbaikan kinerja kepada pegawai. Dengan adanya peraturan tersebut untuk menciptakan disiplin kerja yang baik bagi karyawan. Meskipun terdapat peraturan dan tata tertib baik yang tertulis maupun tidak tertulis, masih ada para pegawai yang melanggar ketentuan, misalnya datang terlambat ke sekolah. Bentuk pendisiplinan yang digunakan SMA Shalahuddin Malang untuk mendisiplinkan pegawai yaitu dengan menegur pegawai yang melakukan pelanggaran. Tindakan pendisiplinan dengan cara menegur pegawai yang melakukan pelanggaran, merupakan salah satu tindak pendisiplinan dengan memberikan hukuman, yaitu hukuman ringan. Sesuai dengan yang dikemukakan oleh Almitraf (2015), ada beberapa hal tindakan untuk meningkatkan kedisiplinan pada pegawai, yaitu: (1) pendekatan negative; (2) pendekatan positif; (3) mendisiplinkan diri; (4) menciptakan suasana yang nyaman; dan (5) pemberian hukuman. Tindakan ini dilakukan untuk mendisiplinkan para pegawai agar dapat melaksanakan tuasnya dengan baik dan dapat memperoleh hasil yang maksimal.

Hambatan yang dihadapi oleh pihak pendisiplinan pegawai di SMA Shalahuddin Malang selama ini masih belum menuai hambatan. Namun, dalam bidang kurikulum waka kurikulum sering dihadapkan pada hambatan-hambatan. Diantara hambatan-hambatan tersebut yaitu banyak guru kurang disiplin dalam mengumpulkan perangkatan pembelajaran. Alasan dasarnya karena banyak guru di SMA Shalahuddin yang sudah mendekati masa pensiun, sehingga ruang geraknya kurang cepat. Dan rasa malas yang dimiliki para guru dalam mengumpulkan perangkat pembelajaran kepada waka kurikulum. Solusi yang diberikan sekolah untuk mengatasi hal tersebut adalah, dengan meminta secara langsung kepada tiap-tiap guru yang belum mengumpulkan perangkat pembelajaran.

## **SIMPULAN**

Kedisiplinan sangat diperlukan baik oleh lembaga maupun perusahaan. Tanpa adanya kedisiplinan pada pegawai, dapat mempengaruhi atas keberhasilan suatu lembaga atau perusahaan. Kedisiplinan di SMA Shalahuddin Malang ditentukan berdasarkan oleh peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh yayasan. Namun, dalam pelaksanaannya banyak dijumpai guru atau karyawan yang masih melanggar peraturan yang telah ditetapkan. Terutama pelanggaran mengenai keterlambatan datang ke sekolah. Alasan yang diberikan gurupun juga bermacam-macam, ada yang karena ban sepeda bocor, ada tamu di rumah, sampai mengantarkan anak ke sekolah. Sekolah dalam menindak lanjuti hal tersebut, dengan memanggil guru atau karyawan yang bersangkutan untuk dimintai keterangan mengenai pelanggaran yang telah dilakukan. Selama ini di SMA Shalahuddin, tindakan kedisiplinan yang dilakukan sekolah yaitu dengan memanggil guru atau karyawan yang bersangkutan, dan masih belum ada tindakan lain untuk mendisiplinkan bentuk pelanggaran tersebut.

#### **DAFTAR RUJUKAN**

- Almitraf. 2015. Peningkatan Disiplin Kerja oleh Pimpinan dalam Organisasi. *Bahana Manajemen Pendidikan*. (Online), (<http://ejournal.unp.ac.id/index.php/bahana/article/download/5189/4078>), diakses 20 April 2019.
- Gunawan, I., dan Benty, D. D. N. 2017. *Manajemen Pendidikan: Suatu Pengantar Praktik*. Bandung: Alfabeta.
- Meilany, P., & Ibrahim, M. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Kasus Bagian Operasional PT Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru. *Jom FISIP*. (Online), (<https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFSIP/article/view/5762>), 2(2), diakses 6 April 2019.
- Nashar. 2015. Program Dini Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai. *Nuansa*. (Online), (<http://ejournal.stainpamekasan.ac.id/index.php/nuansa/article/download/696/634>), 12(1), diakses 20 April 2019.
- Warnati, A., & Pranata, F.D. 2014. *Motivasi dan Disiplin Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Pendaftaran dan Informasi Penduduk di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bekasi Jawa Barat*. (Online), (<https://www.neliti.com/publications/170934/motivasi-dan-disiplin-kerja-pengaruhnya-terhadap-kinerja-pegawai-pada-bidang-pen>), diakses 06 April 2019.