

ANALISIS DISIPLIN KERJA PNS SEBAGAI BENTUK LOYALITAS PROFESI (STUDI KASUS GURU-GURU SMAN 12 PEKANBARU)

**Oleh :
Hasminar
Sujianto**

Program Studi Ilmu admisnistrasi Negara FISIP Universitas Riau
Kampus Bina Widya Km 12,5 Simpang Baru Panam Pekanbaru. Telp (0761) 63277.
Hasminarhamyus@gmail.com.

ABSTRACT

The Analysis Of Civil Servants' Disciplines As A Profession Loyalty (Teachers' Cases Of Sman 12 Pekanbaru). This research is written to analyze the disciplines of civil servants as a loyalties' profession in SMAN 12 Pekanbaru. This research focus on how to analyze them and what factors that influence theirs' disciplines. This research is using on the quantitative description method. The result of this research will show that how good the civil servants' disciplines and the factors that influence it, such as individually, environment, strict rules, unrewarding and non-punishment, also facilities.

Keywords : *Work Discipliness, Civil Servant, Profession Loyalty, SMAN 12 Pekanbaru, Quantitative Description Technique. .*

PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Tujuan pembangunan nasional sebagaimana telah termaktub didalam Pembukaan Undang – Undang Dasar 1945 ialah melindungi segenap bangsa Indonesia dan memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Tujuan pembangunan tersebut dapat di capai dengan melalui pembangunan nasional yang direncanakan dengan terarah dan realitas serta dilaksanakan secara bertahap, bersungguh – sungguh.

Sistem karir adalah suatu sistem kepegawaian di mana suatu pengangkatan pertama di dasarkan atas kecakapan yang bersangkutan, sedangkan di dalam pengembangannya selanjutnya yang dapat menjadi pertimbangan adalah masa kerja, kesetiaan , pengabdian serta syarat – syarat objektif lainnya.

Adapun sistem prestasi kerja adalah sistem kepegawaian, dimana pengangkatan seseorang untuk menduduki suatu jabatan atau untuk kenaikan pangkat di dasarkan atas kecakapan dan prestasi kerja yang di capai oleh pegawai. Kecakapan tersebut harus dibuktikan dengan lulus dalam ujian dinas dan prestasi di buktikan secara nyata dan sistem prestasi kerja ini tidak memberikan penghargaan terhadap masa kerja.

Sosok PNS yang mampu memainkan peranan tersebut adalah PNS yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Disiplin kerja adalah merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh aparatur negara (PNS) sebab menyangkut pemberian pelayanan publik. Namun ironisnya, kualitas etos kerja dan disiplin kerja aparat / PNS secara umum masih tergolong rendah ini disebabkan banyaknya permasalahan yang dihadapi oleh para PNS. Permasalahan tersebut antara lain kesalahan penempatan dan ketidakjelasan jalur karier yang ditempuh namun pemerintahan terus berusaha melakukan reformasi birokrasi ditubuh PNS.

Upaya meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil tersebut sebenarnya pemerintah Indonesia telah memberikan suatu regulasi dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik, namun realitanya sering terjadi dalam suatu instansi pemerintah, para pegawainya melakukan pelanggaran yang menimbulkan ketidakefektifan kinerja pegawai yang bersangkutan.

Peraturan disiplin pegawai negeri sipil adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban-kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil. Dengan maksud untuk mendidik dan membina pegawai negeri sipil, bagi mereka yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin.

Pegawai Negeri Sipil sebagai Aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik, akan tetapi sering terjadi di dalam suatu instansi pemerintah pegawainya melakukan pelanggaran disiplin seperti datang terlambat, pulang sebelum waktunya, bekerja sambil ngobrol dan sebagainya, hal ini juga bisa di lihat dari para guru di sekolah, seharusnya seorang guru yang berstatus PNS dengan beban tugas yang di berikan senyak 24 jam dalam satu minggu, mereka harus siap dengan konsekuensinya yakni datang tidak harus pada jam mengajar, tetapi mereka harus siap mulai dari jam 7.15 bel berbunyi sampai jam bel pulang, namun kenyataanya mereka sering telat datang ke sekolah, datang sesuai dengan jam mengajar saja, setelah jam mengajar masuk (tatap muka) mereka langsung pulang, di dalam pengumpulan tugas-tugas pembuatan perangkat pembelajaran, seperti memasukan nilai ke kurikulum, mengumpulkan pogram pembelajaran dan sebagainya mereka

sering tidak menghiraukannya, dan menganggap semuanya itu hanya bersifat formalitas saja dan mengakibatkan kurang efektifnya pegawai yang bersangkutan.

Dengan adanya pelanggaran disiplin sebagaimana tersebut di atas, yang kesemuanya menunjukkan adanya pelanggaran terhadap disiplin kerja pegawai yang menimbulkan suatu pertanyaan yaitu apakah pelanggaran pelanggaran tersebut sudah sedemikian membudaya sehingga sulit untuk di adakan pembinaan, Sehingga dalam masalah ini penegakan disiplin PNS kini sudah saatnya patut mendapat perhatian yang lebih serius.

Berdasarkan wawancara pendahuluan dilakukan dengan beberapa orang pegawai di SMAN 12 Pekanbaru pada tanggal 20 November 2012, didapatkan informasi berupa : di SMAN 12 Pekanbaru memiliki peraturan disiplin kerja untuk para pegawai khususnya satuan oprasional pendidikan, seperti : pengumpulan perangkat harus pada waktu yang telah ditentukan, program tahunan harus di buat dan mereka harus memiliki loyalitas yang tinggi terhadap profesi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Disiplin Kerja PNS Sebagai Bentuk Loyalitas Profesi Di SMA Negeri 12 Pekanbaru. Kajian Difokuskan kepada Bagaimana Analisis Disiplin kerja PNS sebagai bentuk loyalitas Profesi di SMA Negeri 12 Pekanbaru, dan faktor faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja PNS sebagai bentuk loyalitas Profesi di SMA Negeri 12 Pekanbaru.

Terori yang dipakai dalam penelitian ini adalah menurut Kelman (Brigham, 1994) : Disiplin karena kepatuhan, Disiplin Karena Identifikasi, Disiplin karena internalisasi.

METODE

Jenis penelitian ini adalah pendekatan dengan metode deskriptif yakni berusaha memberikan gambaran terperinci berdasarkan kenyataan yang ditemukan dilapangan mengenai *Analisis disiplin kerja PNS Sebagai Bentuk Loyalitas Profesi (Studi Kasus Guru-guru SMAN 12 Pekanbaru)*. berdasarkan hasil pengumpulan data melalui angket (kuisoner) dan wawancara yang kemudian akan ditarik kesimpulan.

Pemilihan lokasi ini diambil sesuai dengan topik yang menjadi penelitian ini di Sekolah Menengah Atas Negeri 12 Pekanbaru. Adapun teknik pengumpulan data yang di gunakan di dalam penelitian ini menggunakan angket dan wawancara. Dimana Angket penulis sebarakan secara acak kepada seluruh responden kemudian setelah di kumpulkan data di pisahkan menurut indikator masing-masing., setelah itu ditambah dengan wawancara secara langsung yang di lakukan penulis selama beberapa hari.

HASIL

Dalam penelitian ini penulis mengadopsi beberapa konsep teori Menurut Soegeng Prijodarminto (1992) bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketenteraman, keteraturan, dan ketertiban.

Berdasarkan definisi Siswanto (1989) mengemukakan disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sementara itu, Jerry Wyckoff dan Barbara C. Unel, (1990) mendefinisikan disiplin sebagai suatu proses bekerja yang mengarah kepada ketertiban dan pengendalian diri.

1. Indikator Disiplin kerja

Berdasarkan definisi Menurut Harlie, (2010) adapun indikator dari disiplin kerja yaitu :

- a. Selalu hadir tepat waktu
Pada saat proses pembelajaran harus hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah di tentukan di dalam jadwal mata pelajaran.
- b. Selalu menggunakan jam kerja dengan baik
Setiap jam kerja yang di berikan selalu di pergunakan dengan sebaik mungkin, sehingga tidak ada waktu yang tersia-siakan.
- c. Memiliki semangat kerja yang tinggi
Selalu bekerja dengan penuh semangat dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

2. Loyalitas Kerja

Loyalitas kerja merupakan kondisi internal dalam bentuk komitmen dari pekerja untuk mengikuti pihak yang mempekerjakannya. Dengan loyalitas ini pekerja hanya akan merujuk bentuk dan kualitas perilaku unjuk kerjanya kepada majikan atau pihak yang mempekerjakannya (Surya dkk, 200 : 4.58). Bagi para guru, loyalitas kerja itu diarahkan kepada dunia pendidikan sesuai dengan sistem pendidikan nasional. Sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku, pendidikan nasional menjadi tanggung jawab pemerintah untuk mengembangkan danmelaksanakannya. Oleh karena itu guru harus memberikan loyalitasnya kepada pemerintah.

3. Tugas – Tugas Guru

Kode etik merupakan pedoman guru untuk melaksanakan tugas. Ada sebagian guru yang beranggapan bahwa tugasnya hanya mengajar. Mereka merasa sudah melaksanakan tugas sesuai dengan undang-undang.

a. Tugas Mendidik

Supaya tugas mendidik itu dapat dilaksanakan dengan baik, Anda harus paham tentang konsep mendidik terlebih dahulu. Mendidik adalah memberi tuntunan kepada manusia yang belum dewasa oleh manusia yang telah dewasa dalam pertumbuhan dan perkembangannya sampai tercapainya kedewasaan dalam arti rohaniah dan jasmaniah. Yang dimaksud dewasa disini adalah anak didik itu sudah mampu menyadari dirinya, berdiri sendiri dan bertanggung jawab.

b. Tugas Mengajar

Bagi guru, tugas mengajar merupakan tugas yang paling dominan. Sebagian besar waktu disekolah digunakan untuk menyelenggarakan

pembelajaran. Guru mewariskan pengetahuan, sikap dan keterampilan kepada peserta didik. Perbuatan mengajar mengarah pada pengembangan aspek intelektual (kognitif) peserta didik.

1. Tugas Melatih

Tugas melatih, mengarah pada penguasaan keterampilan baik keterampilan fisik maupun keterampilan intelektual. Dalam melatih, guru memberikan stimulus(S) supaya muncul respon (R) dari peserta didik. Latihannya berpola S – R yang dilakukan berulang ulang sampai peserta didik menguasai keterampilan yang dilatihkan guru.

2. Tugas Mengarahkan

Tugas mengarahkan bisa terjadi pada saat guru sedang melaksanakan tugas mengajar, membimbing, melatih maupun mendidik.

3. Tugas Menilai

Menilai atau penilaian yang dilakukan guru adalah proses membuat pertimbangan berdasarkan informasi yang tersedia dan mengarah pada pengambilan keputusan. Penilaian yang dilakukan guru tentu saja menggunakan alat penilaian yang disusun untuk mengumpulkan data atau informasi yang diperlukan. Dan pada akhirnya guru mengambil keputusan berdasarkan data atau informasi tersebut.

4. Tugas Membimbing Peserta Didik

Membimbing siswa adalah merupakan bagian dari tugas guru. Bimbingan tersebut bukan terbatas pada bimbingan belajar, tetapi lebih dari pada itu guru juga memberikan bimbingan untuk memecahkan masalah pribadi dan sosial yang dialami oleh siswa yang dapat mengganggu belajarnya. Guru juga memberikan bimbingan terhadap bakat dan minat siswa pada bidang tertentu.

4. Peran, Fungsi, dan Tanggung Jawab Guru

Guru merupakan jabatan profesional yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru Pekerjaan ini tidak bisa dilakukan oleh orang yang tidak memiliki keahlian khusus guru. Orang yang pandai bicara dalam bidang-bidang tertentu, belum dapat disebut sebagai guru. Untuk menjadi guru diperlukan syarat-syarat khusus, apalagi sebagai guru yang profesional yang khusus menguasai betul seluk beluk pendidikan dan pengajaran dengan berbagai ilmu pengetahuan lainnya yang perlu dibina dan dikembangkan melalui masa pendidikan tertentu atau pendidikan prajabatan.

Guru memiliki banyak tugas, baik yang terkait oleh dinas maupun di luar dinas, dalam bentuk pengabdian. Apalagi dikelompokkan terdapat tiga jenis tugas guru, yakni tugas dalam bidang profesi, tugas kemanusiaan, dan tugas dalam bidang kemasyarakatan.

5. Tugas pokok guru dalam pembelajaran

Guru berhadapan dengan siswa adalah pada saat proses belajar mengajar berlangsung, seorang guru harus memiliki kinerja yang baik terutama pada saat proses belajar berlangsung. Guru mengasuh dan menjadi pengajar yang baik bagi siswanya untuk tumbuh dan berkembang menjadi dewasa.

Menurut Sukadi (2001:26) sebagai seorang profesional, guru memiliki lima tugas pokok :

- a. Merencanakan kegiatan pembelajaran
- b. Pelaksanaan pembelajaran
- c. Evaluasi pembelajaran
- d. Menindaklanjuti hasil pembelajaran
- e. Serta melakukan bimbingan dan konseling.

Jerry Wyckoff dan Barbara C. Unel, (1990) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja orang lain agar dapat taat dan tunduk terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku, kesediaan kerja adalah sikap sukarela dan merupakan panggilan akan tugas dan tanggung jawab bagi seseorang. Seseorang akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik dan bukan mematuhi tugasnya itu dengan paksaan. Kesediaan kerja adalah suatu sikap perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan tugas pokok seseorang harus memiliki prinsip dan memaksimalkan potensi kerja, agar orang lain mengikutinya sehingga dapat menanamkan jiwa disiplin dalam bekerja.

6. Faktor-faktor Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku. Pembentukan perilaku jika dilihat dari formula Kurt Lewin adalah interaksi antara faktor kepribadian dan faktor lingkungan (situasional).

a. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai dalam hal ini yang berkaitan langsung dengan disiplin. Nilai-nilai yang menjunjung disiplin yang diajarkan atau ditanamkan orang tua, guru, dan masyarakat akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang. Sikap diharapkan akan tercermin dalam perilaku.

Perubahan sikap ke dalam perilaku terdapat 3 tingkatan menurut Kelman (Brigham, 1994) :

1) Disiplin karena kepatuhan

Kepatuhan terhadap aturan-aturan yang didasarkan atas dasar perasaan takut. Disiplin kerja dalam tingkat ini dilakukan semata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan atau atasan yang memiliki wewenang. Sebaliknya, jika pengawas tidak ada di tempat disiplin kerja tidak tampak.

2) Disiplin Karena Identifikasi

Kepatuhan aturan yang didasarkan pada identifikasi adalah adanya perasaan kekaguman atau penghargaan pada pimpinan. Pemimpin yang kharismatik adalah figur yang dihormati, dihargai, dan sebagai pusat identifikasi. Karyawan yang menunjukkan disiplin terhadap aturan-aturan organisasi bukan disebabkan karena menghormati aturan tersebut tetapi lebih disebabkan keseganan pada atasannya. Karyawan merasa tidak enak jika tidak mentaati peraturan. Penghormatan dan penghargaan karyawan pada pemimpin dapat disebabkan karena kualitas kepribadian yang baik atau mempunyai kualitas

profesional yang tinggi di bidangnya. Jika pusat identifikasi ini tidak ada, maka disiplin kerja akan menurun, pelanggaran meningkat frekuensinya.

3) *Disiplin karena internalisasi*

Disiplin kerja dalam tingkat ini terjadi karena karyawan mempunyai sistem nilai pribadi yang menjunjung tinggi nilai-nilai kedisiplinan. Dalam taraf ini, orang dikategorikan telah mempunyai disiplin diri.

b. Faktor Lingkungan

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus-menerus. Proses pembelajaran agar dapat efektif maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip, konsisten, adil bersikap positif, dan terbuka. Konsisten adalah memperlakukan aturan secara konsisten dari waktu ke waktu. Sekali aturan yang telah disepakati dilanggar, maka rusaklah sistem aturan tersebut. Adil dalam hal ini adalah memperlakukan seluruh pegawai dengan tidak membedakan.

Selain faktor kepemimpinan, gaji kesejahteraan, dan sistem penghargaan yang lainnya merupakan faktor yang tidak boleh dilupakan. Pada awal program pembangunan salah satu upaya meningkatkan citra pemerintah yang bersih dan berwibawa, adalah meningkatkan gaji dan kesejahteraan yang kurang bagi pegawai negeri, maka sulit bagi para pegawai negeri akan memberikan layanan yang baik pada masyarakat.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan, nalaisa permasalahan dan hasil penelitian yang telah dipaparkan oleh penulis pada bab-bab terdahulu, maka penulis memberikan kesimpulan Analisis Disiplin kerja PNS sebagai bentuk loyalitas Profesi Di SMA Negeri 12 Pekanbaru. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa Analisis Disiplin kerja PNS sebagai bentuk loyalitas Profesi Di SMA Negeri 12 Pekanbaru jika di lihat dari hasil yang didapatkan dilapangan termasuk kategori “baik” karena jika setiap guru telah melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku, seperti guru datang tepat waktu, semua perangkat pembelajaran di buat secara berkala dan dipergunakan pada saat proses pembelajaran, dan juga terbinanya kerja sama yang baik antara komponen yang satu dengan komponen yang lainnya, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja PNS Sebagai Bentuk Loyalitas Profesi Di SMA Negeri 12 Pekanbaru, Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi Disiplin Kerja PNS Sebagai Bentuk Loyalitas Profesi Di SMA Negeri 12 Pekanbaru, hal tersebut yang mengauhi disiplin kerja yaitu :

- a. Faktor Kepribadian
- b. Faktor Lingkungan
- c. Peraturan yang Mengikat
- d. Tidak adanya sistem rewards and punishment
- e. Fasilitas kerja

DAFTAR RUJUKAN

Dolet Unaradjan ; *Manajemen Disiplin* ; (Jakarta ; PT. Gramedia Widiasarana Indonesia ; 2003)

Hartono. (2008). *Statistik Untuk Penelitian*. Pekanbaru: LSK₂P.

Muchdarsyah, Sinungan ; *Produktivitas Apa dan Bagaimana* ; (Jakarta ; Bumi Aksara ; 2000)

Mangkunegara, Anwar. *Manajemen Personalialia*.(Bandung : PT Remaja Rosdakarya ; 2002)

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Arikunto, Suharsimi, 2005. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*, Edisi Revisi, Rhineks Cipta, Yogyakarta.

Nawawi, Hadari. 2000. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

Schermerhorn, Jr, John R, 2003. *Manajemen Edisi Bahasa Indonesia*, Bumi Andi, Yogyakarta.

Siagian, Sondang P, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Aksara. Jakarta.

Suharsimi Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. : Rineka Cipta.

Sugiono. (2007). *Metodologi Penelitian Administrasi*. Bandung: Cv Alfabeta

Thoha, Miftah, 1998. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Tulus Tu'u. (2004). *Peran Disiplin Pada Perilaku Dan Prestasi Siswa*. Jakarta : PT Gramedia Widiasarana Indonesia.

Winardi, J, 2001. *Memotivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

i. Isjoni, Pengembangan Profesionalisme Pendidik, Cendekia Insani, Pekanbaru, 2008.

Sumber Lain :

---, Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri