

**SKRIPSI**

**DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL  
DI KANTOR DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN BARRU**



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**2020**

**SKRIPSI**

**DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL  
DI KANTOR DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN BARRU**

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Studi dan Memperoleh Gelar  
Sarjana Sosial (S.Sos)



Disusun dan Diajukan Oleh :

**EVA SULASTRIY ANWAR**

Nomor Induk Mahasiswa : 105611108316

Kepada

12/03/2021

1 ctp  
Smb. Alimari

R/ 0011/ADN/21 00  
AVW  
d'

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**2020**

**HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN AKHIR**

Judul Skripsi : Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor  
Dinas Pendidikan Kabupaten Barru

Nama Mahasiswa : Eva Sulastriy Anwar

Nomor Induk Mahasiswa : 105611108316

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara



Menyetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II

  
Dr. Burhanuddin, S.sos., M.Si

  
Dr. Hj. Sudarmi, M.Si

Mengetahui:

Dekan

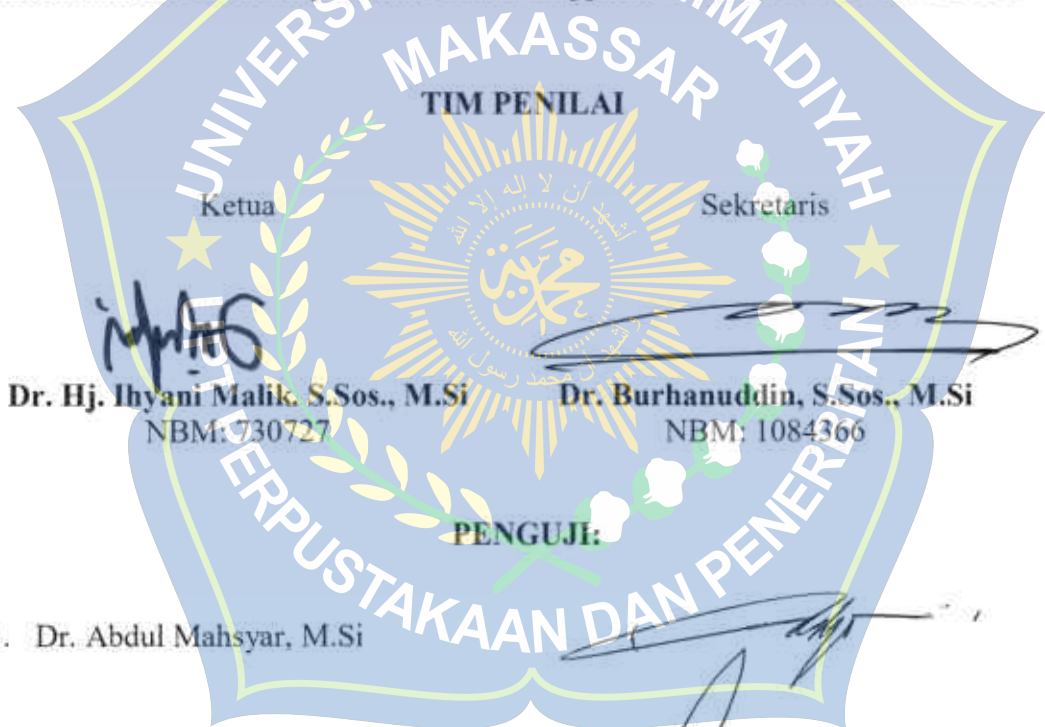
Ketua Program Studi

  
Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si  
NBM : 730727

  
Nasrul Haq, S.Sos, MPA  
NBM:1067463

## HALAMAN PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh Tim Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 0158/FSP/A.3-VIII/II/42/2021 sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar sarjana dalam Program Studi Ilmu Administrasi Negara yang dilaksanakan di Makassar pada hari Kamis tanggal 25 bulan Februari tahun 2021.



Ketua

Sekretaris

**Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si**  
NBM: 730727

**Dr. Burhanuddin, S.Sos., M.Si**  
NBM: 1084366

1. Dr. Abdul Mahsyar, M.Si

2. Drs. H. Ansyari Mone, M.Pd

3. Dr. Hj. Sudarmi, M.Si

4. Hamrun, S.IP., M.Si

( [Signature] )  
( [Signature] )  
( [Signature] )  
( [Signature] )

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Eva Sulastriy Anwar

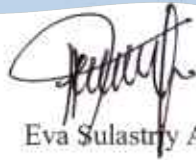
Nomor Induk Mahasiswa : 105611108316

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar Skripsi ini adalah karya saya sendiri dan bukan hasil plagiat dari sumber lain. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 25 Februari 2021

Yang Menyatakan,



Eva Sulastriy Anwar

## ABSTRAK

**Eva Sulastriy Anwar, 2020. Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru.** Dibimbing oleh pembimbing I Dr. Burhanuddin, S.sos., M.Si dan pembimbing II Dr. Sudarmi, M.Si

Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil diartikan sebagai suatu bentuk sikap pegawai dalam menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi suatu instansi, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati oleh pegawai. Untuk mencapai hasil yang baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan perlu adanya disiplin kerja yang baik dari pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Disiplin Preventif dan Disiplin Korektif serta Upaya dalam meningkatkan disiplin kerja PNS di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru dengan jumlah informan sebanyak 5 orang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Kualitatif dengan pendekatan Fenomenologi dengan memperoleh data dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi langsung di lapangan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin preventif PNS di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru sudah relevan sebab pada proses pendisiplinan preventif memiliki strategi dalam mendisiplinkan diri pegawainya. Disiplin Korektif Dinas Pendidikan Kab. Barru juga dapat dikatakan lumayan baik sebab pada proses pendisiplinan korektif jenis sanksi yang pernah dikeluarkan adalah peringatan secara lisan saja sebab jenis pelanggaran yang terjadi dikategorikan pelanggaran ringan sedangkan upaya peningkatan disiplin di Dinas Pendidikan Kab. Barru yaitu memperkuat perilaku yang baik yang dimulai dari pimpinan, Dinas Pendidikan Kab. Barru juga memberikan penghargaan pada Peringatan Hari Ulang Tahun RI yang sesuai mekanisme yang ada yang di nilai oleh BKD serta pimpinan juga telah melakukan sosialisasi aturan yang harus di ikuti oleh seluruh pegawai. Hal ini dilihat dari hasil penelitian peneliti yang dikaitkan dengan 3 indikator milik Handoko diantaranya Disiplin Preventif, Disiplin Korektif dan Upaya yang dilakukan

Kata Kunci: Disiplin Kerja, PNS

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Alhamdulillah, penulis memanjatkan puji syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru”.

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah menemani penulis selama ini. Skripsi ini penulis persembahkan kepada yang tercinta terkhusus dan istimewa untuk kedua Orangtua Penulis, Orangtua yang tiada henti-hentinya mendoakan dan memberikan dorongan baik moril maupun materil, kepercayaan, kesabaran, serta senantiasa mengalunkan doa dan kasih sayang yang tak henti-hentinya kepada penulis. Doa dan dedikasi yang selalu diberikan kepada penulis dan menjadi motivasi terbesar penulis dalam menyelesaikan studinya.

Selain itu skripsi ini selesai juga berkat dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itulah dalam kesempatan ini penulis ucapkan terimakasih dan rasa hormat yang sebesar-besarnya kepada.

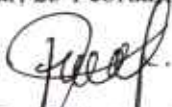
1. Kedua Orang Tua tercinta Bapak Anwar Ciga dan Ibu Asmawati yang telah mendidik mengarahkan, senantiasa mendokan dan memberikan pengorbanan yang tak ternilai, serta kepada segenap Keluarga Besar Tercinta yang senantiasa memberikan semangat dan spirit bantuan baik bentuk moral maupun materil.
2. Kepada Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar beserta jajarannya.
3. Ibu Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar beserta jajarannya.
4. Bapak Nasrulhaq, S.Sos., MPA selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara dan Ibu Nurbiah Tahir, S.Sos., M.AP selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar beserta jajarannya.
5. Bapak Dr. Burhanuddin, S.sos., M.Si selaku Pembimbing I dan ibu Dr. Sudarmi, M, Si selaku Pembimbing II yang tak kenal lelah telah memberikan bimbingan, mengarahkan, mengkoreksi, serta selalu mendorong dan membantu untuk memberi semangat penulis hingga penyelesaian skripsi ini.
6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen baik Pengajar atau Asistennya, seluruh Staff Pegawai di ruang lingkup Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.



7. Seluruh Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru, yakni Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Barru, dan seluruh Informan yang telah membantu dan memberikan arahan kepada penulis dalam melaksanakan penelitian.
  8. Serta teman-temanku Cindy Vatika Sari, Wahyuni Indah Pratiwi, Lisa Mega Wati, Hasnawati, Agus dan Alfian Prtama dan seluruh teman-teman yang selalu setia menemani, memberikan semangat dan dukungannya.
  9. Serta teman-teman saya Azizah Fauzan, Nur Rahma Azhar, Wahyuni, Fidya Widiyanti, Hariana dan Nur Laili
  10. Saudara seperjuangan Angkatan Ilmu Administrasi Negara Federasi 2016 Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Muhammadiyah Makassar sebagai rekan-rekan seperjuangan dalam memperjuangkan Toga.
  11. Serta yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan doa dan dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung.
- Akhirnya skripsi ini telah selesai, semoga berguna dan bermanfaat kepada semua baik penulis maupun orang lain Insya Allah. Semoga mendapat lindungan dan berkah dan karunia dari tuhan Allah SWT kepada Bapak, Ibu serta Saudara (i) atas segala bantuannya, Aamiin Ya Rabbal Alamin.

*Wassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Makassar, 25 Februari 2021

  
Eva Sulastry Anwar

## DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN AKHIR.....	ii
HALAMAN PENERIMAAN TIM.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN .....	ii
ABSTRAK .....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Penelitian Terdahulu.....	8
B. Konsep Disiplin Kerja	
1. Pengertian Disiplin Kerja.....	10
2. Tujuan Disiplin Kerja.....	13
3. Macam Disiplin Kerja.....	15
4. Fungsi Disiplin Kerja.....	17
5. Prinsip Disiplin Kerja.....	17
6. Dimensi Disiplin Kerja.....	18
7. Faktor Disiplin Kerja.....	19
8. Proses Mengukur Disiplin Kerja.....	20
9. Pelaksana Sanksi Disiplin Kerja.....	22
C. Aturan Disiplin Kerja PNS.....	23
D. Kerangka Pikir.....	25
E. Fokus Penelitian.....	27
F. Definisi Fokus.....	27

**BAB III METODE PENELITIAN**

A. Waktu dan Lokasi Penelitian .....	30
B. Jenis dan Tipe Penelitian .....	30
C. Informan.....	31
D. Teknik Pengumpulan Data.....	32
E. Teknik Pengabsahan Data.....	33
F. Teknik Analisis Data.....	35

**BAB IV HASIL PENELITIAN**

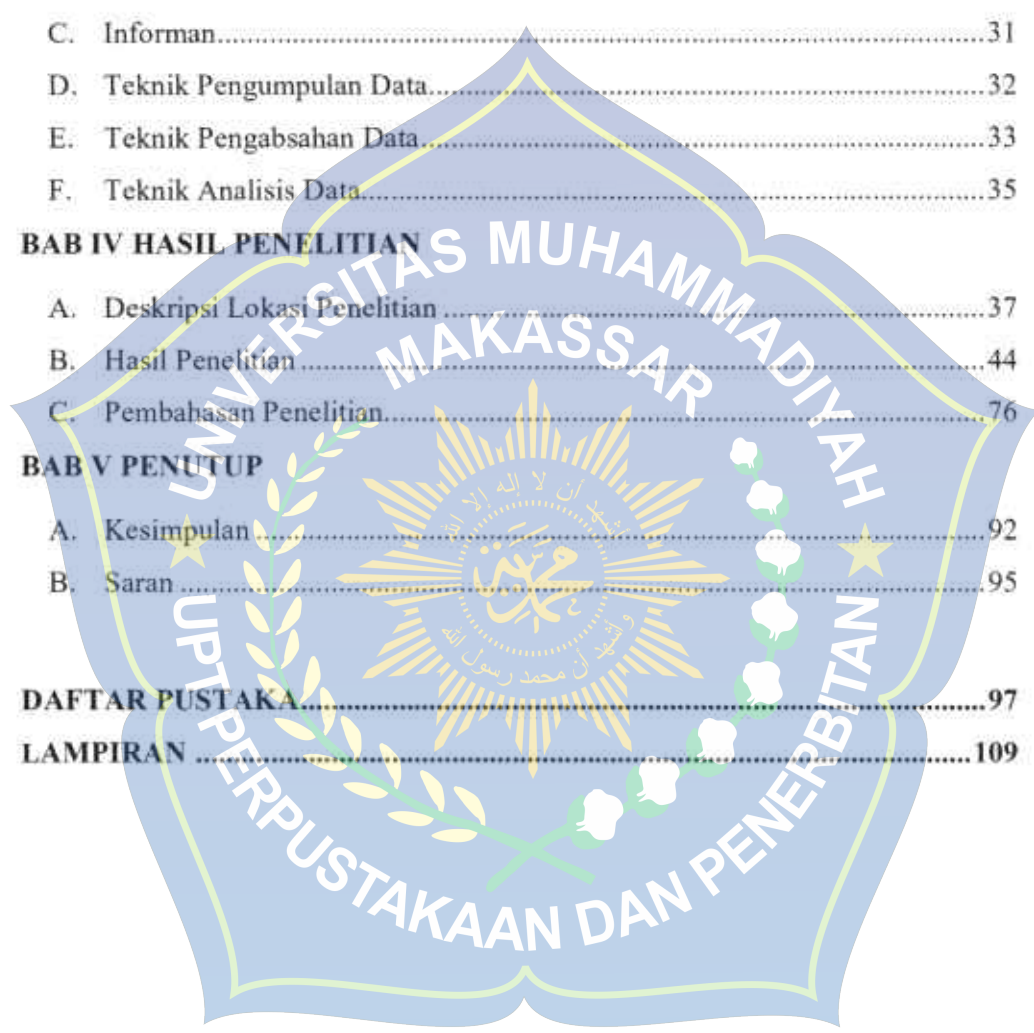
A. Deskripsi Lokasi Penelitian .....	37
B. Hasil Penelitian.....	44
C. Pembahasan Penelitian.....	76

**BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	92
B. Saran .....	95

<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>97</b>
----------------------------	-----------

<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>109</b>
-----------------------	------------



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Sanksi Disiplin PNS.....	25
Tabel 3.1 Informan.....	32
Tabel 4.1 Keterkaitan Visi Misi Kabupaten Barru.....	41
Tabel 4.2 Pelanggaran Aturan.....	62
Tabel 4.3 Daftar PNS Penerima Penghargaan 2019.....	74



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir .....	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Kab.Barru .....	44



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. LATAR BELAKANG

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya aparatur negara memiliki peranan yang menentukan keberhasilan dalam penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan. Pegawai negeri sipil yang mampu menjalankan peranan tersebut adalah sosok PNS yang memiliki kompetensi yang diindikasikan dari sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik, sikap dan perilaku yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada Negara, bermoral dan bermental baik, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan public, professional serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan pasal 86 yang mengatakan bahwa dalam menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas PNS wajib mematuhi aturan disiplin PNS, instansi pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PNS serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin,PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin, serta ketentuan lebih lanjut mengenai disiplin sebagaimana dimaksud pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 1 yang berbunyi disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menghindari larangan dan menaati kewajiban yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila dilanggar

Dijatuhi hukuman disiplin. Peraturan disiplin pegawai negeri sipil yang dimaksud yaitu peraturan yang mengatur sanksi, larangan dan kewajiban. Apabila kewajiban – kewajiban tidak di taati atau dilanggar oleh pegawai negeri sipil.

Menurut Engelbrecht (2008:2) bahwa disiplin bukan hanya akan meningkatkan perilaku karyawan tetapi meminimalkan masalah disiplin dimasa yang akan datang melalui hubungan positif atasan dengan bawahan. Kedisiplinan dalam sebuah pekerjaan dilakukan oleh hampir semua tingkatan PNS. Mulai dari pegawai rendah sampai para pejabat. Disiplin merupakan pendidikan atau latihan kepada para pegawai yang telah menitikberatkan untuk mengembangkan sikap yang baik terhadap pekerjaan. Disiplin sangat dipengaruhi akan budaya yang telah diterapkan oleh organisasi, utamanya orang-orang yang ada dilingkungan organisasi. Namun, kebanyakan pegawai belum sepenuhnya menyadari bahwa disiplin sangat berpengaruh untuk kemajuan organisasi. Disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian organisasi sedangkan Disiplin yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi.

PNS selama ini dipersepsi oleh masyarakat sebagai aparat pemerintah yang mempunyai tingkat disiplin yang rendah. Meskipun tidak seluruhnya mewakili kebenaran, masalah disiplin kerja masih banyak terjadi dilihat dari penggunaan jam kerja pegawai yang lebih mementingkan kepentingan pribadi daripada kepentingan organisasi (instansi). Inilah yang menjadi salah satu alasan mengapa peneliti mengambil judul Disiplin Kerja PNS..

Kinerja pegawai yang terjadi di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru dapat dikatakan belum begitu baik, sehingga perlu adanya kedisiplinan dan lingkungan kerja yang baik lagi sehingga juga dapat berdampak pada kemampuan kerja pegawai. Menurut pengamatan bahwa disiplin pegawai juga telah diatur dengan jelas misalnya masuk kantor pukul 07.30 dan Pulang pukul 16.00, namun ternyata masih ada beberapa pegawai yang terlambat datang dan lebih cepat pulang, bahkan ada beberapa pegawai yang datang ke kantor, kemudian hilang ketika masih jam kantor, nanti ketika waktu pulang kantor baru akan datang lagi.

Bupati Barru bapak Suardi Saleh dalam berita SindoNews Makassar (2019) pernah menekankan kepada para pegawai untuk meningkatkan kedisiplinan kerja. Hal itu disampaikan saat memimpin apel hari pertama masuk kerja ditahun 2019. Beliau mengatakan, jangan hanya datang apel kemudian pulang lagi, tinggalkan kebiasaan itu. Beliau berharap segenap pegawai pemerintah Kabupaten barru senantiasa lebih meningkatkan kedisiplinan kerja, disiplin berpakaian dan disiplin waktu dalam rutinitas kerja di masing-masing bidang. Sebagai abdi Negara, kerajinan, kedisiplinan baik waktu dan pekerjaan adalah hal mutla, ia juga menghimbau kepada para pemimpin OPD, Para sekretaris, Para Kepala Bagian agar memberikan contoh atau keteladanan kepada para bawahannya.

Dalam penelitian Imron Arifin dkk (2018), mengenai Strategi Preventif dalam menumbuhkan kedisiplinan pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Pemerintah Kota Probolinggo. Dijelaskan bahwa Tingkat disiplin kerja yang dilakukan pegawai kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Probolinggo sudah tinggi, dalam membentuki kedisiplina pegawai diperlukan sebuah strategi agar



kedisiplinan pegawai tidak mengalami penurunan. Itulah pula lah yang harus dilakukan pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru agar kedisiplinan pegawai dapat mengalami peningkatan.

Hasil uji yang telah dilakukan oleh Irwanto dkk (2018) menemukan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kabupaten barru. Temuan ini memberikan implikasi bahwa, semakin baik disiplin pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, sebaliknya semakin buruk disiplin pegawai maka kinerja pegawai akan semakin menurun. Disiplin Preventif salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai. Memang tidak dapat dipungkiri bahwa kedisiplinan sering menimbulkan permasalahan tersendiri bagi organisasi pada umumnya. Contohnya yang terjadi di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru masih adanya pegawai yang datang terlambat ataupun pulang kantor tidak sesuai dengan jam kantor yang telah ditetapkan. Sebuah organisasi harus membuat pencegahan-pencegahan agar para karyawan tersebut tidak melanggar peraturan-peraturan dan untuk mendorong para pegawai untuk tidak melanggar aturan yang dilakukan dengan jenis disiplin lain yaitu disiplin preventif.

Disiplin Preventif sangatlah penting dalam upaya agar karyawan dapat mematuhi aturan-aturan yang berlaku dalam organisasi. sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Adapula kegiatan Disiplin Korektif yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan . sebagai contoh

tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau skorsing. Misalnya yang terjadi di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru apabila Karyawan atau pegawai melanggar aturan seperti keterlambatan yang sering terjadi maka akan diberikan sanksi berupa peringatan. Bentuk sanksi yang pernah dikeluarkan di Dinas Pendidikan Kab. Barru berupa peringatan secara lisan dan dari tahun ke tahun jumlah pegawai yang melakukan pelanggaran mengalami penurunan dari tahun ke tahun jumlah pegawai yang melakukan pelanggaran mengalami penurunan serta jenis sanksi yang diberikan hanya berupa teguran secara lisan dan belum pernah mengeluarkan teguran tertulis, pemberhentian sementara maupun pemecatan sebab jenis pelanggaran yang biasa terjadi di lingkup pemerintahan Dinas Pendidikan Kab. Barru hanya sebatas keterlambatan masuk kantor dan itu termaksud pelanggaran ringan. Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru”**.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana disiplin preventif Pegawai negeri sipil di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru?
2. Bagaimanakah disiplin korektif Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru dalam melakukan pekerjaannya?
3. Bagaimana upaya yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin PNS di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru?

### C. TUJUAN PENELITIAN

Dalam penelitian ini ada beberapa tujuan yang ingin dicapai yaitu :

1. Untuk mengetahui disiplin preventif pegawai negeri sipil di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru.
2. Untuk mengetahui disiplin korektif Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru dalam melakukan pekerjaanya
3. Untuk mengetahui upaya yang telah dilakukan untuk meningkatkan disiplin pegawai negeri sipil di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru.

### D. MANFAAT PENELITIAN

Manfaat dalam penelitian ini antara lain :

#### a. Manfaat Teoritis

1. Untuk dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan tingkat kedisiplinan pegawai negeri sipil sebagai aparatur pemerintah khususnya pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru
2. Untuk memperkaya ilmu pengetahuan tentang upaya yang telah dilakukan pemerintah di Kabupaten Brru dalam meningkatkan disiplin pegawai negeri sipil.

#### b. Manfaat praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dan wacana bagi para elit eksekutif dan legislative dalam penyelenggaraan pemerintahan yang berwibawa dan bersih.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. PENELITIAN TERDAHULU

Adapun penelitian yang membahas mengenai disiplin kerja pegawai negeri sipil antara lain :

1. Imron Arifin dkk (2018), Strategi Preventif untuk menumbuhkan kedisiplinan pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Pemerintah Kota Probolinggo. Tingkat disiplin kerja yang dilakukan pegawai kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Probolinggo sudah tinggi, dalam membentuk kedisiplinan pegawai diperlukan sebuah strategi agar kedisiplinan pegawai tidak mengalami penurunan.
2. Sulastrri Laledak (2019), Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Kepegawaian Rumah Sakit Umum Daerah Undata Provinsi Sulawesi Selatan. Dalam penelitiannya dijelaskan bahwa masih begitu banyak PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dengan berbagai cara. Memang pada kenyataannya masih banyaknya PNS yang lalai akan peraturan yang telah ditetapkan, seperti banyaknya pegawai yang tidak ikut serta mengikuti apel serta tidak memberi kabar saat keluar kantor pada jam kerja. Hal tersebut menunjukkan sikap yang kurang memiliki kesadaran diri pegawai dan kurangnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap kewajibannya di kantor

3. Tomi Jaffisa dkk (2017), Peranan Camat dalam Pengawasan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan. Dalam penelitiannya terlihat adanya pengaruh peranan camat dalam melakukan pengawasan terhadap disiplin kerja perangkat kecamatan. Seharusnya camat atau petinggi kantor terus meningkatkan motivasinya dengan tidak hanya berorientasi kepada golongan saja, melainkan harus memperhatikan hubungan baik dengan bawahan maupun antar sesama bawahannya. Sehingga meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dan tercipta suasana yang harmonis diantara pegawai dilingkungan kerja.
4. Sri Hantuti Paramata dkk (2018), Disiplin Kerja Pegawai Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bone Bolango. Dari hasil penelitiannya mengatakan disiplin kerja pegawai pada badan kesatuan bangsa dan politik kabupaten bone bolango belum berjalan sesuai aturan yang ada. Pada kenyataannya disiplin kerja pegawai masih sangat kurang dibuktikan dengan banyaknya penelitian yang mengatakan PNS masih sangat kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, masih banyak pegawai yang tidak menjalankan disiplin sehingga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai terkhusus pada pelayanan kepada masyarakat.
5. Abdul Mahsyar (2011), Masalah Pelayanan Publik di Indonesia dalam Perspektif Administrasi Publik. Dari hasil penelitiannya mengatakan bahwa publik selalu menuntut kualitas pelayanan publik dari birokrat, sebab pelayanan publik yang terjadi selama ini ditandai dengan hal-hak seperti berbelit-belit, lambat, mahal, ketidakpastian melelahkan. Isu-isu mengenai

pelayanan publik di Indonesia yang menjadi masalah utama dari pelayanan publik saat ini dikaitkan dengan peningkatan kualitas layanan itu sendiri.

Dapat disimpulkan bahwa yang menjadi pembeda antara penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang sudah ada yaitu penelitian yang akan dilakukan akan berfokus pada upaya yang akan dilakukan oleh Kantor Dinas Pendidikan dalam Menangani disiplin preventif dan korektif yang ada dikantor tersebut. Sedangkan penelitian diatas lebih berfokus pada bentuk pelanggaran yang dilakukan dikantor tersebut dan tingkatan disiplin yang terjadi. Hal itu dikarenakan pimpinan yang harus lebih memperhatikan bawahannya secara rutin sehingga dapat berdampak pada pegawai untuk meningkatkan disiplin kerja yang terjadi.

## **B. TEORI DAN KONSEP DISIPLIN KERJA**

### **1. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi suatu instansi, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati oleh pegawai.

Kedisiplinan merupakan fungsi operative MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin disiplin pegawai pada suatu instansi, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai.(Rivai, 2009:824).Hal itu sesuai dengan yang ada di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru dengan diterapkannya disiplin

diharapkan kinerja pegawai dapat berjalan dengan efektif dan dengan adanya disiplin pegawai akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran dalam pelaksanaan tugas, sehingga akan memperoleh hasil yang maksimal. Dengan diterapkannya kedisiplinan di Dinas Pendidikan Kabupaten Barru pegawai akan melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran dan dapat mengembangkan tenaga dan fikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya suatu tujuan dari organisasi tersebut.

Masalah disiplin pegawai sangat penting artinya terutama dalam upaya percepatan dan meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu maka aparatur pemerintah sebagai motor penggerak pembangun sudah selayaknya memelopori masalah disiplin, mengingat tugas pokok, fungsi, dan tanggung jawab aparatur pemerintah yang sangat berat, rumit dan menentukan maka aparatur harus meningkatkan kemampuan dan kualitas dalam pelaksanaan tugas.

Handoko (2012:208) mengemukakan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar operasional. Jadi dijelaskan bahwa pada kantor Dinas Pendidikan Kab.Barru dalam melakukan disiplin penting untuk mengetahui standar-standar operasional dalam bekerja

Untuk mencapai hasil yang baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, perlu adanya disiplin kerja yang baik dari personil yang bersangkutan. Hasibuan (1996:212) mengemukakan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya, karena hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja dan mendorong terwujudnya

tujuan organisasi. Jadi, semangat seorang pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Barru digambarkan sebagai suatu perasaan, semangat kelompok, kegembiraan dan kegiatan. Pegawai-pegawai dengan semangat yang tinggi merasa bahwa mereka diikutsertakan tujuan organisasi patut diberi perhatian bahwa usaha-usaha mereka dikenal dan dihargai. Pegawai-pegawai dengan semangat yang tinggi memberikan sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam Dinas dan ketaatan kepada kewajiban.

Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan pasal 86 yang mengatakan bahwa dalam menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas PNS wajib mematuhi aturan disiplin PNS, instansi pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PNS serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin, PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin serta Menurut PP No 53 Tahun 2010, Pasal 1 ayat 1, menyatakan disiplin pegawai negeri sipil ialah suatu kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila dilanggar akan dijatuhi sanksi hukuman. Seperti pada Dinas Pendidikan Kabupaten Barru apabila pegawai melanggar aturan disiplin akan dijatuhi sanksi hukuman. Hukuman diperlukan untuk meningkatkan kedisiplinan dan mendidik pegawainya supaya menaati semua peraturan yang ada pada Dinas Pendidikan Kabupaten Barru. Pemberian hukuman dilakukan secara adil dan tegas terhadap semua pegawai, dengan demikian sasaran pemberian hukuman akan tercapai.



Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.(Rivai 2004:44). Dalam suatu organisasi, diperlukan sebuah pembinaan bagi pegawai untuk mencegah terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang telah ditetapkan. Dan begitu pula bagi Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Barru yang terus berkomunikasi dengan para pegawainya mengenai tingkah laku dan memperbaiki perilaku pegawai menjadi lebih baik. Sikap dan perilaku para pegawai di dinas tersebut tercipt melalui proses binaan melalui keluarga, pendidikan dan pengalaman dan pengenalan dari keteladanan pemimpinnya sendiri. Disiplin akan membuat dirinya tahu membedakan hal-hal yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan, dan yang tak sepatutnya dilakukan.

Sutrisno (2011:86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat tujuan organisasi. Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan suatu organisasi dan norma-norma social yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara suka rela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan ialah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai

dengan peraturan. Jadi, seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena tidak terpaksa.

## 2. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan hasil semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energy. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang di sebabkan oleh ketidak hati-hatian, sendagurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidak mampuan dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencoba permulaan kerja yang lambat atau terlalu awal mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemaslahatan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antara karyawan dan mencegah ketidak taatan yang disebabkan salah pengertian dan salah penafsiran.

Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan Mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertip dan teratur dalam organisasi. Disiplin juga dikatakan sebagai alat berkomunikasi dengan para karyawan agar karyawan mau berbuat seperti apa yang dianjurkan oleh atasan dan sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan.

Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat

dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Menurut Handoko (2012: 211) Secara khusus tujuan disiplin kerja pegawai yaitu :

- a. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
- b. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi sebaik-baiknya.
- d. Para pegawai dan berpartisipasi sesuai dengan norma- norma yang berlaku pada organisasi.
- e. Pegawai mampu menghasilkan produktifitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Dengan adanya tujuan dan disiplin yang jelas, pegawai bisa menaati semua peraturan- peraturan dengan sukarela dan tanpa adanya paksaan sehingga dapat tercipta etos kerja yang baik dan menjalin hubungan harmonis sesama pegawai. Ini menandakan sangat pentingnya tujuan disiplin kerja untuk diterapkan disemua organisasi.

### 3. Macam – Macam Disiplin Kerja

Menurut Handoko (2012:208-211), terdapat dua tipe dari disiplin kerja antara lain:

#### a. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah upaya menggerakkan pegawai dengan mengikuti dan mematuhi pedoman peraturan kerja. Tujuan dasarnya yaitu menggerakkan pegawai disiplin diri dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan perusahaan. Pemimpin mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi.

#### b. Disiplin korektif

Disiplin korektif yaitu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

c. Upaya Peningkatan Disiplin

Upaya peningkatan disiplin merupakan upaya yang dapat dilakukan oleh pemerintah dalam memberikan dan mengarahkan rasa tanggung jawab yang besar kepada pegawai .

Disiplin kerja memerlukan perhatian yang seharusnya, dalam artian prosedur harus menunjukkan pegawai yang bersangkutan benar-benar terlibat. Keperluan Perhatian yang seharusnya seperti suatu prasangka yang tak bersalah sampai pembuktian pegawai berperan dalam pelanggaran, hak untuk didengar dalam beberapa kasus terwakilkan oleh pegawai lain dan disiplin itu dipertimbangkan dalam hubungannya dengan keterlibatan pelanggaran.

**4. Fungsi Disiplin Kerja**

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai, disiplin kerja menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan.

Pendapat tersebut dipertegas oleh pernyataan tu'u (2004:38) yang mengemukakan beberapa fungsi disiplin antara lain :

- a. Menata kehidupan bersama
- b. Membangun kepribadian
- c. Melatih kepribadian
- d. Pemaksaan
- e. Hukaman

f. Menciptakan

Maka dari itu fungsi disiplin kerja adalah sebagai pembentukan sikap, perilaku dan tata kehidupan berdisiplin didalam lingkungan ditempat seseorang itu berada, termasuk lingkungan kerja sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

### 5. Prinsip – Prinsip Disiplin Kerja

Untuk mengkondisikan karyawan agar senantiasa bersikap disiplin dalam bekerja, maka terdapat beberapa prinsip disiplin. Husein (2000:39) berpendapat bahwa seseorang pegawai yang dianggap melaksanakan prinsip – prinsip disiplin kerja apabila ia melaksanakan hal-hal sebagai berikut :

- a. Hadir ditempat kerja sebelum waktu mulai bekerja
- b. Bekerja sesuai dengan prosedur maupun aturan kerja dan peraturan organisasi
- c. Patuh dan taat kepada saran maupun perintah atasan
- d. Ruang kerja dan perlengkapan selalu dijaga dengan bersih dan rapih
- e. Menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien
- f. Tidak pernah menunjukkan sikap malas kerja
- g. Selama kerja tidak pernah absen/tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak tepat dan hampir tidak pernah absen karena sakit.

Devis (2001:130) berpendapat bahwa disiplin kerja memerlukan perhatian proses yang seharusnya. Berarti bahwa prosedur harus menunjukkan pegawai yang bersangkutan benar-benar terlihat. Keperluan proses yang seharusnya itu

dimaksudkan adalah: pertama, suatu prasangka yang tak bersalah sampai pembuktian pegawai berperan dalam pelanggaran. Kedua, hak untuk didengar dalam beberapa kasus terwakilkan oleh pegawai lain. Ketiga, disiplin itu dipertimbangkan dalam hubungannya dengan keterlibatan pelanggaran.

### **6. Dimensi Disiplin Kerja**

Pada dasarnya ada banyak indicator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Sutrisno(2016:94) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi diantaranya :

#### **a. Taat terhadap aturan waktu**

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku.

#### **b. Taat terhadap peranan perusahaan**

Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

#### **c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan**

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

#### **d. Taat terhadap peraturan lainnya**

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai.

### **7. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Handoko (2012:209) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

#### **a. Tujuan dan kemampuan.**

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pemimpin tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

c. Kompensasi

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

d. Sanksi hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

e. Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut.

Disiplin kerja yang tinggi merupakan harapan bagi setiap pimpinan kepada bawahan, karena itu sangatlah perlu bila disiplin mendapat penanganan insentif



dari semua pihak yang terlibat dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi untuk mencapai tujuan tersebut.

### **8. Proses Mengukur Disiplin Kerja**

Proses untuk mengukur disiplin kerja menurut lateiner (1983:73) antara lain:

- a. Para pegawai datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu dan teratur dengan datangnya kekantor secara tertib, tepat waktu dan teratur maka disiplin kerja dapat dinyatakan berjalan baik.
- b. Berpakaian rapih ditempat kerja. Berpakaian rapih merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai, karena dengan berpakaian rapih suasana kerja terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akantinggi.
- c. Menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati. Sikap hati-hati dapat munjukan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik karena apabila dalam menggunakan perlengkapan kantor tidak secara hati-hati, maka akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian.
- d. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi. Dengan mengikuri cara kerja yang ditentukan oleh organisasi maka dapat munjukan bahwa pegawai memiliki disiplin kerja yang baik, juga munjukan kepatuhan pegawai terhadap organisasi.
- e. Memiliki tanggung jawab. Tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka munjukan disiplin kerja pegawai tinggi.

Disiplin mencakup berbagai bidang dan cara pandangnya. Menurut Guntur(2000 : 34-35), ada beberapa sikap disiplin yang perlu dikelola dalam pekerjaan yaitu :

- a. Disiplin terhadap waktu, diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja. Meliputi kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.
- b. Disiplin peraturan, peraturan ataupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat dengan tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan. Kesetiaan diartikan taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan
- c. Disiplin tanggung jawab, menggunakan dan memelihara peralatan kantor dengan baik dan sanggup untuk menyelesaikan pekerjaan sebaik-aiknya dengan penuh tanggung jawab.

#### **9. Pelaksanaan Sanksi terhadap Pelanggaran Disiplin kerja**

Pelaksanaan sanksi menurut Mangkunegara (2013) terhadap pelanggar disiplin dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten, dan impersonal

##### **a. Pemberian Peringatan**

Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan, pertama, kedua, dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukan. Disamping itu

pula surat peringatan tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian kondite pegawai.

b. Pemberian Sanksi Harus Segera

Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya, agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku diperusahaan. Kelalaian pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada. Disamping itu, memberi peluang pelanggar untuk mengabaikan disiplin perusahaan.

c. Pemberian Sanksi Harus Konsisten

Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan. Ketidak konsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan pegawai merasakan adanya diskriminasi pegawai, ringannya sanksi, dan pengabaian disiplin.

d. Pemberian Sanksi Harus Impresonal

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membedakan pegawai, tua-muda, pria-wanita, tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar pegawai menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua pegawai dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku diperusahaan.

Pentingnya disiplin kerja Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan

cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja, yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, sendagurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keterledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan.

Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lama atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha juga untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

### **C. Aturan Pemerintah Mengenai Disiplin Pegawai Negeri Sipil**

Pegawai negeri sipil (PNS) sebagai abdi negara dan masyarakat perlu mengacu pada peraturan perunddan-undangan yang berlaku akan hal ini. Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan pasal 86 yang mengatakan bahwa dalam menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas PNS wajib mematuhi aturan disiplin PNS, instansi pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PNS serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin, PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin serta Pada tahun 2010, peraturan tentang Disiplin PNS disempurnakan lagi dengan dikeluarkanya peraturan pemerintah (PP) No 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. PP No 53 Tahun 2010 ini diberlakukan pada bulan Juni 2010 hingga saat ini, sehingga segala hal yang berhubungan dengan Disiplin

PNS mengacu pada peraturan tersebut. Jadi, bentuk disiplin PNS adalah yang mengacu pada PP No 53 tahun 2010 yang berisi 17 kewajiban dan 15 larangan, sebagai penyempurnaan atas 26 kewajiban dan 18 larangan pada PP No 30 tahun 2010 adapun 17 kewajiban Pegawai Negeri Sipil

Tabel 2.1  
Sanksi Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Sanksi

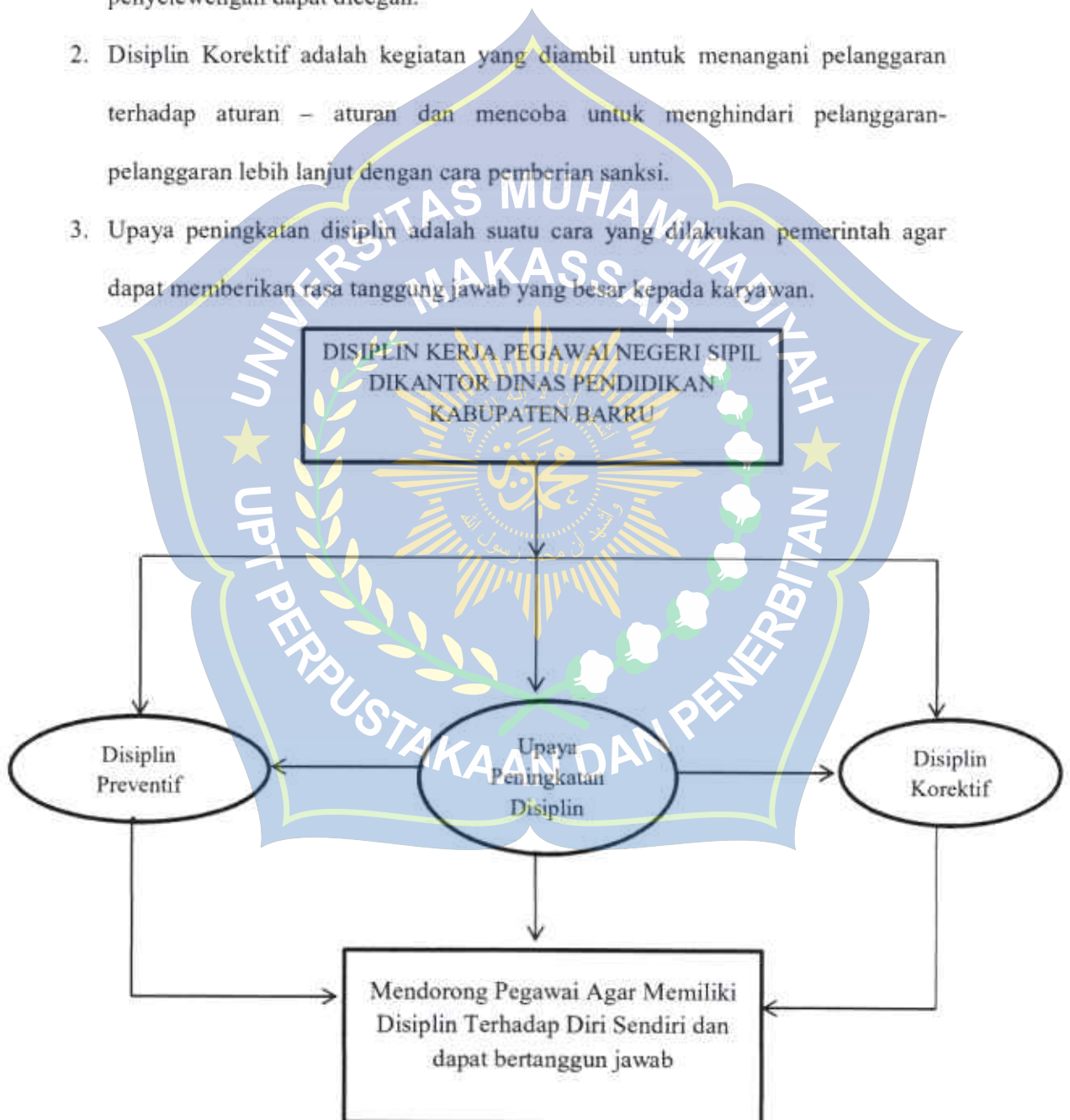
No	Kategori Hukuman	Lama tidak masuk kerja tanpa alasan sah	Jenis sanksi
1	Hukuman Disiplin Ringan	5 hari	Teguran Lisan
		6-10 hari	Teguran Tertulis
		11-15 hari	Pernyataan tidak puas secara tertulis
2	Hukuman Disiplin Sedang	16-20 hari	Penundaan Kenaikan Gaji Berkala
		21-25	Penundaan Kenaikan Jabatan
		26-30 hari	Penundaan Pangkat Setingkat Lebih Rendah Paling Lama 1 Tahun
3	Hukuman Disiplin Berat	31-35 hari	Penurunan Pangkat selama 3 bulan
		36 – 40 hari	Mutasi dalam Rangka Penurunan Jabatansetingkat lebih rendah
		41 -45 hari	Pembebasan dari Jabatan
		>46 hari	Pemberhentian dengan Hormat atau Tidak dengan Hormat

Sumber : PP No 53 Tahun 2010

#### D. KERANGKA PIKIR

Umumnya disiplin kerja dapat terlihat apabila karyawan dapat mematuhi aturan- aturan yang berlaku seperti datang ke kantor teratur tepat waktu dan aturan-aturan lainnya. Adapun indicator – indicator dari disiplin kerja menurut Handoko (2012)

1. Disiplin Preventif yaitu kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.
2. Disiplin Korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan – aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut dengan cara pemberian sanksi.
3. Upaya peningkatan disiplin adalah suatu cara yang dilakukan pemerintah agar dapat memberikan rasa tanggung jawab yang besar kepada karyawan.



Gambar 2.1. Kerangka Pikir

#### D. FOKUS PENELITIAN

Dalam penelitian mengenai Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru, maka peneliti memfokuskan pada aspek Disiplin Pegawai Negeri Sipil saja. Fokus penelitian ini masih bersifat sementara pada disiplin preventif dan korektif dan akan berkembang setelah peneliti dilapangan.

#### E. DESKRIPSI FOKUS

a. Disiplin preventif adalah kegiatan pendisiplinan yang dilakukan agar dapat mendorong pegawai dalam mematuhi berbagai peraturan yang telah dibuat sebelumnya sehingga pegawai dapat melakukan pendisiplinan diri secara langsung jika mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan.

##### 1. Penyedia Perangkat Hukum

Penyediaan perangkat hukum adalah Aturan yang berlaku dalam bentuk aturan-aturan untuk ditaati pegawai dalam bekerja di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru serta sebagai pedoman bagi pegawai dalam bekerja sehingga dapat melakukan disiplin tersendiri dengan melihat aturan yang ditetapkan.

##### 2. Mendisiplinkan diri

Disiplin diri adalah suatu cara untuk melatih diri PNS yang bersangkutan untuk berupaya tepat waktu dalam mengerjakan tugas, tertib dan teratur dalam bekerja, dan selalu merasa bertanggung jawab dalam melakukan tugas di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru

##### 3. Pedoman kerja

Pedoman kerja yaitu suatu standar yang secara tertulis digunakan untuk

mendorong dan menggerakkan pekerja agar melakukan pekerjaannya sehingga tujuan dalam bekerja akan tercapai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru

b. Disiplin korektif adalah tindakan pemberian hukuman kepada pegawai yang melanggar aturan-aturan dapat dilakukan secara lisan maupun tulisan. Pemberian hukuman dilakukan karena terjadinya pelanggaran yang dilakukan secara sadar.

#### 1. Peringatan Lisan

Peringatan lisan merupakan bentuk/sanksi atau peringatan yang diberikan kepada pegawai yang berupa teguran dalam bentuk penyampaian langsung kepada pelanggar guna sebagai suatu usaha perbaikan dalam bentuk pembinaan terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran.

#### 2. Peringatan Tertulis

Peringatan secara tertulis merupakan suatu bentuk peringatan yang diberikan secara tertulis kepada pegawai karena telah melakukan suatu tindakan pelanggaran secara berulang kali. Peringatan tertulis disampaikan oleh atasan yang berwenang disertai dengan nasihat dalam rangka pembinaan.

#### 3. Pemberhentian Sementara

Pemberhentian sementara terhadap PNS merupakan pemberhentian yang mengakibatkan PNS kehilangan untuk sementara waktu statusnya sebagai seorang PNS. Pemberhentian sementara PNS apabila diangkat menjadi pejabat Negara dan melakukan kejahatan tindakan pidana maka akan diberhentikan sementara sebagai PNS.



#### 4. Pemecatan

Pemecatan atau pemberhentian sebagai PNS merupakan pemberhentian yang dapat menyebabkan pegawai yang bersangkutan tidak lagi berkedudukan sebagai pegawai negeri sipil. PNS yang diberhentikan secara tidak hormat akan kehilangan hak-hak kepegawaiannya.

##### c. Upaya peningkatan disiplin

Upaya peningkatan disiplin adalah suatu cara yang dilakukan pemerintah agar dapat memberikan rasa tanggung jawab yang baik kepada para pegawai sehingga dalam melakukan suatu pekerjaan dapat berjalan dengan baik dan tepat sasaran.

Rumuskan subfokus:

##### 1. Memperkuat perilaku yang baik

Memperkuat perilaku yang baik yaitu upaya yang dilakukan dalam bentuk upaya peningkatan disiplin para pegawai dengan mengarahkan pada perilaku yang baik dengan cara selalu menaati peraturan yang telah ditetapkan sebelumnya.

##### 2. Membuat sistem reward (penghargaan)

Membuat sistem reward (penghargaan) yaitu upaya yang dilakukan dalam bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai apresiasi akan sikap yang selalu taat terhadap aturan dan pekerjaannya. Penghargaan dimaksudkan untuk mendorong pegawai selalu menaati peraturan dan berpikir kembali jika ingin melanggar suatu aturan.

3. Memberikan pemahaman tentang konsekuensi pelanggaran aturan

Memberikan pemahaman tentang konsekuensi pelanggaran aturan yaitu pegawai sebelumnya sudah mengetahui sanksi yang akan diberikan seperti yang tertera dalam PP Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, namun perlu adanya tindakan tegas



### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. WAKTU DAN LOKASI PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Barru tepatnya Di Dinas Pendidikan Kabupaten Barru yang beralamat di Jl. A. A. Bau Massepe No. 68. Kelurahan Mangempang, Kecamatan Barru, Kabupaten Barru, Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan pertimbangan keterjangkauan lokasi penelitian dapat dijangkau dengan mudah karna berdekatan dengan lokasi tempat tinggal, sehingga dapat memudahkan dalam pengumpulan data serta focus penelitian sesuai dengan keadaan pegawai yang terjadi khususnya pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru.

##### **B. JENIS DAN TIPE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Karena data yang dihasilkan dalam penelitian ini berupa kata- kata tertulis dan lisan. Penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti para kondisi objek yang alamiah. Penelitian kualitatif menggunakan cara pengumpulan data meliputi wawancara, observasi serta dokumentasi.

Adapun tipe penelitian yang digunakan peneliti adalah fenomenologi yang akan menggali data untuk menemukan makna dari hal-hal mendasar dan esensial dari fenomena, realitas, atau pengalaman yang dialami oleh objek

penelitian. Penelitian fenomenologi dapat dimulai dengan memperhatikan dan menelaah focus fenomena yang hendak diteliti yang melihat berbagai aspek subjektif dari perilaku objek. Penggalan data ini dilakukan dengan melakukan wawancara mendalam kepada objek atau informan dalam penelitian, juga dengan melakukan observasi langsung mengenai bagaimana objek penelitian menginterpretasi pengalaman kepada orang lain.

### C. INFORMAN

Informan Penelitian, peneliti merupakan instrumen kunci yang sama dengan karakteristik penelitian kualitatif. Untuk itu peneliti secara individu akan turun ke lapangan di tengah-tengah masyarakat guna memperoleh data dari informan. Informan diperoleh dari kunjungan lapangan langsung yang dilakukan di lokasi penelitian dimana dipilih secara purposive ini merupakan metode penetapan informan dengan berdasarkan informasi yang akan dibutuhkan, artinya teknik pengambilan informan sumber data dengan pertimbangan tertentu. Informan tersebut ditetapkan dan ditentukan tidak berdasarkan pada jumlah yang dibutuhkan, melainkan berdasarkan pertimbangan fungsi dan peran informasi sesuai fokus masalah pada penelitian

Disini peneliti memilih informan yaitu pegawai negeri sipil yaitu

Tabel 3.1  
Informan

NO	INFORMAN
1	Kepala Dinas Pendidikan Kab. Barru
2	Sekretaris Dinas Pendidikan Kab. Barru
3	Bidang Pembinaan Paud dan Non Formal
4	Bidang Kebudayaan
5	Pegawai yang mendapat sanksi indisipliner

#### D. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

##### a. Observasi

Observasi dilakukan dengan cara melakukan pengamatan pada kantor yang telah ditetapkan sebagai lokasi penelitian dengan cara datang secara langsung dan mengamati keadaan yang sesuai dengan focus penelitian.

Observasi adalah metode pengumpulan data melalui pengamatan langsung atau peninjauan secara cermat dan langsung di lapangan atau lokasi penelitian. Dalam hal ini, peneliti berpedoman kepada desain penelitiannya perlu mengunjungi lokasi penelitian untuk mengamati langsung berbagai hal atau kondisi yang ada di lapangan. Penelitian selalu dimulai dengan observasi dan kembali kepada observasi untuk membuktikan kebenaran masalah yang ada pada penelitian ini.

##### b. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan menentukan topic dan tujuan wawancara diharapkan agar jawaban dan pertanyaan tidak keluar dari focus wawancara. Kemudian menentukan narasumber atau responden dan terakhir mempersiapkan pertanyaan yang akan dibahas.

Mengadakan wawancara dengan informan untuk mendapatkan informasi sebanyak mungkin, dengan menggunakan instrumen berupa pedoman wawancara tidak terstruktur yang telah disiapkan terlebih dahulu, sehingga pertanyaan yang diajukan dapat mencapai sasaran yang dikehendaki.

c. Dokumentasi

Dokumentasi dapat berupa gambar dan tulisan. Dokumentasi merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.

**D. TEKNIK PENGABSAHAN DATA**

Dalam penelitian kualitatif keabsahan data lebih bersifat sejalan seiring dengan proses penelitian itu berlangsung. Keabsahan data kualitatif harus dilakukan sejak awal pengambilan data, display data dan penarikan kesimpulan atau verifikasi.

Adapun untuk pengujian keabsahan data, penelitian ini menggunakan dua cara yaitu:

a. Triangulasi

1. Triangulasi sumber

Meggali kebenaran informasi melalui berbagai metode dan sumber perolehan data. Misalnya, selain melalui wawancara dan observasi bisa menggunakan observasi terikat, dokumen tertulis, arsip, dokumen sejarah, catatan atau tulisan pribadi dan gambar atau foto.

2. Triangulasi antar peneliti

Dilakukan dengan cara menggunakan lebih dari satu orang dalam pengumpulan dan analisis data. Teknik ini untuk memperkaya pengetahuan mengenai informasi yang digali dari subjek penelitian

3. Triangulasi metode

Dilakukan dengan cara membandingkan informasi atau data dengan cara

yang berbeda. Dalam penelitian kualitatif menggunakan metode wawancara, observasi, dan survey. Metode wawancara dan observasi atau pengamatan dilakukan untuk mengecek kebenarannya. Selain itu dapat menggunakan informan yang berbeda untuk mengecek kebenaran informasi tersebut. Triangulasi suber digunakan saat data atau informasi yang diperoleh dari informan diragukan kebenarannya.

#### 4. Triangulasi Teori

Hasil akhir penelitian berupa rumusan informasi, sebuah rumusan informasi selanjutnya dibandingkan dengan perspektif teori yang relevan untuk menghindari bias individual peneliti atas temuan atau kesimpulan yang dihasilkan. Selain itu, triangulasi teori dapat meningkatkan kedalaman pemahaman asalkan peneliti mampu menggali pengetahuan teoritik secara mendalam atas hasil analisis data yang telah diperoleh.

##### b. Mengadakan Membercheck

Membercheck adalah proses mengecek data yang diperoleh peneliti kepada pemberi data. Tujuan membercheck adalah untuk mengetahui seberapa jauh data yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan oleh pemberi data. Apabila data yang ditemukan disepakati oleh para pemberi data, itu artinya data tersebut valid sehingga semakin kredibel/dipercaya, tetapi apabila data yang ditemukan peneliti dengan berbagai penafsirannya tidak di sepakati oleh pemberi data, maka peneliti perlu melakukan diskusi dengan pemberi data dan apabila perbedaannya tajam, maka peneliti harus mengubah temuannya dan harus menyesuaikan dengan apa yang diberikan oleh pemberi data. Jadi, tujuan membercheck adalah agar

informasi yang diperoleh dan akan digunakan dalam penulisan laporan sesuai dengan apa yang di maksud sumber data atau informan.

## E. TEKNIK ANALISIS DATA

Analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai dilapangan.

### a. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Mereduksi data dengan cara merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, serta dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya apabila diperlukan.

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan, perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data "kasar" yang muncul dari catatan-catatan tertulis dilapangan. Sebagaimana diketahui, reduksi data, berlangsung secara terus menerus selama proyek yang berorientasi kualitatif berlangsung. Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa sehingga kesimpulan-kesimpulan finalnya dapat ditarik dan diverifikasi.

### b. Penyajian Data (*Data Display*)

penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antarkategori dan sejenisnya, hal paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.



Dengan adanya penyajian data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, dan merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.

Alur penting yang kedua dari kegiatan analisis adalah penyajian data. Penyajian data paling sering digunakan pada data kualitatif pada masa yang lalu adalah bentuk teks naratif. Penyajian-penyajian yang dapat meliputi berbagai jenis matriks, grafik, jaringan dan bagan. Semua dirancang guna menggabungkan informasi yang tersusun dalam suatu bentuk yang padu. Dalam penelitian ini, peneliti menyajikan data dalam bentuk teks naratif untuk memudahkan memahami apa yang terjadi dan kemudian merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami.

c. Penarikan Kesimpulan / Verifikasi (*Conclusions drawing / verification*)

Kegiatan analisis ketiga yang penting adalah menarik kesimpulan dan verifikasi, yaitu menyimpulkan dari temuan-temuan penelitian untuk dijadikan suatu kesimpulan penelitian. Kesimpulan awal yang dikemukakan bersifat sementara, kemudian akan berubah bila ditemukan temuan-temuan atau bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data selanjutnya.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

Gambaran umum lokasi penelitian meliputi gambaran umum Dinas Pendidikan Kabupaten Barru. Gambaran umum Dinas Pendidikan Kabupaten Barru terdiri dari kedudukan, tugas dan fungsi kepegawaian dari Dinas Pendidikan Kabupaten Barru.

##### 1. Dinas Pendidikan Kabupaten Barru

Dinas pendidikan untuk wilayah kabupaten barru, Sulawesi selatan merupakan instansi pemerintah yang bertanggung jawab tentang semua hal yang berkaitan dengan pendidikan di wilayahnya. Berlokasi di Jl. Sultan Hasanuddin, Mangempang, Keca. Barru, Kabupaten Barru, Sulawesi Selatan. Bertugas melaksanakan urusan pemerintah kabupaten barru bidang pendidikan berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan, serta melaksanakan tugas-tugas lain berkaitan dengan pendidikan yang diberikan oleh walikota/bupati sesuai dengan bidang tugasnya.

Melalui kantor dinas pendidikan ini, pemerintah daerah bidang pendidikan melakukan tugasnya pada wilayah kerjanya. Tugas tersebut mencakup pembantuan pendidikan, pengawasan, penyusunan program pendidikan daerahnya, menyusun strategi, perumusan kebijakan pendidikan, hingga memberikan layanan umum dalam hal pendidikan. Dinas pendidikan ini juga menjadi Pembina dan pemberi izin sekolah dari taman kanak-kanak, sekolah

dasar, sekolah menengah pertama, sekolah menengah atas, hingga lembaga bimbel.

Sumber daya manusia yang ada pada Dinas Pendidikan Kabupaten Barru terdiri tenaga administrasi/non teknis pendidikan dan tenaga fungsional/teknis pendidikan.

Aparat yang bertugas di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Barru berjumlah 95 orang dengan PNS berjumlah 79 orang dan 16 orang non PNS. Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pendidikan yang berjumlah 79 orang pada umumnya didominasi oleh PNS yang berpendidikan S2 sebanyak 38 orang atau 48.10%, jenjang pendidikan S1 juga sebanyak 26 orang atau sebesar 32.91%, sedangkan yang paling sedikit adalah PNS yang berpendidikan SMA yaitu sebanyak 14 orang atau hanya sebesar 17,72%. hal ini berarti bahwa sebagian besar pegawai ditunjang oleh tingkat pendidikan yang memadai dalam memberikan pelayanan sesuai tugas pokok dan fungsinya.

#### 1) Visi dan Misi Dinas Pendidikan Kabupaten Barru

Perumusan Visi Pemerintah Kabupaten Barru menggambarkan apa yang ingin dicapai, berorientasi pada masa depan, mempunyai arah dan focus strategi yang jelas, mampu menumbuhkan komitmen seluruh jajaran dan mampu menjamin kesinambungan kepemimpinan organisasi.

Dengan mempertimbangkan kondisi daerah, permasalahan pembangunan, tantangan yang dihadapi serta isu-isu strategis dan mengacu pada visi yang telah disampaikan oleh bupati/wakil bupati hasil pemilihan kepala daerah tahun 2015 maka visi kabupaten barru tahun 2016-2021 adalah:

*"terwujudnya kabupaten baru lebih maju, sejahtera, taat asas dan bermartabat yang bernafaskan keagamaan"*

Visi ini menjadi arah perjalanan pembangunan kabupaten baru selama tahun 2016-2021 dengan penjelasan makna visi sebagai berikut:

- a) Lebih maju mengandung arti : peningkatan berbagai indicator pembangunan akan lebih baik seperti : pertumbuhan ekonomi, indeks pembangunan manusia (IPM) , pendapatan perkapita, angka harapan hidup, kehidupan beragama dan berbagai indicator social, ekonomi dan politik lainnya.
- b) Sejahtera mengandung arti : pembangunan kabupaten baru dilakukan untuk memberikan kemakmuran serta meningkatkan kesejahteraan seluruh masyarakat baru.
- c) Taat asas mengandung arti : pembangunan kabupaten baru yang dilakukan mengacu pada ketentuan agama, hukum dan normal budaya/ adat istiadat serta kearifan lokal.
- d) Bermartabat mengandung arti: bahwa pembangunan dikabupaten baru dilakukan dengan berlandaskan pada semangat menuju daya saing dan kemandirian daerah dengan mengutamakan harkat kemanusiaan dan harga diri.
- e) Bernafaskan keagamaan mengandung arti : seluruh aktivitas dilaksanakan oleh pemerintah dan/ atau masyarakat didasarkan pada nilai-nilai keagamaan baik proses maupun hasil kegiatan.

Rumusan visi disusun dengan memperhatikan faktor-faktor lingkungan strategis, baik eksternal dan internal yang mempengaruhi serta kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangan yang ada dalam pembangunan daerah. Misi

disusun untuk memperjelas jalan atau langkah yang akan dilakukan dalam rangka mencapai perwujudan visi.

Adapun keterkaitan visi dan misi daerah kabupaten barru bisa dilihat pada table dibawah ini :

Tabel 4.1  
Keterkaitan Visi dan Misi Daerah Kabupaten Barru

VISI	Pokok VISI	MISI
	Lebih Maju	Meningkatkan kecerdasan dan profesionalisme SDM
	Sejahtera	Mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya pembangunan untuk kesejahteraan masyarakat
	Taat Asas	Menciptakan lingkungan yang kondusif
	Bermartabat	Mengembangkan interkoneksi sinergi antar wilayah di tingkat nasional, regional dan internasional
	Bernafaskan Keagamaan	Mewujudkan tata pemerintahan yang baik (good governance)

Sumber : Dinas Pendidikan Kab.Barru

Tujuan pemerintah daerah kabupaten barru periode 2016-2021 pada sector pendidikan yang tertuang dalam renstra dinas pendidikan adalah berpijak pada rumusan visi dan misi yang sudah ditetapkan, juga berdasarkan pada hasil pengkajian pada isu-isu dan analisis lingkungan strategis. Rumusan tentang tujuan dan sasaran strategis adalah untuk menggambarkan ukuran terlaksananya misi dan

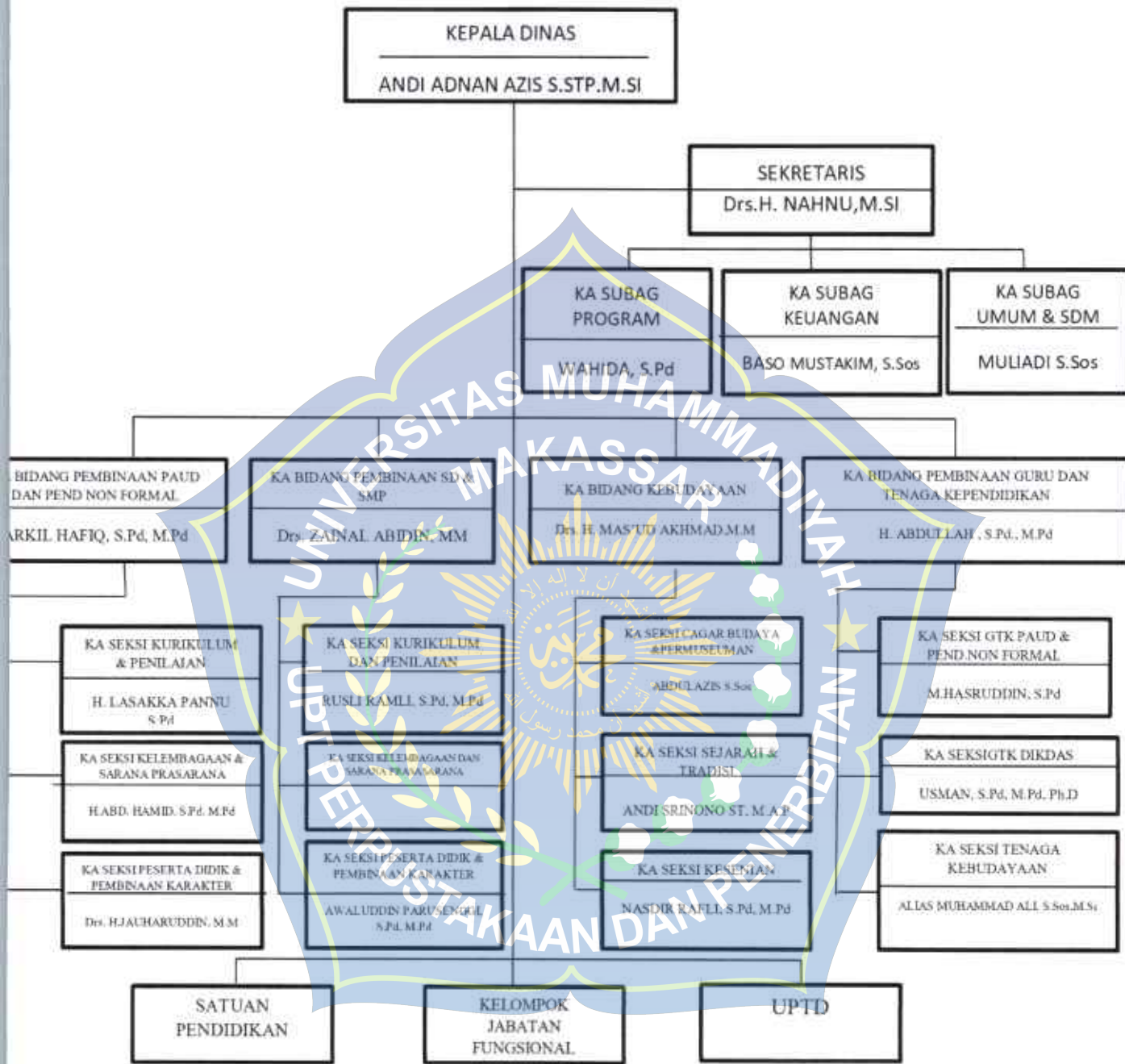
tercapainya visi. Tujuan strategis dinas pendidikan kabupaten barru tahun 2016-2021 adalah peningkatan kualitas pendidikan yang merata dan terjangkau. Tujuan strategis ini merupakan penjabaran dan mendukung misi 2 kabupaten barru 2016-2021 “meningkatkan kecerdasan dan profesionalisme SDM”. Serta dalam arah kebijakan kabupaten barru dalam RPJM 2016-2021. Tujuan strategis ini menegaskan focus peningkatan kualitas pelayanan pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar dan menengah dengan cakupan peningkatan kemampuan peserta didik, kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, pemenuhan sarana dan prasarana, penjaminan mutu kurikulum, serta keterlibatan stakeholder pendidikan dengan pemerintah sebagai fasilitator, serta peningkatan akuntabilitas pelaksanaan fungsi manajerial pada institusi kependidikan guna pencapaian sekaligus penjaminan kepastian mendapatkan pendidikan khususnya masyarakat kurang mampu.

## 2) Struktur Organisasi

Susunan organisasi dinas pendidikan sesuai dengan peraturan bupati nomor 51 tahun 2016 tentang susunan organisasi, kedudukan, tugas dan fungsi serta tata kerja dinas pendidikan kabupaten barru, dinas pendidikan kabupaten barru terdiri dari :

- a. Kepala Dinas
- b. Secretariat, terdiri dari:
  - a) Sub Bagian Program
  - b) Sub Bagian Keuangan
  - c) Sub Bagian Umum dan Sumber Daya Manusia

- c. Bidang Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Non-Formal terdiri dari:
- a) Seksi-seksi Kurikulum dan Penilaian
  - b) Seksi-seksi Kelembagaan dan Sarana Prasarana
  - c) Peserta Didik dan Pembangunan Karakter
- d. Bidang Pembinaan Sekolah Dasar (SD) dan Sekolah Menengah Pertama (SMP) terdiri dari
- a) Seksi-seksi Kurikulum dan Penilaian
  - b) Seksi Kelembagaan dan Sarana Prasarana
  - c) Peserta Didik dan Pembangunan Karakter
- e. Bidang kebudayaan, terdiri dari
- a) Seksi Kesenian
  - b) Seksi Cakar Budaya dan Permuseuman
  - c) Seksi Sejarah dan Tradisi
- f. Bidang pembinaan guru dan tenaga pendidikan (OTK) terdiri dari
- a) Seksi Guru dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Non Formal
  - b) Seksi Guru dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Dasar
  - c) Seksi Tenaga Kebudayaan
- g. Unit Pelaksana Teknis (UPT)
- h. Kelompok jabatan Fungsional



Gambar 4.2 Struktur Organisasi



Berdasarkan peraturan Bupati Barru nomor 51 tahun 2016 tentang susunan organisasi, kedudukan, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Pendidikan Kabupaten Barru dimana ditetapkan tugas pokok Dinas Pendidikan Kabupaten Barru adalah melakukan urusan pemerintah kabupaten berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan dalam bidang urusan pendidikan. Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi tersebut, secara struktur organisasi dinas pendidikan kabupaten barru dipimpin oleh seorang kepala dinas yang dibantu oleh beberapa bidang

## **B. HASIL PENELITIAN**

Kedisiplinan kata kunci dari keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Disiplin kerja selalu ditegakkan dalam suatu instansi pemerintah karena tanpa adanya dukungan disiplin kerja bagi pegawai sulit untuk menerapkan visi dan misinya. Disiplin kerja yang baik dapat mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan. Itulah ada yang disebut disiplin preventif dan disiplin korektif sebagai upaya agar karyawan dapat mematuhi aturan-aturan yang berlaku dalam organisasi sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Untuk mengetahui lebih jelas mengenai disiplin preventif dan disiplin korektif yang terjadi di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru maka dilakukan penelitian sebagai berikut:

## 1. Disiplin Preventif

Diketahui bahwa disiplin preventif merupakan kegiatan yang dilakukan agar dapat mendorong pegawai dalam mematuhi berbagai peraturan yang telah dibuat sebelumnya sehingga pegawai dapat melakukan pendisiplinan diri secara langsung jika mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan.

### a. Penyediaan Perangkat Hukum

Penyediaan perangkat hukum dalam bentuk aturan untuk ditaati pegawai dalam bekerja dan sebagai pedoman dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga pegawai dapat melakukan pendisiplinan diri secara langsung jika mematuhi aturan yang telah ditetapkan.

#### 1) Aturan Tentang Disiplin Kerja PNS

Dalam Pendisiplinan Preventif terdapat aturan yang tetap berlaku sebagai penyediaan perangkat hukum dalam bentuk aturan untuk ditaati pegawai dalam bekerja dan sebagai pedoman dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga pegawai dapat melakukan pendisiplinan diri secara langsung jika mematuhi aturan yang telah ditetapkan. Maka dari itu dilakukan wawancara dengan bapak AAA mengenai aturan pendisiplinan yang berlaku sebagai berikut:

“Saya selaku Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Barru melihat kedisiplinan hal yang selalu diterapkan dalam melakukan segala pekerjaan untuk lebih tercapainya keberhasilan dalam mencapai tujuan. Tentu di kantor ini juga selalu menerapkan disiplin preventif dan disiplin korektif untuk mengatur karyawan. Aturan dan saksi yang digunakan dalam disiplin preventif maupun korektif tetap sesuai dengan yang ada dalam Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan pasal 86 Nomor 53 Tahun 2010 yang telah mengatur mengenai disiplin pegawai negeri sipil”.(wawancara dengan Bapak AAA, 13/10/2020)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dapat dijelaskan bahwa pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru jelas menerapkan yang namanya Disiplin Preventif kepada para karyawan dengan mendisiplinkan dirinya dengan melihat aturan yang diberlakukan yang sesuai dengan aturan yang ada pada Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, serta PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS ,yang mana di dalam Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan pasal 86 yang mengatakan bahwa dalam menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas PNS wajib mematuhi aturan disiplin PNS, instansi pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PNS serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin, serta PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS dijelaskan pada pasal 3 setiap PNS wajib Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan, Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab, Mengutamakan kepentingan Negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan, Bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan Negara, Masuk kerja dan meaatii ketentuan jam kerja, Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan, Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat. Setiap pegawai wajib untuk mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan berdasarkan Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin

sesuai PP No 53 Pasal 3 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS. Selain aturan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemerintah, Dikantor Dinas Pendidikan Kab Barru memiliki prinsip-prinsip dalam melakukan pekerjaan untuk menjaga agar pegawai dapat mematuhi aturan-aturan yang berlaku serta pimpinan di Dinas Pendidikan Kab Barru memiliki tindakan lain dalam menangani pendisiplinan pegawai

“Dalam proses pendisiplinan pegawai selain mengikuti aturan yang berlaku kita juga disini melakukan pendekatan-pendekatan seperti pendekatan humanisme kepada mereka /ASN mengenai pemberian semangat dalam bekerja sehingga pegawai merasa untuk selalu bekerja dengan baik sehingga bentuk pelanggaran akan lebih sedikit” (wawancara dengan bapak AAA, 13/10/2020)

Berdasarkan hasil wawancara diatas bahwa pada Kantor Dinas Pendidikan Kab Barru menerapkan pendekatan humanisme terlebih dahulu kepada bawahannya untuk selalu memberikan semangat dalam bekerja sehingga pegawai akan lebih teratur dalam proses pendisiplinan dirinya. pendekatan humanisme sendiri lebih melihat pada sisi perkembangan kepribadian pegawai dengan melihat bagaimana untuk selalu melakukan hal-hal yang positif sehingga dalam bekerja akan berjalan dengan baik. Dijelaskan juga dalam penerapan aturan hukum “Dalam penerapan aturan disini pegawai saya rasa sudah dapat dianggap baik dalam mematuhi segala aturan yang ada dibuktikan dengan masih sangat kurangnya pelanggaran yang dilakukan. Jika pun terdapat pelanggaran yang sering terjadi bisa dikatakan pelanggaran ringan”. (bapak AAA, 13/10/2020)

Berdasarkan hasil wawancara dijelaskan bahwa dalam penerapan aturan-aturan di Dinas Pendidikan Kabupaten Barru sudah berjalan dengan baik dan pegawai dianggap telah mematuhi aturan-aturan yang ada. Bentuk pelanggaran di

Kantor Dinas Pendidikan Kab Barru dapat dikatakan sangat kecil karena rata-rata bentuk pelanggaran yang ada seperti jam datang kerja yang masih ada yang tidak sesuai dengan aturan

## 2) Perbut mengenai kode etik PNS

Selain terdapat aturan Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara serta PP No 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, Dinas Pendidikan Kabupaten Barru memiliki Peraturan Bupati Barru Nomor 37 Tahun 2018 tentang Kode Etik Pegawai Negeri Sipil Lingkup Pemerintah Kabupaten Barru seperti yang dijelaskan oleh bapak AAA dibawah ini

“Dalam proses pendisiplinan pegawai kami di Dinas Pendidikan Kab.Barru ini juga memiliki kode etik yang wajib ditaati oleh pegawai negeri sipil. Kode Etik tersebut telah diatur dalam Perbup Nomor 37 Tahun 2018 tentang Kode Etik Pegawai Negeri Sipil Lingkup Pemerintah Kabupaten Barru yang didalamnya telah dijelaskan mengenai segala hal yang harus dijunjung tinggi oleh setiap Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Barru.” (Bapak AAA, 13/10/2020)

Berdasarkan hasil wawancara di atas dijelaskan bahwa terdapat Peraturan Bupati Barru Nomor 37 Tahun 2018 tentang Kode Etik Pegawai Negeri Sipil Lingkup Pemerintah Kabupaten Barru. Kode Etik PNS memiliki tujuan untuk menjaga martabat,kehormatan dan citra Pegawai Negeri Sipil dan Pemerintah Daerah serta memacu kinerja Pegawai Negeri Sipil juga dapat menjaga keharmonisan hubungan dalam lingkungan kerja PNS, Keluarga dan Masyarakat. Harapan atas adanya peraturan yang mengatur segala macam sikap dan tingka laku PNS dijelaskan oleh bapak AAA dibawah ini

“Dengan adanya peraturan- peraturan yang ada diharapkan kepada seluruh pegawai untuk tetap menjaga agar selalu melakukan pendisiplinan diri sehingga pegawai dapat bertanggung jawab dengan baik terhadap pekerjaannya serta dapat mejadi contoh yang baik bagi

pegawai lain sehingga dapat terciptanya keharmonisan di lingkup pemerintahan Dinas Pendidikan Kabupaten Barru.” (Bapak AAA, 13/10/2020)

Berdasarkan hasil wawancara di atas dijelaskan bahwa dengan adanya

Peraturan Pemerintah maupun Peraturan Bupati Barru di harapkan untuk selalu menjaga kedisiplinan diri sendiri sehingga kesadaran serta tanggung jawab pegawai dapat berjalan dengan baik dan dapat menciptakan lingkungan yang harmonis khususnya di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Barru.

#### b. Mendisiplinkan Diri

Mendisiplinkan diri merupakan proses pendisiplinan yang timbul dari pribadi pegawai yang menyangkut sikap dan perilaku. Mendisiplinkan diri salah satu cara melatih diri PNS untuk berupaya tepat waktu dalam mengerjakan segala tugas dengan tertib dan teratur dalam bekerja.

##### 1) Meningkatkan Kesadaran Pegawai Taat Pada Aturan

Disiplin diri adalah suatu cara melatih diri PNS untuk berupaya tepat waktu dalam mengerjakan tugas dengan tertib dan teratur dalam bekerja, selalu merasa bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas terkhusus di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten barru. Dengan adanya disiplin preventif dimaksudkan untuk membuat pegawai dapat bekerja dengan baik sehingga tujuan dari adanya disiplin preventif dapat tercapai. Seperti yang dikatakan oleh bapak AH mengenai tujuan dari adanya disiplin preventif

“Yang dikatakan disiplin preventif itu upaya yang dilakukan terkhususnya oleh pimpinan untuk menggerakkan pegawai agar mengikuti dan mematuhi aturan-aturan atau pedoman-pedoman dalam pekerjaannya. Dengan adanyan disiplin preventif ini dimaksudkan dengan tujuan agar dapat mendorong pegawai agar dapat memiliki disiplin diri, dengan cara ini pegawai dapat menegakkan disiplin

dirinya tanpa harus melibatkan pimpinan untuk memaksanya. Namun jika pegawai tidak dapat mendisiplinkan dirinya maka tentu harus diberikan sanksi sesuai dengan aturan yang telah ditentukan oleh pemerintah”.(wawancara AH 06/10/2020)

Berdasarkan hasil wawancara di atas bahwa pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru mempunyai tujuan untuk mendisiplinkan pegawai melalui kesadaran diri dari pegawai tersebut. Kesuksesan pendisiplinan preventif terletak pada disiplin pribadi para pegawai. Bapak AAA selaku Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Barru juga mengatakan bahwa:

“Kami selaku aparatur negara dalam menjalankan roda pemerintah dituntut untuk selalu melaksanakan tugas, pokok dan fungsinya serta menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan bangsa dan negara. Agar menjadi pegawai yang handal, profesional, dan bermoral, dengan adanya peraturan yang mengatur sangat diharapkan itu dapat menjadi pedoman dalam menegakkan disiplin diri para pegawai sehingga dapat menjamin terjaganya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong PNS untuk lebih produktif”. (wawancara Bapak AAA, 13/10/2020)

Berdasarkan hasil wawancara di atas bahwa Bapak AAA memiliki harapan besar kepada pegawainya terhusus pegawai PNS untuk selalu mematuhi aturan yang telah ditetapkan. Menjadikan peraturan tersebut sebagai pedoman dalam melakukan disiplin diri dalam bekerja menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong PNS untuk lebih produktif. Adanya harapan kepada pegawai untuk tetap melaksanakan disiplin diri dengan baik dengan mengikuti aturan.

Dalam pendisiplinan diri PNS di Dinas Pendidikan Kabupaten Barru dikatakan sudah mampu menjalankan sebagian besar kewajiban seperti yang dikatakan lagi oleh bapak AAA dibawah ini:

"Dalam melakukan aktifitas pelaksanaan pekerjaan umumnya pegawai disini baik PNS maupun Non PNS sudah memahami dan mampu melaksanakan pekerjaannya sendiri sesuai dengan tupoksinya serta mempunyai tujuan dalam bekerja karenanya untuk mencapai sebuah organisasi atau instansi yang baik maka dibutuhkan pegawai yang berdisiplin dalam melakukan pekerjaannya" (wawancara dengan Bapak AAA, 13/10/2020)

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat dijelaskan bahwa didalam bekerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru sudah mampu untuk menerapkan disiplin dirinya masing-masing dalam hal melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga tujuan yang diinginkan akan tercapai sesuai dengan hasil yang maksimal dan menjadi dasar suatu keberhasilan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti dilihat dari cara mengukur disiplin pegawai bahwa pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru tingkat disiplin kerjanya sudah dapat dikatakan baik jika pun ada yang melakukan pelanggaran disiplin dirinya kebanyakan mengenai jam masuk kerja "Yang namanyakan pegawai cuman keterlambatannya saja, jadi semisalnya dianjurkan masuk 7:30 biasa ada yang masuk jam 08:00 karna sesuatu hal, Kalau yang rata-rata pulang jam 16:00 sesuai aturan.".(bapak MA,13/10/2020)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak MA bahwa di Kantor Dinas Pendidikan Kab.Barru tingkat pelanggaran yang terjadi hanya mengenai keterlambatan datang kekantor ini termaksud pelanggaran ringan dan sanksi yang diberikan biasanya berupa teguran secara lisan atau teguran secara tertulis.



Berdasarkan hasil dari penelitian juga dibuktikan bahwa memang sebagian besar pegawai banyak yang ketika datang ke kantor tidak tepat waktu karena sesuatu hal. Ada pula yang tidak berada di kantor pada jam kantor namun itu karena ada pekerjaan diluar kantor. Pelanggaran dapat terjadi karena beberapa faktor.

## 2) Meningkatkan Rasa Memiliki Organisasi

Agar disiplin diri tersebut semakin kokoh, paling tidak ada 3 hal yang perlu mendapatkan perhatian seperti yang dijelaskan bahwa "ada 3 hal yang perlu mendapatkan perhatian terhadap pegawai, mendorong mengetahui sendiri cara disiplin dirinaya, Pimpinan yang bertanggung jawab menciptakan iklim organisasi (wawancara AH 06/10/2020)

manajemen terhadap pegawai yaitu Mendorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang merupakan miliknya. Memberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Mendorong untuk menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi, Pimpinan bertanggung jawab menciptakan iklim organisasi dalam rangka pendisiplinan preventif.

Ketiga hal yang perlu diperhatikan oleh manajemen terhadap pegawai yang telah dijelaskan di atas dapat menjadi acuan dalam proses dukungan terhadap pegawai sehingga dapat melakukan pendisiplinan diri secara baik tentunya.

Berdasarkan hasil wawancara dan didukung dengan hasil dari penelitian mengenai disiplin diri pegawai disimpulkan bahwa tingkat disiplin diri pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru sudah dapat dikatakan berjalan dengan baik. Dibuktikan dengan masih kurangnya pelanggaran yang dilakukan oleh PNS maupun Non PNS dikantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru.

c. Pedoman Kerja

Pedoman kerja yaitu standar yang digunakan untuk mendorong dan menggerakkan pekerja agar melakukan pekerjaannya sehingga tujuan dalam bekerja akan tercapai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru. Dalam bekerja dan mendisiplinkan pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru harus memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam bekerja yang telah diatur dalam Perbup Barru Nomor 25 Tahun 2010 tentang Standar Operasional Prosedur Penanganan Pengaduan Penyelenggaraan Pelayanan Public Lingkup Pemerintah Kabupaten Barru yang bertujuan sebagai pedoman atau acuan untuk melaksanakan tugas pekerjaan sesuai sesuai dengan tugas pokok dan fungsi pengelolaan penanganan pengaduan. Hal tersebut dijelaskan oleh bapak AH selaku dibawah ini:

“Terkait disiplin pegawai disini sudah baik sekali karna kita disini disiplinnya sudah mengikuti ketentuan SOP dalam bekerja seperti Masukkerja jam 7: 30 ,kemudian istirahat 12:00 pulang jam 16:00. Jadi mereka itu disiplin, disiplin waktu, disiplin kerja, disiplin berpakaian, disiplin aturan dan sebagainya.Standar Operasional Prosedur dilingkup pemerintah Kab barru juga telah diatur dalam Perbup Nomor 25 Tahun 2010 tentang Standar Operasional Prosedur pelayanan publik”.(wawancara dengan Bapak AH, 06/10/2020)

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak AH dijelaskan bahwa dalam proses pendisiplinan pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Kab.Barru telah mengikuti SOP yang telah diatur dalam pedoman kerja yang didalamnya dijelaskan jam masuk, jam istirahat serta jam pulang kerja. Serta aturan dalam berpakaian, aturan dalam bekerja dan sebagainya. Selain terdapat SOP disiplin kerja didalamnya juga terdapat penjelasan mengenai prosedur-prosedur dalam pelayanan publik. Terdapat juga prinsip-prinsip dalam melakukan pekerjaan guna menjaga agar pegawai dapat mematuhi aturan-aturan yang berlaku dan melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga dalam mendisiplin diri juga dapat berjalan dengan baik seperti yang dijelaskan oleh bapak AH dibawah ini:

“Ada beberapa prinsip-prinsip disiplin kerja preventif yang ada disini sebagai acuan bagi pegawai untuk tetap menjaga dalam mendisiplinkan dirinya sendiri dalam bekerja seperti hadir ditempat kerja tepat waktu, berpakaian rapi sesuai aturan yang telah ditentukan, selama kerja tidak pernah absen dengan alasan yang tidak dapat diterima, menyelesaikan pekerjaan selalu tepat waktu dan lain-lain. Sebenarnya prinsip-prinsip disiplin kerja yang diterapkan disini hampir sama dengan yang diberlakukan dikantor pemerintah lainnya”.(wawancara dengan Bapak AH, 06/10/2020)

Berdasarkan hasil wawancara dijelaskan bahwa pegawai dikantor Dinas Pendidikan Kab.Barru memiliki prinsip-prinsip dalam melakukan pekerjaan, sehingga tingkat disiplin preventif dapat berjalan dengan baik. Adanya prinsip kerja yang diterapkan di Kantor Dinas Pendidikan Kab. Barru dapat membuat pegawai memiliki acuan untuk tetap selalu mematuhi aturan-aturan dalam bekerja dan mengurangi pelanggaran dalam bekerja, sehingga tujuan dari adanya disiplin preventif akan tercapai. Selain terdapat prinsip2 dalam bekerja maka PNS tentu

wajib mengetahui macam-macam Disiplin yang ada di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru ini yang dijelaskan oleh oleh bapak MA dibawah ini:

“Macam-macam disiplin yang ada disini,yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.disiplin yang melekat pada ASN yaitu disiplin waktu,disiplin melaksanakan tugas,disiplin berpakaian . dan itu semua memiliki target-target yang harus dicapai jadi fungsinya disiplin disini sebagai pengatur bagaimana orang selaku ASN bisa tau dan mengingat tugasnya sesuai dengan apa yang telah diberikan dan waktu penyelesaiannya juga harus tepat. (wawancara dengan bapak MA, 13/10/2020)

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak MA selaku sekretaris pengganti dan KA Bidang Kebudayaan, macam-macam disiplin yang terdapat di Dinas Pendidikan Kabupaten Barru ada Disiplin Preventif dan Korektif. Disiplin PNS dilihat secara langsung melalui bagaimana pegawai dapat menerapkan disiplin jam kerja yang baik guna untuk lebih mengoptimalkan diri dalam bekerja dan tentu pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru telah cukup baik dalam menerapkan disiplin jam kerjanya. Tidak hanya disiplin waktu namun dalam bekerja dan dalam berpakaian pada saat di kantor telah memenuhi aturan yang telah ditentukan.

Macam-macam disiplin yang terdapat dikantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru merupakan upaya-upaya yang dilakukan dalam meningkatkan Disiplin PNS. Dalam upaya pendisiplinan preventif, Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Barru berupaya agar pegawai mengetahui dan memahami standar atau semua pedoman serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Apabila pegawai tidak mengetahui standar yang diharapkan, perilaku mereka cenderung tidak menentu atau salah arah maka pegawai berhak diberikan sanksi sesuai dengan

peraturan yang telah ditentukan sebelumnya. untuk melihat pegawai dalam pendisiplinan diri dapat dilihat dari tindakan-tindakan sehari-harinya dikantor. seperti wawancara dengan Kepala Dinas Pendidikan Kab. Barru cara mengukur disiplin pegawai:

“Untuk mengukur disiplin kerja pegawai disini dapat dilihat dari berbagai aspek misalnya datang kantor tepat waktu, berpakaian sesuai dengan aturan yang ditentukan, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dll. Apabila itu semua sudah dilaksanakan dengan baik maka dapat dikatakan bahwa pegawai tersebut telah melakukan disiplin dirinya dengan baik. Adapun indikator dalam pengukuran disiplin kinerja itu sudah dijelaskan dalam LKIP 2019”. (wawancara dengan Bapak AAA, 13/10/2020)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak AAA selaku Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Barru dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja karyawan dapat diukur dari Pegawai datang ke kantor tepat waktu dan teratur dengan dibuktikan dengan melihat pengabsenan kantor. maka disiplin kerja dapat dikatakan baik. Berpakaian rapih ditempat kerja, berpakaian rapi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai, karna dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi. apabila karyawan berpakaian sesuai aturan maka disiplin dirinya dapat dikatakan baik. Menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Mengikuti cara kerja yang ditentukan maka dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik juga menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap terhadap organisasi

Berdasarkan penelitian dan penjelasan yang diberikan oleh narasumber di atas bahwa Pegawai dikantor dinas pendidikan Kab. Barru datang ke kantor tepat waktu dan teratur khususnya PNS yang telah mengikuti aturan yang ditetapkan

dengan datang ke kantor tepat waktu dibuktikan dengan pengabsenan yang dilakukan. Namun saat ini dimasa pandemi virus covid19 pengabsenan dilakukan secara tertulis dan sebelum pandemi pengabsenan dilakukan menggunakan ceklok. ASN selama hari kerja sudah menggunakan pakaian sesuai dengan aturan serta dalam melayani ataupun dalam menyelesaikan pekerjaan dikatakan cepat dan baik

Dalam laporan kinerja instansi pemerintah 2019 Dinas Pendidikan Kab.Barru, disiplin kerja PNS di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru terdapat 3 aspek untuk mengukur tingkat kedisiplinan pegawai dan dapat dikatakan PNS yang terdapat di Kantor dinas Pendidikan Kab.Barru telah menjalankan ketiga aspek tersebut secara baik. Adapun Indikator kinerja yang digunakan dalam pelaksanaan pengukuran kinerja disiplin kegiatan Dinas pendidikan Kabupaten Barru Tahun 2019 yaitu Indikator masukan (input) merupakan sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran, Indikator keluaran (output) merupakan sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari sesuatu kegiatan yang dapat berupa fisik an /atau non fisik, Indikator hasil (outcome) merupakan segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya output kegiatan pada jangka menengah (efek langsung).

Berdasarkan hasil dari penelitian dilihat dari cara mengukur disiplin kerja karyawan dikatakan bahwa pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru tingkat disiplin kerjanya sudah baik dengan diikuti dari berbagai ukuran dalam pendisiplinan pegawai yang telah dijelaskan diatas.

## 2. Disiplin Korektif

Suatu tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan disebut Disiplin Korektif. Tindakan ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan dimasa yang akan datang akan sesuai dengan standar. Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru juga menerapkan disiplin korektif untuk mendisiplinkan pegawai.

PNS di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru yang tidak menaati ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 3 akan dijatuhi hukuman disiplin sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.

### 1. Peringatan Lisan

Peringatan lisan merupakan bentuk/sanksi atau peringatan yang diberikan kepada pegawai yang berupa teguran dalam bentuk penyampaian langsung kepada pegawai yang melakukan pelanggaran sebagai suatu usaha perbaikan dalam bentuk pembinaan terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran.

Kunci dalam mendisiplinkan pegawai dengan tahap peringatan lisan adalah memiliki komunikasi dengan tidak melakukan justifikasi. Menggunakan kompetensi persuasive untuk mengajari, memberikan solusi dan membimbing internal motivation pegawai untuk mau memperbaiki kesalahan tersebut untuk kemajuan pegawai itu sendiri. Seperti halnya yang terjadi di Dinas Pendidikan Kabupaten Barru terdapat pegawai yang telah mendapatkan peingatan lisan seperti yang dijelaskan oleh bapak MA dibawah ini:

“ya tentu ada, karna terdapat pegawai yang malas yang biasa diberi teguran lisan dan dalam pemberian teguran lisan itu penting untuk meninjau alasan serta bukti dari adanya indisipliner. Kita tanyakan kepada mereka apa yang sebenarnya terjadi alasan dan kondisi

mereka.mungkin saja situasi dan keadaan yang mereka alami lebih kompleks dari yang terpikir.pastikan juga mereka memahami peran dan tugas posisi yang dipegangnya, mungkin saja mereka tidak disiplin karna tidak mengerti tanggung jawab mereka”. (wawancara dengan Bapak MA, 07/12/2020)

Berdasarkan hasil wawancara di atas dijelaskan bahwa pemberian peringatan lisan yang terjadi di Dinas Pendidikan Kab. Barru pernah dialami oleh beberapa pegawai yang tentu telah melakukan pelanggaran. Pihak atasan yang memiliki wewenang untuk memberikan peringatan/sanksi khususnya peringatan secara lisan memiliki cara dalam penyampaian peringatan dengan lebih menanyakan dahulu kondisi yang terjadi sehingga dalam pemberian peringatan dapat lebih membantu dalam memperbaiki sikap sehingga tidak lagi melakukan pelanggaran dan tidak mendapatkan teguran lagi namun dalam pemberian peringatan lisan tentu disampaikan secara tegas dan jelas.

Hal yang penting dalam penyampaian peringatan lisan kepada pegawai perihal perilaku tidak disiplin adalah melakukan secara tatap muka dan pribadi. Hal ini untuk melindungi privasi dan reputasi pegawai ditempat kerja. Memberikan peringatan lisan didapan umum akan membuat pegawai tidak nyaman dan merasa direndahkan dan dipermalukan. Pelanggaran yang sering terjadi di Dinas pendidikan Kab. Barru dijelaskan oleh bapak AAA:

“pelanggaran yang sering terjadi disini biasanya pegawai yang terlambat datang ke kantor. faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya pelanggaran disiplin itu biasanya karna adanya urusan dirumah seperti mengantar anak ke sekolah,macet,atau ada yang istri atau suami yang sedang sakit itu termaksud faktor yang dapat membuat terjadinya pelanggaran. Namun seperti yang sudah saya katakana sebelumnya hal pribadi seperti itu tidak akan dimaklumi tetapi setelah kita mengetahui persoalannya kita kasih support dan tidak bisa dimaklumi saja. Kita kasih support semangat supaya bisa



kembali berkinerja sama seperti sebelumnya dan kita berikan sedikit solusi. Kita ini manusia bukan robot ada hal-hal yang mungkin kalau dari sisi kita agak sedikit bisa kasih tolerir". (wawancara dengan bapak AAA, 13/10/2020)

Berdasarkan hasil wawancara di atas di atas pegawai atau PNS yang melakukan pelanggaran ringan seperti datang ke kantor tidak tepat waktu tentu akan mendapatkan sanksi berupa teguran lisan yang dapat berbentuk support kepada PNS agar tidak lagi melakukan kesalahan tersebut. Pemberian sanksi hukuman sesuai dengan kesalahan yang dilakukan. Sanksi hukuman yang diberikanpun bertujuan untuk agar pegawai biasa atau PNS merasa jera dan tidak melakukan indisipliner lagi.

Walaupun sanksi hukuman telah diterapkan akan tetapi masih ada beberapa pegawai yang melakukan tindakan indisipliner seperti yang diungkapkan oleh bapak AH

"kemarin-kemarin saya pernah melanggar aturan jam kerja dengan tidak datang ke kantor dengan tepat waktu kan masuk kantor jam 07:30 saya datang jam 08:00. Sebab jika pagi saya sibuk dengan urusan pribadi contohnya saya berangkat kerja nganter anak ke sekolah dulu dan menyiapkan keperluan di rumah dulu makanya saya datang kantor terlambat. Namun setelah kejadian saya mendapat teguran oleh atasan berupa teguran lisan sebisa mungkin saya datang ke kantor tepat waktu." (wawancara dengan Bapak AH 06/10/2020)

Berat atau ringannya sanksi hukuman yang diterapkan mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus diterapkan dengan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik pegawai untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat

mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan instansi. Adapula perbandingan mengenai jumlah pelanggaran dari tahun 2017-2019 yang dijelaskan oleh bapak MA dibawah ini:

“kemungkinan dari 43 pegawai hanya 4 orang yang malas dan mendapatkan peringatan lisan itu terhitung dari 2017-2019 tpi dari tahun ketahun itu mendapat penurunan pelanggaran. Namun jenis pelanggaran yang dilakukan itu berupa terlambat masuk jam kerja ya jadi kita cukup memberikan peringatan secara lisan saja namun dalam pemberian peringatan lisan tentu harus tetap tegas agar pegawai tersebut memiliki sikap jera dan tidak mengulangnya” (wawancara dengan Bapak MA 07/12/2020)

Berdasarkan hasil wawancara di atas dijelaskan bahwa dari tahun ketahun tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai memiliki penurunan yang sangat bagus. Rata-rata jenis pelanggaran yang terjadi di Dinas Pendidikan Kab.Barru berupa keterlambatan dalam masuk kerjaa itu juga terbukti dari tingkat kehadiran di absen kantor, masih ada pegawai yang ketika datang kekantor tidak tepat waktu. Bapak MA juga memperlihatkan data pegawai yang melakukan pelanggar yang berbentuk tabel seperti dibawah ini:

Tabel 4.2  
Pelanggaran Aturan

No	Tahun	Jumlah Pelanggar	Jenis Pelanggaran	Ket
1	2017	4 Orang	Terlambat masuk kantor	Teguran lisan
2	2018	2 Orang	Terlambat masuk kantor	Teguran lisan
3	2017	1 Orang	Terlambat masuk kantor	Teguran lisan

Sumber : Dinas Pendidikan Kab.Barru

Berdasarkan tabel di atas jumlah pelanggaran dari tahun 2017-2019 mengalami penurunan, rata-rata jenis pelanggaran yang terjadi Dinas Pendidikan

Kab.Barru mengenai keterlambatan masuk kantor, jenis pelanggaran tersebut dapat dikategorikan pelanggaran ringan dan sanksi yang tepat untuk pelanggaran tersebut berupa teguran secara lisan. Ini membuktikan bahwa ketika pegawai di Dinas Pendidikan Kab.Barru melakukan pelanggaran dan telah diberikan sanksi pegawai mempunyai kesadaran diri untuk tidak lagi melakukan pelanggaran-pelanggaran aturan.

## 2. Peringatan tertulis

Peringatan tertulis adalah peringatan yang diberikan secara tertulis kepada pegawai karna telah mekukan pelanggaran berulang kali. Peringatan tertulis disampaikan oleh atasan yang berwenang disertai dengan nasihat dalam rangka pembinaan.

Peringatan tertulis biasa diberikan kepada pegawai yang malas dalam masuk kerja. Perhitungan tidak masuk kerja selain berdasarkan ketidak hadiran, juga dihitung dari setiap keterlambatan masuk kerja atau pulang sebelum waktunya. Kondisi yang terjadi di Dinas Pendidikan Kab.Barru dijelaskan bahwa "kalau secara tertulis mengenai disiplin pegawai belum ada yang dikeluarkan. karna biasanya kami menggunakan peringatan lisan saja, kalau umpanya kita melihat sudah ada perubahan tidak dilaksanan peringatan tertulis lagi".(Bapak MA,07/12/2020)

Berdasarkan hasil wawancara di atas bahwa di Dinas Pendidikan Kabupaten Barru belum pernah mengeluarkan peringatan secara tertulis, rata-rata peringatan yang dikeluarkan berupa peringatan lisan. Sebab jenis pelanggaran yang terjadi di Dinas Pendidikan Kab. Barru sebatas pelanggaran jam masuk

kantor dan setiap pemberian peringatan lisan kebanyakan telah terjadi perubahan untuk tidak mengulangi kesalahan.

Pelanggaran yang sering terjadi di Dinas Pendidikan Kabupaten Barru mengenai pelanggaran ringan dan belum terjadi pelanggaran yang dapat dikatakan berat. Berat atau ringannya sanksi hukuman mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan pegawai. Adapula tindakan lain yang dilakukan oleh seorang pimpinan apabila ada yang melakukan pelanggaran seperti yang dikatakan dibawah ini :

“jika ada yang melakukan pelanggaran terlebih dahulu juga kita biasanya melakukan pendekatan personal kita menayakan permasalahan yang terjadi yang menyebabkan melakukan pelanggaran.setelah mengetahui biasanya kita beri dulu support semangat supaya dapat kembali bekerja seperti sebelumnya. Ada hal-hal yang mungkin kalau dari sisi agak sedikit kita bisa beri tolerir karna jangan sampai itu yang kita lantaskan mematikan semangat”.  
(wawancara dengan bapak AAA, 13/10/2020)

Berdasarkan hasil wawancara di atas bahwa setiap ada yang melakukan pelanggaran disiplin, pimpinan terlebih dahulu melakukan pendekatan langsung kepada bawahan yang melakukan pelanggaran. Karena dengan melakukan pendekatan sebelum mengeluarkan teguran lebih efektif untuk lebih mendekati diri secara langsung kepada bawahan agar sebelum teguran dikeluarkan terlebih dahulu telah mengetahui sebab sehingga terjadi pelanggaran. Namun jika alasan dari tindakan pelanggarannya dapat diterima tidak langsung diberi kelolosan untuk mendapatkan teguran lisan,tetap akan diberikan teguran berbentuk lisan bukan tulisan.

Tindakan-tindakan yang dilakukan oleh pimpinan merupakan upaya-upaya untuk tetap mendukung pegawai baik PNS ataupun Non PNS untuk tetap selalu mematuhi aturan-aturan dalam bekerja. Agar pegawai tersebut juga tidak merasa tertekan dalam bekerja sehingga pimpinan berinisiatif untuk selalu memberikan support kepada bawahannya untuk tetap bekerja dengan baik.

### 3. Pemberhentian sementara

Pemberhentian sementara bagi PNS merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh atasan apabila telah diangkat menjadi pejabat Negara dan menjadi tersangka tindak pidana. PNS yang ditahan sementara oleh pihak yang berwajib karena melakukan kejahatan tindak pidana, baik kejahatan tindak pidana yang ada hubungannya dengan tugas jabatan sebagai PNS. Maupun yang tidak ada hubungannya dengan tugas jabatan PNS, harus diberhentikan sementara dari jabatan organiknya sebagai PNS. Mengenai pemberhentian sementara yang ada di Dinas Pendidikan Kab. Barru telah dijelaskan oleh bapak MA dibawah ini:

“Jika disini pemberhentian sementara kepada pegawai itu juga tidak ada, karena pemberhentian sementara itu kan bisa dibilang pegawai sudah melakukan pelanggaran yang berat seperti berurusan dengan pihak berwajib dan Alhamdulillah sampai saat ini belum pernah terjadi dilingkup pemerintahan Dinas Pendidikan Kab.Barru sebab pelanggaran yang dilakukan stabdar-standar saja”.(wawancara dengan Bapak MA 07/12/2020)

Berdasarkan hasil wawancara di atas dijelaskan bahwa pemberhentian sementara kepada pegawai dilingkup Dinas Pendidikan Kab. Barru belum pernah terjadi sampai saat ini. Pemberhentian sementara dapat dikeluarkan apabila pegawai melakukan pelanggaran yang sudah ada sangkutannya dengan pihak berwajib dengan kata lain pegawai menjadi tersangka tindak pidana. Penjelasan

lain mengenai pemberhentian sementara dijelaskan juga oleh bapak MA dibawah ini:

“Apabila seorang PNS menjadi tersangka tindak pidana dan diyakini kebenaran dugaan yang disangkakan pihak yang berwajib kepada PNS maka, gaji yang dapat dibayarkan sebesar 50% dari gaji pokok sedangkan apabila belum diyakini kebenaran dugaan yang disangkakan tersebut maka gaji yang diberikan sebesar 75%. Apabila telah ada penyelesaian hukum, dan dinyatakan PNS tersebut tidak terbukti melakukan kesalahan maka surat pemberhentian sementara akan dicabut dan apabila terbukti telah melakukan kesalahan maka akan diproses lebih lanjut sesuai dengan penyelesaian administratif kepada PNS yang sudah diatur oleh peraturan-peraturan maupun undang-undang.” (wawancara dengan Bapak MA 07/12/2020)

Berdasarkan hasil wawancara di atas dijelaskan mengenai pemberhentian sementara PNS yang dimana PNS yang terlibat masalah hukum dan belum terbukti kebenaran sesungguhnya. Bagi yang tidak diyakini kebenaran dugaan yang disangkakan oleh pihak yang berwajib maka gaji yang dibayarkan sebesar 75% dari gaji pokok sedangkan bagi yang diyakini kebenaran dugaan yang disangkakan pihak yang berwajib kepada PNS tersebut maka gaji yang diberikan kepada PNS yang diberhentikan sementara dari jabatannya sebanyak 50%.

Bagi PNS yang telah ada penyelesaian hukum dari pihak yang berwajib atau pengadilan menyatakan PNS tersebut tidak terbukti melakukan tindak pidana, maka surat keputusan pemberhentian sementara dari jabatan PNS tersebut akan dicabut dan hak-hak kepegawaian selama pemberhentian sementara tersebut dibayarkan kembali. Sedangkan PNS yang terbukti dipengadilan melakukan kejahatan tindak pidana sehingga dijatuhi hukuman pidana penjara, dan apabila putusan pengadilan tersebut telah mempunyai kekuatan hukum tetap, maka penyelesaian lebih lanjut tindakan administratif kepada PNS tersebut didasarkan

kepada pasal 23 ayat (3) atau ayat (4) atau ayat (5) Undang-Undang N omor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian dan Pasal 8 atau pasal 9 peraturan pemerintah No. 53 Tahun 2010 tebtbf Disiplin PNS.

#### 4. Pemecatan

Pemecatan atau pemberhentian sebagai PNS merupakan pemberhentian yang dapat menyebabkan pegawai yang bersangkutan tidak lagi berkedudukan sebagai pegawai negeri sipil. PNS yang diberhentikan secara tidak hormat dan akan kehilangan hak-hak kepegawaiannya. Dalam hal pemecatan atau pemberhentian yang terjadi di Dinas Pendidikan Kab.Barru dijelaskan oleh bapak MA dibawah ini:

“Masalah pemecatan atau pemberhentian kepada PNS disini tidak ada, Paling jika terjadi hal yang parah dia akan usulkan untuk pensiun. Masalah kasus poligami juga belum pernah terjadi. Pemberhentian sebagai pegawai negeri sipil terdiri atas dua, yang pertama pemberhentian dengan hormat sebagai PNS dan yang kedua pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS. (wawancara dengan Bapak MA 07/12/2020)

Berdasarkan hasil wawancara di atas dijelaskan bahwa di Dinas Pendidikan Kab. Barru belum pernah terjadi halhal mengenai pemecatan serta kasus ingin berpoligami bagi pegawai laki-laki belum pernah terjadi jadi belum terdapat surat keluar untuk pemecatan terhadap kasus tersebut. Dijelaskan juga bahwa pemberhentian sebagai PNS atau pemecatan bagi PNS terbagi atas 2 yaitu pemberhentian dengan hormat sebagai PNS dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Pemberhentian dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil yaitu pegawai menerima hak-hak kepegawaiannya berdasarkan peraturan perundang-

undangan yang berlaku antara lain hak atas pension. PNS yang diberhentikan tidak dengan hormat sebagai PNS akan kehilangan hak-hak kepegawaiannya antara lain pension. Bapak MA juga menjelaskan mengenai jenis-jenis alasan sehingga terjadi pemberhentian sebagai PNS baik yang terhormat maupun yang tidak terhormat dibawah ini:

“Dalam hal pemberhentian sebagai PNS dengan hormat biasanya meliputi 2 hal yaitu meninggal dunia dan atas permintaan sendiri. Namun permintaan berhenti dapat ditolak apabila PNS yang bersangkutan masih terikat dalam keharusan bekerja pada pemerintahan atau masih ada hal yang harus dipertanggung jawabkan. Sedangkan pemberhentian dengan tidak hormat terjadi karena meliputi 2 hal yaitu dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum dan melakukan pelanggaran disiplin tingkatberat” (wawancara dengan Bapak MA 07/12/2020)

Berdasarkan hasil wawancara di atas dijelaskan bahwa pemberhentian dengan hormat meliputi 2 hal yaitu meninggal dunia dan atas permintaan sendiri, namun pada prinsipnya PNS yang mengajukan permintaan berhenti, dapat diberhentikan dengan hormat sebagai PNS, permintaan berhenti dapat ditunda untuk paling lama 1 tahun apabila kepentingan dinas yang mendesak. Permintaan berhenti dapat ditolak apabila pegawai negeri sipil masih terikat dalam keharusan bekerja pada pemerintah berdasarkan peraturan perundang-undang yang berlaku atau masih ada sesuatu hal yang harus dipertanggung jawabkan.

Sedangkan pemberhentian secara tidak terhormat kepada PNS jga terjadi karena meliputi dua hal yaitu dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena melakukan tindakan pidana kejahatan yang ancaman hukumannya 4 tahun atau lebih dari itu dan melakukan pelanggaran disiplin berat karena hal tersebut telah melanggar



sumpah/janji pegawai negeri sipil dan sumpah/janji jabatam karena tidak setia kepada pancasila, undang-undang dasar 1945, Negara dan pemerintah.

### c. Upaya Peningkatan Disiplin Kerja

Reformasi birokrasi pada hakikatnya merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan, ketatalaksanaan dan sumber daya manusia aparatur Negara, serta dilaksanakan dalam rangka untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. Apabila sebuah instansi masih melakukan pelanggaran disiplin, dirasa perlu untuk melakukan perbaikan agar kita tidak terus berada dalam keterpurukan dan ketertinggalan. Upaya peningkatan disiplin merupakan cara yang dilakukan pemerintah agar dapat memberikan rasa tanggung jawab yang baik kepada para pegawai sehingga dalam melakukan pekerjaan dapat berjalan dengan baik dan tepat sasaran.

#### 1. Memperkuat Perilaku yang Baik

Memperkuat perilaku yang baik yaitu salah satu upaya yang dilakukan dalam bentuk upaya peningkatan disiplin para pegawai dengan mengarahkan pada perilaku yang baik dengan cara selalu menaati peraturan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam upaya peningkatan disiplin pegawai bapak AAA selaku Kepala Dinas Pendidikan menjelaskan cara memperkuat perilaku karyawan agar tetap baik dan berdisiplin

“Sebelum menuntut kedisiplinan kepada karyawan tentu selaku pimpinan harus terlebih dahulu mencontohkan selalu sikap disiplin terlebih dahulu. Serta harus selalu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, nyaman dan kondusif, selalu berkomunikasi kepada pegawai

lain serta dalam pemberian sanksi tentu harus adil dan selalu transparan". (wawancara dengan Bapak AAA,13/10/2020).

Berdasarkan hasil wawancara di atas dijelaskan bahwa dalam memperkuat perilaku pegawai agar tetap baik dalam berdisiplin tentu harus dimulai dari pimpinan yang selalu disiplin dalam bekerja, selalu menjaga hubungan antar sesama dengan selalu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Segala bentuk yang mendukung untuk berperilaku disiplin yang baik seharusnya mampu untuk mendorong pegawai untuk berperilaku yang baik dengan mematuhi aturan yang berlaku seperti yang dijelaskan juga oleh Kepala Dinas Pendidikan dibawah ini:

"Upaya dalam meningkatkan disiplin terutama pada pegawai negeri sipil tentu kita dukung dngan melihat bagaimana seorang PNS dapat melakukan disiplin diri dengan baik. Dan yang terjadi dikantor dinas pendidikan ini para pegawai saya rasa sudah menerapkan dengan baik segala aturan walupun tentu masih ada yang melanggar tetapi itu masih dapat dikatakan pelanggaran yang ringan ya, seperti yang saya jelaskan dari awal bahwa pelanggaran yang sering terjadi disini sebatas terlambat masuk kerja" (wawancara dengan Bapak AAA,13/10/2020).

Berdasarkan penjelasan di atas bahwa pegawai di Dinas Pendidikan Kab.Barru dianggap sudah baik dalam mematuhi aturan aturan yang ada walupun masih ada yang kedapatan melanggar, tetapi bentuk pelanggarannya masih bisa dianggap bentuk pelanggaran ringan sebab yang terjadi di Dinas Pendidikan Kabupaten Barru jenis pelanggarannya sebatas terlambat untuk datang kekantor.

Jadi upaya untuk meningkatkan disiplin pegawai dengan memperkuat perilaku pegawai yang baik sudah dapat dikatakan lumayan baik dan dijelaskan juga oleh bapak MA beliau mengatakan "Perilaku pegawai disini dalam mematuhi

aturan- aturan yang ada terkhusus dalam melakukan pekerjaannya saya rasa sudah dapat dikatakan dengan baik dan disiplin ya” (wawancara dengan Bapak MA 13/10/2020)

Menurut penjelasan di atas bahwa perilaku pegawai di kantor Dinas Pendidikan Kab.Barru menurutnya sudah dapat dikatakan baik dan menurut peneliti juga bahwa perilaku pegawai dalam berdisiplin sudah lumayan baik karna bentuk pelanggarannya masih sangat sedikit serta pelanggaran yang terjadi bentuknya berupa pelanggaran ringan.

## 2. Membuat Sistem Reward (Penghargaan)

Pemberian penghargaan kepada pegawai merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk apresiasi akan sikap yang selalu taat terhadap aturan dan pekerjaannya. Pemberian penghargaan dimaksudkan untuk mendorong pegawai selalu menaati peraturan dan berpikir kembali jika melanggar suatu aturan.

Dalam pasal 82 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang aparatur sipil Negara dijelaskan bahwa PNS yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan dan prestaske kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan.. Dalam proses pemberian reward bapak MA menjelaskan bahwa:

“Pelaksanaan proses pemberian reward kepada pegawai negeri sipil sudah sesuai dengan peraturan yang ada seperti penilaian dari BKD, jadi setiap PNS yang selalu rajin bekerja, absennya bagus maka kami memberikan hadiah bagi PNS yang berprestasi, kalau prosesnya melalui BKD kami hanya menerima laporannya saja dan itu diusul dari badan kepegawaian daerah yang tentu dilakukan penilan yang

berdasarkan indicator-indikator penilaian untuk prestasi pegawai negeri sipil". (wawancara dengan bapak MA, 07/12/20)

Berdasarkan hasil wawancara di atas dijelaskan bahwa pelaksanaan proses pemberian reward kepada pegawai negeri sipil dilakukan sesuai mekanisme yang ada, PNS yang memiliki disiplin yang baik seperti rajin bekerja, absen yang bagus maka tentu akan diberikan reward. Segala proses pemberian reward semuanya melalui BKD dan Dinas Pendidikan Kab.Barru hanya menerima laporannya. Dalam pemberian penghargaan kepada pegawai tentu memiliki indicator-indikator penilaian seperti yang dijelaskan oleh bapak MA di bawah ini:

"Dalam hal pemberian penghargaan kepada PNS di lingkungan Dinas Pendidikan Kab.Barru tetap ada indicator-indikator penilaiannya seperti kedisiplinan pegawai dalam bentuk kehadiran dan pelaksanaan tugas, loyalitas pegawai, ketuntasan pekerjaan tepat waktu, hasil pekerjaan melampaui target serta memiliki inovasi dan dedikasi yang tinggi". (wawancara dengan bapak MA, 07/12/20)

Berdasarkan hasil wawancara di atas dalam pemberian penghargaan kepada pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan Kab.Barru terdapat indicator-indikator penilaian yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kab.Barru. hal ini dimaksudkan untuk pegawai yang diberikan penghargaan tersebut mengetahui aspek-aspek apa yang dinilai dari pegawai sehingga layak mendapatkan penghargaan. Bentuk penghargaan yang diberikan dijelaskan oleh bapak MA di bawah ini:

"Bentuk penghargaan yang diberikan kepada PNS yang dimana kinerja dan tingkah lakunya sudah sesuai dengan indicator-indikator penilaian akan diberikan reward/penghargaan yang sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh undang-undang seperti pemberian tanda kehormatan, kenaikan pangkat istimewa, kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi atau kesempatan menghadiri acara resmi atau acara kenegaraan.pemberian penghargaan diberikan pada

saat acara peringatan Hari Ulang Tahun RI Ke-75 kemarin". (wawancara dengan bapak MA, 07/12/20)

Berdasarkan hasil wawancara di atas bahwa penghargaan yang diberikan kepada pegawai negeri sipil yang sudah sesuai dengan indikator penilaian yang telah ditetapkan, maka penghargaan sebagaimana dimaksud yang sesuai dengan Undang-undang No 20 Tahun 2009 tentang gelar, tanda jasa dan tanda kehormatan yang diberikan. Bentuk tanda kehormatan yang diberikan pada Dinas Pendidikan Kab.Barru berupa satya lencana yang diberikan setiap peringatan Hari Ulang Tahun RI. Dengan bentuk penilaian yang sudah sesuai prosedur yang telah ditetapkan. Berikut adalah daftar pegawai penerima penghargaan pegawai berprestasi di Dinas Pendidikan Kab.Barru.



Tabel 4.3  
Daftar Pegawai Negeri Sipil Penerima Penghargaan 2019

No	Nama/Nip	Pangkat/ Golongan	Jabatan	Unit Kerja	Nilai Akhir	Ranking
<b>A. Kategori Jabatan Struktural Eselon III</b>						
1	Andi Adnan Aziz Nip:19750709 199511 1 004	Pembina Utama Muda,IV/c	Kepala Dinas Pendidikan	Dinas Pendi dikan	85,50	I
2	Drs. Mas'ud Akhnad,M.M Nip :19641024 198703 1 011	Pembina, IV/a	Sekretaris	Dinas Pendi dikan	80,58	II
3	Muliadi, S.Sos Nip :19650409 198611 1 001	Penata Tk,I,III/d		Dinas Pendi dikan	79,12	III
<b>B. Kategori Jabatan Struktural Eselon IV Ke Bawah</b>						
4	H. Abd Hamid, S.Pd Nip :19651231 298511 1 029	Pembina, IV/a	KA.Sek.Kel embagaan & prasarana	Dinas Pendi dikan	78,20	I
5	Andi Srinono,ST.,M.A.P Nip :19801219 201001 2 014	Penata, III/c	KA.Sek.Sej arah & Tradisi	Dinas Pendi dikan	77,48	II
6	Usman, S.Pd.Ph.D Nip :19740227 199903 1 005	Penata Tk,I,IV/b	KA. Seksi GTK Dikdas	Dinas Pendi dikan	75,00	III
<b>C. Kategori Jabatan Fungsional Umum/Pelaksana</b>						
7	Nursanti, S.Sos Nip :19700503 201001 2 002	Penata Muda, III/a	Fungsional Umum	Dinas Pendi dikan	78,54	I
8	Hj. Hartati, S.Sos Nip :19631023 199203 2 003	Penata Tk,I,III/d	Fungsional Umum	Dinas Pendi dikan	75,64	II
9	Ibrahim, S.Sos Nip :19741012 200701 1 015	Penata Muda, III/a	Fungsional Umum	Dinas Pendi dikan	74,12	III

Sumber : Dinas Pendidikan Kab.Barru

Tabel di atas merupakan daftar pegawai yang mendapatkan penghargaan satya lencana di lingkungan Dinas Pendidikan Kab.Barru Tahun 2019. Pemberian penghargaan kepada pegawai negeri sipil berprestasi diberikan saat memperingati

Hari Ulang Tahun Kemerdekaan RI yang dipilih berdasarkan hasil penilaian dari BKD yang sudah berdasarkan bobot nilai tertinggi dari setiap kategori dan dipandang telah memenuhi syarat untuk diberikan penghargaan sebagai pegawai negeri sipil berprestasi.

### 3. Memberikan Pemahaman Konsekuensi Pelanggaran aturan

Pemberian pemahaman konsekuensi dari pelanggaran aturan merupakan upaya yang dilakukan untuk mengenalkan kepada karyawan tentang aturan-aturan yang berlaku serta sanksi yang akan diberikan kepada karyawan jika ada yang kedapatan melakukan pelanggaran. Upaya yang dilakukan di Dinas Pendidikan Kab. Barru dijelaskan langsung oleh bapak Kepala Dinas dibawah ini:

“Dari pihak kantor telah melakukan sosialisasi peraturan pemerintah dan Peraturan Bupati Barru Nomor 37 Tahun 2018 tentang Kode Etik PNS yang didalamnya telah menjelaskan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilanggar oleh seseorang pegawai terkhususnya oleh PNS. Kami melakukan sosialisasi dengan maksud untuk memberitahukan kepada pegawai sehingga pegawai lebih sadar akan tanggung jawab mereka sebagai seorang abdi Negara”. (wawancara dengan bapak AAA,13/10/2020)

Berdasarkan hasil wawancara di atas dijelaskan bahwa Pimpinan Dinas Pendidikan Kabupaten Barru telah melakukan sosialisasi peraturan kepada pegawai sebagai upaya untuk mendisiplinkan pegawai. Pembinaan preventif dilakukan kepada seluruh PNS Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru dengan cara mensosialisasikan Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara serta PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS dan Peraturan Bupati Barru Nomor 37 Tahun 2018 tentang Kode Etik PNS lingkup pemerintahan Kabupaten Barru. Pembinaan disiplin korektif dilakukan pada PNS

yang melanggar disiplin dengan cara menjerumuskan hukuman disiplin. Hukuman disiplin dikategorikan menjadi tiga, yaitu hukuman disiplin ringan, sedang, dan berat. Pembinaan disiplin terhadap PNS secara umum memberikan dampak yang cukup baik, tetapi masih perlu ditegaskan dalam aturan jam kerja, karena masih ada sebagian PNS yang tidak mematuhi aturan jam kerja, sedangkan pembinaan korektif yang selama ini dilakukan memberikan dampak yang positif bagi PNS yang dijatuhi hukuman, karena setelah dijatuhi hukuman, kinerja PNS tersebut menjadi lebih baik dari yang sebelumnya.

Upaya-upaya yang telah dilakukan oleh pimpinan Dinas Kabupaten Barru seperti yang telah dijelaskan di atas, dapat dilihat hasilnya dari perbandingan capaian kinerja disiplin preventif dari tahun-tahun sebelumnya. Bapak AAA menjelaskan sedikit bagaimana capaian kinerja disiplin preventif dari tahun-tahun sebelumnya

“Alhamdulillah saya lihat progresnya semakin tahun semakin baik, karena regulasi juga semakin tahun semakin baik tentu kita mengikuti regulasi selain regulasi kita juga melakukan pendekatan humanisme kepada mereka kepada ASN mengenai pemberian semangat kerja dalam melaksanakan tugas termasuk juga kita disini melakukan asesmen diagnostik kepada pegawai. Ases diagnostik itu merupakan asesmen yang ditunjukkan kepada seluruh ASN dengan melihat pola kinerja termasuk juga apabila terjadi penurunan disiplin kita juga melakukan pendekatan personal kita Tanya apakah ada masalah di rumah apa yang menyebabkan sampai agak lambat datang dll ada juga yang istrinya sakit antar anaknya kesekolah. Untuk melihat secara jelas tentang perbandingan capaian kinerja dari tahun sebelumnya dapat dilihat dilaporan kinerja instansi pemerintah ada di bagian umum dibawah adeg bisa lihat disana.” (wawancara dengan Bapak AAA, 13/10/2020)

Seperti yang dijelaskan di atas bahwa capaian kinerja Disiplin Preventif di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru dari tahun ke tahun semakin bagus



karna pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru menggunakan pendekatan humanis kepada pegawainya sehingga memiliki semangat kerja dalam mengerjakan tugas tugasnya selain pendekatan humanis ada juga asas diagnostic yang dilakukan oleh seorang pimpinan. Dimana asas diagnostic merupakan penilaian penilaian yang ditunjukkan kepada ASN untuk melihat pola kinerja.

Apabila dalam kinerja pegawai terdapat hal yang tidak sesuai dan dianggap melakukan pelanggaran berat maka akan tetap diberikan hukuman seperti yang dijelaskan "Setiap pegawai yang melakukan pelanggaran tetap akan dijatuhi hukuman sesuai tingkat pelanggaran yang dilakukan. Sanksi yang diberikan tetap akan sesuai dengan PP No 53 Tahun 2010". (wawancara dengan MA 13/10/2020)

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa di Kantor Dinas Pendidikan Kab.Barru jika terdapat pelanggaran berat atau ringan akan tetap dijatuhi hukuman sesuai dengan sanksi yang telah ditetapkan dalam PP No 53 tahun 2010. Berhubung tingkat pelanggaran yang sering terjadi di Dinas Pendidikan Kab. Barru termaksud pelanggaran ringan maka sanksi yang diberikan berupa teguran lisan langsung.

### **C. PEMBAHASAN PENELITIAN**

Dalam penelitian ini peneliti akan membahas tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru. Dapat diketahui bahwa pendisiplinan pegawai negeri sipil sangatlah perlu dilakukan saat ini. Mengingat hal tersebut berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai negeri

sipil dan citra bagi instansi terkait. Secara umum pendisiplinan baik pendisiplinan preventif maupun korektif merupakan usaha untuk menanamkan nilai atau dorongan agar pegawai negeri sipil memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan. Tidak terkecuali di Dinas Pendidikan Kabupaten Barru yang dimana aparatur pemerintah dituntut bekerja lebih profesional, bermoral dan beretika dalam mendukung pelayanan terhadap masyarakat.

Dengan adanya penerapan yang baik memungkinkan akan meningkatkan disiplin kerja pegawai negeri sipil. Hal-hal yang menjadi penghambat dalam penerapan disiplin kerja pegawai negeri sipil akan dicarikan solusinya dan segera diselesaikan masalahnya oleh dinas terkait. Disiplin kerja pegawai sangat penting karena menjadi tolak ukur dari keberhasilan sebuah organisasi atau instansi. Dengan adanya kedisiplinan pada seorang pegawai negeri sipil maka cita-cita instansi akan berjalan dengan baik dan sempurna, dan sebaliknya jika penerapan disiplin disalah gunakan tentunya sulit mencapai pemerintahan yang baik dan kondusif. Adapun indicator – indicator dari disiplin kerja menurut Handoko (2001).

#### a. Disiplin Preventif

Berdasarkan teori yang digunakan oleh peneliti dengan menggunakan teori dari Handoko dan penelitian terdahulu oleh Imron Arifin (2018) yang mengatakan bahwa disiplin preventif merupakan kegiatan pendisiplinan atas kesadaran sendiri untuk mendorong para pegawai negeri sipil agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga peyelewengan-penyelewengan dapat dicegah dan kedisiplinan pegawai diperlukan sebuah strategi agar kedisiplinan

pegawai tidak mengalami penurunan, juga menurut Tomi Jaffisa (2017) yang mengatakan atasan memiliki peran yang penting dalam mendukung pendisiplinan diri pegawai untuk dapat selalu memotivasi bawahannya untuk selalu menjaga agar selalu disiplin diri maupun disiplin dalam bekerja. Berdasarkan peneliti jika dilihat dari teori yang digunakan dengan penelitian terdahulu sudah relevan karna pada proses pendisiplinan preventif dikantor dinas pendidikan Kab.Barru juga mempunyai strategi dalam mendisiplinkan diri pegawainya salah satunya seperti memberikan sosialisasi aturan-aturan yang wajib dipatuhi oleh pegawai sehingga pegawai dapat mendisiplinkan dirinya sendiri terlebih dahulu, karena Kedisiplinan kata kunci dari keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Disiplin preventif Memiliki 3 sub indicator antara lain:

#### 1. Penyediaan Perangkat Hukum

Berdasarkan teori handoko dimana dalam melakukan disiplin preventif penting untuk menyediakan berbagai perangkat hukum guna untuk mendukung berjalannya disiplin preventif secara baik dan yang peneliti temukan pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru jelas menerapkan yang namanya Disiplin Preventif kepada para karyawan dengan mendisiplinkan dirinya dengan melihat aturan yang diberlakukan yang sesuai dengan aturan yang ada pada Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan pasal 86 yang mengatakan bahwa dalam menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas PNS wajib mematuhi aturan disiplin PNS, instansi pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PNS serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin,PNS yang melakukan

pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin serta PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Kerja PNS yang mana didalamnya dijelaskan pada pasal 3. Setiap pegawai wajib untuk mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan. Selain aturan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemerintah, Dikantor Dinas Pendidikan Kab Barru terdapat Peraturan Bupati Barru Nomor 37 Tahun 2018 tentang Kode Etik Pegawai Negeri Sipil Lingkup Pemerintah Kabupaten Barru, Kode Etik PNS memiliki tujuan serta memiliki prinsip-prinsip dalam melakukan pekerjaan untuk menjaga agar pegawai dapat mematuhi aturan-aturan yang berlaku ini sama dengan yang penelitian oleh Imron Arifin (2018) dan Tomy Jaffisa (2017) yang dimana dalam pendisiplinan preventif pegawai perlu adanya strategi serta prinsip dalam mendisiplinkan pegawainya. Dinas Pendidikan Kab Barru juga menerapkan pendekatan humanisme terlebih dahulu kepada bawahannya untuk selalu memberikan semangat dalam bekerja dalam penerapan aturan-aturan di Dinas Pendidikan Kabupaten Barru sudah berjalan dengan baik dan pegawai dianggap telah mematuhi aturan-aturan yang ada. Bentuk pelanggaran di Kantor Dinas Pendidikan Kab Barru dapat dikatakan sangat kecil karena rata-rata bentuk pelanggaran yang ada seperti jam datang kerja yang masih ada yang tidak sesuai dengan aturan.

## 2. Mendisiplinkan Diri

Berdasarkan teori handoko dan penelitian terdahulu oleh Imron Arifin (2018) dan Tomy Jaffisa (2017) dimana dalam melakukan disiplin preventif penting untuk mendisiplinkan diri terlebih dahulu serta atasan yang memiliki peran yang penting dalam mendukung pegawai dalam mendisiplinkan dirinya dan

yang peneliti temukan pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru juga mempunyai tujuan untuk mendisiplinkan pegawai melalui kesadaran diri dari pegawai. Dengan adanya disiplin diri pegawai diharapkan kepada pegawainya terhusus pegawai PNS untuk selalu mematuhi aturan yang telah ditetapkan. Menjadikan peraturan tersebut sebagai pedoman dalam melakukan disiplin diri dalam bekerja. Dalam pendisiplinan diri PNS di Dinas Pendidikan Kabupaten Barru dikatakan sudah mampu menjalankan sebagian besar tanggung jawab sebagai PNS. tingkat disiplin diri pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru sudah dapat dikatakan berjalan dengan baik. Dibuktikan dengan masih kurangnya pelanggaran yang dilakukan oleh PNS maupun Non PNS dikantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru.

### 3. Pedoman Kerja

Berdasarkan teori handoko dimana dalam melakukan disiplin preventif penting untuk mengetahui pedoman-pedoman dalam bekerja agar dapat mendorong dan menggerakkan pegawai agar dapat bekerja dengan baik sehingga dalam disiplin preventifnya dapat berjalan dengan baik ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Imron Arifin (2018) dan Tomy Jaffisa (2018). Sedangkan yang peneliti temukan pada Dinas Pendidikan Kab.Barru juga memiliki pedoma-pedoman dalam bekerja, seperti telah mengikuti Standar Operasional Prosedur (SOP) yang diatur dalam Perbup Nomor 25 Tahun 2010 tentang Standar Operasional Pelayanan Publik Lingkup Pemerintahan Kab.Barru yang didalamnya dijelaskan seluruh prosedur dalam hal pelayanan publik juga di jelaskan jam masuk, jam istirahat serta jam pulang kerja. Serta aturan dalam berpakaian, aturan

dalam bekerja dan sebagainya. Dinas Pendidikan Kab.Barru juga memiliki prinsip-prinsip dalam melakukan pekerjaan sehingga tingkat disiplin preventif dapat berjalan dengan baik. Adanya prinsip kerja yang diterapkan di Kantor Dinas Pendidikan Kab. Barru dapat membuat pegawai memiliki acuan untuk tetap selalu mematuhi aturan-aturan dalam bekerja dan mengurangi pelanggaran dalam bekerja sehingga tujuan dari adanya disiplin preventif akan tercapai. disiplin PNS dilihat secara langsung melalui bagaimana pegawai dapat menerapkan disiplin jam kerja yang baik guna untuk lebih mengoptimalkan diri dalam bekerja dan tentu pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru telah cukup baik dalam menerapkan disiplin jam kerjanya. Cara mengukur disiplin kerja karyawan dikatakan bahwa pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru tingkat disiplin kerjanya sudah baik dengan diikuti dari ukuran yang telah dijelaskan. Pegawai dikantor dinas pendidikan Kab.Barru datang kekantor tepat waktu dan teratur khususnya PNS yang telah mengikuti aturan yang ditetapkan dengan datang kekantor tepat waktu dibuktikan dengan pengabsenan yang dilakukan. Namun saat ini dimasa pandemi virus covid19 pengabsenan dilakukan secara tertulis dan sebelum pandemi pengabsenan dilakukan menggunakan ceklok. ASN selama hari kerja sudah menggunakan pakaian sesuai dengan aturan serta dalam melayani ataupun dalam menyelesaikan pekerjaan dikatakan cepat dan baik

#### b. Disiplin Korektif

Berdasarkan teori yang digunakan oleh peneliti dengan menggunakan teori dari Handoko dimana Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan – aturan dan mencoba untuk menghindari

pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut dengan cara pemberian sanksi. Tindakan ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan dimasa yang akan datang akan sesuai dengan standar. Tingkat dan jenis sanksi disiplin sudah diatur dalam PP Nomor 53 tahun 2010 pasal 7 ini seperti yang dikatakan oleh Sulastri Laledak (2019) pada penelitiannya bahwa masih sangat banyak pegawai khususnya PNS yang melanggar aturan-aturan yang telah ditetapkan sebelumnya namun yang peneliti temukan memang masih ada pegawai yang melakukan pelanggaran namun dilingkungan dinas pendidikan Kab. Barru jenis pelanggannya hanya sebatas jam masuk kantor yang kurang tepat namun di dapatkan juga jika terdapat pegawai yang melakukan pelanggaran maka akan mendapatkan sanksi, sanksi yang sering digunakan di Dinas Pendidikan Kab barru berupa sanksi teguran lisan sebab pegawai apabila telah mendapatkan teguran langsung oleh atasan maka pegawai tersebut tidak akan melakukan kesalahan yang sama tanpa memiliki alasan yang jelas dan dapat diterima serta hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Sri Hantuti (2018) yang megatakan bahwa masih banyak pegawai yang melakukan pelanggaran-pelanggarn sehingga waji diberikan saksi sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan . Disiplin Korektif memiliki 4 sub indicator;

#### 1. Peringatan lisan

Berdasarkan teori yang digunakan oleh peneliti dengan menggunakan teori dari Handoko dan penelitian yang dilakukan oleh Sulastri Laledak (2019) dan Sri Hantuti (2018) yang mengatakan bahwa pada kenyataannya masih banyaknya PNS yang lalai akan aturan yang telah ditetapkan sebelumnya, pada

penelitian ini dimana Pemberian peringatan lisan di berikan sebagai salah satu cara untuk mendisiplinkan pegawai agar ada titik jera sehingga tidak melanggar aturan yang di tetapkan dan yang terjadi di Dinas Pendidikan Kab. Barru pernah dialami oleh beberapa pegawai yang tentu telah melakukan pelanggaran. Peringatan lisan dapat dikatakan bentuk/sanksi atau peringatan yang diberikan kepada pegawai yang berupa teguran dalam bentuk penyampaian langsung. Kunci dalam mendisiplinkan pegawai dengan tahap peringatan lisan adalah memiliki komunikasi dengan tidak melakukan justifikasi. Pihak atasan yang memiliki wewenang untuk memberikan peringatan/sanksi khususnya peringatan secara lisan di Dinas Pendidikan Kab.Barru memiliki cara dalam penyampaian peringatan yaitu dengan lebih menanyakan dahulu kondisi yang terjadi sehingga dalam pemberian peringatan dapat lebih membantu dalam memperbaiki sikap sehingga tidak lagi melakukan pelanggaran dan tidak mendapatkan teguran lagi. Hal yang penting dalam penyampaian peringatan lisan kepada pegawai perihal perilaku tidak disiplin adalah melakukan secara tatap muka dan pribadi. Hal ini untuk melindungi privasi dan reputasi pegawai ditempat kerja. Memberikan peringatan lisan didepan umum akan membuat pegawai tidak nyaman dan merasa direndahkan dan dipermalukan. Bentuk pelanggaran yang biasa terjadi pada Dinas Pendidikan Kab. Barru yaitu pegawai atau PNS yang melakukan pelanggaran ringan seperti datang ke kantor tidak tepat waktu dan biasanya sanksi yang diberikan berupa teguran secara lisan. Berat atau ringannya sanksi hukuman yang diterapkan mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus diterapkan dengan pertimbangan logis, masuk akal dan di informasikan



secara jelas kepada semua pegawai. dijelaskan pula bahwa dari tahun ketahun tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai memiliki penurunan yang sangat bagus. Rata-rata jenis pelanggaran yang terjadi di Dinas Pendidikan Kab.Barru berupa keterlambatan dalam masuk kerja itu juga terbukti dari tingkat kehadiran di absen kantor, masih ada pegawai yang ketika datang ke kantor tidak tepat waktu.

## 2. Peringatan tulisan

Berdasarkan teori handoko yang digunakan oleh peneliti dan Sulastri Laledak (2019) serta Sri Hantuti (2018) dimana dalam penelitiannya mengatakan bahwa pada dasarnya pegawai masih banyak yang melakukan pelanggaran aturan dan akan diberikan sanksi sesuai dengan porsi pelanggaran aturan yang dilakukan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan dimana Dinas Pendidikan Kabupaten Barru belum pernah mengeluarkan peringatan secara tertulis, rata-rata peringatan yang dikeluarkan berupa peringatan lisan. Sebab jenis pelanggaran yang terjadi di Dinas Pendidikan Kab. Barru sebatas pelanggaran jam masuk kantor dan setiap pemberian peringatan lisan kebanyakan telah terjadi perubahan untuk tidak mengulangi kesalahan. Pelanggaran yang sering terjadi di Dinas Pendidikan Kabupaten Barru mengenai pelanggaran ringan dan belum terjadi pelanggaran yang dapat dikatakan berat. Pada Dinas Pendidikan Kab. Barru setiap ada yang melakukan pelanggaran disiplin, pimpinan terlebih dahulu melakukan pendekatan langsung kepada bawahan yang melakukan pelanggaran. Karena dengan melakukan pendekatan sebelum mengeluarkan teguran lebih efektif untuk lebih mendekati diri secara langsung kepada bawahan agar sebelum teguran

dikeluarkan terlebih dahulu telah mengetahui sebab sehingga terjadi pelanggaran. Namun jika alasan dari tindakan pelanggarannya dapat diterima tidak langsung diberi kelolosan untuk mendapatkan teguran lisan, tetap akan diberikan teguran berbentuk lisan bukan tulisan. Tindakan-tindakan yang dilakukan oleh pimpinan merupakan upaya-upaya untuk tetap mendukung pegawai baik PNS ataupun Non PNS untuk tetap selalu mematuhi aturan-aturan dalam bekerja. Agar pegawai tersebut juga tidak merasa tertekan dalam bekerja sehingga pimpinan berinisiatif untuk selalu memberikan support kepada bawahannya untuk tetap bekerja dengan baik.

### 3. Pemberhentian sementara

Berdasarkan teori handoko yang digunakan oleh peneliti dan Sulastri Laledak (2019) serta Sri Hantuti (2018) dimana dalam penelitiannya mengatakan bahwa pada dasarnya pegawai masih banyak yang melakukan pelanggaran aturan dan akan diberikan sanksi sesuai dengan porsi pelanggaran aturan yang dilakukan dan bentuk pelanggaran sanksi berupa Pemberhentian sementara kepada pegawai yang di temukan peneliti di lingkungan Dinas Pendidikan Kab. Barru belum pernah terjadi sampai saat ini. Pemberhentian sementara dapat dikeluarkan apabila pegawai melakukan pelanggaran yang sudah ada sangkutannya dengan pihak berwajib dengan kata lain pegawai menjadi tersangka tindak pidana. Dijelaskan juga mengenai pemberhentian sementara PNS yang dimana PNS yang terlibat masalah hukum dan belum terbukti kebenaran sesungguhnya. Bagi yang tidak diyakini kebenaran dugaan yang disangkakan oleh pihak yang berwajib maka gaji yang dibayarkan sebesar 75% dari gaji pokok sedangkan bagi yang diyakini

kebenaraan dugaan yang disangkakan pihak yang berwajib kepada PNS tersebut maka gaji yang diberikan kepada PNS yang diberhentikan sementara dari jabatannya sebanyak 50%. Bagi PNS yang telah ada penyelesaian hukum dari pihak yang berwajib atau pengadilan menyatakan PNS tersebut tidak terbukti melakukan tindak pidana, maka surat keputusan pemberhentian sementara dari jabatan PNS tersebut akan dicabut dan hak-hak kepegawaian selama pemberhentian sementara tersebut dibayarkan kembali. Sedangkan PNS yang terbukti dipengadilan melakukan kejahatan tindak pidana sehingga dijatuhi hukuman pidana penjara, dan apabila putusan pengadilan tersebut telah mempunyai kekuatan hukum tetap, maka penyelesaian lebih lanjut tindakan administratif kepada PNS tersebut didasarkan kepada pasal 23 ayat (3) atau ayat (4) atau ayat (5) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian dan Pasal 8 atau pasal 9 peraturan pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS.

#### 4. Pemecatan

Berdasarkan teori handoko yang digunakan oleh peneliti dan Sulastri Laledak (2019) serta Sri Hantuti (2018) dimana dalam penelitiannya mengatakan bahwa pada dasarnya pegawai masih banyak yang melakukan pelanggaran aturan dan akan diberikan sanksi sesuai dengan porsi pelanggaran aturan yang dilakukan. Menurut peneliti yang ditemukan pada Dinas Pendidikan Kab. Barru belum pernah terjadi hal-hal mengenai pemecatan serta kasus ingin berpoligami bagi pegawai laki-laki belum pernah terjadi, jadi belum terdapat surat keluar untuk pemecatan terhadap kasus tersebut. Dijelaskan juga bahwa pemberhentian sebagai

PNS atau pemecatan bagi PNS terbagi atas 2 yaitu pemberhentian dengan hormat sebagai PNS dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS. Pemberhentian dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil yaitu pegawai menerima hak-hak kepegawaiannya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku antara lain hak atas pension. PNS yang diberhentikan tidak dengan hormat sebagai PNS akan kehilangan hak-hak kepegawaiannya. Dijelaskan juga bahwa pemberhentian dengan hormat meliputi 2 hal yaitu meninggal dunia dan atas permintaan sendiri, namun pada prinsipnya PNS yang mengajukan permintaan berhenti, dapat diberhentikan dengan hormat sebagai PNS, permintaan berhenti dapat ditunda untuk paling lama 1 tahun apabila kepentingan dinas yang mendesak. Permintaan berhenti dapat ditolak apabila pegawai negeri sipil masih terikat dalam keharusan bekerja pada pemerintah berdasarkan peraturan perundang-undang yang berlaku atau masih ada sesuatu hal yang harus dipertanggung jawabkan. Sedangkan pemberhentian secara tidak terhormat kepada PNS juga terjadi karena meliputi dua hal yaitu dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena melakukan tindakan pidana kejahatan yang ancaman hukumannya 4 tahun atau lebih dari itu dan melakukan pelanggaran disiplin berat karena hal tersebut telah melanggar sumpah/janji pegawai negeri sipil dan sumpah/janji jabatan karena tidak setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan pemerintah.

### c. Upaya peningkatan disiplin

Berdasarkan teori yang digunakan oleh peneliti dengan menggunakan teori dari Handoko, dimana upaya peningkatan disiplin adalah suatu cara yang

dilakukan pemerintah agar dapat memberikan rasa tanggung jawab yang besar kepada pegawai. Sedangkan menurut Tomi Jaffisa (2017) dan Imron Arifin (2018) yang mengatan bahwa dalam proses pendudukan pegawai agar tetap melakukan disiplin dalam bekerja tentu akan dipegaruhi oleh dukungan dari atasan sebagai seseorang yang memiliki peran yang sangat penting untuk menjadi contoh yang baik bagi bawahannya, dan yang peneliti temukan bahwa di Dinas Pendidikan Kab.Barru dalam mendukung pegawai untuk selalu berperilaku baik dan selalu mematuhi aturan harus mendapatkan dukungan dari seorang atasan, selain dukungan dari atasan diperlukan strategi agar kedisiplinan pegawai tidak mengalami penurunan. Dinas Pendidikan Kabupaten Barru memiliki upaya dalam peningkatan disiplin dan Memiliki 3 sub indicator antara lain:

#### 1. Memperkuat Perilaku yang Baik

Berdasarkan teori handoko yang digunakan oleh peneliti, Tomi Jaffisa (2017) dan Imron Arifin (2018) dimana seorang atasan memiliki peranan penting dalam memberikan contoh yang kepada bawahannya untuk tetap menjaga agar pegawai dapat bekerja secara baik. Serta menurut Abdul Mahsyar (2011) mengatakan bahwa perbaikan dalam pelayanan publik mutlak diperlukan agar image buruk masyarakat kepada pemerintah dapat diperbaiki, karna dengan perbaikan kualitas pelayanan publik yang semakin baik dapat mempengaruhi kepuasan masyarakat sehingga kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah dapat dibangun kembali. Penelitian yang dilakukan didapatkan dimana Dalam mempertkuat perilaku pegawai agar tetap baik dalam berdisiplin tentu harus dimulai dari pimpinan yang selalu disiplin dalam bekerja, selalu menjaga

hubungan antar sesama dengan selalu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Segala bentuk yang mendukung untuk berperilaku disiplin yang baik seharusnya mampu untuk mendorong pegawai untuk berperilaku yang baik dengan mematuhi aturan yang berlaku. pegawai di Dinas Pendidikan Kab.Barru dianggap sudah baik dalam mematuhi aturan aturan yang ada walaupun masih ada yang kedapatan melanggar, tetapi bentuk pelanggarannya masih bisa dianggap bentuk pelanggaran ringan. perilaku pegawai di kantor Dinas Pendidikan Kab.Barru menurutnya sudah dapat dikatakan baik dan menurut peneliti juga bahwa perilaku pegawai dalam berdisiplin sudah lumayan baik karna bentuk pelanggarannya masih sangat sedikit serta pelanggaran yang terjadi bentuknya berupa pelanggaran ringan.

## 2. Membuat Sistem Reward (Penghargaan)

Berdasarkan teori handoko yang digunakan oleh peneliti dan Tomi Jaffisa (2017) dimana seorang atasan memiliki peranan penting dalam memberikan contoh yang baik kepada bawahannya untuk tetap menjaga agar pegawai dapat bekerja secara baik, juga dalam mendukung pegawai agar tetap menjaga perilaku yang baik harus mendapatkan penghargaan untuk memberikan semangat kerja bagi pegawai. Sedangkan hasil yang di dapatkan peneliti di Dinas Pendidikan Kab.Barru dimana Pemberian penghargaan kepada pegawai Dinas Pendidikan Kab.Barru merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk apresiasi akan sikap yang selalu taat terhadap aturan dan pekerjaannya. Pemberian penghargaan dimaksudkan untuk mendorong pegawai selalu menaati peraturan dan berpikir kembali jika melanggar suatu aturan. Dalam

pasal 82 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang aparatur sipil Negara dijelaskan bahwa PNS yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan. Pelaksanaan proses pemberian reward kepada pegawai negeri sipil dilakukan sesuai mekanisme yang ada, Dalam pasal 82 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang aparatur sipil Negara Segala proses pemberian reward semuanya melalui BKD dan Dinas Pendidikan Kab.Barru hanya menerima laporannya. indicator-indikator penilaiannya seperti kedisiplinan pegawai dalam bentuk kehadiran dan pelaksanaan tugas, loyalitas pegawai, ketuntasan pekerjaan tepat waktu, hasil pekerjaan melampaui target serta memiliki inovasi dan dedikasi yang tinggi. Pemberian penghargaan kepada pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan Kab.Barru terdapat indicator-indikator penilaian yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kab.Barru. hal ini dimaksudkan untuk pegawai yang diberikan penghargaan tersebut mengetahui aspek-aspek apa yang dinilai dari pegawai sehingga layak mendapatkan penghargaan. penghargaan sebagaimana dimaksud yang sesuai dengan Undang-undang No 20 Tahun 2009 berupa pemberian tanda kehormatan, kenaikan pangkat istimewa, kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi atau kesempatan menghadiri acara resmi atau acara kenegaraan.

### 3. Memberikan Pemahaman Konsekuensi Pelanggaran Aturan

Berdasarkan teori handoko yang digunakan oleh peneliti, Tomi Jaffisa (2017) dan Imron Arifin (2018) dimana seorang atasan memiliki peranan penting dalam memberikan contoh yang kepada bawahannya untuk tetap menjaga agar

pegawai dapat bekerja secara baik, serta tetap harus memberikan pemahaman konsekuensi kepada pegawai yang melakukan pelanggaran. Dalam penelitian yang dilakukan di mana Pimpinan Dinas Pendidikan Kabupaten Barru telah melakukan sosialisasi peraturan kepada pegawai sebagai upaya untuk mendisiplinkan pegawai. Pembinaan preventif dilakukan kepada seluruh PNS Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru dengan cara mensosialisasikan Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara serta PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS dan Peraturan Bupati Barru Nomor 37 Tahun 2018 tentang Kode Etik Pegawai Negeri Sipil Lingkup Pemerintah Kabupaten Barru. Pembinaan disiplin korektif dilakukan pada PNS yang melanggar disiplin dengan cara menjatuhkan hukuman disiplin. Hukuman disiplin dikategorikan menjadi tiga, yaitu hukuman disiplin ringan, sedang, dan berat. Pembinaan disiplin terhadap PNS secara umum memberikan dampak yang cukup baik, tetapi masih perlu ditegaskan dalam aturan jam kerja, karena masih ada sebagian PNS yang tidak mematuhi aturan jam kerja, sedangkan pembinaan korektif yang selama ini dilakukan memberikan dampak yang positif bagi PNS yang dijatuhkan hukuman, karena setelah dijatuhkan hukuman, kinerja PNS tersebut menjadi lebih baik dari yang sebelumnya. bahwa capaian kinerja Disiplin Preventif di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru dari tahun ke tahun semakin bagus karna pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru menggunakan *pendekatan* humanis kepada pegawainya selain melakukan sosialisasi aturan sehingga memiliki semangat kerja dalam mengerjakan tugas tugasnya selain pendekatan humanis ada juga asas diagnostic. di Kantor Dinas Pendidikan



Kab.Barru jika terdapat pelanggaran berat atau ringan akan tetap dijatuhi hukuman sesuai dengan sanksi yang telah ditetapkan dalam pp no 53 tahun 2010. Berhubung tingkat pelanggaran yang sering terjadi di Dinas Pendidikan Kab. Barru termaksud pelanggaran ringan maka sanksi yang diberikan berupa teguran lisan langsung.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. KESIMPULAN

Berdasarkan data yang telah diperoleh dan diolah pada pembahasan bab sebelumnya, ada beberapa kesimpulan pada penelitian yang akan dipaparkan

##### 1. Disiplin Preventif Dinas Pendidikan Kabupaten Barru

Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru menerapkan Disiplin Preventif kepada para karyawan baik yang PNS maupun non PNS. Disiplin preventif pada Dinas Pendidikan Kab. Barru sudah dapat dikatakan relevan atau baik sebab pada proses pendisiplinan preventif telah melakukan berbagai strategi dalam mendisiplinkan diri pegawainya. Aturan pendisiplinan yang diterapkan pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru sesuai dengan peraturan yang ada. Dimana didalamnya sudah terdapat kewajiban yang harus diikuti oleh seorang ASN dan sanksi yang harus diterima apabila tidak mematuhi aturan. Dinas Pendidikan Kab. Barru telah mengikuti SOP yang telah diatur. Cara mengukur disiplin kerja PNS yang ada di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru tingkat disiplin kerja sudah baik dengan diikuti dari ukuran yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya serta tingkat disiplin preventif pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru sudah berjalan dengan baik. Dibuktikan dengan masih kurangnya pelanggaran yang dilakukan oleh PNS di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru.

## 2. Disiplin Korektif di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru

Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru juga menerapkan disiplin korektif untuk mendisiplinkan pegawai. Disiplin Korektif Dinas Pendidikan Kab. Barru juga sudah dapat dikatakan lumayan baik sebab pada proses pendisiplinan korektif jenis sanksi yang pernah dikeluarkan adalah peringatan lisan karena jenis pelanggaran yang terjadi hanya sebatas pelanggaran ringan saja. Pemberian peringatan lisan yang terjadi di Dinas Pendidikan Kab. Barru pernah dialami oleh beberapa pegawai yang tentu telah melakukan pelanggaran. Rata-rata jenis pelanggaran yang terjadi di Dinas Pendidikan Kab. Barru berupa keterlambatan dalam masuk kerja itu juga terbukti dari tingkat kehadiran di absen kantor, masih ada pegawai yang ketika datang ke kantor tidak tepat waktu.

## 3. Upaya Peningkatan Disiplin

Dalam mempertkuat perilaku pegawai di Dinas Pendidikan Kab Barru agar tetap baik dalam berdisiplin dimulai dari pimpinan yang selalu disiplin dalam bekerja, selalu menjaga hubungan antar sesama dengan selalu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Upaya peningkatan disiplin di Dinas Pendidikan Kab. Barru yaitu dengan memperkuat perilaku yang baik yang di mulai dari pimpinan serta pemberian penghargaan kepada pegawai berkinerja bagus juga sudah melakukan sosialisasi peraturan mengenai aturan yang wajib di ikuti oleh pegawai. Segala proses pemberian reward semuanya melalui BKD dan Dinas Pendidikan Kab. Barru hanya menerima laporannya serta sesuai indicator-indikator penilaiannya. penghargaan sebagaimana dimaksud berupa pemberian satya lencana yang dilakukan pada peringatan hari ulang tahun RI. Pimpinan

Dinas Pendidikan Kabupaten Barru telah melakukan sosialisasi peraturan kepada pegawai sebagai upaya untuk mendisiplinkan pegawai. Pembinaan preventif dilakukan kepada seluruh PNS Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru dengan cara mensosialisasikan Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS serta Perbup Nomor 37 Tahun 2018 tentang Kode Etik PNS Lingkup Pemerinth Kab.Barru. Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru menggunakan pendekatan humanis kepada pegawainya selain melakukan sosialisasi aturan.

#### **B. SARAN**

Berdasarkan dari hasil penelitian ini mengemukakan saran yang berkaitan dengan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru yaitu:

1. Penerapan disiplin di Dinas Pendidikan Kabupaten Barru sudah cukup baik, tetapi masih harus ditingkatkan lagi agar tujuan dari pemerintah untuk mereformasi birokrasi menjadi lebih baik.
2. Penerapan disiplin di Dinas Pendidikan Kabupaten Barru dapat menjadi contoh yang baik pada organisasi lain.
3. Ada beberapa pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Barru selalu taat mematuhi aturan seperti datang tepat waktu dan pulang sesuai jam pulang. Disiplin pegawai negeri sipil seperti ini seharusnya diberikan apresiasi sehingga pegawai negeri sipil akan lebih merasa dihargai dan maksimal lagi dalam bekerja dan mematuhi segala aturan

4. Disiplin itu terwujud tidak hanya bersifat insidental, artinya ketika adanya teguran, peringatan bahkan kecaman dari atasan barulah sikap disiplin itu diperhatikan, melainkan harus ditanamkan sebagai symbol patriotism yang diharapkan nantinya akan berdampak signifikan terhadap kemajuan dan kemakmuran bangsa dan Negara Indonesia yang tercinta ini.



### DAFTAR PUSTAKA

- Davis, Keith dan Newstrom. 2001. *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi Ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Edy Sutrisno. 2016. *manajemen sumber daya manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta : predana media group.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. 1996. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Edisi Kedua. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi Cetakan ke Tiga Belas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein. Umar. 2000. *Riset Pemasaran dan Penilaian Konsumen*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka
- Lateiner, Alfred R. 2002. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Terjemahan Imam Soedjono. Jakarta: Aksara Baru.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Erlangga.
- Mahsyar, Abdul. 2011. *Masalah Pelayanan Publik Di Indonesia dalam Perspektif Administrasi Publik*. Vol 1, No 2.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robins .2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Sinar Abadi.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Soedaryono. 2000. *Tata Laksana Kantor*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, Sastrohadiwiryo. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, pendekatan administrasi dan operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

Tulus, Tu'u. 2004. *Peran Disiplin pada Perilaku dan Prestasi Belajar*. Jakarta : Grasindo.

Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014  *tentang Aparatur Sipil Negara*.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010  *tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*.

Peraturan Bupati Barru nomor 51 tahun 2016  *tentang susunan organisasi, kedudukan , tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Pendidikan Kabupaten Barru*

Peraturan Bupati Barru Nomor 25 Tahun 2010  *tentang Standar Operasional Pelayanan Publik Lingkup Pemerintahan Kab.Barru*.

Peraturan Bupati Barru Nomor 37 Tahun 2018  *tentang Kode Etik PNS Lingkup Pemerinth Kab.Barru*.

Bank, L.V., Engelbrecht, A.S., dan Strümpher, J. (2008). *Keadilan yang dirasakan prosedur disiplin di sektor pelayanan publik: sebuah studi eksplorasi*. SA Journal of Human Resource Management, Vol.6 (2), hlm. 18.

Arifin, Imro. Dkk. 2018. *Strategi Preventif Menumbuhkan Kedisiplinan Pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Pemerintah*. Vol 1 No 1.

Irwanto, tito. Dkk. *Pengaruh Disiplin dan Motivasi dan Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Bengkulu*.

Laledak, Sulastriy. 2018. *Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Kepegawaian Rumah Sakit Umum Daerah Undata Provinsi Sulawesi Tengah*. Volume 6.144-154.

Jaffisa, Tomi dkk.2017. *Peranan Camat dalam Pengawasan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan*. Vol 7.94-106.

Paramata,Sri Hantuti. 2018. *Disiplin Kerja Pegawai Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bone Bolango*.Vol 6.111-118.

<https://makassar.sindonews.com/berita/19013/4/pimpin-apel-bupati-barru-minta-pegawai-tingkatkan-kedisiplinan>

L

A

M

P

I

R

A

N





1. Kantor Dinas Pendidikan Kab. Barru



2. Pengisian absen oleh pegawai yang terlambat



3. Wawancara serta foto bersama Kepala Dinas Pendidikan



4. Wawancara serta foto bersama Sekretaris sekaligus KA Bidang Kebudayaan Dinas Pendidikan Kab. Barru



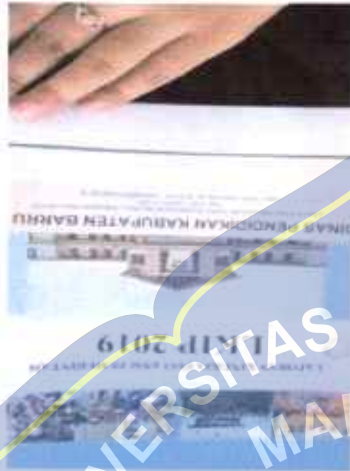
5. Wawancara sekaligus foto bersama KA bidang pembinaan PAUD dan pembinaan Non Formal



6. Wawancara sekaligus foto bersama KA Seksi Kelembagaan dan Sarana Prasarana



7. Buku Laporan kinerja instansi pemerintah



8. Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Kab. Barru dan VISI MISI





# PEMERINTAHAN KABUPATEN BARRU

## DINAS PENANAMAN MODAL,

### PELAYANAN TERPADU SATU PINTU DAN TENAGA KERJA KABUPATEN BARRU

Mal Pelayanan Publik Masiga Lt. 1-3 Jl. Iskandar Unru Telp. (0427) 21662, Fax (0427) 21410

<http://izinonline.barrukab.go.id> : e-mail : [barrudpmpstpk@gmail.com](mailto:barrudpmpstpk@gmail.com) Kode Pos 90711

Barru, 19 Agustus 2020

Nomor : 243/IP/DPMPTSPTK/VIII/2020  
Lampiran : -  
Perihal : Izin/Rekomendasi Penelitian

Kepada  
Yth. Kepala Dinas Pendidikan Kab.Barru  
di-  
Tempat

Berdasarkan Surat dari DPMPTSP Provinsi Sulawesi Selatan Nomor : 4525/S.01/PTSP/2020 tanggal 06 Agustus 2020 perihal tersebut di atas, maka Mahasiswa (i) / Peneliti / Dosen / Pegawai di bawah ini :

Nama : EVA SULASTRIY. ANWAR  
Nomor Pokok : 105611108316  
Program Study : Ilmu Adm. Negara  
Pekerjaan : Mahasiswa (SI)  
Alamat : Garessi Desa Garessi Kec. Tancile Rilau

Diberikan izin untuk melakukan Penelitian/Pengambilan Data di Wilayah/Kantor Saudara yang berlangsung mulai tanggal 24 Agustus 2020 s/d 12 Oktober 2020, dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan judul :


#### "DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN BARRU"

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan melapor kepada Kepala SKPD (Unit Kerja) / Camat, apabila kegiatan dilaksanakan di SKPD (Unit Kerja) / Kecamatan setempat,
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan,
3. Menaatinya semua Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat,
4. Menyerahkan (satu) eksemplar copy hasil penelitian kepada Bupati Barru Cq Kepala Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Barru,
5. Surat Izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin ini tidak menaati ketentuan tersebut di atas.

Untuk terlaksananya tugas penelitian tersebut dengan baik dan lancar, diminta kepada Saudara(i) untuk memberikan bantuan fasilitas seperlunya.

Demikian disampaikan untuk dimaklumi dan dipergunakan seperlunya.

  
 Kepala Dinas  
 Kabid. Penyelenggaraan Pelayanan  
 Perizinan  
 FATMAWATI FEBU SE  
 Pangkat Pembina, IV/R  
 NIP. 19720910 199803 2 008

**TEMBUSAN** : disampaikan Kepada Yth.

1. Bupati Barru (Sebagai Laporan);
2. Kepala Bapedda Kab. Barru;
3. Ketua Prodi. Ilmu Adm. Negara FISIP UNISMUH Makassar di Makassar;
4. Mahasiswa yang bersangkutan;
5. Peninggal;



**PEMERINTAH KABUPATEN BARRU  
DINAS PENDIDIKAN**

Jln. A. Bau Massepe No. 68 Kel. Mangempang Kec. Barru  
Telepon Fax : (0427) 21105  
Laman : <http://disdik.barrukab.go.id>/Email : [disdik@barrukab.go.id](mailto:disdik@barrukab.go.id)

**SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN**

NOMOR : 1420 / 2020 / DISDIK / 2020

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ANDI ADNAN AZIS, S.STP, M.SI  
Nip. : 19750709 199511 1 004  
Pangkat/gol. : PEMBINA UTAMA MUDA, IV/C  
Jabatan : KEPALA DINAS PENDIDIKAN  
Unit Kerja : DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN BARRU

Dengan ini menerangkan

Nama : EVA SULASTRIYANAWAR  
Jenis Kelamin : PEREMPUAN  
NIM : 105611108316  
Program Studi : ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
Pekerjaan : MAHASISWA  
Alamat : "GARUSSI DESA GARUSSIKEC" LANTIERILAU

Telah melaksanakan penelitian pada Dinas Pendidikan Kabupaten Barru dengan judul  
"Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru"  
pada tanggal 24 Agustus s.d 12 oktober 2020.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Barru, 12 November 2020

An. Kepala Dinas Pendidikan

ANDI ADNAN AZIS, S.STP, M.SI

Pangkat : Pembina Utama Muda

Nip : 19750709 199511 1 004

## RIWAYAT HIDUP



**Eva Sulastriy Anwar.** Lahir pada tanggal 04 Oktober 1998 di Kabupaten Barru Provinsi Sulawesi Selatan. Anak ke dua dari tiga bersaudara, buah cinta dari pasangan Bapak Anwar Ciga dan Ibu Asmawati Penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SDN Garessi pada tahun 2010. Pada tahun itu juga penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 1 Barru dan lulus pada tahun 2013. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Model Pare- Pare dan lulus pada tahun pada tahun 2016. Kemudian pada tahun yang sama, penulis melanjutkan pendidikan di Perguruan Tinggi tepatnya di Universitas Muhammadiyah Makassar pada Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Strata 1 (S1).

