

Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Paseh Kabupaten Bandung

Winda Aisah

Universitas Teknologi Digital, windaaisyah07@gmail.com

Abstrak

Tujuan Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana penerapan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kecamatan Paseh Kabupaten Bandung. Jumlah informan yang digunakan sebagai sumber data dalam penelitian ini adalah sebanyak 3 orang pegawai kantor Kecamatan Paseh Kabupaten Bandung.

Desain/Metode Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data dengan melakukan observasi dan wawancara. Untuk menguji kredibilitas data digunakan metode triangulasi sumber data dan triangulasi teori, Dengan menggunakan 4 tahap yaitu, pengumpulan data, reedukasi data, display data, dan penarikan kesimpulan.

Temuan Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai di kantor Kecamatan Paseh Kabupaten Bandung dikatakan baik, hal ini didasarkan pada hasil penelitian yang mana hasil keseluruhan penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai kantor Kecamatan Paseh Kabupaten Bandung memenuhi setiap indikator dari kedisiplinan kerja.

Implikasi Selain itu, etika bekerja dalam Instansi Pemerintahan Kecamatan Paseh melibatkan prinsip-prinsip moral dan profesionalisme dalam menjalankan tugas.

Tipe Penelitian Studi Empiris

Kata Kunci : Kedisiplinan, Kedisiplinan Kerja, Kinerja Pegawai.

I. Pendahuluan

Sumber daya manusia salah satu penentu kemajuan dalam pencapaian target perusahaan. Kadang kala sering diabaikan sebagai aset berharga yang hanya menganggap bahwa sumber daya manusia sebagai beban yang harus ditekan untuk mengurangi-mengurangi biaya produksi akan tetapi itu adalah hal yang kurang tepat. Pegawai sebagai sumber daya utama perusahaan dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal untuk perusahaan (Zakiyudin, 2016). Sumber daya manusia memiliki peranan yang besar terhadap kesuksesan perusahaan dalam pencapaian tujuannya (Zakiyudin, 2016).

Paseh adalah kecamatan di Kabupaten Bandung, Jawa Barat, Indonesia. Paseh terletak 33 km di sebelah tenggara Kota Bandung atau sekitar 37 km dari Soreang, ibu kota Kabupaten Bandung. Kecamatan ini sebagai salah satu daerah industri tekstil yang berada di wilayah Bandung Selatan bagian timur. Kantor Kecamatan Paseh Kabupaten Bandung merupakan salah satu instansi pemerintah yang ada di Kabupaten Bandung dan memiliki tujuan untuk melayani masyarakat. Kecamatan Paseh sebagai salah satu kecamatan dari 31 kecamatan yang ada di wilayah Kabupaten Bandung, secara topografis merupakan daerah yang relatif datar yang memiliki ketinggian 700 meter di atas permukaan laut, dengan curah hujan rata-rata 781mm/tahun dengan suhu udara minimal 21 °C maksimal 31 °C.

Pegawai bagi sebuah instansi merupakan komponen yang penting dalam aktivitas suatu instansi, karena dalam memberikan pelayanan kepada publik. Untuk itu diperlukan kinerja pegawai yang optimal guna mendukung pelaksanaan tugas instansi yang bersangkutan sehingga seluruh rencana yang telah ditetapkan instansi tersebut dapat dicapai. Disiplin ialah sesuatu perihal yang jadi tolak ukur untuk mengenali apakah kedudukan pimpinan secara totalitas bisa dilaksanakan dengan baik ataupun tidak. Disiplin pula ialah wujud pengendalian diri pegawai serta penerapan yang tertib 2

menampilkan tingkatan intensitas regu kerja dalam suatu organisasi, aksi disiplin menuntut terdapatnya hukuman terhadap pegawai yang tidak memenuhi standard yang ditetapkan. Oleh sebab itu aksi disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan membutuhkan pertimbangan bijak. Berhubung di Kecamatan Paseh Kabupaten Bandung ini belum ada yang meneliti mengenai kedisiplinan kerja maka dari itu peneliti tertarik untuk meneliti mengenai analisis disiplin kerja dalam aspek meningkatkan kinerja pegawai, karena peneliti ingin mengetahui lebih dalam bagaimana kondisi penerapan disiplin kerja di Kecamatan Paseh Kabupaten Bandung ini untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Disiplin kerja bisa dilihat selaku suatu yang besar khasiatnya, baik untuk kepentingan organisasi ataupun untuk para pegawai. Untuk organisasi terdapatnya disiplin kerja hendak menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran penerapan tugas, sehingga diperoleh hasil yang maksimal.

Menurut Agustini (2019:89) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. 3 Dalam rangka mengukur tingkatan keberhasilan sesuatu lembaga pemerintah sangat diperlukan terdapatnya indikator yang jelas oleh stakeholder.

Indikator kinerja merupakan dimensi kuantitatif serta kualitatif yang menggambarkan tingkatan pencapaian sesuatu sasaran ataupun tujuan yang sudah diresmikan. Menurut Mangkunegara (2017:67) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Penelitian mengenai disiplin kerja di instansi Kecamatan Paseh Kabupaten Bandung ini sebelumnya belum ada yang melakukan penelitian mengenai kedisiplinan di Kecamatan Paseh Kabupaten Bandung, sehingga merupakan sebuah fenomena yang menarik untuk dianalisis oleh penulis. Penulis ingin mengetahui lebih jauh bagaimana kondisi penerapan disiplin kerja di Kecamatan Paseh Kabupaten Bandung ini untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk mengambil judul : "Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Paseh Kabupaten Bandung".

II. Kajian Teori

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kinerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya. Dilansir dari buku Farida dan Hartono. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia II. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Dalam kehidupan suatu organisasi sangat diperlukan ketaatan anggotanya supaya tujuan perusahaan bisa dicapai. Tidak hanya itu, suatu organisasi mengusahakan supaya peraturan yang dibuat itu bersifat jelas, mudah dimengerti, adil berlaku baik untuk pimpinan yang paling tinggi ataupun untuk pegawai yang terendah.

Manfaat Disiplin

Kerja Kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan yang ditetapkan. Menurut (Rizki dan Suprajang, 2017), maksud dan sasaran terpenuhinya sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti :

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan, yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.
2. Tujuan khusus disiplin kerja, yaitu :
 - a. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajer.

- b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sara dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- e. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek.

Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Pemimpin perusahaan harus mampu mengenal dan mempelajari perilaku dan sifat pegawai. Hal ini dapat membantu pemimpin perusahaan dalam memilih jenis pendisiplinan mana yang dapat diterapkan kepada pegawai. Menurut "Kristianti (2019:7)" disiplin kerja digolongkan beberapa jenis kerja antara lain :

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan kegiatan yang dilaksanakan dengan maksud untuk mendorong para pegawai agar sadar menaati berbagai standar dan aturan, sehingga dapat di cegah berbagai penyelewengan atau pelanggaran. Yang utama dalam hal ini adalah di tumbuhkan "self discipline" pada setiap pegawai.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang terjadi terhadap aturan-aturan, dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif ini berupa suatu bentuk hukuman atau tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*), yang wujudnya dapat berupa peringatan, ataupun berupa shorsing. Semua sasaran pendisiplinan tersebut harus positif, bersifat mendidik, dan mengoreksi kekeliruan untuk tidak terulang kembali.

Aspek Disiplin Kerja

Menurut Levine (dalam Marhendro, 2016: 16), memaparkan ada beberapa aspek disiplin kerja yaitu :

1. Kepatuhan terhadap jam-jam kerja

Patuh terhadap jam-jam kerja berarti bekerja sesuai dengan jam-jam yang ditentukan, baik dari jam mulai bekerja, sampai dengan jam pulang kerja.

2. Kepatuhan terhadap instruksi dari atasan, serta pada peraturan dan tata tertib yang berlaku

Pegawai dikatakan disiplin apabila dapat menaati tata tertib dan patuh terhadap instruksi dari atasan.

3. Bekerja dengan mengikuti cara-cara bekerja yang telah ditentukan

Pegawai dikatakan disiplin apabila bekerja mengikuti cara-cara yang telah ditentukan.

Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja

Menurut Husen dalam Bintoro dan Daryanto (2017:95-96) bahwa seorang pegawai yang dianggap melaksanakan prinsip-prinsip disiplin kerja melaksanakan hal-hal sebagai berikut :

1. Hadir di tempat kerja sebelum waktu mulai bekerja
2. Bekerja sesuai dengan prosedur maupun aturan kerja dan peraturan organisasi
3. Patuh dan taat kepada saran maupun perintah atasan
4. Ruang kerja dan perlengkapan selalu dijaga dengan bersih dan rapi
5. Menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien
6. Menggunakan jam istirahat tepat waktu dan meninggalkan tempat setelah lewat jam kerja
7. Tidak pernah menunjukkan sikap malas kerja
8. Selama kerja tidak pernah absen/tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak tepat, dan hampir tidak pernah absen karena sakit.

Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Mangkunegara (2016) menyatakan bentuk-bentuk disiplin kerja, yaitu :

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan berdisiplin diri. Dengan cara preventif, karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut pendapat Rivai dalam Alfiah (2019) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

1. Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor.
3. Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
5. Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.

Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja

Dalam disiplin kerja dituntut adanya kesanggupan untuk mengikuti ketentuan. Hukum serta tata tertib sehingga sadar akan melakukan serta menaati peraturan tersebut. Disiplin kerja mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang terhadap tugas-tugas yang sudah diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja serta semangat kerja yang menunjang terwujudnya tujuan organisasi.

Riva'i dalam Hartatik (2018:183) menyebutkan bahwa "disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku."

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Sutrisno (2016:172) "Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi."

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer ataupun pimpinan. Meski demikian, penerapan kinerja yang objektif bukanlah tugas yang sederhana. Penilaian harus dihindarkan adanya "*like* dan *dislike*" dari penilai, supaya objektivitas penilai dapat terjaga. Kegiatan penilaian ini merupakan berarti, sebab bisa digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia serta memberikan umpan balik kepada pegawai tentang kinerja pegawai tersebut.

III. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif kualitatif penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan serta menjelaskan suatu fenomena atau situasi secara rinci, tanpa melakukan pengukuran kuantitatif. Metode ini berfokus pada pemahaman mendalam terhadap konteks, nilai, norma, serta karakteristik sesuatu keadaan. Metode pengumpulan data dalam penelitian deskriptif kualitatif melibatkan observasi, wawancara, analisis dokumen, ataupun studi kasus. Analisis data dilakukan dengan pendekatan induktif, dimana peneliti mengidentifikasi pola serta tema secara organik dari data yang dikumpulkan.

Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Paseh Kabupaten Bandung. Dalam pelaksanaan penelitian berjumlah 3 informan, dimana yang menjadi informan yaitu :

1. Acep Ali (Bagian Kepegawaian)
2. Imas Siti Julaeha (Pengelola Kepegawaian)
3. Febri Heriyanto (Aplikasi pengelolaan dan pengelolaan data sistem keuangan)

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi
Observasi dilakukan secara langsung oleh peneliti yang datang ke kantor Kecamatan Paseh Kabupaten Bandung. Peneliti akan Mengamati, dan Mempelajari mengenai penerapan kedisiplinan di Kecamatan Paseh tersebut.
2. Wawancara Terstruktur
Wawancara merupakan pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara langsung oleh pewawancara (pengumpulan data) kepada responden serta jawaban dari responden dicatat atau direkam dengan alat perekam. Wawancara merupakan percakapan antara peneliti dengan informan seseorang diasumsikan memiliki informasi penting tentang suatu objek. Wawancara ialah metode pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya.
3. Dokumentasi
Dokumentasi merupakan proses pengumpulan data yang diperoleh melalui dokumen berupa buku, catatan, arsip, surat, majalah, surat kabar, jurnal, laporan penelitian, dan lain-lain. Dokumen ialah catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen dapat berupa tulisan, gambar, ataupun karya monumental dari seseorang.

IV. Hasil Dan Pembahasan

Ketaatan Pada Peraturan

Dari hasil wawancara kedua pernyataan informan menunjukkan pentingnya penerapan aturan yang konsisten dan berimbang dalam mendorong kedisiplinan kerja. Sistem sanksi dan reward yang transparan dan berbasis prestasi dapat meningkatkan kinerja pegawai serta menjaga disiplin kerja secara efektif. Proses pengawasan dan penegakan aturan yang melibatkan berbagai pihak juga 51 memperkuat disiplin kerja dan menegaskan pentingnya ketaatan terhadap peraturan dalam lingkungan kerja.

Ketaatan Pada Standar Kerja

Dapat disimpulkan secara keseluruhan dari hasil wawancara, implementasi kebijakan dan program untuk meningkatkan disiplin pegawai di kecamatan tersebut memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya pengawasan rutin, ketaatan terhadap standar kerja, dan program yang terstruktur, diharapkan dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kinerja keseluruhan pegawai di kecamatan tersebut.

Etika Bekerja Etika

Dari rangkuman pernyataan informan, dapat disimpulkan bahwa etika bekerja yang mencakup disiplin, semangat, komitmen, dan ketepatan waktu menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan kerja. Mulai dari menerapkan disiplin pada diri sendiri sebagai contoh, hingga semangat dan ikhlas dalam menjalankan hak dan kewajiban, serta menghadapi tantangan dalam menjaga disiplin

kerja seperti ketepatan waktu dan kinerja. Melalui pendekatan yang beragam namun saling melengkapi, diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang efisien, produktif, dan profesional untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.

V. Penutup

Simpulan

1. Ketaatan Pada Peraturan

Ketaatan terhadap peraturan di Kecamatan Paseh ditunjukkan melalui sistem sanksi dan reward yang masih dalam masa transisi, tetapi sudah mulai diterapkan untuk meningkatkan disiplin kerja. Bapak Acep Ali menjelaskan bahwa setiap pegawai memiliki jejak rekam prestasi yang dicatat dalam aplikasi untuk evaluasi reward, sementara sanksi mulai dari teguran lisan hingga proses internal telah menjadi praktik rutin. Ibu Imas menekankan bahwa di Paseh, sanksi berat belum diperlukan karena disiplin kerja dianggap sudah baik, tetapi jika diperlukan, sanksi berat seperti penurunan jabatan dapat diterapkan. Kesimpulannya, penerapan peraturan di Paseh bersifat kolaboratif dan bertahap dengan fokus pada pencegahan dan perbaikan disiplin pegawai melalui pengawasan lintas sektor.

2. Ketaatan Pada Standar Kerja

Implementasi kebijakan untuk meningkatkan disiplin pegawai di Kecamatan Paseh dilakukan melalui pengawasan rutin dan penyampaian tugas setiap minggu saat apel pagi. Bapak Acep Ali dan Bapak Febri Heriyanto menyatakan bahwa kebijakan ini efektif dalam meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai. Ibu Imas menambahkan bahwa kebijakan kerja sudah terstruktur dengan baik dan mengikuti arahan dari camat, menunjukkan adanya standar kerja yang jelas dan terukur. Secara keseluruhan, kebijakan yang diterapkan telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan produktif dengan dampak positif terhadap kinerja pegawai.

3. Etika Bekerja

Etika bekerja di Kecamatan Paseh mencakup nilai-nilai disiplin, semangat, dan komitmen yang tinggi dalam menjalankan tugas. Bapak Acep Ali menekankan pentingnya disiplin dimulai dari diri sendiri dan mengajak pegawai lain untuk meningkatkan kualitas disiplin setiap hari. Bapak Febri Heriyanto menyatakan bahwa semangat dan sikap ikhlas dalam menjalankan tugas adalah kunci untuk menghadapi tantangan disiplin kerja. Ibu Imas menunjukkan pendekatan proaktif dalam memantau dan mengevaluasi kinerja pegawai setiap bulan, meskipun tantangan dalam mematuhi deadline masih ada. Kesimpulannya, etika bekerja di Paseh didorong oleh motivasi internal dan komitmen pribadi yang kuat, serta sistem pengawasan yang berkelanjutan untuk memastikan ketepatan waktu dan kualitas kerja. Secara keseluruhan, tiga aspek ini menggambarkan bahwa Kecamatan Paseh menerapkan pendekatan yang komprehensif dan sistematis dalam meningkatkan kedisiplinan dan kinerja pegawai melalui peraturan yang jelas, kebijakan yang terstruktur, dan etika kerja yang kuat. Kolaborasi lintas sektor dan pengawasan rutin menjadi kunci dalam menjaga dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Saran

1. Implementasi Sistem Penghargaan dan Hukuman yang Jelas

a. Penghargaan (Reward)

Berikan penghargaan kepada pegawai yang menunjukkan kedisiplinan tinggi dan kinerja baik. Penghargaan bisa berupa bonus, sertifikat, atau pengakuan publik yang akan memotivasi pegawai lain untuk meningkatkan kedisiplinan mereka.

b. Hukuman (Sanksi)

Terapkan sanksi yang tegas namun adil bagi pegawai yang melanggar aturan disiplin. Sanksi bisa berupa teguran lisan, teguran tertulis, hingga penurunan jabatan untuk pelanggaran berat. Pastikan bahwa sanksi ini diterapkan secara konsisten.

2. Pelatihan dan Pendidikan Berkelanjutan

a. Pelatihan Disiplin Kerja

Adakan pelatihan rutin tentang pentingnya disiplin kerja, teknik manajemen waktu, dan etika profesional. Pelatihan ini akan membantu pegawai memahami dan menginternalisasi pentingnya disiplin dalam pekerjaan mereka.

b. Program Mentoring

Buat program mentoring di mana pegawai senior membimbing pegawai baru atau yang memiliki masalah disiplin. Mentoring ini akan membantu pegawai lebih cepat beradaptasi dengan budaya kerja yang disiplin.

3. Pemantauan dan Evaluasi Berkala

a. Pemantauan Kinerja

Gunakan sistem pemantauan kinerja secara real-time untuk melacak kehadiran, produktivitas, dan kedisiplinan pegawai. Teknologi seperti aplikasi absensi dan manajemen proyek bisa sangat membantu.

b. Evaluasi Rutin

Lakukan evaluasi rutin, baik bulanan maupun tahunan, untuk menilai kedisiplinan pegawai. Hasil evaluasi ini harus digunakan untuk memberikan feedback konstruktif dan menentukan langkah perbaikan.

4. Membangun Budaya Disiplin

a. Keteladanan dari Pimpinan

Pimpinan harus menjadi teladan dalam hal disiplin. Keteladanan ini akan memotivasi pegawai untuk mengikuti jejak pimpinan mereka.

b. Budaya Positif

Ciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, di mana kedisiplinan dan kerja keras dihargai. Ini bisa dilakukan dengan mengadakan acara penghargaan bulanan atau mingguan untuk pegawai yang menunjukkan kedisiplinan terbaik.

5. Komunikasi yang Efektif

Adakan rapat rutin untuk membahas progres kerja, kendala yang dihadapi, dan solusi untuk meningkatkan kedisiplinan. Rapat ini juga bisa menjadi forum untuk memberikan penghargaan kepada pegawai yang disiplin. Dengan menerapkan saran-saran di atas, Kecamatan Paseh dapat meningkatkan kedisiplinan kerja pegawainya, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Daftar Pustaka

Admin, Prokomsetda. 2019. *Teori Kinerja Pegawai*.

<https://prokomsetda.bulelengkab.go.id/informasi/detail/artikel/teori-kinerja-pegawai-15#:~:text=Kinerja%20pegawai%20merupakan%20suatu%20hasil,interaksi%20antara%20ke%20mampuan%20dan%20motivasi>. Diakses pada 22 Februari 2024.

Anggara, Tri. 2023. *Penerapan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada PT Sucofindo Bandar Lampung* (07 Juni 2023). (Vol. 2 Nomor 2, 47 – 57).

Ermaya, Suradinata. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia Ramadan*: Bandung. Fathoni, Abdurahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Cipta: Jakarta

Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo: Jakarta.

Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Husain, Arifudin. 2022. *Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan CV Kirana Utama Bogor* (05 September 2022). (Vol. 2 Nomor 3 – ISSN 27751880).

Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung.

Moekijat. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pionir Jaya.

Muchlisin, Riadi. 2019. *Disiplin Kerja – Pengertian, Jenis, Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi*. <https://www.kajianpustaka.com/2019/04/disiplin-kerja-pengertian-jenis-indikator.html?m=1> pada 19 Februari 2024.

- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ulfah, Aulia. 2020. *Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Glow Supermatket Banjarmasin (25 Februari 2020)*. Banjarmasin: NA Ulfah.
- Yulianti, Farida. 2021. *Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bank Kalsel Banjarmasin (14 April 2021)*. Banjarmasin: C Chairunisa.