

PEMBINAAN DISIPLIN UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL

oleh Risa Hinda Kristiawati, E. Mulyasa, Hanafiah

email: risahindak@gmail.com

ABSTRACT

The problem of this research is that the work discipline of employees is lacking and the role of the leader is less assertive in disciplining his subordinates, causing a lack of performance that employees have. This study aims to obtain an overview of disciplinary coaching to improve the performance of DISPORA Civil Servants in West Java Province. The specific purpose of this study is to find out Planning, Organizing, Implementation, Supervision, Assessment of and Supporting factors and inhibitors of disciplinary development to improve the performance of DISPORA Civil Servants in Java Province West. The method in this study uses a descriptive method with a qualitative approach. Data collection is carried out through document review, observation and interviews. The results of the study show that disciplinary training to improve the performance of DISPORA Civil Servants in West Java Province has been carried out optimally. Discipline employees of DISPORA West Java Province are basically good enough, but there are still some employees who are still lacking in discipline, especially when attendance is absent. Employee discipline is inseparable from the role of a leader, leadership is one of the factors that influence the increase in discipline and work effectiveness of employees, especially direct supervisor. Supervision from the leadership needs to be increased again for employees who are still committing violations, namely by giving strict sanctions to employees who violate them, the purpose of which is to educate and correct the mistakes they make so they can correct and not make the same mistakes.

Keywords: Discipline Development, Performance

PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil merupakan aparatur negara berkewajiban menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan dengan penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah. Untuk itu, PNS sebagai pelaksana perundang-undangan wajib berusaha untuk taat pada setiap peraturan perundang-undangan di dalam melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab.

Tuntutan masyarakat akan kualitas pelayanan memberikan sinyal pada birokrasi untuk melakukan penyesuaian-penyesuaian. Sumber daya manusia yang berkinerja baik akan memudahkan organisasi mencapai visi, misi, dan tujuannya. Saat ini kualitas sumberdaya manusia yang ada masih sangat kurang dapat dilihat dari berbagai masalah yang ditemukan pada daerah-daerah baik kabupaten atau kota di Indonesia salah satunya adalah pegawai yang kurang disiplin dan rendahnya motivasi kerja yang berakibat kurang optimalnya kinerja pegawai dan berpengaruh pada integritas Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil antara lain memuat kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Penjatuhan hukuman disiplin dimaksudkan untuk membina PNS yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi dan memperbaiki diri pada masa yang akan datang.

Kedisiplinan serta motivasi kerja pegawai sangat penting dalam mengoptimalkan tugas-tugas dan fungsinya serta memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Namun mengingat kenyataan yang ada di masyarakat dewasa ini ditengarai masih

adanya oknum Aparatur Sipil Negara yang tidak melaksanakan tugas dengan baik dan bertanggung jawab. Penilaian ini didasarkan persepsi/penilaian masyarakat masih adanya Aparatur Sipil Negara yang cenderung menghambur-hamburkan pengeluaran uang negara, rendahnya motivasi dan disiplin dalam bekerja serta kurang produktif dalam melayani masyarakat.

Dengan demikian perlu pembinaan guna meningkatkan kinerja aparatur sipil negara.

Pembinaan PNS adalah proses membina, membangun, meningkatkan, mengembangkan PNS dengan berbagai macam cara, misalnya peningkatan dan pengembangan pengetahuan dan keterampilan yang dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan baik dilingkungan maupun diluar lingkungan PNS, melalui lembaga pendidikan didalam maupun diluar negeri, serta berbagai bentuk pelatihan dan pembekalan lainnya sepanjang kegiatan tersebut dapat meningkatkan kompetensi dan profesionalisme PNS menurut (Harsono, 2011: 123). Sedangkan disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses perilaku seorang individu, melalui pelajaran, kepatuhan, ketaatan, kesetiaan, hormat kepada ketentuan/peraturan dan norma yang berlaku. Siagian (2013:305), mendefinisikan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para pegawai di suatu organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan (Ermaya Suradinata, 1997: 127).

LANDASAN TEORI

Reisman and Payne (dalam Mulyasa 2013:142) mengemukakan strategi umum membina disiplin sebagai berikut: 1) *self-concept* (konsep diri) strategi ini menekankan

bahwa konsep diri masing-masing seseorang merupakan faktor penting dari setiap perilakunya, 2) *communication skills* (keterampilan berkomunikasi) atasan harus menerima semua perasaan pegawainya dengan berkomunikasi yang bisa menimbulkan kepatuhan dari dalam dirinya sendiri, 3) *natural and logical consequences* (konsekuensi-konsekuensi logis dan alami) perilaku-perilaku yang salah terjadi karena pegawai telah mengembangkan kepercayaan yang salah terhadap dirinya, 4) *values clarification* (klarifikasi nilai) strategi ini dilakukan agar bisa membantu pegawai dalam menjawab pertanyaannya sendiri tentang nilai-nilai dan membentuk sistem nilainya, 5) *leader effectiveness training* (latihan keefektifan pemimpin) tujuan metode ini adalah untuk menghilangkan metode refresif dan kekuasaan, misalnya hukuman dan ancaman melalui sebuah model komunikasi tertentu, 6) *reality therapy* (terapi realitas) seorang atasan harus bisa bersikap positif dan bertanggung jawab.

McDaniel (dalam Hamzah&Nina 2012: 61) mengartikan kinerja sebagai interaksi antara kemampuan seseorang dengan motivasinya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah penambahan antara kemampuan dan motivasi kerja seseorang yang dimilikinya.

Penilaian kinerja merupakan penilaian yang dilakukan pimpinan secara rinci dan sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan dan kinerja seorang karyawannya. Tujuan penilaian kinerja yaitu untuk mendapatkan informasi yang akurat dan valid mengenai kinerja seseorang dalam kurun waktu tertentu pada suatu lembaga organisasi/ perusahaan demi meningkatkan nasib atau kesejahteraan karyawan/pegawainya.

Lebih lanjut Gomes dalam Mangkunegara (2005: 67), mengungkapkan bahwa aspek-aspek kinerja yang dinilai dari seorang pegawai meliputi: 1) *quantity of work*, jumlah dalam bekerja yang dilakukan pegawai dalam periode waktu

yang telah ditentukannya, 2) *quality of work*, kualitas dalam bekerja yang digapai pegawai harus berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya, 3) *job knowledge* luasnya pengetahuan seorang pegawai pada pekerjaan dan kemampuannya, 4) *creativity*, ide yang dikeluarkan dan tindakan kemampuan, 5) *cooperation*, bersedia bekerjasama dengan orang lain, 6) *dependability*, kesadaran yang harus bisa dipercayakan dalam hal mengenai kehadiran dan penyelesaian dalam bekerja, 7) *initiative*, semangat baru untuk pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dan memperbesar tanggung jawab, 8) *personal quality*, berkaitan dengan seseorang atau pegawai yang bisa dilihat dari kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan, dan integritasnya.

Dengan demikian, aspek penilaian kinerja terhadap pegawai tidak hanya pada persoalan traits (karakter individu) seorang pegawai seperti: sifat, perangai, intelegensia, dan sebagainya. Tetapi lebih menitikberatkan pada hal-hal yang bersifat *performance result* (hasil kerja), seperti kualitas dan kuantitas kerja, ketepatan waktu dan sebagainya. Bahkan dengan *performance result* tersebut memungkinkan terjadinya suatu penilaian yang lebih obyektif terhadap pegawai.

METODE

Pendekatan yang diambil dalam penelitian ini ialah pendekatan secara kualitatif, sehingga metoda yang digunakan adalah metoda deskriptif evaluatif dimana jawaban dari pertanyaan-pertanyaan permasalahan yaitu mengenai Pembinaan disiplin kerja PNS pada Dinas Pemuda dan Olahraga Jawa Barat dengan fokus diarahkan kepada isi pembinaan disiplin pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Untuk

pengolah data lapangan, peneliti mencoba menguraikan dan mendeskripsikan data yang di peroleh apa adanya sesuai temuan di lapangan. Sedangkan analisis datanya dilakukan oleh peneliti dengan tahap reduksi dimana peneliti mengumpulkan data dan informasi dari hasil observasi, wawancara dan studi dokumenter, tahap display dengan membuat rangkuman secara deskriptif dan sistematis serta memberikan makna pada setiap data yang sudah dirangkum dan tahap pengambilan kesimpulan serta verifikasi disini peneliti membuat kesimpulan dan membandingkan dengan teori-teori yang relevan serta peneliti juga melakukan proses pengecekan ulang dari mulai pra survey, observasi, wawancara, studi dokumenter dan data atau informasi yang telah dikumpulkan. Sedangkan sumber data diperoleh dari hasil wawancara dengan Sekretaris Dinas, Kepala Subbag Kepegawaian dan Umum, dan Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat. Penelitian ini mengambil lokasi di Dinas Olahraga dan Pemuda Provinsi Jawa Barat yang beralamat di Jl.Pacuan Kuda No. 140, Sukamiskin Acamanik Kota Bandung.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sebelum melakukan pembinaan disiplin, proses perencanaan merupakan salah satu dasar terlaksananya proses pembinaan di DISPORA. Pembinaan disiplin pegawai merupakan suatu kegiatan rutin yang biasa dilakukan setiap tahunnya.

Proses perencanaan pembinaan disiplin pegawai DISPORA melibatkan berbagai pihak diantaranya Kepala Dinas, Sekretaris Dinas, Kasie/Kasubbag, Analis Kepegawaian, dan pegawai DISPORA sendiri. Pembinaan disiplin dilakukan oleh atasan langsung, dalam pengamatan peneliti perencanaan pembinaan disiplin yang dilakukan di DISPORA ada beberapa

tahapan pembinaan yaitu pembinaan mingguan, pembinaan bulanan, dan pembinaan tahunan.

Pelaksanaan pembinaan disiplin untuk meningkatkan kinerja pegawai yang dilaksanakan di Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat (DISPORA) diantaranya: pemberian bimbingan, pemberian motivasi, pengembangan karir, pemberian penghargaan dan hukuman, dan pengawasan.

Dalam penilaian disiplin pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai DISPORA pimpinan menggunakan system penilaian langsung dan tidak langsung. Yang dimaksud penilaian langsung yaitu pimpinan melihat langsung kedisiplinan serta kinerja pegawainya dilapangan/ruangan sedangkan penilaian tidak langsung penilaian pimpinan menggunakan system penilaian berbasis SKP

Faktor-faktor pendukung yang mempengaruhi kedisiplinan serta kinerja Pegawai Negeri Sipil di DISPORA, diantaranya adalah pemberian motivasi dari pimpinan, sarana dan prasarana yang menunjang pekerjaan, penghargaan terhadap kinerja pegawai berupa promosi jabatan serta adanya pemberian kesejahteraan untuk pegawai.

Sedangkan faktor penghambat yang mempengaruhi kedisiplinan dan kinerja pegawai di lingkungan DISPORA diantaranya: kurang tegasnya pimpinan masih rendahnya kesadaran pegawai, kurangnya sistem pengawasan, dan faktor SDM yang ada di DISPORA itu sendiri.

Pelaksanaan penelitian dilaksanakan mulai bulan Januari sampai Maret 2018 dengan sasaran utamanya adalah pegawai setelah diberikan pembinaan disiplin untuk meningkatkan kinerjanya dalam bertugas.

Analisis temuan-temuan dalam penelitian yang telah dilaksanakan oleh penulis di Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat yaitu mengenai Pembinaan Disiplin untuk

Meningkatkan Kinerja Pegawai.

Adapun data hasil temuan dari penelitian tersebut mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, penilaian, serta faktor pendukung dan penghambat dalam pembinaan disiplin untuk meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat.

1. Perencanaan Pembinaan Disiplin untuk meningkatkan kinerja pegawai

Pendisiplinan pegawai negeri sipil sangat perlu dilakukan karena hal tersebut berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai dan citra bagi instansi terkait. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, maka pegawai negeri sipil harus mengetahui tugas dan tanggung jawabnya di dalam melaksanakan tugas yang diembankan kepadanya dengan kedisiplinan yang tinggi. Tidak terkecuali di Dinas Pemuda dan Olahraga yang dimana aparat pemerintah dituntut bekerja lebih profesional, bermoral dan beretika. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti bahwa perencanaan pembinaan disiplin pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga biasa dilaksanakan setiap tahun.

Adapun tersebut dilakukan oleh pimpinan dalam hal ini Kadis, Sekdis, Kabid, Kasubbag ataupun Kepala Seksi kepada seluruh pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) baik yang PNS maupun Non PNS, ada beberapa tahapan pembinaan disiplin yang di laksanakan di DISPORA yaitu pembinaan mingguan, pembinaan bulanan, dan pembinaan tahunan. Pembinaan mingguan dilakukan pada saat apel pagi setiap hari Senin, diskusi ataupun pengarahan pada saat Rapat Pimpinan (RAPIM) dengan Kadis. Sedangkan pembinaan disiplin bulanan yaitu kegiatan pembinaan pada saat pengajian rutin disetiap bulannya dan

untuk pembinaan tahunan yaitu dengan mengadakan acara Outbond diluar lingkungan kantor yang diadakan 1 (satu) tahun sekali dan wajib diikuti oleh seluruh pegawai, kegiatan ini di danai oleh anggaran APBD setiap tahunnya.

Dalam menyusun rencana pembinaan disiplin pegawai di lingkungan DISPORA dilakukan oleh Subbagian Kepegawaian dan Umum dimana yang terlibat dalam penyusunan perencanaan pembinaan disiplin pegawai diantaranya Kasubbag Kepegawaian dan Umum dibantu oleh staff serta Tim Analis Kepegawaian.

Tujuan dari perencanaan pembinaan disiplin pegawai adalah untuk lebih terjaminnya ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi PNS, mendorong peningkatan kinerja dan perubahan sikap dan perilaku PNS, meningkatkan kedisiplinan dan tanggung jawab PNS, serta mempercepat proses perubahan kearah peningkatan profesionalisme dalam bekerja.

Pembinaan yang dilaksanakan di Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga diantaranya: pemberian bimbingan, pemberian motivasi, pengembangan karir, pemberian penghargaan dan hukuman, dan melakukan pengawasan.

2. Pengorganisasian Pembinaan Disiplin untuk meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat.

Tujuan dan kemampuan pegawai ikut mempengaruhi sikap kedisiplinan pegawai, hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, agar dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam pekerjaannya.

Pegawai di DISPORA terdiri dari 2 (dua) latar belakang yang berbeda yaitu pegawai yang berasal dari atlet dan pegawai yang berasal dari latar belakang pendidikan

seperti SMA, S1 (Sarjana), ataupun S2 (Pascasarjana). Selain berbeda latar belakang masih banyak juga pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Walaupun begitu, pegawai bisa dan mampu mengerjakan serta dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Dalam masalah pembagian kerja, di DISPORA khususnya bagian kepegawaian telah merancang dan menyusun sedemikian rupa pemetaan pegawai sesuai dengan tingkat pendidikannya secara merata, dan telah ditempatkan di setiap bidang maupun subbagian, dengan demikian diharapkan setiap pegawai dapat bekerja dengan baik sesuai dengan tupoksinya masing-masing, meskipun ada beberapa pekerjaan yang masih bertumpuk pada seseorang.

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Berdasarkan pengamatan peneliti terkait dengan hubungan pekerjaan antara atasan/pimpinan dengan bawahan, peneliti melihat adanya hubungan yang baik dan hal inipun dibenarkan oleh beberapa pegawai yang dijadikan sample penelitian di DISPORA. Dengan kondisi lingkungan kerja seperti ini diharapkan akan meningkatkan disiplin pegawai sehingga kinerja pegawai pun ikut meningkat.

3. Pelaksanaan Pembinaan Disiplin untuk meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat.

Pelaksanaan disiplin kerja dalam setiap perusahaan atau organisasi sangat diperlukan karena kedisiplinan kerja merupakan salah satu faktor keberhasilan serta dapat mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang pegawai sehingga dapat meningkatkan suatu produktivitas dalam kerjanya. Lingkungan Pemerintah

Provinsi Jawa Barat telah menetapkan 5 (lima) hari kerja, yaitu mulai hari Senin sampai dengan Jumat dengan jumlah jam kerja efektif selama 37,5 jam per minggu untuk melaksanakan tugas pokok kedinasan di luar istirahat dan olah raga. Jam kerja di tetapkan mulai pukul 07.30 sampai dengan pukul 16.00 WIB, apel pagi dilaksanakan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) minggu yaitu pada hari Senin, apel Hari Kesadaran Nasional yang dilaksanakan pada tanggal 17 setiap bulannya, setiap hari Senin sampai Jumat seluruh PNS, CPNS, dan pegawai Non PNS wajib masuk kerja dan mengisi absensi melalui mesin absensi maupun absen manual.

Program pembinaan disiplin pegawai di DISPORA dilaksanakan secara berkala dengan tujuan agar PNS maupun Non PNS dapat melaksanakan tugas sepenuh hati dengan penuh tanggungjawab dan kepatuhan terhadap aturan yang berlaku di Kantor. Pelaksanaan disiplin pegawai DISPORA sudah terprogram setiap tahunnya, pembinaan pegawai dilaksanakan bertahap yaitu pembinaan tahunan, bulanan, dan mingguan. Program tahunan yaitu dengan mengadakan outbond diluar lingkungan kantor, sedangkan pembinaan bulanan dilakukan dengan mengadakan acara pengajian/tausiah rutin dengan mengundang Ustad dari luar kantor. Sedangkan pembinaan mingguan di laksanakan pada saat apel pagi setiap hari Senin yang dipimpin langsung oleh atasan.

Keteladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dimana pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin, jujur, adil, serta sesuai antara kata dengan perbuatannya sehingga perilakunya bisa dicontoh dan diteladani oleh bawahannya. Pimpinan di DISPORA setidaknya telah memberikan contoh yang baik kepada bawahannya khususnya disini atasan langsung Kasie maupun Kabid, baik

dalam hal pekerjaan maupun dengan sikap. Contohnya pada saat apel, para pimpinan kabid dan kasei terlihat mengikuti apel pagi. Hal ini bisa dijadikan contoh untuk bawahannya agar berlaku disiplin.

Manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah keseluruhan upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas dan derajat profesionalisme yang tinggi. Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat, untuk meningkatkan kinerja pegawai memberi kesempatan kepada pegawainya untuk meningkatkan pendidikan seperti penataran dan pelatihan ataupun diklat-diklat. Dengan demikian, pengembangan karier yang efektif akan memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan pegawainya, sehingga otomatis berpengaruh langsung atau menjadi peluang bagi para pegawai DISPORA untuk memperoleh posisi atau jabatan yang diharapkan atau dicita-citakannya.

Masalah kesejahteraan PNS selama ini memang telah menjadi sorotan dimasyarakat. Untuk menghadapi permasalahan kesejahteraan pegawai, Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat mengacu kepada kebijakan yang ditetapkan oleh Pemerintah Provinsi Jawa Barat berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor: 119 Tahun 2009 Tentang Pedoman Pengukuran Kinerja Dalam Pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil Dan Calon Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat, yaitu dengan memberikan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) yang diberikan kepada seluruh PNS dan CPNS di sesuaikan dengan pangkat, golongan, serta jabatan pegawai tersebut. Selain tunjangan diberikan pula dana pensiun, biaya rintisan usaha bagi purna bhakti, asuransi kesehatan, bapertarum, serta tabungan pensiun.

4. Pengawasan Disiplin untuk meningkatkan kinerja pegawai di

lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa barat.

Pengawasan terhadap disiplin, kinerja dan sanksi pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga sudah diterapkan sesuai dengan Peraturan Pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin PNS. Pengawasan dilakukan terhadap seluruh pegawainya, baik itu Pegawai Negeri Sipil maupun pegawai yang masih honorer. Meskipun jumlah pegawainya banyak dan ruang kerjanya terpisah-pisah antara bidang yang satu dengan yang lainnya, pengawasan tersebut dilakukan oleh pimpinan/atasan langsung, misalnya staff diawasi oleh Kepala Seksi nya langsung, sedangkan Kepala Seksi oleh Kabidnya. Tetapi meskipun dilakukan pengawasan, terkadang masih pegawai yang leha-leha dan santai mengerjakan tugas.

5. Penilaian Disiplin untuk meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Olahraga dan Pemuda Provinsi Jawa barat.

Penilaian kinerja terhadap pegawai perlu dilakukan untuk melihat kemajuan suatu instansi. Dalam penilaian disiplin pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai DISPORA, pimpinan menggunakan system penilaian langsung dan tidak langsung. Yang dimaksud penilaian langsung yaitu pimpinan melihat langsung kedisiplinan serta kinerja pegawainya dilapangan/ruangan sedangkan penilaian tidak langsung penilaian pimpinan menggunakan system penilaian berbasis SKP. Penilaian prestasi kerja PNS yaitu menggabungkan antara penilaian Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil dengan Penilaian Perilaku Kerja yang hasil penilaian prestasi kerjanya dilaporkan melalui aplikasi tiap bulan dan di setiap akhir tahunnya. Penilaian prestasi kerja PNS dilaksanakan oleh pejabat penilai sekali dalam 1 (satu) tahun yaitu akhir bulan Desember. Sistem penilaian SKP ini berpengaruh juga kepada penerimaan

Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) yang diterima setiap bulannya. Apabila nilai SKP nya buruk maka tunjangan yang ia peroleh juga akan berkurang sesuai prosentase kinerja yang didapatnya.

6. Faktor faktor pendukung dan penghambat dalam pembinaan disiplin untuk meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat

Dari hasil pengamatan peneliti ada beberapa faktor pendukung dan menghambat yang mempengaruhi disiplin dan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat diantaranya adalah:

| No | Faktor Pendukung | Faktor Penghambat |
|----|--|---|
| 1 | Peranan pemimpin dalam memberikan motivasi dan dukungan terhadap bawahannya. | Kurang tegasnya pimpinan |
| 2 | Sarana dan prasarana yang menunjang pekerjaan seperti tersedianya komputer, printer di meja masing-masing pegawai yang merupakan penunjang dalam menyelesaikan berbagai pekerjaan | Masih rendahnya kesadaran pegawai akan disiplin |
| 3 | Adanya system absensi online dengan menggunakan mesin absensi (handkey) yang dipakai sebagai alat kendali absensi dikantor dimana dengan adanya system absensi handkey diharapkan pegawai akan datang tepat pada waktu | Kurangnya sistem pengawasan |
| 4 | Jenjang karier, adanya pengajuan promosi jabatan oleh pimpinan | Faktor SDM yang ada di DISPORA |
| 5 | Kesejahteraan pegawai yaitu pemberian Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) | |

SIMPULAN

Pengorganisasian pembinaan disiplin

untuk meningkatkan kinerja pegawai, sudah berjalan dengan baik dengan berpacu pada visi dan misi organisasi instansi. Meskipun masih banyak pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, tetapi para pegawai bisa dan mampu mengerjakan serta dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Kedisiplinan pegawai pada dasarnya sudah cukup baik namun masih ada beberapa pegawai yang masih kurang disiplin terlebih di dimasalah absensi kehadiran. Pelaksanaan pembinaan disiplin pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai meliputi beberapa komponen diantaranya: program pembinaan disiplin pegawai, keteladan pimpinan, pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil, kesejahteraan pegawai.

Sanksi disiplin terhadap pegawai tetap dilakukan mulai dari hukuman ringan yaitu teguran lisan dari atasan sampai dengan hukuman yang berat yaitu pemecatan. Pemberian sanksi hukuman ini bertujuan agar pegawai merasa jera dan tidak melakukan tindakan indisipliner lagi.

Penilaian disiplin pegawai menggunakan 2 sistem penilaian, yaitu Penilaian langsung dimana pimpinan melihat langsung kedisiplinan serta kinerja pegawai dilapangan/ruangan, sedangkan penilaian tidak langsung dimana pimpinan menggunakan system penilaian berbasis SKP. System penilaian SKP ini berpengaruh juga kepada penerimaan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) yang diterima setiap bulannya. Apabila nilai SKP nya buruk maka tunjangan peroleh pegawai akan berkurang sesuai prosentase kinerjanya.

Pengawasan oleh pimpinan dalam pembinaan disiplin untuk meningkatkan kinerja pegawai dilakukan agar pegawai merasa diperhatikan segala tindak tanduknya baik itu dalam hal

pekerjaan maupun dalam perilakunya. Pengawasan yang dilaksanakan secara rutin dan berkesinambungan berimplikasi pada perbaikan kinerja pegawai yang bersangkutan.

Faktor pendukung adalah dari motivasi yang diberikan oleh pimpinan terhadap bawahannya, sarana dan prasarana sebagai penunjang dalam melaksanakan pekerjaan yang sudah memadai dan pemberian tunjangan kesejahteraan pegawai. Sedangkan faktor penghambat kurang tegasnya pimpinan dalam memberikan sanksi terhadap bawahan dan masih rendahnya kesadaran pegawai itu sendiri untuk berdisiplin serta kurangnya pengawasan dari pimpinan dan faktor SDM yang ada yang belum memadai. Namun semua itu akan teratasi bila terbina hubungan dan kerjasama yang baik antara pimpinan dan bawahan sehingga setiap permasalahan bisa terselesaikan dengan sebaik-baiknya tanpa mengganggu jalannya pekerjaan.

Oleh karena itu, bagi Sekretaris dan Kasubbag Kepegawaian dan Umum, diharapkan dapat bekerjasama dalam

rangka mencapai tujuan bersama serta membina hubungan yang baik dengan bawahannya. Dengan terjalinnya hubungan yang baik antara atasan dan bawahan diharapkan mereka bersedia melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, memupuk kesetiaan dan tanggung jawab kepada pimpinan dan pekerjaan, mendorong semangat disiplin dalam bekerja, dan melakukan pemetaan program-program kegiatan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Bagi pegawai, dengan mengikuti pembinaan disiplin untuk meningkatkan kinerja pegawai ini, diharapkan pegawai dapat lebih termotivasi untuk berdisiplin dan meningkatkan kinerjanya sehingga pada saat melaksanakan pekerjaan bisa lebih optimal sesuai dengan kompetensi yang dimiliki dan juga dapat berusaha menjadi lebih baik dan bertanggung jawab dalam tugas-tugas dan pekerjaannya. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan peneliti-peneliti selanjutnya yang ingin meneliti lebih dalam lagi mengenai pembinaan disiplin untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat lebih menarik dan memotivasi lagi.

Daftar Pustaka:

- Arikunto, Suharsimi. 2008. Manajemen Pendidikan. Jakarta : Rineka Cipta
- Ermaya, Suradinata. (1997). Pemimpin dan Kepemimpinan Pemerintahan. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Hamzah Uno, Nina L. (2012). Teori Kinerja dan Pengukurannya. Jakarta : Bumi Aksara
- Harsono. 2011. Sistem Administrasi Kepegawaian. Bandung : Fokus Media
- Mangkunegara, DR. A.A. Anwar Prabu. 2005. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama
- Mulyasa. E. (2013). Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mulyasa, E. (2016). Improved Quality Management based Learning for Preparing The Character of Graduates in Response to Globalization Era. The Journal of Education Development And Research Vol.4 No. 11 November 2016. ISSN: 2411-5681
- Mulyasa, E, Wiwik Dyah Aryani. (2107). Developing Religious Culture In School. International Journal of Scientific & Technology Research Vol. 6 Issue 07. July 2017. ISSN 2277-8616 IJSTR 2017 www.ijstr.org
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 53 Tahun 2010. Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Siagian, Sondang P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- T. Hani, Handoko. (1997) Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: BPFE

