

Bab 2

LANDASAN TEORI

Hakikat Disiplin Kerja

Disiplin merupakan kata yang sering kita dengar dalam kehidupan sehari-hari, biasanya menunjuk pada ketaatan atau kepatuhan seseorang terhadap suatu aturan. Untuk lebih jelasnya, berikut ini dikemukakan beberapa pengertian disiplin dari beberapa ahli. Wahjosumidjo (2001, hlm. 36) mengemukakan bahwa disiplin yaitu suatu keadaan tertib dimana para pengikut tunduk dengan senang hati pada ajaran pemimpinnya. Wahjosumidjo (2001, hlm. 37) menyebutkan “disiplin atau tata tertib diartikan sebagai kesediaan mematuhi ketentuan berupa peraturan-peraturan yang secara eksplisit perlu juga mencakup sanksi-sanksi yang akan diterima jika terjadi pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan tersebut. Menurut Anoraga, Pandji dan Sri Suyati (1995, hlm.62) bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketenteraman, keteraturan, dan ketertiban. Dalam kaitannya dengan disiplin kerja, Siswanto (1989, hlm.23) mengemukakan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sementara itu, Jerry Porter and Lower (1998, hlm.126) mendefinisikan disiplin sebagai suatu proses bekerja yang mengarah kepada ketertiban dan pengendalian diri.

Dari beberapa pengertian yang diungkapkan di atas tampak bahwa disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang di dalamnya mencakup: (1) adanya tata tertib atau ketentuan-

ketentuan; (2) adanya kepatuhan para pengikut; dan (3) adanya sanksi bagi pelanggar

Pada bagian lain, Porter and Lower(1998,hlm.127)menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja orang lain agar dapat taat dan tunduk terhadap semua pe²⁴ dan norma yang berlaku, kesadaaran kerja adalah sikap sukarela dan merupakan panggilan akan tugas dan tanggung jawab bagi seorang karyawan. Karyawan akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik dan bukan mematuhi tugasnya itu dengan paksaan. Kesediaan kerja adalah suatu sikap perilaku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan tugas pokok sebagai seorang karyawan. Karyawan harus memiliki prinsip dan memaksimalkan potensi kerja, agar karyawan lain mengikutinya sehingga dapat menanamkan jiwa disiplin dalam bekerja.

Menurut Wayne Mondy dan M. Noe (1996,hlm.59) disiplin adalah status pengendalian diri seseorang karyawan, sebagai tanda ketertiban dan kerapian dalam melakukan kerjasama dari sekelompok unit kerja di dalam suatu organisasi (*someone status selfcontrol as orderliness sign order and accuration in doing cooperation from a group of unit work in a organization*)

Richard L.Daft (2002,hlm 60) membedakan disiplin dalam dua kategori, yaitu *self dicipline* dan *social dicipline*. *Self dicipline* merupakan disiplin pribadi karyawan yang tercermin dari pribadinya dalam melakukan tugas kerja rutin yang harus dilaksanakan, sedangkan *social dicipline* adalah pelaksanaan disiplin dalam organisasi secara keseluruhan.

Menurut Mukijat (1999, hlm 139) yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Ini mengartikan bahwa disiplin merupakan tabiat atau watak seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Disiplin juga dapat diartikan sebagai kesopanan seseorang sehingga seseorang dapat dikatakan disiplin apabila seseorang itu memiliki kesopanan. Pegawai yang merasa senang dalam pekerjaannya umumnya mereka mempunyai disiplin sebaliknya

apabila semangat kerja mereka rendah, maka mereka akan membuat kebiasaan-kebiasaan yang tidak baik, misalnya mereka terlalu banyak menggunakan waktu untuk keluar sekedar mengurus hal yang tidak begitu penting.

Mukijat (1999 hlm 140) menjabarkan disiplin dari dalil-dalil teoritik (teori asumptif) yang mendorong penting aspek yang bersifat humanistic dalam cakupan paradigma “Currentfit Paradigm” yang dalam hal ini memandang manusia sebagai unsur utama yang berperan penting dalam proses kesuksesan penyelenggaraan administrasi dan manajemen (publik) sebagai arahan penyusunan premis-premis dan teori madya atau konsep operasional lanjut. Motivasi dapat meningkatkan disiplin kerja, yang selanjutnya pada gilirannya dapat mengembangkan kepribadian secara beruntun dan serta merta hubungan berantai dan runtun. Melengkapi pengutaraan “A set of proposition” dan deskripsi sederhana yang menyangkut sisi-sisi bahasan disiplin kerja yang dapat mengembangkan efektivitas dan efisiensi kerja dengan indikator-indikator relevan sebagai implikasinya, maka berikut ini kami sajikan pula peran motivasi, disiplin kerja yang pada hakikatnya merupakan intervensi etik. Intervensi etik yang pada gilirannya dapat menggerakkan prakarsa merupakan penggalangan perilaku proaktif yang dapat memicu tindakan proaktif dalam budaya organisasi lembaga pemerintahan. Pertanyaan tentang efisiensi, efektivitas dan kinerja birokrasi akan terjawab jika diperhatikan matrik pengembangan sumber daya manusia (Human Resources Development Matrix). Disain manajemen personalia pemerintahan perlu memperhatikan hal dimaksud, karena menurut para ahli para pegawai/pejabat pemerintah adalah merupakan “key actor polity” yang perlu dibina dengan “behaviorial standart” agar dapat mewujudkan efektivitas dan efisiensi dalam pengabdian (obligations) bagi kepentingan sosial, ekonomi, dan politik. Itulah yang disebut oleh Luthans (1995 hlm 53) sebagai “a organizational mentality” yang perlu ditransfer lanjut dalam bentuk-bentuk “concrete individual standart”. Dalam wahana ini ada aspek kembar yang perlu diperhatikan, yaitu isu manajerial dan politis. Akuntabilitas pribadi terhadap “Sosial Results” atau Accountability for public result” telah berkembang menjadi konsep yang relevan. Menurut para ahli pembinaan akuntabilitas pribadi, Simamora (1997 hlm 746) Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan pengendalian diri pegawai dalam pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Disiplin kerja yang mempunyai aspek sebagaimana diuraikan tersebut di atas amat berhubungan dengan sikap mental dalam sistem nilai budaya yang telah ada di dalam kehidupan masyarakat maupun dalam kehidupan organisasi.

Menurut Richard (2002, hlm.61), disiplin pada umumnya termasuk dalam aspek pengawasan yang sifatnya lebih keras dan tegas (*hard and coherent*). Dikatakan keras karena ada sanksi dan dikatakan tegas karena adanya tindakan sanksi yang harus dieksekusi bila terjadi pelanggaran.

Terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu : (1) disiplin preventif dan (2) disiplin korektif (Siagian, 1996, hlm. 76). *Disiplin preventif* adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi, untuk mencegah jangan sampai para karyawan berperilaku negatif. Keberhasilan penerapan pendisiplinan karyawan (disiplin preventif) terletak pada disiplin pribadi para anggota organisasi. Dalam hal ini terdapat tiga hal yang perlu mendapat perhatian manajemen di dalam penerapan disiplin pribadi, yaitu : Thomson, (2002, hlm. 79) menyebutkan bahwa tujuan pokok dari pendisiplinan preventif adalah untuk mendorong karyawan agar memiliki disiplin pribadi yang tinggi, agar peran kepemimpinan tidak terlalu berat dengan pengawasan, yang dapat mematikan prakarsa, kreativitas serta partisipasi sumber daya manusia.

1. Para anggota organisasi perlu didorong, agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang menjadi miliknya.
2. Para karyawan perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksudkan seyogyanya disertai oleh informasi yang lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif.
3. Para karyawan didorong, menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam rangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

Disiplin korektif adalah upaya penerapan disiplin kepada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan dan kepadanya dikenakan sanksi

secara bertahap. Davis and Newstroom (2001,hlm.70) menyebutkan bahwa bila dalam instruksinya seorang karyawan dari unit kelompok kerja memiliki tugas yang sudah jelas dan sudah mendengarkan masalah yang perlu dilakukan dalam tugasnya, serta pimpinan sudah mencoba untuk membantu melakukan tugasnya secara baik, dan pimpinan memberikan kebijaksanaan kritikan dalam menjalankan tugasnya, namun seseorang karyawan tersebut masih tetap gagal untuk mencapai standar kriteria tata tertib, maka sekalipun agak enggan, maka perlu untuk memaksa dengan menggunakan tindakan korektif, sesuai aturan disiplin yang berlaku.

Tindakan sanksi korektif seyogyanya dilakukan secara bertahap, mulai dari yang paling ringan hingga yang paling berat. Sayles dan Strauss menyebutkan empat tahap pemberian sanksi korektif, yaitu: (1) peringatan lisan (*oral warning*), (2) peringatan tulisan (*written warning*), (3) disiplin pemberhentian sementara (*discipline layoff*), dan (4) pemecatan (*discharge*).

Di samping itu, dalam pemberian sanksi korektif seyogyanya memperhatikan tiga hal berikut: (1) karyawan yang diberikan sanksi harus diberitahu pelanggaran atau kesalahan apa yang telah diperbuatnya; (2) kepada yang bersangkutan diberi kesempatan membela diri dan (3) dalam hal pengenaan sanksi terberat, yaitu pemberhentian, perlu dilakukan “wawancara keluar” (*exit interview*) pada waktu mana dijelaskan antara lain, mengapa manajemen terpaksa mengambil tindakan sekeras itu.

Thomson, (2002,hlm.82) mengingatkan bahwa pemberian sanksi korektif yang efektif terpusat pada sikap atau perilaku seseorang dalam unit kelompok kerja yang melakukan kesalahan dalam melakukan kegiatan kerja dan bukan karena kepribadiannya. Untuk itu, dalam penerapan sanksi korektif hendaknya hati-hati jangan sampai merusak seseorang maupun suasana organisasi secara keseluruhan. Dalam pemberian sanksi korektif harus mengikuti prosedur yang benar sehingga

tidak berdampak negatif terhadap moral kerja anggota kelompok. Ada beberapa pengaruh negatif bilamana tindakan sanksi korektif dilakukan secara tidak benar, yaitu: (1) disiplin manajerial, (2) disiplin tim, (3) disiplin diri. Thomson, (2002,hlm.85). Pengaruh negatif atas penerapan tindakan sanksi korektif yang tidak benar akan berpengaruh terhadap kewibawaan manajerial yang akan jadi menurun, demikian juga dalam tindakan sanksi korektif dalam tim yang tidak benar dapat berakibat terhadap kurangnya partisipasi karyawan terhadap organisasi, dimana kerja tim akan menjadi tidak bersemangat dalam melaksanakan tugas kerja samanya, dan menjadi tercerai berai karena kesalahan tindakan disiplin tim.

Keith Davis (1985,hlm.366) mengemukakan bahwa “Discipline is management action to enforce organization standards”. Berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman organisasi. Menurut Thomson, (2002,hlm.88) disiplin kerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin kerja, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Disiplin kerja merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Sejalan dengan itu, Siagian (2002,hlm.38) mengemukakan bahwa disiplin kerja organisasi merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan perkataan lain, disiplin kerja pegawai adalah salah satu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk : pengetahuan, sikap mental, kemampuan, dan prilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dan dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Disiplin kerja merupakan suatu keadaan tertib yang padanya orang-orang dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang hati. Beliau

menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap mental, perbuatan/prilaku, kemampuan, dan tanggung jawab untuk selalu mentaati tata tertib. Pada pengertian disiplin kerja juga tersimpul dua faktor yang penting, yaitu faktor waktu dan kegiatan atau perbuatan.

Keith Davis (1985,hlm.367) mengemukakan bahwa : "Corrective discipline require attention to due process, wich means that procedures show concern for the rights of the imployee involved. Major requirement for due process include the following: 1) A presumption of inonecent until reasonable proof of an employe'e's role in an offense is presented; 2) The right to be heard and in some cases to be represented by another person; 3) Dicipline that is reasonable in relation to the offenseinvolved".

Davis berpendapat bahwa disiplin kerja korektif memerlukan perhatian proses yang seharusnya, yang berarti bahwa prosedur harus menunjukkan pegawai yang bersangkutan benar-benar terlibat. Keperluan proses yang seharusnya itu dimaksudkan untuk : suatu prasangka yang tak bersalah sampai adanya pembuktian yang meyakinkan bahwa pegawai tersebut melakukan pelanggaran. Hak untuk didengar dan dalam beberapa kasus dapat diwakilkan pegawai lain.

Disiplin kerja yang dapat dipertimbangkan dalam hubungannya dengan keterlibatan pelanggaran. Lebih lanjut Keith Davis (1985,hlm.369) mengemukan bahwa pendekatan disiplin kerja mempunyai tiga macam kriteria yaitu:

1. Pendekatan disiplin kerja modern, yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi : disiplin kerja modern merupakan cara menghindari bentuk hukuman fisik. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku. Putusan yang tidak benar terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki. Melakukaan protes terhadap putusan yang sepihak terhadap kasus disiplin kerja.

2. Pendekatan disiplin kerja dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin kerja dengan cara memberikan hukuman. Asumsi-asumsi yang digunakan: disiplin kerja dilakukan oleh atasan terhadap bawahan dan tidak pernah ada peninjau kembali bila telah diputuskan. Disiplin kerja adalah hukuman untuk pelanggaran yang pelaksanaannya disesuaikan dengan tingkat pelanggaran. Pengaruh hukuman merupakan pelajaran bagi pegawai dan pegawai lain. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlakukan hukuman yang lebih keras. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar keduanya diberi hukuman yang lebih berat.
3. Pendekatan disiplin kerja bertujuan, menggunakan asumsi-asumsi: disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami pegawai. Disiplin kerja bukanlah suatu hukuman, tapi merupakan pembentukan prilaku. Disiplin kerja ditujukan untuk perubahan prilaku yang lebih baik. Disiplin kerja pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

Pelaksanaan sangsi terhadap pelanggaran disiplin kerja dapat diberikan pimpinan dengan cara :

- a. Pemberian peringatan tujuannya agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukan.
- b. Pemberian sangsi harus segera tujuannya agar pegawai yang bersangkutan memahami sangsi pelanggaran yang berlaku di perusahaan.
- c. Pemberian sangsi harus konsisten, tujuannya agar pegawai sadar dan menghargai peraturan yang berlaku di perusahaan.
- d. Pemberian sangsi harus impresional, tujuannya agar pegawai menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua pegawai dengan sangsi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Undang-undang No. 43/1999 tentang perubahan atas undang-undang no.8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian menyatakan bahwa : Dalam pasal 28

yang berbunyi pegawai negeri sipil mempunyai kode etik sebagai pedoman sikap, tingkah laku dan perbuatan didalam dan diluar kedinasan. Ini berarti sebagai pegawai negeri harus mempunyai sikap yang baik serta bertingkah laku yang jujur dan sopan agar dapat menjadi contoh bagi masyarakat di lingkungannya.

Pasal 29 berbunyi dengan tidak mengurangi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, maka untuk menjamin tatatertib dan kelancaran pelaksanaan tugas diadakan peraturan disiplin pegawai negeri sipil. Seorang pegawai apabila sudah melanggar serta melalaikan tugasnya sebagai seorang pegawai maka pegawai tersebut akan mendapat sanksi untuk itu dibuat peraturan dengan tujuan agar disiplin kerja dapat diterapkan dan kemungkinan pegawai tersebut melanggar peraturan dapat dihindarkan seperti keluar kantor pada saat jam kerja atau pulang sebelum saatnya karena takut akan sanksi tersebut.

Menurut peraturan pemerintah no.30/1980 tentang peraturan pegawai negeri sipil, peraturan disiplin kerja pegawai negeri sipil adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati dan larangan dilanggar oleh pegawai negeri sipil. Hukuman disiplin kerja adalah hukuman yang dijatuhkan pada seorang pegawai negeri sipil karena melanggar peraturan disiplin pegawai negeri sipil. Pelanggaran disiplin kerja adalah setiap ucapan, tulisan/perbuatan, pegawai negeri sipil yang melanggar peraturan disiplin pegawai negeri sipil, baik didalam maupun diluar dinas. Hal itu tercantum dalam peraturan pemerintah no.30 tahun1980 tentang peraturan disiplin pegawai negeri sipil, Bab 2, pasal 2, bahwa pegawai negeri sipil itu :

Melaksanakan tugas kedinasan dengan sebaik-baiknya dan dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab; bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan Negara; menaati ketentuan jam kerja; menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik; memberikan pelayanan dengan sebaik-

baiknya pada masyarakat menurut bidang tugasnya masing-masing; menjadi teladan sebagai warga negara yang baik dalam masyarakat; menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan; menaati perintah kedinasan dari atasan yang berwenang.

Hal diatas merupakan ketentuan yang harus ditaati oleh seluruh pegawai negeri sipil, dan apabila ketentuan tersebut dilanggar maka yang bersangkutan akan menerima hukuman sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukannya. Hukuman disiplin kerja bertujuan untuk memperbaiki dan mendidik pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran disiplin kerja serta adanya kepatuhan terhadap aturan yang telah ditetapkan bagi pegawai. Sebelum menjatuhkan hukuman disiplin kerja pimpinan yang berwenang menghukum diwajibkan melakukan pemeriksaan terlebih dahulu terhadap pegawai yang disangka melakukan pelanggaran disiplin kerja. Apabila terbukti, pegawai tersebut dapat dijatuhkan hukuman disiplin kerja yang setimpal dan dapat diterima dengan rasa keadilan.

Untuk menciptakan ketertiban dan kedisiplinan kerja pada suatu organisasi diperlukan tata tertib yang mengikat pegawai. Tata tertib pegawai akan memacu semangat kerja, memotivasi, moral kerja, sikap, tanggung jawab, kemampuan, efesiensi, dan efektivitas kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Dalam praktek bekerja manusia menggunakan potensi fisik diri potensi rohani. Potensi fisik seperti badan, otot, mata, telinga, tangan, kaki, hidung dan mulut. Potensi tuhani seperti akal, hati, naluri, pengamatan dan lain-lain.

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ

عَلَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: "Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata. Lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakan". (QS. Attaubah: 105).

Ayat di atas selain berisi perintah bekerja juga mengatakan bahwa yang dikerjakan itu menentukan keberadaan seseorang, baik di hadapan Allah, Rasul, maupun di depan manusia. Pekerjaan seorang manusia merupakan perwujudan darinya, memiliki nama baik dirinya, dan menjadi ukuran untuk menilai dirinya. Orang beriman yang menyadari ini semua berarti dalam usaha atau perbuatannya memiliki disiplin kerja.

Setiap manusia memiliki cita-cita. Agar tercapai dengan baik, maka dalam usaha pencapaiannya harus ada disiplin kerja, yaitu ketekunan, kesungguhan, keuletan, keyakinan, kedisiplinan, dan ketepatan waktu. Orang yang berusaha dengan etos kerja memiliki arah dan tujuan yang jelas yang ingin dicapai dan tidak bekerja hanya sekedar bekerja.

Orang-orang yang terkemuka didunia ini semuanya memiliki etos kerja hingga mengantarkan mereka pada tingkat keberhasilan yang diakui. Dalam bekerja Nabi Muhammad saw telah memerikan tauladannya. Dari usia yang masih kanak-kanak itu Muhammad telah memulai bekerja dan berusaha hidup mandiri, sesuai dengan kemampuan yang beliau miliki saat itu. Oleh karena itu beliau bekerja sangat ulet, sungguh-sungguh, tekun dan yakin, maka dalam setiap bekerja, beliau berhasil. Misalnya menjadi pedagang yang berhasil, pengembala kambing yang berhasil kepala keluarga yang berhasil, kepala pemerintahan yang berhasil, pemimpin umat yang diakui, serta menjadi nabi dan rasul yang sangat sukses.

Keberhasilan dan Kesuksesan Muhammad, jauh sebelum beliau wafat sampai sekarang dan akhir zaman tetap diakui dan terukir dalam keabadian sejarah yang diakui dunia, baik dikalangan umat Islam sendiri maupun orang-orang non muslim

يَتَأْتِيهَا الْإِنْسَانُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدْحًا فَمُلْئِقِيهِ ﴿٦﴾

Artinya : *"Hai manusia, sesungguhnya kamu telah bekerja dengan sungguh-sungguh menuju Tuhanmu, maka pasti kamu akan menemukannya"*. (QS. Al-Insyiqoq : 6)

Ayat di atas menerangkan bahwa Orang-orang yang telah berusaha dan bekerja dengan sungguh-sungguh untuk menemui tuhan, Allah menyatakan "Mereka pasti menemui-Nya" Jadi, Allah sendiri telah mengisyaratkan bahwa sungguh-sungguh (disiplin kerja) dalam berusaha menjadi kunci keberhasilan.

Dalam Alquran kata yang menunjukkan arti kerja atau bekerja, yaitu kata amali. Kata ini diulang sebanyak 359 kali dalam Alquran, dari 359 kata itu kata amali tersebut tampak 3512 diantaranya yang menjadi pelaku pekerjaan tersebut ialah manusia, sedangkan sisanya yang menjadi pelaku pekerjaan tersebut adalah Tuhan, Malaikat, jin, dan Setan. Hal itu menunjukkan bahwa masalah pekerjaan adalah kegiatan yang harus dilakukan manusia, ayat dimaksud misalnya :

إِنَّ الَّذِينَ يُلْحِدُونَ فِي آيَاتِنَا لَا يَخْفَوْنَ عَلَيْنَا أَفَمَنْ يُلْقَى فِي النَّارِ خَيْرٌ
 أَمْ مَنْ يَأْتِيَّ آمِنًا يَوْمَ الْقِيَامَةِ أَعْمَلُوا مَا شِئْتُمْ إِنَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ



Artinya: "Perbuatlah apa yang kamu kehendaki, Sesungguhnya dia maha melihat apa yang kamu kerjakan". (QS. Fushilat: 40)

Dalam bekerja Alquran menegaskan adanya kebebasan, Tetapi Allah SWT. Mengatakan bahwa dalam melakukan pekerjaan dituntut tanggungjawabnya, tidak berbuat sewenang-wenang. Allah SWT. Berfirman :

إِنَّ الَّذِينَ يَرْمُونَ الْمُحْصَنَاتِ الْغَافِلَاتِ الْمُؤْمِنَاتِ لَعُنُوا فِي الدُّنْيَا
وَالْآخِرَةِ وَلَهُمْ عَذَابٌ عَظِيمٌ ﴿٢٣﴾
يَوْمَ تَشْهَدُ عَلَيْهِمْ أَلْسِنُهُمْ وَأَيْدِيهِمْ وَأَرْجُلُهُمْ بِمَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٢٤﴾

Artinya : "Sesungguhnya orang-orang yang menuduh wanita-wanita yang baik-baik, yang lengah lagi beriman (berbuat zina), mereka karena laknat di dunia dan akhirat, dan bagi mereka azab yang besar. Padahari ketika , lidah, tangan dan kaki menjadi saksi atas mereka terhadap apa yang dahulu mereka kerjakan". (QS. Annul": 23-24)

Keharusan melakukan pekerjaan ini dapat dimaklumi. Dengan bekerja, selain melaksanakan perintah Allah, juga dapat menunjukkan keberadaan seseorang ditengah-tengah masyarakat. Tanpa bekerja manusia tidak akan mempunyai arti apa-apa, baik bagi dirinya maupun orang lain.

Selain itu dalam pandangan Islam harus dilakukan oleh orang yang mempunyai keahlian dibidangnya masing-masing. Sebagaimana pernyataan Rasulullah ;

إِذَا ضُيِّعَتِ الْأَمَانَةُ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ
قَالَ كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ
قَالَ إِذَا أُسْنِدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ
فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ

"Jika suatu urusan diserahkan bukan pada ahlinya, maka tunggulah kehancuraunya". (H.R. Bukhari).

Jika suatu pekerjaan dilakukan oleh orang yang ahli dibidangnya?, pekerjaan itu dapat dipertanggungjawabkan, dapat menghasilkan yang shalihah (berguna bagi kebaikan masyarakat), dan yang khair yaitu membawa keberkahan.

Dari uraian di atas tampak bahwa agama cukup banyak menghasilkan soal bekerja. Bekerja dimaksud tidak boleh hanya sekedar bekerja, tetap; harus memiliki keahlian, dan sejalan dengan bidang pekerjaan yang ditekuni. Sehingga timbul semangat kerja, hasil kerja maksimal, dan dapat dipertanggungjawabkan, serta mendapat berkah dari tuhan.

Dengan melihat betapa banyaknya ayat Alquran yang membicarakan soal bekerja, dan sebagian besar ditujukan kepada manusia, maka dapat disimpulkan bahwa Allah SWT, Tidak menginginkan manusia hidup tanpa mau bekerja, kebiasaan hidup santai, atau bermalas-malasan. Islam mengajarkan umatnya untuk memputiyai keyakinan; dan sikap percaya diri, bahwa hari esok harus lebih baik dan hari ini. Oleh karena itu, agama Islam senantiasa mendorong, memotivasi, menganjurkan dan memerintahkan umatnya untuk terus berikhtiar, berusaha, bekerja, dan bersikap kreatif, guna meraih masa depan yang gemilang Allah SWT Telah menyatakan :

لَهُ مَعْقَبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ
 اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ
 سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِن وَّالٍ ﴿١١﴾

“Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum, kalau kaum itu sendiri tidak berusaha mengubahnya”.

Dari uraian dan pendapat para ahli di atas, maka penelitian dapat mensistesisikan bahwa disiplin kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh: sikap mental, kemampuan, tanggung jawab, ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Sedangkan yang menjadi indikator dari variable disiplin kerja adalah : adanya perhatian terhadap lembaga, kepercayaan, kejujuran peraturan, sikap terhadap

norma, sikap terhadap pemimpin, kesadaran diri, rela berkorban, memahami tugas, kecepatan, pekerjaan yang berisiko.

Disiplin kerja dibicarakan dalam kondisi yang sering kali timbul bersifat negatif. Disiplin lebih dikaitkan dengan sanksi atau hukuman. Contohnya : bagi karyawan Bank, keterlambatan masuk kerja (bahkan dalam satu menit pun) berarti pemotongan gaji yang disepadankan dengan tidak masuk kerja pada hari itu. Bagi pengendara sepeda motor, tidak menggunakan helm berarti siap-siap ditilang polisi.

Disiplin dalam arti yang positif seperti yang dikemukakan oleh beberapa ahli berikut ini. Hodgets (1998, hlm.219) mengatakan bahwa disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi.

Niat untuk mentaati peraturan menurut Kartono (2001, hlm.57) merupakan suatu kesadaran bahwa tanpa didasari unsur ketaatan, tujuan organisasi tidak akan tercapai. Hal itu berarti bahwa sikap dan perilaku didorong adanya kontrol diri yang kuat. Artinya, sikap dan perilaku untuk mentaati peraturan organisasi muncul dari dalam dirinya.

Niat juga dapat diartikan sebagai keinginan untuk berbuat sesuatu atau kemauan untuk menyesuaikan diri dengan aturan-aturan. Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan, dan kehendak untuk mentaati peraturan. Artinya, orang yang dikatakan mempunyai disiplin yang tinggi tidak semata-mata patuh dan taat terhadap peraturan secara kaku dan mati, tetapi juga mempunyai kehendak (niat) untuk menyesuaikan diri dengan peraturan-peraturan organisasi.

Kenyataan yang tidak dapat dipungkiri, sebelum masuk dalam sebuah organisasi, seorang karyawan tentu mempunyai aturan, nilai dan norma sendiri, yang merupakan proses sosialisasi dari keluarga atau masyarakatnya. Seringkali terjadi aturan, nilai dan norma diri tidak sesuai dengan aturan-aturan organisasi yang ada. Hal ini menimbulkan konflik sehingga orang mudah tegang, marah, atau tersinggung apabila orang terlalu menjunjung tinggi salah satu aturannya. Misalnya, Amir adalah orang yang selalu tepat waktu sementara itu iklim di organisasi kurang menjunjung tinggi nilai-nilai penghargaan terhadap waktu. Jika Amir memegang teguh prinsip-prinsipnya sendiri, ia akan tersisih dari teman sekerjanya. Ia sebaliknya, jika ikut arus maka ia akan mengalami stres, oleh karenanya ia harus menyesuaikan diri; tidak ikut arus, tetapi juga tidak kaku. Ia jika perlu memelopori kepatuhan terhadap waktu kepada teman sejawatnya.

Macam-macam Disiplin Kerja

Ada dua macam disiplin kerja yaitu disiplin diri (self-discipline) dan disiplin kelompok.

a. Disiplin diri

Disiplin diri menurut Jasin (1989, hlm.42) merupakan disiplin yang dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan manifestasi atau aktualisasi dari tanggungjawab pribadi, yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada di luar dirinya. Melalui disiplin diri, karyawan-karyawan merasa bertanggungjawab dan dapat mengatur diri sendiri untuk kepentingan organisasi.

Disiplin diri merupakan hasil proses belajar (sosialisasi) dari keluarga dan masyarakat. Penanaman nilai-nilai yang menjunjung disiplin, baik yang ditanamkan oleh orang tua, guru atau pun masyarakat; merupakan bekal positif bagi tumbuh dan berkembangnya disiplin diri.

Penanaman nilai-nilai disiplin dapat berkembang apabila di dukung oleh situasi lingkungan yang kondusif yaitu situasi yang diwarnai perlakuan yang konsisten dari orang tua, guru atau pimpinan. Selain itu, orang tua, guru, dan pimpinan yang berdisiplin tinggi merupakan model peran yang efektif bagi berkembangnyadisiplin diri.

Disiplin diri sangat besar perannya dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri seorang karyawan selain menghargai dirinya sendiri juga menghargai orang lain. Misalnya jika karyawan mengerjakan tugas dan wewenang tanpa pengawasan atasan, pada dasarnya karyawan telah sadar melaksanakan tanggungjawab yang telah dipikulnya. Hal itu berarti karyawan sanggup melaksanakan tugasnya. Pada dasarnya ia menghargai potensi dan kemampuannya. Di sisi lain, bagi rekan sejawat, dengan diterapkannya disiplin diri, akan memperlancar kegiatan yang bersifat kelompok. Apalagi jika tugas kelompok tersebut terkait dalam dimensi waktu; suatu proses kerja yang dipengaruhi urutan waktu pengerjaannya. Ketidakdisiplinan dalam satu bidang kerja, akan menghambat bidang kerja lain.

Dapat disimpulkan bahwa ada beberapa manfaat yang dapat dipetik jika karyawan mempunyai disiplin diri yaitu (a) disiplin diri adalah disiplin yang diharapkan oleh organisasi. Jika harapan organisasi terpenuhi karyawan akan mendapat reward (penghargaan) dari organisasi, apakah itu dalam bentuk prestasi atau kompetisi lainnya; (b) melalui disiplin diri merupakan bentuk penghargaan terhadap orang lain. Jika orang lain merasa dihargai, akan tumbuh penghargaan serupa dari orang lain pada diriya. Hal ini semakin memperkuat kepercayaan diri; (c) penghargaan terhadap kemampuan diri. Hal ini didasarkan atas pandangan bahwa jika karyawan mampu melaksanakan tugas, pada dasarnya ia mampu

mengaktualisasikan kemampuan dirinya. Hal itu berarti ia memberikan penghargaan pada potensi dan kemampuan yang melekat pada dirinya.

b. Disiplin kelompok

Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individual semata. Selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. Hal ini didasarkan atas pandangan bahwa di dalam kelompok kerja terdapat standar ukuran prestasi yang telah ditentukan, misalnya Sempati Air dengan On Flight Time Guarantee. Hal ini berarti setiap karyawan di Sempati akan berusaha semaksimal mungkin memenuhi standar prestasi tersebut. Contohnya semua pihak, apakah itu pramugari, pilot, dan bagian penjualan tiket akan berusaha agar pesawat dapat terbang tepat pada waktunya. Dapat dikatakan bahwa standar ukuran prestasi, salah satunya melalui disiplin yang diterapkan oleh pihak organisasi.

Bagaimana disiplin kelompok terbentuk? Disiplin kelompok akan tercapai jika disiplin diri telah tumbuh dalam diri karyawan. Artinya, kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok dapat memberikan andil yang sesuai dengan hak dan tanggungjawabnya. Andaikan satu di antara sekian ribu karyawan bekerja tidak sungguh-sungguh, akan mengganggu mekanisme kerja yang lain. Hal ini disebabkan karyawan lain akan merasa terganggu karena biasanya ia akan mengajak bicara atau kemungkinan lain adalah teman sekerja timbul rasa iri.

Adakalanya, disiplin kelompok memberikan andil bagi pengembangan disiplin diri. Misalnya, jika hasil kerja kelompok mencapai target yang diinginkan dan karyawan mendapatkan penghargaan maka disiplin kelompok yang selama ini diterapkan dapat memberikan insight. Karyawan menjadi sadar arti pentingnya disiplin. Sedikit-sedikit, nilai-nilai kedisiplinan kelompok akan diinternalisasi. Contoh yang lain, jika budaya atau iklim dalam organisasi tersebut menerapkan

disiplin kerja yang tinggi, maka mau tidak mau karyawan akan membiasakan dirinya mengikuti irama kerja karyawan lainnya. Karyawan dibiasakan bertindak dengan cara berdisiplin. Kebiasaan bertindak disiplin ini merupakan awal terbentuknya kesadaran.

Kaitan antara disiplin diri dan disiplin kelompok dilukiskan oleh Jasin (1989, hlm.24) seperti dua sisi dari satu mata uang. Keduanya saling melengkapi dan menunjang. Sifatnya komplementer. Disiplin diri tidak dapat dikembangkan secara optimal tanpa dukungan disiplin kelompok. Sebaliknya, disiplin kelompok tidak dapat ditegakkan tanpa adanya dukungan disiplin pribadi.

Faktor-faktor Disiplin Kerja

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

a. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai dalam hal ini yang berkaitan langsung dengan disiplin. Nilai-nilai yang menjunjung disiplin yang diajarkan atau ditanamkan orang tua, guru, dan masyarakat akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang. Sikap diharapkan akan tercermin dalam perilaku. Perubahan sikap ke dalam perilaku terdapat 3 tingkatan menurut Kelman (Brigham, 1994, hlm.421).

1. Disiplin karena kepatuhan

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

pengawas tidak ada di tempat disiplin kerja tidak tampak. Contoh: pengendara sepeda motor hanya memakai helm jika ada polisi. Karyawan tidak akan mengambil sisa bahan produksi jika ada mandor. Jika tidak ada mandor, sisa bahan akan lenyap.

2. Disiplin karena identifikasi

Kepatuhan aturan yang didasarkan pada identifikasi adalah adanya perasaan kekaguman atau penghargaan pada pimpinan. Pemimpin yang kharismatik adalah figur yang dihormati, dihargai, dan sebagai pusat identifikasi. Karyawan yang menunjukkan disiplin terhadap aturan-aturan organisasi bukan disebabkan karena menghormati aturan tersebut tetapi lebih disebabkan keseganan pada atasannya. Karyawan merasa tidak enak jika tidak mentaati peraturan. Penghormatan dan penghargaan karyawan pada pemimpin dapat disebabkan karena kualitas kepribadian yang baik atau mempunyai kualitas profesional yang tinggi di bidangnya. Jika pusat identifikasi ini tidak ada maka disiplin kerja akan menurun, pelanggaran meningkat frekuensinya.

3. Disiplin karena internalisasi

Disiplin kerja dalam tingkat ini terjadi karena karyawan mempunyai sistem nilai pribadi yang menjunjung tinggi nilai-nilai kedisiplinan. Dalam taraf ini, orang dikategorikan telah mempunyai disiplin diri. Misalnya: walaupun dalam situasi yang sepi di tengah malam hari ketika ada lampu merah, si sopir tetap berhenti. Walaupun tergeletak uang di atas meja dan si majikan sedang pergi, si pembantu tidak mengambil uang.

b. Faktor Lingkungan

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus-menerus. Proses pembelajaran agar dapat efektif maka

pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif, dan terbuka.

Konsisten adalah memperlakukan aturan secara konsisten dari waktu ke waktu. Sekali aturan yang telah disepakati dilanggar, maka rusaklah sistem aturan tersebut. Adil dalam hal ini adalah memperlakukan seluruh karyawan dengan tidak membeda-bedakan. Seringkali karena alasan pribadi, pemimpin lebih senang Amir daripada Adi. Kemungkinannya, jika Adi melanggar aturan akan ditetapkan aturan yang berlaku tetapi tidak untuk Amir. Bersikap positif dalam hal ini adalah setiap pelanggaran yang dibuat seharusnya dicari fakta dan dibuktikan terlebih dulu. Selama fakta dan bukti belum ditemukan, tidak ada alasan bagi pemimpin untuk menerapkan tindakan disiplin. Dengan bersikap positif, diharapkan pemimpin dapat mengambil tindakan secara tenang, sadar, dan tidak emosional. Upaya menanamkan disiplin pada dasarnya adalah menanamkan nilai-nilai. Oleh karenanya, komunikasi terbuka adalah kuncinya. Dalam hal ini transparansi mengenai apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, termasuk di dalamnya sanksi dan hadiah apabila karyawan memerlukan konsultasi terutama bila aturan-aturan dirasakan tidak memuaskan karyawan.

Tindakan Pendisiplinan

Disiplin kerja selain dipengaruhi faktor lingkungan kerja (bagaimana budaya disiplin dalam organisasi tersebut) juga dipengaruhi oleh faktor kepribadian, maka ketidakhadiran salah satu faktor akan menyebabkan pelanggaran aturan. Jika salah satu karyawan melanggar maka perlu dilakukan upaya-upaya tindakan pendisiplinan agar prinsip-prinsip sosialisasi disiplin seperti adil dapat dipertahankan.

Berdasarkan berbagai pengalaman dan pengamatan di organisasi, pelanggaran terhadap aturan-aturan terjadi sepanjang masa adalah fenomena yang tidak dapat dipungkiri. Peraturan yang dibuat agar dapat berfungsi secara efisien dan

efektif perlu ditegakkan dengan cara melakukan tindakan-tindakan dalam upaya pendisiplinan karyawan. Tindakan pendisiplinan dilakukan dalam rangka pembinaan dan bukannya penghukuman.

Tindakan pendisiplinan dapat dilaksanakan dengan menggunakan prinsip dari progressive discipline. Prinsipnya adalah (a) hukuman untuk pelanggaran pertama lebih ringan daripada pengulangan pelanggaran; (b) hukuman untuk pelanggaran kecil lebih ringan daripada pelanggaran berat. ,

Adapun cara-cara yang dapat diterapkan melalui konseling (diskusi informal), teguran lisan, teguran tertulis, skorsing dan pemberhentian kerja.

Menurut Nitisemito (1988, hlm.66) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya perilaku disiplin kerja, yaitu: tujuan pekerjaan dan kemampuan pekerjaan, teladan pimpinan, kesejahteraan, keadilan, pengawasan melekat (waskat), sanksi hukum, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Perilaku disiplin karyawan merupakan sesuatu yang tidak muncul dengan sendirinya, tetapi perlu dibentuk.

Namun demikian, ketika bekerja, seorang karyawan dapat menampilkan perilaku yang tidak disiplin. Gibson (1988,hlm.354) mengemukakan beberapa perilaku karyawan tidak disiplin yang dapat dihukum adalah keabsenan, kelambanan, meninggalkan tempat kerja, mencuri, tidur ketika bekerja, berkelahi, mengancam pimpinan, mengulangi prestasi buruk, melanggar aturan dan kebijaksanaan keselamatan kerja, pembangkangan perintah, memperlakukan pelanggaran secara tidak wajar, memperlambat pekerjaan, menolak kerja sama dengan rekan, menolak kerja lembur, memiliki dan menggunakan obat-obatan ketika bekerja, merusak peralatan, menggunakan bahasa atau kata-kata kotor, pemogokan secara ilegal. Disiplin juga dapat diartikan sebagai kesopanan seseorang sehingga seseorang dapat dikatakan disiplin apabila seseorang itu memiliki kesopanan.

Pegawai yang merasa senang dalam pekerjaannya umumnya mereka mempunyai disiplin sebaliknya apabila semangat kerja mereka rendah, maka mereka akan membuat kebiasaan kebiasaan yang tidak baik, misalnya mereka terlalu banyak menggunakan waktu untuk keluar sekedar mengurus hal yang tidak begitu penting.

Simamora (1997, hlm. 746) Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan pengendalian diri pegawai dalam pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Disiplin kerja yang mempunyai aspek sebagaimana diuraikan tersebut di atas amat berhubungan dengan sikap mental dalam sistem nilai budaya yang telah ada di dalam kehidupan masyarakat maupun dalam kehidupan organisasi. Davis (2001, hlm. 87) mengemukakan bahwa “Disiplin adalah tidakan manajemen menegakkan standar organisasi.”. Berdasarkan pendapat Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman organisasi artinya bagaimana menegakkan peraturan dan norma sosial yang ada di organisasi tersebut. Menurut Sedarmiyanti (2001, hlm. 10) disiplin kerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin kerja, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Disiplin kerja merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Menurut Thomson (2002, hlm. 313) Disiplin pegawai dipandang suatu penerapan modifikasi perilaku untuk pegawai bermasalah atau pegawai yang tidak produktif. Disiplin yang terbaik adalah jenis disiplin diri karena sebagian besar pegawai memahami apa yang diharapkan dari dirinya di pekerjaan dan biasanya pegawai diberi kepercayaan untuk menjalankan pekerjaannya secara efektif.

Davis (2001, hlm. 87-89) berpendapat bahwa disiplin kerja korektif memerlukan perhatian proses yang seharusnya, yang berarti bahwa prosedur harus menunjukkan pegawai yang bersangkutan benar-benar terlibat. Keperluan proses yang seharusnya itu dimaksudkan untuk : Suatu prasangka yang tak bersalah sampai adanya pembuktian yang meyakinkan bahwa pegawai tersebut melakukan pelanggaran. Hak untuk didengar dan dalam beberapa kasus dapat diwakilkan pegawai lain. Disiplin kerja yang dapat dipertimbangkan dalam hubungannya dengan keterlibatan pelanggaran.

Melaksanakan tugas kedinasan dengan sebaik-baiknya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab; Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara; Mentaati ketentuan jam kerja; Menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik; Memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat menurut bidang tugasnya masing-masing; Menjadi teladan sebagai warga negara yang baik dalam masyarakat; Mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan; Mentaati perintah kedinasan dari atasan yang berwenang. Hal diatas merupakan ketentuan yang harus

ditaati oleh seluruh pegawai negeri sipil, dan apabila ketentuan tersebut dilanggar maka yang bersangkutan akan menerima hukuman sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukannya. Hukuman disiplin kerja bertujuan untuk memperbaiki dan mendidik pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran disiplin kerja serta adanya kepatuhan terhadap aturan yang telah ditetapkan bagi pegawai. Sebelum menjatuhkan hukuman disiplin kerja, pimpinan yang berwenang menghukum diwajibkan melakukan pemeriksaan terlebih dahulu terhadap pegawai yang disangka melakukan pelanggaran disiplin kerja. Apabila terbukti, pegawai tersebut dapat dijatuhkan hukuman disiplin kerja yang setimpal dan dapat diterima dengan rasa keadilan.

Untuk menciptakan ketertiban dan kedisiplin kerja pada suatu organisasi diperlukan tata tertib yang mengikat pegawai. Tata tertib pegawai akan dapat memacu semangat kerja, motivasi, moral kerja, sikap, tanggung jawab, kemampuan, efisiensi, dan efektivitas kerja yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat ditarik indikator-indikator disiplin kerja sebagai berikut (a) disiplin kerja tidak semata-mata patuh dan taat terhadap penggunaan jam kerja saja, misalnya datang dan pulang sesuai dengan jadwal, tidak mangkir jika bekerja, dan tidak mencuri-curi waktu; (b) upaya dalam mentaati peraturan tidak didasarkan adanya perasaan takut, atau terpaksa (c) komitmen dan loyal pada organisasi yaitu tercermin dari bagaimana sikap dalam bekerja. Apakah karyawan serius atau tidak? Loyal atau tidak? Apakah karyawan dalam bekerja tidak pernah mengeluh, tidak berpura-pura sakit, tidak manja, dan bekerja dengan semangat tinggi? Sebaliknya, perilaku yang sering menunjukkan ketidakdisiplinan atau melanggar peraturan terlihat dari tingkat absensi yang tinggi, penyalahgunaan waktu istirahat, makan siang, meninggalkan pekerjaan tanpa ijin, membangkang, tidak jujur, berjudi, berkelahi, berpura-pura sakit, sikap manja yang berlebihan, merokok pada waktu terlarang dan perilaku yang menunjukkan semangat kerja yang rendah.

Disiplin merupakan kata yang sering kita ketentuan berupa peraturan-peraturan yang secara eksplisit perlu juga mencakup sangsi-sangsi yang akan diterima jika terjadi pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan tersebut. Menurut Soegeng Prijodarminto (1992, hlm 39) bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketenteraman, ketearturan, dan ketertiban.

Dalam kaitannya dengan disiplin kerja, Siswanto (1989, hlm 46) mengemukakan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sementara itu, Jerry Wyckoff dan Barbara C. Unel, (1990, hlm 51) mendefinisikan disiplin sebagai suatu proses bekerja yang mengarah kepada ketertiban dan pengendalian diri.

Dari beberapa pengertian yang diungkapkan di atas tampak bahwa disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang di dalamnya mencakup: (1) adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan; (2) adanya kepatuhan para pengikut; dan (3) adanya sanksi bagi pelanggar

Pada bagian lain, Jerry Wyckoff dan Barbara C. Unel, (1990, hlm 52) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja orang lain agar dapat taat dan tunduk terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku, kesadaran kerja adalah sikap sukarela dan merupakan panggilan akan tugas dan tanggung jawab bagi seorang karyawan. Karyawan akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik dan bukan mematuhi tugasnya itu dengan

paksaan. Kesiapan kerja adalah suatu sikap perilaku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan tugas pokok sebagai seorang karyawan. Karyawan harus memiliki prinsip dan memaksimalkan potensi kerja, agar karyawan lain mengikutinya sehingga dapat menanamkan jiwa disiplin dalam bekerja.

Menurut Wayne Mondy dan Robert M. Noe (1990, hlm 19) disiplin adalah status pengendalian diri seseorang karyawan, sebagai tanda ketertiban dan kerapian dalam melakukan kerjasama dari sekelompok unit kerja di dalam suatu organisasi (someone status selfcontrol as orderliness sign order and accuration in doing cooperation from a group of unit work in a organization)

Jackclass (1991, hlm 23) membedakan disiplin dalam dua kategori, yaitu self dicipline dan social dicipline. Self dicipline merupakan disiplin pribadi karyawan yang tercermin dari pribadinya dalam melakukan tugas kerja rutin yang harus dilaksanakan, sedangkan social dicipline adalah pelaksanaan disiplin dalam organisasi secara keseluruhan.

Menurut Daniel M. Colyer. 1991, hlm 71), disiplin pada umumnya termasuk dalam aspek pengawasan yang sifatnya lebih keras dan tegas (hard and coherent). Dikatakan keras karena ada sanksi dan dikatakan tegas karena adanya tindakan sanksi yang harus dieksekusi bila terjadi pelanggaran.

Terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu : (1) disiplin preventif dan (2) disiplin korektif (Sondang P. Siagaan, 1996, hlm 66). Disiplin preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi, untuk mencegah jangan sampai para karyawan berperilaku negatif. Keberhasilan penerapan pendisiplinan karyawan (disiplin preventif) terletak pada disiplin pribadi para anggota organisasi. Dalam hal

ini terdapat tiga hal yang perlu mendapat perhatian manajemen di dalam penerapan disiplin pribadi, yaitu :

Triguno (2000, hlm 109) menyebutkan bahwa tujuan pokok dari pendisiplinan preventif adalah untuk mendorong karyawan agar memiliki disiplin pribadi yang tinggi, agar peran kepemimpinan tidak terlalu berat dengan pengawasan, yang dapat mematikan prakarsa, kreativitas serta partisipasi sumber daya manusia.

Para anggota organisasi perlu didorong, agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang menjadi miliknya.

Para karyawan perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksudkan seyogyanya disertai oleh informasi yang lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif. Para karyawan didorong, menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam rangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

Disiplin korektif adalah upaya penerapan disiplin kepada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan dan kepadanya dikenakan sanksi secara bertahap. Horald D. Garret. (1994, hlm 73) menyebutkan bahwa bila dalam instruksinya seorang karyawan dari unit kelompok kerja memiliki tugas yang sudah jelas dan sudah mendengarkan masalah yang perlu dilakukan dalam tugasnya, serta pimpinan sudah mencoba untuk membantu melakukan tugasnya secara baik, dan pimpinan memberikan kebijaksanaan kritikan dalam menjalankan tugasnya, namun seseorang karyawan tersebut masih tetap gagal untuk mencapai standar kriteria tata

tertib, maka sekalipun agak enggan, maka perlu untuk memaksa dengan menggunakan tindakan korektif, sesuai aturan disiplin yang berlaku.

Tindakan sanksi korektif seyogyanya dilakukan secara bertahap, mulai dari yang paling ringan hingga yang paling berat. Sayles dan Strauss menyebutkan empat tahap pemberian sanksi korektif, yaitu: (1) peringatan lisan (oral warning), (2) peringatan tulisan (written warning), (3) disiplin pemberhentian sementara (discipline layoff), dan (4) pemecatan (discharge).

Di samping itu, dalam pemberian sanksi korektif seyogyanya memperhatikan tiga hal berikut: (1) karyawan yang diberikan sanksi harus diberitahu pelanggaran atau kesalahan apa yang telah diperbuatnya; (2) kepada yang bersangkutan diberi kesempatan membela diri dan (3) dalam hal pengenaan sanksi terberat, yaitu pemberhentian, perlu dilakukan “wawancara keluar” (exit interview) pada waktu mana dijelaskan antara lain, mengapa manajemen terpaksa mengambil tindakan sekeras itu.

Burack (1993, hlm 55) mengingatkan bahwa pemberian sanksi korektif yang efektif terpusat pada sikap atau perilaku seseorang dalam unit kelompok kerja yang melakukan kesalahan dalam melakukan kegiatan kerja dan bukan karena kepribadiannya.

Untuk itu, dalam penerapan sanksi korektif hendaknya hati-hati jangan sampai merusak seseorang maupun suasana organisasi secara keseluruhan. Dalam pemberian sanksi korektif harus mengikuti prosedur yang benar sehingga tidak berdampak negatif terhadap moral kerja anggota kelompok. Ada beberapa pengaruh negatif bilamana tindakan sanksi korektif dilakukan secara tidak benar, yaitu: (1) disiplin manajerial, (2) disiplin tim, (3) disiplin diri. (Robert F. Hopkins, 1996). Pengaruh negatif atas penerapan tindakan sanksi korektif yang tidak benar akan berpengaruh terhadap kewibawaan manajerial yang akan jadi menurun, demikian

juga dalam tindakan sanksi korektif dalam tim yang tidak benar dapat berakibat terhadap kurangnya partisipasi karyawan terhadap organisasi, dimana kerja tim akan menjadi tidak bersemangat dalam melaksanakan tugas kerja samanya, dan menjadi tercerai-berai karena kesalahan tindakan disiplin tim.

Pengertian disiplin dapat dikonotasikan sebagai suatu hukuman, meskipun arti yang sesungguhnya tidaklah demikian. Disiplin berasal dari bahas latin “Disciplina” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. jadi sifat disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan.

Di dalam buku Wawasan Kerja Aparatur Negara disebutkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah : “Sikap mental yang tercermin dalam perbuatan, tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan Pemerintah atau etik, norma serta kaidah yang berlaku dalam masyarakat”.

Sedangkan menurut Sutopo Yuwono di dalam bukunya yang berjudul Dasar-Dasar Produksi, diungkapkan bahwa : “Disiplin adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan. Selanjutnya Alfred R. Lateiner dan I.S. Levine telah memberikan definisi antara lain, disiplin merupakan suatu kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para pekerja yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Di samping beberapa pengertian mengenai disiplin pegawai tersebut di atas, A.S. Moenir mengemukakan bahwa :“Disiplin adalah ketaatan yang sikapnya impersonal, tidak memakai perasan dan tidak memakai perhitungan pamrih atau kepentingan pribadi.

Kaitannya dengan kedisiplinan, Astrid S. Susanto juga mengemukakan sesuai dengan keadaan di dalam setiap organisasi, maka disiplin dapat dibedakan menjadi 2 (dua) macam yaitu :

- a. Disiplin yang bersifat positif.
- b. Disiplin yang bersifat negatif.

Merupakan tugas seorang pemimpin untuk mengusahakan terwujudnya suatu disiplin yang mempunyai sifat positif, dengan demikian dapat menghindarkan adanya disiplin yang bersifat negatif.

Disiplin positif merupakan suatu hasil pendidikan, kebiasaan atau tradisi dimana seseorang dapat menyesuaikan dirinya dengan keadaan, adapun disiplin negatif sebagai unsur di dalam sikap patuh yang disebabkan oleh adanya perasaan takut akan hukuman.

Adapun ukuran tingkat disiplin pegawai menurut I.S. Levine , adalah sebagai berikut : “Apabila pegawai datang dengan teratur dan tepat waktu, apabila mereka berpakaian serba baik dan tepat pada pekerjaannya, apabila mereka mempergunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati, apabila menghasilkan jumlah dan cara kerja yang ditentukan oleh kantor atau perusahaan, dan selesai pada waktunya.”

Berdasarkan pada pengertian tersebut di atas, maka tolak ukur pengertian kedisiplinan kerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kepatuhan terhadap jam-jam kerja.
2. Kepatuhan terhadap instruksi dari atasan, serta pada peraturan dan tata tertib yang berlaku.
3. Berpakaian yang baik pada tempat kerja dan menggunakan tanda pengenal instansi.

4. Menggunakan dan memelihara bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor dengan penuh hati-hati.
5. Bekerja dengan mengikuti cara-cara bekerja yang telah ditentukan.

Selanjutnya untuk lebih memperjelas arti dan makna disiplin kerja, Alex S. Nitisemito antara lain mengemukakan, bahwa kedisiplinan lebih dapat diartikan suatu sikap atau perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi yang bersangkutan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Adapun menurut peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah dimuat di dalam Bab II Pasal (2) UU No.43 Tahun 1999, ada beberapa keharusan yang harus dilaksanakan yaitu :

1. Mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, serta melaksanakan perintah-perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berhak.
2. Melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya serta memebrikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat sesuai dengan bidang tugasnya.
3. Menggunakan dan memelihara barang-barnag dinas dengan sebaik-baiknya.
4. Bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap masyarakat, sesama Pegawai Negeri Sipil dan atasannya.

Dengan demikian, maka disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang teradapat dalam suatu organisasi. Dalam hal ini disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin.

Kedisiplinan pegawai dapat ditegakkan apabila peraturan-peraturan yang telah ditetapkan itu dapat diatasi oleh sebagian besar pegawainya dalam kenyataan, bahwa dalam suatu instansi apabila sebagian besar pegawainya mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan, maka disiplin pegawai sudah dapat ditegakkan.

B. Sanksi-sanksi dalam Pelanggaran Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil

1. Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin

Dalam rangka memelihara kewibawaan Pegawai Negeri Sipil, maka tindakan kepolisian sebagai penyidik terhadap Pegawai Negeri Sipil hendaknya dilakukan dengan tertib dan berdasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, dalam kaitan ini apabila seorang Pegawai Negeri Sipil diperiksa, ditangkap dan atau ditahan sementara oleh pejabat yang berwajib karena disangka melakukan tindak pidana, maka pejabat yang berwajib tersebut secepat mungkin memberitahukan kepada atasan Pegawai Negeri yang bersangkutan. Adapun pengertian pelanggaran disiplin berdasarkan Pasal 1 huruf (a) UU No.43 Tahun 1943 adalah : setiap ucapan, tulisan atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang melanggar ketentuan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar kedinasan.

Kemudian menurut Pasal 1 huruf (c) dari undang-undang tersebut, disebutkan bahwa yang dimaksud dengan hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Selanjutnya dalam Pasal 6 UU No.43 Tahun 1999 disebutkan pula mengenai tingkat dan jenis hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil, adapun tingkat dan jenis hukuman disiplin tersebut adalah :

(1) Hukuman Disiplin Ringan

Dalam tingkat hukuman disiplin ringan ini terdapat 3 (tiga) jenis hukuman yang terdiri dari :

- a. Teguran lisan,
- b. Teguran tertulis,
- c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.

(2) Hukuman Disiplin Sedang

Pada tingkat hukuman disiplin sedang ini juga terdapat 3 (tiga) jenis hukuman, yaitu :

- a. Penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun,
- b. Penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun,
- c. Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1 (satu) tahun.

(3) Hukuman Disiplin Berat

Adapun pada tingkat disiplin berat ini terdapat atau ada 4 (empat) jenis hukuman yaitu :

- a. Penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah untuk paling lama 1 (satu) tahun,
- b. Pembebasan dari jabatan,
- c. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil,
- d. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.

2. Pejabat yang Mempunyai Wewenang Menghukum

Sebagaimana telah disampaikan di atas, Pegawai Negeri diangkat oleh Pejabat yang berwenang. Yang dimaksud dengan pejabat yang berwenang baik

mengangkat maupun memberhentikan yang bersifat hukuman, menurut ketentuan dalam Pasal 7 ayat (1) huruf (a – e) Peraturan UU No.43 Tahun 1999 adalah sebagai berikut :

- a. Presiden,
- b. Menteri dan Jaksa Agung,
- c. Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Tertinggi atau Tinggi dan Pimpinan Lembaga Pemerintah Non Departemen.
- d. Gubernur Kepala Daerah Tingkat I,
- e. Kepala Perwakilan Republik Indonesia di Luar Negeri.

Kemudian yang disebut dengan Jabatan Negeri adalah jabatan dalam bidang eksekutif yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan termasuk di dalamnya, kesekretariatan Lembaga Tertinggi / Tinggi Negara dan kepentingan Pengadilan.

Pengertian Disiplin Kerja Menurut pendapat Alex S. Nitisemito(1984: 199) Kedisiplinan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut pendapat T. Hani Handoko (1994, hlm208) Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar- standar organisasional. Dari pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan tanpa terkecuali.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin kerja dalam suatu perusahaan. Menurut Gouzali Saydam (1996,hlm202), faktor-faktor tersebut antara lain:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- f. Ada tidaknya perhatian kepada pada karyawan
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplinHal

Hal yang Menunjang Kedisiplinan . Menurut Alex S. Nitisemito (1984:119-123) ada beberapa hal yang dapat menunjang keberhasilan dalam pendisiplinan karyawan yaitu:

- a. Ancaman

Dalam rangka menegakkan kedisiplinan kadang kala perlu adanya ancaman meskipun ancaman yang diberikan tidak bertujuan untuk menghukum, tetapi lebih bertujuan untuk mendidik supaya bertingkah laku sesuai dengan yang kita harapkan.

- b. Kesejahteraan

Untuk menegakkan kedisiplinan maka tidak cukup dengan ancaman saja, tetapi perlu kesejahteraan yang cukup yaitu besarnya upah yang mereka terima, sehingga minimal mereka dapat hidup secara layak.

- c. Ketegasan

Jangan sampai kita membiarkan suatu pelanggaran yang kita ketahui tanpa tindakan atau membiarkan pelanggaran tersebut berlarut-larut tanpa tindakan yang tegas.

- d. Partisipasi

Dengan jalan memasukkan unsur partisipasi maka para karyawan akan merasa bahwa peraturan tentang ancaman hukuman adalah hasil persetujuan bersama.

e. Tujuan dan Kemampuan

Agar kedisiplinan dapat dilaksanakan dalam praktek, maka kedisiplinan hendaknya dapat menunjang tujuan perusahaan serta sesuai dengan kemampuan dari karyawan

f. Keteladanan Pimpinan

Mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam menegakkan kedisiplinan sehingga keteladanan pimpinan harus diperhatikan.

Cara Menegakkan Disiplin Kerja

Salah satu tugas yang paling sulit bagi seorang atasan adalah bagaimana menegakkan disiplin kerja secara tepat. Jika karyawan melanggar aturan tata tertib, seperti terlalu sering terlambat atau membolos kerja, berkelahi, tidak jujur atau bertingkah laku lain yang dapat merusak kelancaran kerja suatu bagian, atasan harus turun tangan. Kesalahan semacam itu harus dihukum dan atasan harus mengusahakan agar tingkah laku seperti itu tidak terulang. Ada beberapa cara menegakkan disiplin kerja dalam suatu perusahaan:

a. Disiplin Harus Ditegakkan Seketika

Hukuman harus dijatuhkan sesegera mungkin setelah terjadi pelanggaran. Jangan sampai terlambat, karena jika terlambat akan kurang efektif.

b. Disiplin Harus Didahului Peringatan Dini

Dengan peringatan dini dimaksudkan bahwa semua karyawan harus benar-benar tahu secara pasti tindakan-tindakan mana yang dibenarkan dan mana yang tidak.

c. Disiplin Harus Konsisten

Konsisten artinya seluruh karyawan yang melakukan pelanggaran akan dikenakan hukuman yang sama. Jangan sampai terjadi pengecualian, mungkin karena alasan masa kerja telah lama, punya keterampilan yang tinggi atau karena mempunyai hubungan dengan atasan itu sendiri.

d. Disiplin Harus Impersonal

Seorang atasan sebaiknya jangan menegakkan disiplin dengan perasaan marah atau emosi. Jika ada perasaan semacam ini ada baiknya atasan menunggu beberapa menit agar rasa marah dan emosinya reda sebelum mendisiplinkan karyawan tersebut. Pada akhir pembicaraan sebaiknya diberikan suatu pengarahan yang positif guna memperkuat jalinan hubungan antara karyawan dan atasan.

e. Disiplin Harus Setimpal

Hukuman itu setimpal artinya bahwa hukuman itu layak dan sesuai dengan tindak pelanggaran yang dilakukan. Tidak terlalu ringan dan juga tidak terlalu berat. Jika hukuman terlalu ringan, hukuman itu akan dianggap sepele oleh pelaku pelanggaran dan jika terlalu berat mungkin akan menimbulkan kegelisahan dan menurunkan prestasi.

Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara obyektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. Sanksi indisipliner dilakukan untuk mengarahkan dan memperbaiki perilaku pegawai dan bukan untuk menyakiti. Tindakan disipliner hanya dilakukan pada pegawai yang tidak dapat mendisiplinkan diri, menentang/tidak dapat mematuhi peraturan/prosedur organisasi. Melemahnya disiplin kerja akan mempengaruhi moral pegawai maupun pelayanan pasien secara

langsung, oleh karena itu tindakan koreksi dan pencegahan terhadap melemahnya peraturan harus segera diatasi oleh semua komponen yang terlibat dalam organisasi.

Asumsi : Tidak ada orang yang sempurna, oleh sebab itu setiap individu diizinkan untuk melakukan kesalahan dan belajar dari kesalahan tersebut. Tindakan koreksi dilakukan apabila individu tidak dapat mematuhi peraturan sesuai standar minimal atau tidak dapat meningkatkan tujuan organisasi.

Hakikat Kepuasan kerja

Kepuasan dalam kerja merupakan suatu harapan dari setiap orang atas hasil pekerjaan yang dilakukan dengan segala kondisi yang dihadapi dalam menyelesaikan pekerjaan yang dimaksud. Jika kita dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan lebih cepat dan lebih baik dari waktu-waktu sebelumnya atau dibandingkan dengan pekerjaan orang lain maka hal itu akan dapat menimbulkan rasa puas pada diri kita, atau dapat menyelesaikan sesuatu lebih cepat dan lebih baik meskipun kondisi lingkungan kerja terbatas atau kurang mendukung.

Menurut teori dari Maslow (yang dikutip Soelaiman 2005, hlm 20) bahwa pemenuhan kebutuhan yang termasuk jenjang terbawah tidaklah mengarahkan manusia kepada suatu perasaan puas dan mengarah ke sikap kerja yang netral. Hal ini disebabkan masih diperlukannya dukungan yang datang dari orang lain ataupun yang datangnya dari pada masyarakat. Ungkapan kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan merupakan suatu gambaran kepuasan kerja para pegawai.

Pegawai akan merasa puas terhadap pekerjaan yang ia kerjakan jika hasil yang ia dapatkan sesuai dengan yang diharapkan dan ini sangat penting dalam suatu organisasi dan apabila pegawai merasa adanya kepuasan didalam pekerjaannya maka ia akan bekerja lebih baik lagi. Ini akan tampak pada sikap positif dari pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya yang terjadi di lingkungan lembaga. Manusia

bekerja karena mereka ingin mendapatkan kepuasan tertentu. Melalui suatu pekerjaan yang dilakukan diharapkan dapat terpenuhi, terpuaskan kebutuhan tertentu. Setiap pekerja sebagai individu adalah manusia yang merasa puas dan senang atau sebaliknya terhadap pekerjaan dan hasil yang dapat dicapainya. Perasaan puas dan senang atau sebaliknya itu merupakan kondisi emosi/batin yang bermuara pada sikap terhadap pekerjaan dan diwujudkan dalam perilaku pada saat bekerja.

Pendapat lain mengatakan bahwa sebuah pekerjaan dikatakan memuaskan jika ada keselarasan antara sifat-sifat pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan orang tersebut. Dengan demikian keselarasan sifat dan kebutuhan dari suatu pekerjaan dapat membuat adanya kepuasan bagi seorang anggota kelompok. Kepuasan kerja ditentukan oleh karakteristik pekerjaan yang memberikan peluang kepuasan dari seseorang atas pemenuhan kebutuhannya. Selanjutnya dihubungkan dengan kebutuhan pekerja sebagai manusia, maka setiap individu pada dasarnya memiliki jenis kebutuhan dasar yang sama, yang jika terpenuhi dalam bekerja akan memberikan kepuasan. Kepuasan kerja adalah sejumlah perasaan positif yang ada pada individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dikatakan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi umumnya individu tersebut menyukai dan menilai pekerjaan tersebut dengan baik dan merasakannya secara positif. Kepuasan kerja dapat juga ditunjukkan dengan sebuah sikap seseorang terhadap pekerjaan itu, bila mana seseorang merasa puas terhadap pekerjaan yang diberikan padanya maka ia akan menunjukkan sikap yang baik dan melaksanakannya dengan sungguh-sungguh pekerjaan tersebut.

Pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Khususnya di Perusahaan manufaktur kepuasan kerja sangat didambakan oleh semua pihak, karena dalam perusahaan

manufaktur kegiatan dimulai dari pengadaan bahan baku sampai menjadi barang jadi penuh dengan tantangan baik secara psikologi maupun jasmani. Kepuasan kerja itu sendiri sebenarnya mempunyai makna apa bagi seorang pekerja ?, ada dua kata yaitu kepuasan dan kerja. Kepuasan adalah sesuatu perasaan yang dialami oleh seseorang, dimana apa yang diharapkan telah terpenuhi atau bahkan apa yang diterima melebihi apa yang diharapkan, sedangkan kerja merupakan usaha seseorang untuk mencapai tujuan dengan memperoleh pendapatan atau kompensasi dari kontribusinya kepada tempat pekerjaannya.

Dole and Schroeder (2001:66); Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya, sedangkan menurut Testa (1999) dan Locke (1983); Kepuasan kerja merupakan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif hasil dari penilaian salah satu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan. Igalens and Roussel (1999:116); Job satisfaction may be as a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one's job or job experiences. Dalam pernyataan tersebut mengandung makna bahwa kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosi yang positif atau dapat menyenangkan yang dihasilkan dari suatu penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman-pengalaman kerja seseorang.

Ward and Sloane (1999, hlm 76); elemen of job satisfaction : (1) relationship with colleagues; (2) relationship with head of department; (3) ability and efficiency of head of department; (4) hours of work; (5) opportunity to use initiative; (6) Promotion prospects; (7) salary; (8); job security; (9) actual work undertaken; (10) overall job satisfaction.

Penelitian Linz (2002); mengatakan bahwa secara positif sikap terhadap kerja ada hubungan positif dengan kepuasan kerja.

Pada dasarnya makin positif sikap kerja makin besar pula kepuasan kerja, untuk itu berbagai indikator dari kepuasan kerja perlu memperoleh perhatian khusus agar pekerja dapat meningkatkan kinerjanya. Pada umumnya seseorang merasa puas dengan pekerjaannya karena berhasil dan memperoleh penilaian yang adil dari pimpinannya.

Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyangkut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan-kepuasan itu tidak tampak serta nyata, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan. Salah satu masalah yang sangat penting dalam bidang psikologi industri adalah mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih produktif. Untuk itu, perlu diperhatikan agar karyawan sebagai penunjang terciptanya produktivitas kerja dalam bekerja senantiasa disertai dengan perasaan senang dan tidak terpaksa sehingga akan tercipta kepuasan kerja para karyawan. Kepuasan kerja akan berbeda pada masing-masing individu. Sangat sulit untuk mengetahui ciri-ciri kepuasan dari masing-masing individu. Namun demikian, cerminan dari kepuasan kerja itu dapat diketahui.

Untuk mengetahui tentang pengertian kepuasan kerja ada beberapa pendapat sebagaimana hasil penelitian Herzberg, bahwa faktor yang mendatangkan kepuasan adalah prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab, dan kemajuan (Armstrong, 1994, hlm 71). Pendapat lain menyatakan kepuasan kerja (/ob salisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2001, hlm 193). Sedangkan Wexley dan Yulk (1977) yang disebut kepuasan kerja ialah perasaan seseorang terhadap pekerjaan.

Kepuasan kerja berhubungan erat dengan faktor sikap. Seperti dikemukakan oleh Tiffin (1964) kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan (dalam As'ad, 2003, hlm 104). Sejalan dengan itu, Martoyo (2000, hlm 142) kepuasan kerja (/ob salisfaction) adalah keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Balas jasa kerja karyawan ini, baik yang berupa finansial maupun yang nonfinansial.

Kepuasan kerja merupakan persoalan umum pada setiap unit kerja, baik itu berhubungan motivasi, kesetiaan ataupun ketenangan bekerja, dan disiplin kerja. Menurut Hulin (1966) gaji merupakan faktor utama untuk mencapai kepuasan kerja. Pendapat ini tidak seluruhnya salah sebab dengan mendapatkan gaji ia akan dapat melangsungkan kehidupannya sehari-hari. Tetapi kenyataannya gaji yang tinggi tidak selalu menjadi faktor utama untuk mencapai kepuasan kerja. Kenyataan lain banyak perusahaan telah memberikan gaji yang cukup tinggi, tetapi masih banyak karyawan yang merasa tidak puas dan tidak senang dengan pekerjaannya. Gaji hanya memberikan kepuasan sementara karena kepuasan terhadap gaji sangat dipengaruhi oleh kebutuhan dan nilai orang yang bersangkutan (As'ad, 2003, hlm 113).

Menurut Blum dkk (1997 , hlm 144) menyatakan faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja adalah: (a) faktor individual, meliputi: umur, kesehatan, watak dan harapan; (b) faktor sosial, meliputi: hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berekreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan; (c) faktor utama dalam pekerjaan, meliputi: upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil. baik yang menyangkut pribadi maupun tugas (dalam As'ad, 2003, hlm 114).

Ahli lain, Ghiselli dan Brown mengemukakan lima faktor yang menimbulkan kepuasan (dalam As'ad, 2003, hlm 112-113) yaitu: pertama, kedudukan (posisi), umumnya ada anggapan bahwa orang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan lebih puas daripada bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, perubahan tingkat pekerjaanlah yang mempengaruhi kepuasan kerja. Kedua, pangkat (golongan), pada

pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat (golongan) sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan merubah perilaku dan perasaan. Ketiga, umur dinyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Umur antara 25 sampai 34 tahun dan umur 40 sampai 45 tahun adalah merupakan umur-umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan. Keempat, jaminan finansial dan jaminan sosial. Masalah finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kelima, mutu pengawasan, hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting dalam arti menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja (sense of belonging).

Kepuasan kerja karyawan ini akan diukur melalui penilaian responden terhadap beberapa indikator seperti hubungan dengan pimpinan, hubungan dengan rekan, lingkungan fisik kerja, saran atau kritik dari rekan kerja, hasil penyelesaian tugas dan tanggung jawab, perasaan di tengah keluarga berkaitan dengan kebutuhan tugas di kantor, perasaan jika mendapat penghargaan atau pujian dari atasan, perasaan atau penilaian terhadap gaji, tunjangan dan bonus yang diberikan instansi, penilaian terhadap jaminan/asuransi kesehatan, jaminan pensiun, penilaian terhadap cuti kerja.

Kepuasan kerja atau job satisfaction adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaannya (Handoko, 1992, hlm 193). Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dan bentuk yang berbeda – beda satu dengan yang lainnya. Adanya ketidakpuasan kerja karyawan seharusnya dapat dideteksi oleh perusahaan. Menurut Muchinsky (1997, hlm 424), variabel-variabel yang dapat dijadikan indikasi menurunnya kepuasan kerja adalah absenteeism, turnover, and job performance. Mengutip pendapat tersebut As'ad (1995 ; 103) menjelaskan bahwa variabel yang dapat dijadikan indikasi menurunnya kepuasan kerja adalah tingginya tingkat absensi (absenteeism), tingginya keluar masuknya karyawan (turnover), menurunnya produktivitas kerja atau prestasi kerja karyawan (performance). Apabila indikasi menurunnya kepuasan kerja karyawan tersebut muncul kepermukaan, maka hendaknya segera ditangani supaya tidak merugikan perusahaan.

Untuk mengetahui indikator apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja, menurut Luthans (1997; 431) terdiri dari atas lima indikator, yaitu: (1) Pembayaran, seperti gaji dan upah. Karyawan menginginkan system upah dan kebijakan promosi yang dipersepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris dengan pengharapannya. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan

pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan; (2) Pekerjaan itu sendiri. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan ketrampilannya, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Karakteristik ini membuat kerja lebih menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang juga dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal; (3) Rekan kerja. Bagi kebanyakan karyawan kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat; (4) Promosi pekerjaan. Promosi terjadi pada saat seorang karyawan berpindah dari suatu pekerjaan ke posisi lainnya yang lebih tinggi, dengan tanggung jawab dan jenjang organisasionalnya. Pada saat dipromosikan karyawan umumnya menghadapi peningkatan tuntutan dan keahlian, kemampuan dan tanggung jawab. Sebagian besar karyawan merasa positif karena dipromosikan. Promosi memungkinkan perusahaan untuk mendayagunakan kemampuan dan keahlian karyawan setinggi mungkin; (5) Kepenyeliaan (supervisi). Supervisi mempunyai peran yang penting dalam manajemen. Supervisi berhubungan dengan karyawan secara langsung dan mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Umumnya karyawan lebih suka mempunyai supervisi yang adil, terbuka dan mau bekerjasama dengan bawahan.

Kepuasan dalam kerja merupakan suatu harapan dari setiap orang atas hasil pekerjaan yang dilakukan dengan segala kondisi yang dihadapi dalam menyelesaikan pekerjaan yang dimaksud. Jika kita dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan lebih cepat dan lebih baik dari waktu-waktu sebelumnya atau dibandingkan dengan pekerjaan orang lain maka hal itu akan dapat menimbulkan rasa puas pada diri kita, atau dapat menyelesaikan sesuatu lebih cepat dan lebih baik meskipun kondisi lingkungan kerja terbatas atau kurang mendukung.

Pendapat lain mengatakan bahwa sebuah pekerjaan dikatakan memuaskan jika ada keselarasan antara sifat-sifat pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan orang tersebut. Dengan demikian keselarasan sifat dan kebutuhan dari suatu pekerjaan dapat membuat adanya kepuasan bagi seorang anggota kelompok. Kepuasan kerja ditentukan oleh karakteristik pekerjaan yang memberikan peluang kepuasan dari seseorang atas pemenuhan kebutuhannya. Selanjutnya dihubungkan dengan kebutuhan pekerja sebagai manusia, maka setiap individu pada dasarnya memiliki jenis kebutuhan dasar yang sama, yang jika terpenuhi dalam bekerja akan memberikan kepuasan. Kepuasan kerja adalah sejumlah perasaan positif yang ada pada individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dikatakan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi umumnya individu tersebut menyukai dan menilai pekerjaan tersebut dengan baik dan merasakannya secara positif. Kepuasan kerja dapat juga ditunjukkan dengan sebuah sikap seseorang terhadap pekerjaan itu, bila mana seseorang merasa puas terhadap pekerjaan yang diberikan padanya maka ia akan

menunjukkan sikap yang baik dan melaksanakannya dengan sungguh-sungguh pekerjaan tersebut.

Kepuasan kerja dapat pula bersifat dukungan dari teman sekerja atau sesama anggota kelompok terhadap pekerjaannya. Pekerja akan merasa puas apabila menyukai pekerjaannya. Pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan seseorang didukung oleh teman sekerja yang dapat diajak untuk bekerja sama membuat seseorang merasakan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut serta kompensasi yang diterima juga sesuai dengan beban pekerjaan yang dikerjakan. Kesempatan promosi dari ketua kelompok sangatlah diharapkan oleh anggota kelompok untuk meningkatkan karier, supervisi dari ketua kelompok yang selalu memberikan nilai-nilai positif bagi anggota kelompok ditambah dengan kondisi pekerjaan yang memungkinkan untuk berkarier tentunya akan membuat anggota kelompok merasakan adanya suatu tantangan untuk bekerja lebih baik demi nama baik kelompok dan anggotanya.

Kepuasan kerja sangat ditentukan oleh pekerjaan dan kondisi lingkungan kerja dapat memenuhi kebutuhan kerja. Artinya kondisi lingkungan sangat mempengaruhi rasa puas seseorang terhadap pekerjaan yang ia kerjakan, lingkungan yang baik tentu akan menambahkan semangat seseorang dalam bekerja karena disitu ia dapat berfikir dengan baik dan tenang. Hal ini sangat berbeda sekali jika suasana lingkungan tempat bekerja yang tidak mendukung kelancaran kerja misalnya tempat, kebersihan dan sebagainya tentunya akan menghambat kemajuan anggota untuk berfikir dan bekerja dengan baik.

Kepuasan kerja tidak sekedar berhubungan dengan faktor-faktor dalam pekerjaan yang dilakukan seseorang pekerja sebagai individu, tetapi juga oleh kondisi luar berupa berbagai faktor yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Kepuasan kerja diartikan sebagai suatu perhatian dari seseorang terhadap pekerjaan dengan mempertimbangkan pekerjaan itu sendiri, bayaran dan imbalan, supervisi dan gaya manajemen, dan teman sekerja. Manusia bekerja di lingkungan lembaga kerja antara lain adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, meskipun tidak seluruhnya bersifat langsung. Misalnya untuk memenuhi kebutuhan fisik, manusia bekerja adalah untuk memperoleh penghasilan yang memadai, agar dapat mengkonsumsi pangan yang mungkin memelihara kondisi fisik yang sehat dan energi yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan dan kegiatan lainnya.

Menurut Soelaiman (2005, hlm. 2) Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Ada perbedaan yang penting antara perasaan ini dengan dua unsur lainnya dari sikap pegawai. Kepuasan kerja pada umumnya mengacu pada sikap seorang pegawai. Kepuasan kerja memiliki banyak dimensi ia dapat mewakili sikap menyeluruh dan mengacu pada bagian pekerjaan seseorang. Pengaruh positif dari rasa puas atau

senang itu antara lain bertambah kuatnya motivasi kerja, meningkatnya kecintaan, loyalitas, disiplin dan dedikasi terhadap pekerjaan dan lembaga tempat ia bekerja. Sebaliknya dampak dari perasaan tidak puas dan tidak senang terhadap hasil yang dicapai dalam pekerjaannya antara lain lemahnya motivasi kerja, berkurangnya kecintaan, loyalitas, dedikasi terhadap pekerjaan dan lembaga tempat ia bekerja.

Menurut teori dari Maslow (yang dikutip Soelaiman 2005, hlm. 20) bahwa pemenuhan kebutuhan yang termasuk jenjang terbawah tidaklah mengarahkan manusia kepada suatu perasaan puas dan mengarah ke sikap kerja yang netral. Hal ini disebabkan masih diperlukannya dukungan yang datang dari orang lain ataupun yang datangnya dari pada masyarakat. Ungkapan kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan merupakan suatu gambaran kepuasan kerja para pegawai.

Pegawai akan merasa puas terhadap pekerjaan yang ia kerjakan jika hasil yang ia dapatkan sesuai dengan yang diharapkan dan ini sangat penting dalam suatu lembaga apabila pegawai telah merasa adanya kepuasan didalam pekerjaannya maka ia akan bekerja lebih baik lagi. Ini akan tampak pada sikap positif dari pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya yang terjadi di lingkungan lembaga. Manusia bekerja karena mereka ingin mendapatkan kepuasan tertentu. Melalui suatu pekerjaan yang dilakukan diharapkan dapat terpenuhi, terpuaskan kebutuhan tertentu. Setiap pekerja sebagai individu adalah manusia yang merasa puas dan senang atau sebaliknya terhadap pekerjaan dan hasil yang dapat dicapainya. Perasaan puas dan senang atau sebaliknya itu merupakan kondisi emosi/batin yang bermuara pada sikap terhadap pekerjaan dan diwujudkan dalam perilaku pada saat bekerja.

Pendapat lain mengatakan bahwa sebuah pekerjaan dikatakan memuaskan jika ada keselarasan antara sifat-sifat pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan orang

tersebut. Dengan demikian keselarasan sifat dan kebutuhan dari suatu pekerjaan dapat membuat adanya kepuasan bagi seorang anggota kelompok. Kepuasan kerja ditentukan oleh karakteristik pekerjaan yang memberikan peluang kepuasan dari seseorang atas pemenuhan kebutuhannya. Selanjutnya dihubungkan dengan kebutuhan pekerja sebagai manusia, maka setiap individu pada dasarnya memiliki jenis kebutuhan dasar yang sama, yang jika terpenuhi dalam bekerja akan memberikan kepuasan. Kepuasan kerja adalah sejumlah perasaan positif yang ada pada individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dikatakan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi umumnya individu tersebut menyukai dan menilai pekerjaan tersebut dengan baik dan merasakannya secara positif. Kepuasan kerja dapat juga ditunjukkan dengan sebuah sikap seseorang terhadap pekerjaan itu, bila mana seseorang merasa puas terhadap pekerjaan yang diberikan padanya maka ia akan menunjukkan sikap yang baik dan melaksanakannya dengan sungguh-sungguh pekerjaan tersebut.

Hal ini juga dikemukakan oleh Patrick. M. Wright (1995 ,hlm.394) bahwa kepuasan kerja dianggap sebagai sikap seseorang terhadap pekerjaan itu sendiri. Teori tersebut menyatakan bahwa setiap individu mempunyai kebutuhan yang berbeda beda termasuk kebutuhan aktualisasi diri, motivator, prestasi, afiliasi dan kekuasaan. Kepuasan kerja sangat didominasi oleh beberapa model, yaitu pemenuhan kebutuhan, ketidakcocokan, nilai pencapaian kerja dan kehadiran. Model-model tersebut mempunyai korelasi dengan kepuasan kerja. Adapun komponen yang menentukan seseorang merasa puas terhadap pekerjaannya adalah sifat pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan teman sekerja, kompensasi yang diterima, kesempatan promosi, kualitas supervisi yang diterima, dan kondisi pekerjaan. Kepuasan kerja dapat pula bersifat dukungan dari teman sekerja atau sesama anggota kelompok terhadap pekerjaannya. Pekerja akan merasa puas apabila

menyukai pekerjaannya. Pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan seseorang didukung oleh teman sekerja yang dapat diajak untuk bekerja sama membuat seseorang merasakan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut serta kompensasi yang diterima juga sesuai dengan beban pekerjaan yang dikerjakan. Kesempatan promosi dari ketua kelompok sangatlah diharapkan oleh anggota kelompok untuk meningkatkan karier, supervisi dari ketua kelompok yang selalu memberikan nilai-nilai positif bagi anggota kelompok ditambah dengan kondisi pekerjaan yang memungkinkan untuk berkarier tentunya akan membuat anggota kelompok merasakan adanya suatu tantangan untuk bekerja lebih baik demi nama baik kelompok dan anggotanya.

Di jelaskan oleh Noe (1996, hlm.330) kepuasan kerja merupakan sikap positif yang dimiliki oleh seseorang terhadap pekerjaannya. Dalam kaitan ini orang tersebut menikmati pekerjaannya dan dalam pekerjaan itu sendiri memenuhi kebutuhannya sehingga dengan sendirinya seseorang itu akan mendapatkan suatu kepuasan terhadap apa yang dikerjakannya. Kepuasan kerja adalah sebuah rasa senang atau tidak senang diri seseorang terhadap pekerjaannya dan hal ini dapat dipengaruhi lingkungan. Kepuasan kerja sangat ditentukan oleh pekerjaan dan kondisi lingkungan kerja dapat memenuhi kebutuhan kerja. Artinya kondisi lingkungan sangat mempengaruhi rasa puas seseorang terhadap pekerjaan yang ia kerjakan, lingkungan yang baik tentu akan menambahkan semangat seseorang dalam bekerja karena disitu ia dapat berfikir dengan baik dan tenang. Hal ini sangat berbeda sekali jika suana lingkungan tempat bekerja yang tidak mendukung kelancaran kerja misatnya tempat, kebersihan dan sebagainya, tentunya akan menghambat kemajuan anggota untuk berfikir dan bekerja dengan baik.

Pendapat ini juga dikemukakan oleh Anoraga dan Suyati (1999, hlm 115) yang mengatakan kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap

pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan kerja. Kepuasan kerja tidak sekedar berhubungan dengan faktor-faktor dalam pekerjaan yang dilakukan seseorang pekerja sebagai individu, tetapi juga oleh kondisi luar berupa berbagai faktor yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja diartikan sebagai suatu perhatian dari seseorang terhadap pekerjaan dengan mempertimbangkan pekerjaan itu sendiri, bayaran dan imbalan, supervisi dan gaya manajemen, dan teman sekerja. Manusia bekerja di lingkungan lembaga kerja antara lain adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, meskipun tidak seluruhnya bersifat langsung. Misalnya untuk memenuhi kebutuhan fisik, manusia bekerja adalah untuk memperoleh penghasilan yang memadai, agar dapat mengkonsumsi pangan yang mungkin memelihara kondisi fisik yang sehat dan energi yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan dan kegiatan lainnya.

Demikian pula dengan penghasilan yang memadai dapat membentuk keluarga dengan memiliki rumah tempat tinggal yang dirasakan sesuai dengan status sosial ekonominya. Disamping itu juga untuk dapat membiayai kebutuhannya dalam memelihara kesegaran jasmaninya seperti berolah raga dan berekreasi, demikian juga dalam memenuhi kebutuhan psikologis dan kebutuhan spiritual lainnya. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar tersebut secara langsung atau tidak langsung oleh lembaga kerjanya, maka setiap orang akan memiliki kepuasan kerja. Menurut Siagian (2004, hlm. 25) kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang yang positif terhadap kehidupan kerjanya. Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan lembaga kerja dalam menciptakan, membina, memelihara dan mengembangkan kualitas kehidupan kerja sebagai kondisi lingkungan kerja yang dihadapi oleh para pekerja. Kepuasan kerja juga sering disebut sebagai suatu penilaian dan seseorang terhadap suatu pekerjaan sehingga seseorang merasa puas dengan pekerjaannya apabila ia menilai pekerjaan tersebut sangat baik dan sangat

sesuai dengan kemampuannya. Kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Pengertian-pengertian tersebut menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berkenaan dengan emosi dan persepsi pekerja terhadap kondisi fisik dan mental yang dikembangkan di lingkungan lembaga kerja, yang dapat menimbulkan kepuasan atau ketidakpuasan dalam bekerja. Kualitas pekerjaan di lingkungan suatu lembaga dapat memberikan kepuasan atau ketidakpuasan bagi para pekerja dalam melaksanakan tugas pokoknya, yang berdampak pada peningkatan atau penurunan efektivitas pelaksanaan pekerjaan sebagai kontribusi seorang atau sikap pekerja dalam melaksanakan partisipasi mewujudkan tugas pokok lembaga kerjanya.

Ada dua penyebab yang membuat timbulnya kepuasan kerja, pertama determinan kerja yaitu sistem imbalan, kualitas supervisi, stimulasi sosial dan pekerjaan, dan kondisi pekerjaan yang memungkinkan, kedua determinan personel yaitu kepribadian, pekerjaan yang sesuai dengan minat, status dan senioritas, dan kepuasan hidup secara umum. Imbalan yang tinggi dapat juga membuat seseorang akan merasa puas dalam bekerja karena dengan tingginya imbalan seseorang dapat memenuhi berbagai kebutuhan hidupnya, begitu juga kondisi pekerjaan, pekerjaan yang tidak sesuai dengan imbalan yang diterima atau pekerjaan terlalu berat sering membuat seseorang tidak tertarik dengan pekerjaannya sehingga ini akan membuat semangat kerja berkurang dan pekerja merasa terpaksa untuk mengerjakannya. Kepribadian seseorang dalam bekerja dapat dilihat dari bagaimana ia menyelesaikan pekerjaannya apakah ia senang dengan pekerjaan itu atau tidak, begitu juga dengan status pekerjaan yang ia kerjakan, status pekerjaan yang tinggi akan membuat seseorang senang untuk mengerjakannya kalau ia sudah merasa senang dengan apa yang ia kerjakan tersebut maka dengan sendirinya ia akan merasakan adanya kepuasan didalam bekerja.

Porter dan Lawer (1998, hlm.31) memberikan definisi singkat tentang kepuasan kerja dimana kepuasan kerja adalah sebuah proses pengaruh mempengaruhi secara profesional antar anggota kerja dalam memberikan respon terhadap suasana dan lingkungan kerja mereka. Jadi, lingkungan kerja dapat juga membuat seseorang merasa puas dalam bekerja dan akan membuat seseorang akan bersemangat dalam bekerja jika lingkungan kerjanya nyaman. Kepuasan kerja yang timbul dari pekerjaan yang menarik disebabkan karena pekerja yang mengerjakan itu sungguh-sungguh menumpahkan perhatiannya yang penuh kepada pekerjaan tersebut dan akan terjadi sebaliknya bagi pekerjaan yang tidak menarik. Menurut Luthans ada tiga dimensi penting dari kepuasan kerja. Pertama, kepuasan kerja adalah suatu respon emosional terhadap situasi pekerjaan. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan bagaimana baiknya hasil yang didapatkan. Ketiga, kepuasan kerja mewakili beberapa sikap yang saling berkaitan. Secara umum dapat disimpulkan bahwa seseorang yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai sikap yang positif terhadap kerja dimana ia berkarya. Hal ini dapat ditunjukkan dengan sikap yang positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. Kualitas kerja pada dasarnya merupakan bentuk pemenuhan kebutuhan dasar seperti yang telah diuraikan terdahulu yang akan terwujud menjadi kepuasan kerja bagi para pekerja dilingkungan lembaga masing-masing, tidak terkecuali lembaga sekolah.

Dalam implementasinya bagi pegawai dilingkungan sebuah organisasi berarti kepuasan kerja akan terpenuhi apabila sifat dari pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan anggota kelompok, teman sekerja yang mendukung serta imbalan yang sesuai dengan pekerjaan. Kepuasan kerja tercermin pada kondisi kerja yang memenuhi persyaratan untuk melaksanakan tugas pokoknya secara profesional, dan jerih payahnya itu mendapat gaji dan penghasilan insentif, tunjangan dan lain-lain

yang memadai. Menurut Argyris, Walker dan Russel (yang dikutip Soelaiman (2005,hlm.3) mengungkapkan pencapaian tingkat kepuasan kerja tersebut berkaitan dengan aspek : yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, yang berhubungan dengan identifikasi perusahaan, yang berhubungan dengan imbalan finansial, status dalam pekerjaan dan yang berhubungan dengan hasil kerja.

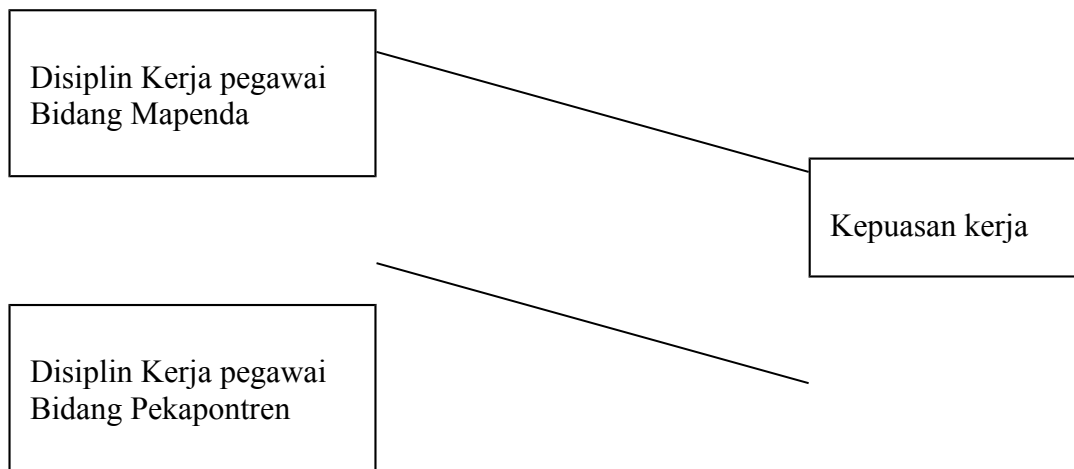
Berdasarkan uraian dari teori teori di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif atau senang dari seseorang terhadap pekerjaannya yang berorientasi pada hasil dari pekerjaannya selama ini. Indikator dari kepuasan kerja di atas yaitu: sifat dari pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja, bayaran dan imbalan, serta hasil kerja yang dicapai.

Kerangka Berpikir

Diduga kepuasan kerja yang di dapat oleh para pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan suatu yang dapat berpengaruh pada peningkatan disiplinnya dalam bekerja. Oleh karena itu makin tinggi kepuasan kerja yang didapat para pegawai mungkin akan mempunyai dampak terhadap pola dan tatanan disiplinnya dalam organisasi/lembaga. Kepuasan kerja merupakan hasil yang di dapat seseorang dari pekerjaan yang telah dicapai oleh para pegawai dalam melaksanakan tugas sehari hari. Dengan melihat dari bentuk dan pola dari kepuasan kerja yang di inginkan para pegawai dalam bekerja. Kepuasan kerja ini dapat di lihat dari penghargaan yang didapat pegawai dari hasil pekerjaannya, sifat pekerjaan yang dikerjakan, lingkungan kerja yang ada serta besarnya imbalan yang diterima dari apa yang telah dilaksanakannya. Sedangkan disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari kehadirannya waktu bekerja, ketaatan terhadap peraturan lembaga serta sikap menghargai norma norma yang ada dalam lembaga. Disiplin kerja seseorang dalam bekerja sangat diharapkan oleh semua pihak, karena dengan adanya disiplin kerja yang tinggi, diharapkan tujuan lembaga dapat tercapai dengan baik.

Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi di dapat oleh para pegawai dalam bekerja dimungkinkan akan dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai tersebut dan jika kepuasan dalam bekerja tidak ada maka dimungkinkan disiplin kerja pegawai tersebut akan rendah dalam pelaksanaan tugasnya.

Bentuk hubungan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja pegawai dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar : 1. Kerangka berpikir