

ABSTRAK

Dudi Rustandi : “Analisis Kedisiplinan Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Ujungberung Kota Bandung”

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan kedisiplinan yang baik di perusahaan. Dengan kedisiplinan yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektifitas kerja pegawai akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Jelasnya perusahaan sulit mencapai tujuannya, jika pegawainya tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan tersebut. Kedisiplinan perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar pegawai mentaati peraturan-peraturan yang ada. Adapun pegawai yang tidak mentaati peraturan perusahaan akan dikenakan hukuman sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori dari Alek S. Nitisemito yang dikutip oleh Gilang menyatakan disiplin kerja dapat diukur dengan 3 hal, yaitu mematuhi peraturan, tidak menunda pekerjaan, bertanggung Jawab

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif, dikarenakan relevan dengan permasalahan yang ada dan untuk menggambarkan objek penelitian yang akan diteliti oleh peneliti yaitu berkaitan dengan kedisiplinan Pegawai. Menurut Ulbert Silalahi dalam buku metode penelitian sosial (2012; 77)

Dalam penetapan jenis hukuman disiplin yang akan dijatuhkan kepada pegawai yang melanggar, hendaknya dipertimbangkan dengan cermat, teliti, dan seksama bahwa hukuman disiplin yang akan dijatuhkan tersebut setimpal dengan tindakan dan perilaku yang diperbuat. Tujuan hukuman disiplin adalah untuk memperbaiki dan mendidik Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Oleh sebab itu, setiap pejabat yang berwenang wajib memeriksa lebih dahulu atas tindakan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti mengenai kedisiplinan Kinerja Pegawai mengenai penelitian yang dilakukan, bahwa setelah dihubungkan dengan teori dari Alek S. Nitisemito yang dikutip oleh Gilang menyatakan indikator-indikator disiplin kerja ada 3 hal yaitu mematuhi Peraturan, bertanggung Jawab, adanya Sanksi, kedisiplinan kinerja sudah berjalan dengan baik, namun belum optimal. Hal tersebut bisa dilihat dari kondisi lapangan dan data yang peneliti dapatkan, bahwa masih adanya kesalahpahaman antar pegawai maupun pemimpin dan pegawai juga pegawai dengan pegawai, adanya sifat egois dari sebagian pegawai, kurangnya keterbukaan antar pegawai, dan tingkat kedisiplinan pegawai yang masih kurang.

Kata Kunci: Kedisiplinan, Kinerja Pegawai, Komunikasi

ABSTRACT

Dudi Rustandi: “Discipline Analysis of Employee Work in the Ujungberung District Office, Bandung City”

Regulations are needed to provide guidance and counseling for employees in creating good discipline in the company. With good discipline, morale, work morale, efficiency and work effectiveness of employees will increase. This will support the achievement of the goals of the company, employees and society. It is clear that the company will find it difficult to achieve its goals if the employees do not comply with the company regulations. Company discipline is said to be good, if most employees obey the existing regulations. As for employees who do not comply with company regulations will be subject to punishment in accordance with the violations committed by the employee.

The theory used in this research is the theory of Alek S. Nitisemito quoted by Gilang which states that work discipline can be measured by 3 things, namely obeying regulations, not delaying work, being responsible.

The method used in this study is a qualitative research method, because it is relevant to existing problems and to describe the object of research to be examined by researchers, namely related to employee discipline. According to Ulbert Silalahi in the social research methods book (2012; 77)

In determining the types of disciplinary punishment to be imposed on an employee who violates it, it is necessary to consider carefully, thoroughly and thoroughly that the disciplinary punishment to be imposed is commensurate with the actions and behavior that are committed. The purpose of disciplinary punishment is to correct and educate Civil Servants who commit disciplinary offenses. Therefore, every competent official is obliged to examine in advance any disciplinary violation committed by the employee.

Based on the results of research and discussion conducted by researchers regarding the discipline of employee performance regarding the research conducted, that after being linked with the theory of Alek S. Nitisemito quoted by Gilang, there are 3 things to do with work discipline indicators, namely obeying regulations, being responsible, and sanctions , discipline performance has been going well, but not optimal. This can be seen from the field conditions and the data that researchers get, that there are still misunderstandings between employees and leaders and employees as well as employees and employees, the selfish nature of some employees, the lack of openness among employees, and the level of employee discipline is still lacking.

Keywords: Discipline, Employee Performance, Communication