

Meraih Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Jam Kerja

Muhammad Nasir ^{1,*}

¹ Universitas Halu Oleo, Kendari, Indonesia ; nasirmuh@gmail.com

*Correspondence : nasirmuh@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui penegakan disiplin kerja untuk peningkatan kinerja. Penelitian deskriptif kualitatif dimana sumber data primer dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada hasil wawancara mendalam dan dokumentasi. Langkah-langkah analisis data dikategorisasi, reduksi dan interpretasi. Hasil wawancara dan dokumentasi di cek kembali untuk memperjelas disiplin jam kerja untuk peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian yang mana penegakan disiplin pada jam kerja disiplin pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Propinsi Sulawesi Tenggara meliputi kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, tugas tepat waktu Peningkatan kinerja pegawai di BAPPEDA) Propinsi Sulawesi Tenggara berupa produktivitas memperbaiki dan meningkatkan kemampuan menyelesaikan volume pekerjaan sesuai target, menghasilkan pekerjaan sesuai dengan aturan/ketentuan, menyelesaikan pekerjaan berkualitas. Persiapan pelayanan publik tepat dan kemudahan mengaksesnya segala bentuk pelayanan untuk mencapai pelayanan prima. Akuntabilitas melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kata kunci

Disiplin, Jam Kerja, Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the enforcement of work discipline to improve performance. Qualitative descriptive research where primary data sources and data collection techniques are more on the results of in-depth interviews and documentation. The steps of data analysis are categorized, reduction and interpretation. The results of the interview and documentation are checked back to clarify the discipline of working hours for the improvement of employee performance. The results of the study in which the enforcement of discipline during employee discipline working hours at the Office of the Regional Development Planning Agency (BAPPEDA) of Southeast Sulawesi Province includes the presence and compliance of employees during working hours, timely duties Of increasing employee performance at BAPPEDA) of Southeast Sulawesi Province in the form of productivity improves and improves the ability to complete the volume of work according to the target, produces work .

Keywords

Discipline, Working Hours, Performance

Pendahuluan

Suatu organisasi dibutuhkan aparatur yang memiliki komitmen terhadap disiplin sebagai salah satu untuk meningkatkan kinerja. Berbagai upaya pemerintah dalam membina disiplin berupa menyiapkan perangkat aturan. Penegakan disiplin sangat dibutuhkan demi terwujudnya tujuan organisasi. Oleh sebab itu setiap pimpinan selalu agar para pegawai mempunyai tingkat disiplin (Kristianti, Affandi, Nurjaya, Sunarsi, & Rozi, 2021; Sutanjar & Saryono, 2019)

Penyelenggaraan tugas pemerintahan diharuskan memiliki komitmen terhadap disiplin sebagai kunci untuk meningkatkan produktivitas kerja. Sejalan dengan hal tersebut telah dilakukan berbagai upaya pemerintah dalam membina disiplin pegawai. Perlunya diupayakan secara terus menerus usaha pembinaan kepegawaian melalui suatu sistem yang pola penegakan disiplin yang benar-benar menjamin peningkatan produktivitas kerja

Kedisiplinan sangat dibutuhkan oleh semua instansi baik instansi pemerintah maupun instansi swasta, karena kedisiplinan akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu setiap pimpinan selalu berusaha agar para pegawai mempunyai kedisiplinan yang baik. Seorang pimpinan dikatakan efektif dalam memimpin, jika para bawahannya berdisiplin baik. Faktor lain yang menentukan produktivitas adalah disiplin kerja. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Konsekuensi bila kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Upaya menetapkan suatu disiplin pegawai yang menyangkut penetapan jam kerja, disiplin berpakaian, disiplin Implementasi pekerjaan, dan peraturan tentang apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi/instansi. Hal ini sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga mampu mewujudkan suatu prestasi instansi yang maksimal sebagai suatu tolak ukur dalam keberhasilan kerja maupun pencapaian tujuan yang diinginkan. Salah satu langkah strategik untuk mengembangkan kemampuan organisasi/instansi yang pada pemerintahan daerah adalah upaya penyempurnaan perilaku manusia sebagai sumber daya yang memegang peranan penting dalam menyelenggarakan tugas-tugas pemerintah, terutama dalam posisinya sebagai pemikir, perencana, pelaksana kegiatan pembangunan yang ada, sehingga terlaksananya tugas secara efektif, efisien, dan produktif. Penerapan disiplin kerja yang tepat dapat kita capai dengan mengandalkan profesionalisme kerja dengan sebuah motto "*the right man on the right place*", sehingga perlu *job description* pekerjaan yang jelas dari kerja yang dilakukan. (Sadat, Handayani, & Kurniawan, 2020; Sefriady & Iskandar, 2018)

Usaha pengembangan dan pemanfaatan pegawai sebagai aparatur pemerintah dan aset yang penting dalam pembangunan nasional dipandang sebagai salah satu bentuk investasi jangka panjang yang sangat strategis serta profesional dengan upaya

menjamin dan meningkatkan produktivitas kerja organisasi. Pemerintah menyadari sepenuhnya akan besarnya peran pegawai dalam menunjang keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan.

Dengan demikian pada suatu organisasi dibutuhkan aparatur yang memiliki komitmen terhadap pelaksanaan disiplin sebagai salah satu kunci untuk meningkatkan kinerja. Berbagai upaya pemerintah dalam membina kemampuan pegawai berupa adanya perangkat aturan tentang pelaksanaan tugas. Untuk itu perlu diperhatikan sikap dasar pegawai terhadap diri sendiri, kompetensi, pekerjaan saat ini serta gambaran mereka mengenai peluang yang bisa diraih dalam struktur organisasi yang baru.

Sukses tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi sangat ditentukan oleh adanya kinerja organisasi dalam menangani atau mengemban tugas-tugas atau fungsi organisasi. Disiplin pegawai merupakan hal penting yang perlu diperhatikan dalam rangka terwujudnya tujuan organisasi. Implementasi konsep kedisiplinan dan produktivitas kerja secara umum menyangkut profesionalitas, kemandirian dan etos kerja dalam melaksanakan fungsi, tugas, wewenang dan tanggung jawabnya. Olehnya itu efektivitas dan efisien kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam menerapkan kedisiplinan dan produktivitas kerja untuk peningkatan kinerja pegawai.

Disiplin sebagai kesadaran seseorang, baik sebagai atasan maupun sebagai bawahan untuk mentaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Seorang pegawai akan dapat berdisiplin dalam pekerjaannya bila adanya motivasi untuk berdisiplin yang berasal dari dalam dirinya, disamping itu peranan dari seorang pimpinan dalam suatu organisasi juga turut andil dalam peningkatan disiplin kerja dari seorang pegawai atau bawahan.

Disiplin sebagai sikap menghormati, menghargai, dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan mengelak adalah menerima sanksi-sanksi jika ia melanggar atas tugas dan wewenang yang diberikan. Upaya pembangunan sikap disiplin pegawai akan berhasil ditunjang oleh adanya aturan formal sebagai pedoman penerapan disiplin. Untuk dapat menciptakan kondisi disiplin yang optimal dalam arti dapat menunjang peningkatan produktivitas kerja organisasi, maka penggerakan disiplin perlu dilaksanakan secara berencana berdasarkan aturan yang jelas.

Disiplin kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah setiap orang yang suka rela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya (Hasibuan, 1999). Jadi setiap orang akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan yang tertulis maupun tidak.

Penegakan peraturan disiplin pegawai merupakan sesuatu yang penting bagi sebuah organisasi. Adanya disiplin akan membuat pekerjaan yang dilakukan semakin efektif dan efisien. Bila kedisiplinan tidak dapat ditegakkan kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi tidak dapat tercapai.

Pengertian disiplin disini dimaknai adanya sifat mental dan kesadaran diri pegawai untuk mematuhi segenap norma peraturan, dan keputusan yang berlaku dalam lingkungan dimana tempat kerja, serta bertujuan untuk menciptakan suasana tertib dalam upaya meningkatkan produktivitas pegawai. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Upaya membangun sikap disiplin pegawai akan berhasil sukses apabila ditunjang adanya aturan formal sebagai kerangka acuan serta pedoman penerapan disiplin. Untuk menciptakan kondisi disiplin yang optimal dalam arti dapat menunjang peningkatan produktivitas kerja organisasi maka pelaksanaan disiplin perlu dilaksanakan secara berencana berdasarkan aturan yang jelas.

Disiplin kerja merupakan kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan yang berlaku di tempat kerja baik peraturan tertulis maupun peraturan yang tidak tertulis. Empat perspektif menyangkut disiplin kerja, antara lain : 1. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah. 2. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat. 3. Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner. 4. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya (Veitzal, R., 2005)

Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut oleh seseorang. Pengertian kinerja yang dianggapnya untuk menuntut tergambarnya tanggung jawab yang besar dari pekerjaan seseorang. Kinerja menuntut adanya pengekspresian potensi seseorang dan pengekspresian ini menuntut tanggung jawab kepemilikan yang menyeluruh. Jika tidak maka hal ini tidak akan menjadi potensi seseorang tetapi sebagian menjadi milik orang lain. Oleh karena itu pengarahan dari pimpinan suatu organisasi akan menjadi penting dalam rangka mengoptimalkan potensi seseorang. (Tirtayasa, 2019).

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawaidiartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sutrisno (2016) Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat

dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Sutrisno, 2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, Sutrisno (2016) yaitu: (1) Efektifitas dan Efisiensi, (2) Otoritas dan Tanggung Jawab, (3) Disiplin, (4) Inisiatif. Indikator kinerja adalah sebagai berikut: (a) Kualitas Kerja, (b) Kuantitas Kerja, (c) Tanggung Jawab, (d) Kerjasama, (e) Inisiatif (Mangkunegara, 2013) . Kinerja antara lain ditentukan oleh kepuasan kerja yang dirasakan dan disiplin kerja yang diterapkan. Maka dengan sendirinya pegawai akan senantiasa menunjukkan kinerja yang baik dan memberikan kontribusi yang baik bagi organisasi. Sehingga pegawai akan mencintai pekerjaannya (Nur et al., 2016).

Pengarahan pimpinan misalnya dalam bentuk perintah, membujuk dengan ancaman-ancaman yang jelas atau tersembunyi, tidak bisa menghasilkan kinerja yang optimun yang tahan lama walaupun bawahan dapat menyelesaikan pekerjaan itu. Setiap individu atau organisasi tentu memiliki tujuan yang akan dicapai dengan menetapkan target dan sasaran (Hofstad et al., 2022; Takamatsu & Yamakita, 2022). Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut merupakan kinerja. Oleh karena itu menurut Ashwatappa kinerja selalu diukur dari aspek hasil bukan upaya yang dilakukan individu, yakni seberapa baik individu dapat memenuhi tuntutan pekerjaannya (Hosmani, A., & Shambhushankar, 2014)

Kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, serta stres kerja dan konflik kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja pegawai, variabel kepuasan kerja memediasi variabel kepemimpinan dengan variabel kinerja secara parsial (Waruwu, 2018). Kepuasan kerja sebagai keadaan emosi yang menyenangkan atau positif berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman pekerjaan seseorang (Luthans, 2006). Kemudian Robbin dan Judge (2015:46) mengatakan bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang menghasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level rendah memiliki perasaan negative (Robbins & Judge, 2008).

Berdasarkan paparan di atas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penegakan disiplin kerja untuk peningkatan kinerja di BAPPEDA Prov. Sulawesi Tenggara. Adapun indikator yang dapat digunakan dalam mengukur kinerja birokrasi (Dwiyanto, 2002) yaitu a) Produktivitas ; b) Kualitas Layanan ; c) Responsivitas ; d) Responsibilitas; e) Akuntabilitas.

Metode

Penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dimana penelitian dilaksanakan di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Propinsi Sulawesi Tenggara. Pengumpulan data dilakukan pada kondisi yang alamiah (*natural setting*), sumber data primer dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada wawancara mendalam (*in depth interview*) dan dokumentasi. Jenis wawancara berupa wawancara terbuka dimana yang diwawancarai mengetahui bahwa informan sedang diwawancarai dan mengetahui pula maksud yang diwawancarai. Berbagai tanggapan masyarakat dicek kembali (*cross check*) untuk mendeskripsikan pencapaian kinerja dengan pelaksanaan disiplin kerja.

Adapun langkah-langkah dalam menganalisa data yang ada adalah : (1) kategorisasi, dimana data-data yang diperoleh dari lapangan dikategorisasikan berdasarkan data prioritas yang dianalisa dan data yang tidak diprioritaskan untuk di analisa, (2) Reduksi adalah sebuah langkah dengan menghilangkan atau menegaskan data tertentu yang dinilai tidak perlu untuk dianalisa secara lebih lanjut untuk kepentingan penelitian, (3) interpretasi adalah tahapan akhir dari proses analisa data, memberi tafsiran, penjelasan-penjelasan yang berkaitan dengan data-data yang menjadi isu dalam penelitian. Analisis data penelitian mengacu kepada beberapa tahapan yang terdiri dari reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), pada tahap akhir adalah penarikan kesimpulan atau verifikasi (*conclusion drawing/verification*). (Moleong, 2002; Sudirman.,et al, 2022)

Hasil dan Pembahasan

Usaha untuk meningkatkan kualitas hasil kerja pegawai melalui penerapan disiplin kerja, sangatlah diperlukan suatu pedoman atau kerangka yang memuat dengan jelas sistem metode dan prosedur kerja serta tujuan dan sasaran setiap kegiatan, sehingga mampu membentuk pegawai bermental baik, berdaya guna serta sadar akan tujuannya dalam melaksanakan dan menjalankan tugas-tugas pembangunan dan pemerintahan sesuai aturan yang berlaku khususnya dalam upaya menjaga kesinambungan serta keselarasan.

Berbagai upaya yang telah dilakukan dalam rangka pembinaan disiplin dilakukan agar supaya dapat memberikan pengaruh kepada para pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari untuk senantiasa patuh, taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku dan sanggup menerima sanksi apabila melanggar yang berhubungan dengan ketentuan jam kerja. Tujuan suatu organisasi dapat tercapai dengan baik apabila pegawai patuh terhadap sistem kerja yang ada karena dengan melaksanakan suatu pekerjaan berdasarkan sistem kerja yang ada memudahkan pegawai menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga memperoleh prestasi kerja. Prestasi kerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan pegawai

1. Disiplin Jam Kerja

Disiplin jam kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas. Upaya penegakan disiplin pegawai bukanlah merupakan tugas yang mudah walaupun tersedia perangkat aturan yang sistematis dan jelas. Diperlukan suatu mekanisme yang dapat menyentuh langsung pokok permasalahannya. Perlunya diupayakan secara terus menerus usaha pembinaan kepegawaian melalui suatu sistem yang berintikan penegakan disiplin yang benar-benar menjamin peningkatan produktifitas kerja.

Adanya penerapan jam kerja menggunakan indikator waktu, dimana disiplin waktu sangat terkait dengan penerapan disiplin dalam bentuk lain. Adapun indikator waktu yang digunakan pada penelitian ini adalah ketentuan jam kerja yang ditetapkan oleh instansi terkait, berdasarkan SK Gubernur Nomor 19 tahun 2004 tentang ketentuan jam dan pakaian dinas pegawai sebagai berikut :

- a. Pengaturan hari kerja ditetapkan 5 hari kerja
- b. Jam kerja mulai dari jam 07.30 dan pegawai sudah harus berada di tempat sebelum jam kerja
- c. Setiap pegawai diharuskan mengikuti apel sebelum mengisi daftar hadir, yakni jam 07.30 apel pagi dan apel sore jam 15.30
- d. Jam kerja untuk hari senin sampai hari Kamis dimulai pada jam 07.30– 15.30 WITA, istirahat jam 12.00 – 13.30 WITA, kecuali hari jumat dimulai dari jam 07.00 – 11.30, kemudian lanjut pada pukul 13.30 – 15.00
- e. Bagi pegawai yang meninggalkan ruangan kerja pada jam kerja harus ada ijin tertulis dari atasan langsung dengan mengisi kartu izin atau identitas tugas luar.
- f. Khusus untuk perangkat daerah dan unit pelayanan masyarakat yang beraktivitas pada hari libur agar dibentuk satuan piket sesuai dengan volume kegiatan / pelayanan

Disiplin waktu kerja dimana seorang pegawai mampu menaati segala aturan khususnya hadir di tempat kerja dengan tepat waktu serta menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal ini berakibat sebab sekecil apapun jika dilakukan dengan kedisiplinan tinggi pasti akan mencapai hasil yang bagus dan maksimal serta sempurna. Adanya kepatuhan terhadap waktu kerja dalam rangka penyelesaian pekerjaan akan mempengaruhi kondisi prestasi kerja dimana setiap pegawai senantiasa diharapkan mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan waktu yang ditetapkan

Penegakan pada jam kerja mengenai disiplin pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Propinsi Sulawesi Tenggara menaati segala kepatuhan terhadap jam kerja serta melaksanakan dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan secara tepat waktu. Diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya dalam suatu organisasi tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan. Seorang

pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan senantiasa mematuhi waktu kerja yang telah ditetapkan dalam organisasi.

Hasil wawancara dengan informan tentang penegakan disiplin pada jam kerja disiplin pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Propinsi Sulawesi Tenggara di mana dikatakan bahwa :

“ Penegakan disiplin pada jam kerja disiplin pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Propinsi Sulawesi Tenggara meliputi kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar. Disiplin waktu terutama mengenai waktu masuk dan pulang kerja untuk meningkatkan pelayanan namun ada beberapa pegawai datang terlambat masuk kantor yang disebabkan karena kesibukan di pagi hari pergi mengurus pekerjaan sampingan namun tetap menyelesaikan beberapa pekerjaan di kantor sore hari.” (Wawancara, Maret 2022)

Dengan demikian penegakan disiplin pada jam kerja disiplin pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Propinsi Sulawesi Tenggara meliputi kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2. Kinerja

Hasil kinerja pegawai merupakan kemampuan atau hasil kerja pegawai yang tepat dan sesuai dengan beban tugas yang diberikan kepada setiap pegawai yang bekerja pada suatu organisasi dan diharapkan agar memiliki kinerja yang baik sehingga berbagai pelaksanaan tugas dalam organisasi dapat terlaksana dan terselesaikan dengan baik sehingga pelayanan terhadap masyarakat dapat semakin ditingkatkan.

Menjadikan aparatur yang profesional dalam rangka mencapai kapasitas serta identitas potensi yang ada dalam setiap aparatur menjadi bahan pemikiran yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia khususnya di pemerintah daerah pada saat ini. Adanya tuntutan untuk mampu memaksimalkan kapasitas potensial yang dimilikinya. Selanjutnya diaplikasikan secara langsung ke dalam ketugasan pokok dan fungsi mereka sebagai sosok pelayanan yang responsif terhadap keinginan, keperluan atau kebutuhan para pelanggannya baik internal maupun eksternal.

Tugas pokok dan fungsi yang dijabarkan dalam bentuk rencana kerja untuk dilaksanakan dalam target waktu tertentu, diharapkan untuk merealisasikan secara maksimal, baik tugas dan fungsi yang dijalankan secara individual maupun secara organisasional. Penilaian kinerja yang berfungsi sebagai kontrol pemerintah terkait dengan manajemen sumber daya manusia dan motivasi dari pegawai untuk meningkatkan kinerja pelayanan publik serta untuk meningkatkan partisipasi masyarakat dalam memberikan penilaian dan mendorong aparat untuk menyediakan kualitas pelayanan yang lebih baik serta meningkatkan pemahaman publik mengenai pelayanan publik yang lebih faktual dan spesifik pada tingkat masyarakat.

Kinerja seorang pegawai dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh dua hal yaitu faktor yang berasal dari dalam dan faktor yang berasal dari luar dirinya. Faktor yang berasal dari dalam diri seorang pegawai dapat berupa keinginan seorang pegawai untuk memenuhi kebutuhannya dengan meningkatkan kinerja. Diharapkan tujuan dari organisasi juga akan dapat tercapai sedangkan faktor pendorong yang berasal dari luar diri pegawai adalah dapat berupa adanya arahan dan petunjuk dari atasan. Kepemimpinan partisipasi yang diterapkan pimpinan dalam organisasi yang memberikan kesempatan kepadanya untuk berprestasi di dalam pekerjaannya.

Setiap bawahan yang bekerja pada suatu organisasi dan diharapkan agar memiliki kinerja yang baik sehingga berbagai pelaksanaan tugas dalam organisasi dapat terlaksana dan menyelesaikan dengan baik sehingga pelayanan terhadap masyarakat dapat semakin ditingkatkan. kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan antara lain standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama sehingga merupakan keberhasilan yang diraih oleh pegawai dalam melakukan suatu aktivitas kerja yang merujuk kepada tugas yang harus dilakukannya.

Kemampuan kerja meliputi penilaian dengan menggunakan dimensi sesuai yang terjabar pada ceklist yaitu meliputi pengetahuan dan keahlian. Pengetahuan dan keahlian ini dijabarkan lagi dalam bentuk kemampuan mengatasi masalah ditempat kerja dengan baik, kemampuan berpikir untuk menyelesaikan tugas dengan berbagai macam pekerjaan, kemampuan bekerja dengan luwes, kemampuan memecahkan masalah dengan baik, kemampuan mengerjakan tugas yang kompleks, mampu mempelajari dan meningkatkan pengetahuan tentang pekerjaan baru, kemampuan berprestasi dan bergairah dalam menjalankan tugas, kemampuan menguasai bidang tugas yang diberikan, kemampuan bekerja keras, kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara mandiri.

Peningkatan Kinerja Pegawai Kantor BAPPEDA Prov. Sulawesi Tenggara

1. Produktivitas

Produktivitas pegawai dalam penelitian ini berupa kemampuan pegawai dalam menyelesaikan volume pekerjaan sesuai target, pegawai senantiasa menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan aturan/ketentuan, pegawai senantiasa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat, pegawai senantiasa menghasilkan kerja yang berkualitas.

Diharapkan pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Sikap disiplin pegawai akan berhasil sukses apabila ditunjang dan didukung oleh adanya aturan formal sebagai kerangka acuan serta pedoman penerapan disiplin. Untuk dapat menciptakan kondisi disiplin yang optimal, dalam arti dapat

menunjang peningkatan efektifitas kerja organisasi, maka pergerakan disiplin perlu dilaksanakan secara berencana.

Kaitannya dengan peningkatan kinerja pegawai artinya jika proses disiplin dilaksanakan secara efektif, maka diharapkan akan terwujud produktifitas pelaksanaan pekerjaan secara cepat dan tepat, adanya meminimalan pemborosan dan penyimpangan dalam setiap kegiatan, serta manfaat dari hasil kerja yang dicapai.

Pegawai diharapkan senantiasa berupaya meningkatkan produktivitas dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan dalam organisasi. Mutu dan hasil kerja yang baik dari seorang pegawai menunjukkan adanya peningkatan kinerja dari seorang pegawai sehingga nantinya turut pada meningkat pelayanan kepada masyarakat dan hasil kerja yang baik mencerminkan kecakapan, kemampuan dan keterampilan kerja yang dimiliki seorang pegawai.

Hasil wawancara dengan informan tentang peningkatan kinerja berupa produktivitas dimana dikatakan bahwa :

“ Peningkatan kinerja pegawai berupa produktivitas untuk memperbaiki dan meningkatkan kemampuan menyelesaikan volume pekerjaan sesuai target, pegawai senantiasa menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan aturan/ketentuan, pegawai senantiasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang berkualitas.(Wawancara, Maret 2022)

Dengan demikian penegakan disiplin jam kerja dalam peningkatan kinerja pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Propinsi Sulawesi Tenggara berupa produktivitas untuk memperbaiki dan meningkatkan kemampuan menyelesaikan volume pekerjaan sesuai target, pegawai senantiasa menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan aturan/ketentuan, pegawai senantiasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang berkualitas.

2. Pelayanan

Pegawai dalam suatu instansi pemerintah senantiasa diharapkan dapat memiliki kinerja yang baik, sehingga pelaksanaan tugas-tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dapat diselesaikan secara tepat waktu. Tujuan suatu organisasi dapat tercapai dengan baik apabila pegawai melaksanakan suatu pekerjaan berdasarkan sistem kerja yang ada memudahkan pegawai menyelesaikan pelayanan yang berkualitas

Pelayanan publik merupakan kinerja usaha yang dilakukan oleh seseorang maupun suatu organisasi untuk memberikan informasi atau jasa kepada masyarakat guna memperoleh kepuasan atau suatu hal yang diinformasikan. Pada dasarnya pelaksanaan pemerintahan dalam memberikan pelayanan yang baik adalah pemerintahan yang mampu menerjemahkan kebijaksanaan publik ke dalam langkah-langkah operasional yang kreatif dan inovatif dengan orientasi kepada kepentingan masyarakat.

Tujuan akhir dari pelayanan kepada masyarakat agar dalam pelaksanaan tugas pemerintahan dan pembangunan agar dapat meningkatkan efektifitas kerja pegawai

baik secara kualitas maupun secara kuantitas. Kualitas pelayanan publik merupakan salah satu tolak ukur dalam menilai kerja aparat pemerintah dalam memakmurkan rakyat. Penyelenggaraan pemerintahan dalam memberikan pelayanan yang baik adalah pemerintahan yang mampu menerjemahkan kebijaksanaan publik ke dalam langkah-langkah operasional yang kreatif dan inovatif dengan orientasi kepada kepentingan pelayanan.

Wawancara dengan informan tentang peningkatan kinerja yaitu pelayanan dimana dikatakan bahwa :

“Peningkatan kinerja pegawai berupa pelayanan mempersiapkan pelayanan publik yang dikehendaki atau dibutuhkan oleh masyarakat dengan tepat kepada publik mengenai pilihannya dan cara kemudahan dalam mengaksesnya segala bentuk pelayanan untuk mencapai pelayanan prima.”(Wawancara, Maret 2022)

Dengan demikian disiplin jam kerja dalam peningkatan kinerja pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Propinsi Sulawesi Tenggara berupa pelayanan mempersiapkan pelayanan publik yang dikehendaki atau dibutuhkan oleh masyarakat dengan tepat kepada publik mengenai pilihannya dan cara kemudahan dalam mengaksesnya segala bentuk pelayanan untuk mencapai pelayanan prima.

3. Akuntabilitas

Akuntabilitas sebagai suatu kewajiban untuk melaksanakan suatu tugas yang diberikan atau diserahkan pimpinan kepada bawahan dalam suatu organisasi untuk dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dengan rasa penuh tanggung jawab. Selain tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab yang lain berupa tanggung jawab terhadap asset organisasi dimana asset organisasi sebagai sarana dan prasarana pendukung kerja haruslah dirawat dan dimanfaatkan dengan sebaik mungkin. Pegawai yang memiliki kerja yang baik akan selalu bertanggung jawab dengan baik pada setiap penggunaan atau memanfaatkan asset organisasi.

Tanggung jawab yang baik dimana setiap orang yang dilayani akan merasa puas dengan pelayanan yang diberikan berupa adanya kenyamanan serta tanggung jawab pada peraturan yang berlaku. Tanggung jawab akan di ukur seberapa besar kegiatan pegawai telah sesuai dengan fungsi, tugas dan wewenangnya konsisten dengan keinginan pelayanan kepada masyarakat dan dapat dipertanggung jawabkan. Seberapa besar suatu kebijakan dan kegiatan organisasi publik konsisten dengan kehendak masyarakat.

Tanggung jawab dalam meningkatkan kinerja yaitu sebagai bentuk rasa tanggung jawab bawahan dalam melaksanakan tugas sebagai wujud seorang aparat pegawai. Selain tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab yang lain berupa tanggung jawab terhadap asset organisasi dimana asset organisasi sebagai sarana dan prasarana pendukung kerja haruslah dirawat dan dimanfaatkan dengan sebaik mungkin.

Selain tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab yang lain berupa tanggung jawab terhadap asset organisasi dimana asset organisasi sebagai sarana dan prasarana pendukung kerja haruslah dirawat dan dimanfaatkan dengan sebaik mungkin. Pertanggungjawaban atau akuntabilitas sebagai dimensi dari penilaian kinerja dimana organisasi memiliki sistem akuntabilitas pegawai yang baik, selalu terbuka kepada publik tentang keberadaan organisasi, selalu transparan kepada publik tentang keberadaan organisasi. Tanggung jawab sebagai dimensi dari penilaian kinerja dimana organisasi memiliki sistem akuntabilitas pegawai yang baik, selalu terbuka kepada publik tentang keberadaan organisasi, selalu transparan kepada publik tentang keberadaan organisasi. Pegawai yang memiliki kerja yang baik akan selalu bertanggung jawab dengan baik pada setiap penggunaan atau memanfaatkan asset organisasi.

Begitu pula dari hasil wawancara dengan informan tentang akuntabilitas dimana dikatakan bahwa :

“ Peningkatan kinerja pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Propinsi Sulawesi Tenggara berupa akuntabilitas melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan pegawai yang bersangkutan tidak pernah memberikan pekerjaannya untuk diselesaikan oleh sesama pegawai dan pekerjaan dikerjakan dengan sepenuhnya.” (Wawancara, Maret 2022)

Dengan demikian penegakan disiplin jam kerja dalam peningkatan kinerja pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Propinsi Sulawesi Tenggara berupa akuntabilitas melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan pegawai yang bersangkutan tidak pernah memberikan pekerjaannya untuk diselesaikan oleh sesama pegawai dan pekerjaan dikerjakan dengan sepenuhnya.

Kesimpulan

Disiplin jam kerja disiplin pegawai BAPPEDA Prov. Sulawesi Tenggara meliputi kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar. Kinerja pegawai berupa produktivitas untuk memperbaiki dan meningkatkan kemampuan menyelesaikan volume pekerjaan sesuai target, pegawai senantiasa menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan aturan/ketentuan, pegawai senantiasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang berkualitas. Pelayanan mempersiapkan pelayanan publik yang dikehendaki atau dibutuhkan oleh masyarakat dengan tepat kepada publik mengenai pilihannya dan cara kemudahan dalam mengaksesnya segala bentuk pelayanan untuk mencapai pelayanan prima. Akuntabilitas melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan pegawai yang bersangkutan tidak pernah memberikan pekerjaannya untuk diselesaikan oleh sesama pegawai dan pekerjaan dikerjakan dengan sepenuhnya.

Referensi

Dwiyanto, A. (2002). *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*,. Yogyakarta: Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan, UGM.

- Hasibuan. (1999). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: Andi offset.
- Hofstad, H., Vedeld, T., Agger, A., Hanssen, G. S., Tønnesen, A., & Valencia, S. (2022). Cities as public agents: A typology of co-creational leadership for urban climate transformation. *Earth System Governance*, 13(May).
<https://doi.org/10.1016/j.esg.2022.100146>
- Hosmani, A., & Shambhushankar, B. (2014). Study on Impact of Quality of Work Life on Job Performance amongst Employees of Secunderabad Division of South Central Railwa. *Research Journal of Managemnet Sciences*, 3(11), 8–11.
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 101.
<https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i1.9987>
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi (10th ed)*. (Vivin Andhika, Shekar Purwanti, Th P, dan Winong Rosari, Penerjemah). Yogyakarta: Andi Copyright.
- Mangkunegara, A. . P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Moleong, L. J. (2002). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nur, R., Sari, I., Hadijah, H. S., Setiabudi, J., Bandung, N., & Indonesia, J. B. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja (Reach employee performance by job performance and work discipline). *Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204–214.
- Robbins & Judge. (2008). *Perilaku Organisasi (12th ed)*.(Diana Angelica, Penerjemah).
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23.
<https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Sefriady, D. F., & Iskandar, D. A. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan. *Jurnal Elektronik Rekaman*, 2, 57–68.
- Sudirman, F. A., Sari, E. I., & Abdullah, A. (2022). Penerapan E-Planning dalam Perencanaan Pembangunan Daerah di Kota Kendari : Kontribusi untuk SDGs. *NeoRepublica : Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 3(2), 174.
<https://doi.org/10.52423/neores.v3i2.25500>
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal of Management Review*, 3(2), 321–325.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Mulia Kencana Semesta.
- Takamatsu, S., & Yamakita, R. (2022). The relationship between athlete leadership and communication : Analyzing social networks within Japanese sport teams ☆. *Asian Journal of Sport and Exercise Psychology*, (March).
<https://doi.org/10.1016/j.ajsep.2022.08.004>

- Tirtayasa, A. dan. (2019). The Influence of Leadership, Organizational Culture, and Motivation on Employee Performance. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Veitzal, R., & B. (2005). *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Tools*, 10(1), 41–52.