
**DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI DIREKTORAT PEMBINAAN MASYARAKAT
POLDA JAWA BARAT****Oleh****Nira Adriani Setiawan¹⁾, Rahayu Kusumadewi²⁾, Asep Hidayat³⁾****^{1,2,3}Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, UIN Sunan
Gunung Djati Bandung****E-mail: ¹niraadrianis28@gmail.com, ²rahayukusumadewi@yahoo.com,
³drasephi26@gmail.com****Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan disiplin kerja pada Direktorat Pembinaan Masyarakat Di Polda Jawa Barat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan pendekatan studi kasus, teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai di Direktorat Pembinaan Masyarakat Polda Jawa Barat telah berhasil diterapkan, karena pegawainya secara umum telah melaksanakan pekerjaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan. Pegawainya juga telah menerapkan budaya dan etika sopan santun dalam bekerja dan memberikan pelayanan yang baik terutama yang berhubungan dengan masyarakat. Selain itu, pegawainya juga telah melakukan pekerjaan dengan baik dan bertanggung jawab yang didukung oleh kemampuan Binmas Polda Jabar yang mumpuni dalam menyediakan sarana dan prasarana dalam menunjang kinerja yaitu penyediaan aplikasi SIMASDA. Meskipun dalam penerapannya belum sepenuhnya optimal karena masih ada beberapa pegawai yang tidak menaati aturan kerja seperti tingginya persentase pegawai yang selalu datang terlambat dan tidak mengikuti apel. Selain itu masih terdapat beberapa kesalahan yang terjadi pada teknis administrasi, walaupun telah didukung oleh SIMASDA namun aplikasi ini juga masih dalam tahap pengembangan lebih lanjut.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Pegawai, Binmas Polda Jawa Barat**PENDAHULUAN**

Untuk menjalankan roda pemerintahan Aparatur Sipil Negara merupakan salah satu elemen penentu dalam maju mundurnya suatu negara. Aparatur Sipil Negara dituntut kesetiaan tanggung jawab dan menjadi pegawai yang profesional serta berdaya guna. Berkaitan dengan hal itu maka dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi ini memang tidak akan terlepas dengan unsur penting yaitu manajemen sumber daya manusia. Keberhasilan suatu organisasi juga bisa terwujud jika kebijakan yang berlaku dapat diimplementasikan dengan baik. Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang berperan dalam mengelola hubungan pegawai agar menjadi lebih efektif serta efisien agar tercapainya tujuan masyarakat, perusahaan

dan pegawai (Hasibuan, 2013). Selain itu manajemen sumber daya manusia juga berarti sebuah upaya pengelolaan, motivasi untuk membangun sumber daya manusia dalam menunjang pelaksanaan organisasi yang lebih optimal sesuai dengan tujuan strategi organisasi (Edison et al., 2018).

Untuk mencapai tujuan dalam sebuah organisasi setiap sumber daya manusia akan bisa melakukannya dengan memperhatikan salah satu upaya yaitu dengan meningkatkan disiplin kerja. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai alat yang digunakan oleh pimpinan atau manajer sebagai bentuk komunikasi dengan pegawai untuk mereka agar bisa lebih meningkatkan dan lebih bersedia untuk memperbaiki perilaku, dan juga sebagai usaha peningkatan kesiapan dan kesadaran seseorang

untuk mengikuti dan mematuhi peraturan yang berlaku dan telah ditetapkan (Rivai & Sagala, 2013)

Disiplin memiliki beberapa unsur seperti kesetiaan, ketaatan, bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas dan kesiapan berkorban (Engkus, 2019). Disiplin merupakan acuan dari para pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, dengan begitu para pegawai harus senantiasa patuh terhadap kebijakan yang berlaku. Disiplin yang hadir dari individu para pegawai ini merupakan disiplin yang diharapkan, disiplin yang bersifat spontan dan bukan disiplin paksaan atau berdasarkan dari perintah seperti menjalankan disiplin karena adanya sanksi atau ancaman sampai dengan hukuman (Engkus, 2019). Disiplin merupakan elemen utama dalam mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan pegawai pada sebuah instansi. Disiplin yang baik merupakan cerminan dari besarnya tanggungjawab pegawai terhadap tugasnya, dalam hal ini tentunya akan memotivasi semangat kerja demi tercapainya tujuan organisasi tersebut.

Dalam lingkungan instansi pemerintahan, disiplin kerja adalah elemen penting yang harus dimiliki para Aparatur Sipil Negara, terutama yang berkaitan dengan memberikan pelayanan kepada publik. ASN ini adalah bagian penting dalam sumber daya manusia yang berperan sebagai penentu kesuksesan suatu penyelenggaraan urusan dalam pemerintahan. Ketika menjalankan roda dalam pemerintahan ASN dituntut agar mampu menjalankan tugas dan fungsinya secara optimal, serta dapat menjadi pegawai profesional yang bermoral salah satunya dengan upaya memperbaiki disiplin kerja. Berkaitan dengan hal tersebut maka pegawai dituntut untuk mampu memperbaiki disiplin dalam berkerja karena akan mempengaruhi kinerja dari pegawai itu sendiri. Ini berarti ketika disiplin kerja semakin tinggi maka akan semakin optimal juga kinerja pegawai tersebut

dan mempengaruhi kelancaran tugas dan pelayanan yang akan diberikan.

Kebijakan dibuat sebagai sebuah hasil yang diputuskan oleh para stakeholder untuk menyelesaikan permasalahan dan memenuhi kebutuhan terkait dengan penyelenggaraan dalam urusan pemerintahan. Dalam hal ini pemerintah mengeluarkan peraturan terkait dengan disiplin kerja pegawai yang dituangkan dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yaitu berisi mengenai kewajiban, larangan, serta hukuman disiplin. Dalam peraturan ini menjelaskan bahwa Disiplin Pegawai Negeri Sipil ini merupakan kesanggupan pegawai dalam mengikuti kewajiban serta menghindari larangan yang telah ditentukan dalam perundang - undangan dan/atau peraturan dalam kedinasan, jika tidak dapat ditaati atau berarti dilanggar maka akan dikenakan hukuman (Jdih.Setkab.go.id, n.d.). Selain itu terdapat peraturan disiplin kerja bagi anggota Polri yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang berisi tentang kewajiban, larangan, sanksi serta bagaimana penyelesaian dalam pelanggaran disiplin kerja untuk anggota Polri (Jdih.kemenkeu.go.id, 2003).

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan di Direktorat Binmas Polda Jawa Barat pada saat masa periode PKL berlangsung ditemukan bahwa terjadi berbagai fenomena yang cukup sering dilakukan oleh para pegawai yang berkaitan dengan kedisiplinan dalam bekerja dan melaksanakan tanggung jawab, yaitu diantaranya masih terdapat beberapa pegawai yang datang dan pulang di jam yang tidak seharusnya, tidak mengikuti apel serta bekerja tidak sesuai peraturan. Hal tersebut juga bisa dilihat dalam tabel rekap kehadiran berikut:

Tabel 1

Rekapitulasi Absensi Direktorat Binmas
 Polda Jawa Barat
 2020
 Sumber : Renmin Direktorat Binmas Polda
 Jawa Barat (2020)

Bulan	Jumlah Pegawai	Absensi (%)				
		S	I	A	T	C
Januari	68	2,04	2,04	0,68	7,48	1,36
Februari	68	2,72	2,04	0,68	7,48	1,36
Maret	68	1,36	2,04	0,68	7,48	1,36
April	68	1,36	2,04	0,68	7,48	1,36
Mei	68	1,36	2,04	0,68	7,48	0,68
Juni	68	3,4	2,04	0,68	7,48	0,68
Juli	68	2,04	2,04	0,68	7,48	0,68
Agustus	68	1,36	2,04	0,68	7,48	0,68
September	68	1,36	2,04	0,68	7,48	0,68
Oktober	68	-	2,04	0,68	7,48	0,68
November	68	0,68	2,04	0,68	7,48	1,36
Desember	68	0,68	2,04	0,68	7,48	2,72
JUMLAH		18,36	24,48	8,16	89,76	27,2

Keterangan

S: Sakit

I: Izin

A: Alfa

T: Datang dan Pulang Tidak Sesuai Peraturan

C: Cuti

Tabel diatas menunjukkan bahwa pegawai yang tidak masuk kantor dengan alasan sedang sakit 18,36%, pegawai yang izin 24,48%, pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan 8,16%, terdapat juga pegawai yang datang dan pulang di jam yang tidak seharusnya sebesar 89,76% dan yang cuti sebesar 27,2%.

Berdasarkan hasil data dan observasi yang diperoleh diatas, peneliti mengidentifikasi permasalahan dalam penelitian yaitu dalam setiap bulan masih ditemukan pegawai yang datang dan pulang di jam yang tidak seharusnya dengan persentase yang cukup tinggi yaitu 89,76% dan pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan sebesar 8,16%, selain itu masih terdapat juga pegawai yang tidak mengikuti apel serta bekerja tidak sesuai peraturan yang berlaku . Para pegawai di Direktorat Binmas Polda Jawa Barat ini merupakan bagian dari sektor kritikal yang memiliki tugas umum menyelenggarakan pembinaan masyarakat meliputi kegiatan pembinaan ketertiban sosial, pembinaan keamanan swakarsa, koordinasi dan pengawasan serta pembinaan bhabinkamtibmas seharusnya bisa menerapkan kedisiplinan kerja pegawai dengan baik sehingga kinerja yang nanti dihasilkan juga akan lebih optimal.

Adapun penelitian terdahulu yang peneliti jadikan referensi adalah penelitian yang dilakukan oleh (Susanti, 2019) dengan judul "*Analisis Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT.Telkom Plasa Wilayah Telekomunikasi Nusa Tenggara Barat*". Tujuan penelitian dalam tulisan ini adalah untuk mengetahui bagaimana hubungan disiplin kerja dengan efektivitas kerja pegawai. Teori utama yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teori yang dikemukakan oleh Bejo Siswanto. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja nya dikatakan sangat baik, karena mereka melaksanakan tugas dengan optimal serta sesuai dengan apa yang diperintahkan atau ditugaskan. Kedisiplinan para pegawai pun masuk dalam kategori baik dan dalam hal ini berkaitan dengan efektivitas kerja pegawai yang ada di PT.Telkom Plasa WITEL Nusa Tenggara Barat. Hasil dari kedisiplinan menghasilkan pengaruh jumlah peningkatan pelanggan dalam setiap tahunnya.

Selain itu, penelitian yang juga menjadi referensi penelitian ini adalah penelitian yang dilakuka oleh (Abi Nubli Pardede, 2019) dengan judul "*Pengaruh Disiplin Kerja*

Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Kepemimpinan Sebagai Variabel Modetasi Di Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Bandung. Tujuan penelitian dalam tulisan ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang di moderasi oleh Kepemimpinan di Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Bandung. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja ini berpengaruh secara positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 18%. Kepemimpinan pun berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan, besar pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 24,4% . Selain itu Variabel moderasi disini memperkuat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Adapun yang menjadi *novelty* atau perbedaan penelitian kali ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada penelitian kali ini dalam menganalisis Disiplin Kerja Pegawai Di Direktorat Pembinaan Masyarakat Polda Jawa Barat adalah menggunakan indikator disiplin kerja yang dikemukakan oleh Veitzal Rivai (Sinambela, 2016) mengungkapkan bahwa disiplin kerja terdiri dari beberapa indikator diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Kehadiran, ini termasuk diantaranya kedatangan pegawai dalam bekerja, ketepatan waktu pegawai datang ke kantor, serta durasi kerja penuh sesuai kebijakan yang berlaku.
- b. Ketaatan pada peraturan kerja, ini merupakan pemahaman pegawai terhadap kebijakan serta peraturan kerja yang berlaku sesuai pedoman kerja yang telah ditetapkan instansi.
- c. Ketaatan pada standar kerja, indikator ini bisa dilihat dari besarnya tanggungjawab pegawai yang dipercayakan padanya, dan pegawai yang bekerja sesuai tugas pokok dan fungsi nya.
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi, pada elemen ini para pegawai yang memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi maka akan

berhati – hati, teliti serta berusaha menggunakan sesuatu dengan maksimal dalam melakukan pekerjaan.

- e. Bekerja etis, dalam indikator ini dibutuhkan sikap dan perilaku yang baik, kesopanan, kejujuran serta saling menghargai antar sesama pegawai dalam lingkungan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas serta penelitian terdahulu yang menjadi referensi maka peneliti tertarik untuk membahas penelitian dengan judul “Disiplin Kerja Pegawai Di Direktorat Pembinaan Masyarakat Polda Jawa Barat”. Sedangkan rumusan dalam penelitian kali ini yaitu bagaimana penerapan disiplin kerja di Direktorat Binmas Polda Jawa Barat. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian kali ini adalah untuk menganalisis penerapan disiplin kerja di Direktorat Binmas Polda Jawa Barat.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian kali ini peneliti menggunakan penelitian dengan metode kualitatif. Metode penelitian kualitatif ini merupakan sebuah cara dalam mempelajari serta memahami sebuah makna dari sekelompok orang yang merupakan berasal dari masalah sosial. Adapun proses dalam penelitian kualitatif ini terdiri dari beberapa upaya yang penting seperti mengajukan beberapa pertanyaan, pengumpulan data rinci dari para informan, menganalisis data secara induktif serta menafsirkan makna data (Creswell, 2016).

Pendekatan dalam penelitian yang digunakan kali ini adalah menggunakan pendekatan studi kasus, karena disini peneliti ingin mengetahui dengan jelas dan lebih jauh serta mendalam terkait suatu kasus yang menjadi permasalahan dalam penelitian kali ini. Studi kasus adalah suatu jenis pendekatan yang mengidentifikasi kasus tertentu dalam sebuah kehidupan nyata. Penelitian studi kasus ini berarti mengeksplorasi kehidupan nyata, sebuah kasus atau berbagai kasus melalui proses

pengumpulan data secara detail, mendalam dan melibatkan berbagai sumber informasi, laporan deskripsi kasus dan tema kasus. (Creswell, 2014)

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian kali ini mengacu pada empat jenis strategi dalam prosedur pengumpulan data yaitu yang pertama melalui *Qualitative Observation* atau Observasi, kedua melalui *Qualitative Interview* atau Wawancara, ketiga melalui *Qualitative Document* atau Dokumen, dan yang keempat *Qualitative Audio and Visual Materials* atau Materi Audio dan Visual. (Creswell, 2016).

Selanjutnya, teknik pengambilan sampel yang peneliti gunakan dalam penelitian kali ini yaitu teknik *purposeful sampling*. *Purposeful sampling* merupakan sample dari sebuah masyarakat atau instansi yang benar-benar bisa memberikan suatu informasi yang terbaik berkaitan dengan permasalahan yang dipelajari oleh peneliti (Creswell, 2014). Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian kali adalah yang pertama dengan menyiapkan serta mengorganisir data untuk dianalisis, lalu yang kedua mereduksi data melalui proses pengodean serta penringkasan kode, yang ketiga lalu menyajikan data-data tersebut melalui sebuah tabel, bagan atau pembahasan secara naratif. (Creswell, 2016)

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kehadiran

Kehadiran merupakan indikator dasar sebagai tolak ukur kedisiplinan kerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang telah dilakukan bersama Kepala Sub Bagian Renmin Direktorat Binmas Polda Jawa Barat menyatakan bahwa terkait dengan kehadiran sempat mengalami penurunan dan stagnan pada tahun 2020 saat pandemi Covid 19 memuncak. Namun grafik kehadiran pun kembali membaik dan meningkat kembali pada tahun 2021 hingga sekarang, hal tersebut juga bisa dilihat dalam tabel rekap kehadiran berikut :

Tabel 2

Rekapitulasi Absensi Direktorat Binmas
Polda Jawa Barat
2021

Sumber : Renmin Direktorat Binmas Polda
Jawa Barat (2021)

Bulan	Jumlah Pegawai	Absensi (%)				
		S	I	A	T	C
Januari	70	0,26	0,17	0,01	7,50	0
Februari	70	0,05	0,08	0,01	7,50	0
Maret	70	0,08	0,08	0,01	6,50	0
April	70	0,04	0,05	0,01	6,50	0,01
Mei	70	0,05	0,05	0,01	7,48	0,01
Juni	70	0,07	0,07	0,01	6,50	0,01
Juli	70	0,05	0,05	0,01	7,48	0
Agustus	70	0,04	0,04	0,01	7,50	0
September	70	0,05	0,05	0,01	6,47	0
Oktober	70	0,04	0,04	0,01	6,47	0
November	70	0,05	0,05	0,01	7,40	0
Desember	70	0,05	0,05	0,01	7,50	0
JUMLAH			0,83	0,79	0,12	84,8

Keterangan

S: Sakit

I: Izin

A: Alfa

T: Datang dan Pulang Tidak Sesuai Peraturan

C: Cuti

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa kehadiran para pegawai pada tahun 2021 kembali membaik dan mengalami peningkatan yang signifikan dari tahun sebelumnya karena persentase yang sakit hanya 0,83%, izin 0,79% tidak hadir tanpa keterangan 0,12% dan yang cuti 0,03%. Namun meski begitu dari tabel diatas masih terlihat bahwa persentase pegawai yang tidak datang tepat waktu masih cukup tinggi yaitu 84,8%.

Saat ini yang dilakukan sebagai upaya untuk mengatasi persentase pegawai yang tidak datang tepat waktu atau kehadirannya masih belum maksimal akan diberikan sanksi, hal ini sesuai dengan penuturan yang diungkapkan

oleh Wakil Direktur Binmas Polda Jawa Barat bahwa bagi pegawai yang masih datang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan yaitu pukul 07.00 WIB dan tidak mengikuti apel sebagaimana seharusnya akan diberikan sanksi dalam bentuk teguran. Bisa dalam berbentuk teguran lisan, teguran tertulis, atau bahkan penundaan gaji bagi yang kehadirannya masih kurang seperti jika dinyatakan tidak hadir selama 5 hari atau 10 hari dan bahkan sampai 30 hari berarti dia dinyatakan disersi dan akan ditindak melalui sidang.

2. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Tidak lalai terhadap prosedur kerja dan selalu mengikuti pedoman kerja yang telah ditetapkan merupakan bentuk ketaatan pada peraturan kerja yang harus dilakukan oleh setiap pegawai. Direktorat Binmas Polda Jawa Barat memiliki pedoman disiplin kerja mengacu kepada Peraturan Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. Karena di Binmas Polda Jawa Barat sendiri itu terdiri dari dua jenis pegawai yaitu anggota Polri dan Pegawai Negeri Sipil maka yang menjadi acuan disiplin kerjanya adalah dua Peraturan Pemerintah tersebut.

Pada saat peneliti melakukan observasi ditemukan bahwa ada beberapa pegawai yang tidak taat pada peraturan seperti masih ada pegawai yang terlambat hadir dan sengaja tidak mengikuti apel, keluar kantor tanpa keterangan yang jelas saat jam kerja dan masih ditemui para pegawai yang tidak masuk saat setelah melaksanakan dinas di lapangan. Maka diperlukan upaya untuk mengatasi penyimpangan pada peraturan kerja yang telah ditetapkan tersebut, menurut penuturan Wakil Direktur Binmas Polda Jawa Barat menyatakan bahwa *“Jika terjadi penyimpangan maka langkah yang akan langsung kita ambil adalah melakukan teguran, peringatan serta melakukan pendekatan secara personal untuk mengetahui penyebab dilakukannya*

penyimpangan tersebut sehingga kita bisa memberikan solusi dan mengambil langkah selanjutnya dengan tepat.” Dari pemaparan tersebut menunjukkan bahwa upaya yang dilakukan untuk mengatasi penyimpangan adalah dengan melakukan teguran dan peringatan secara langsung.

Wakil Direktur Binmas Polda Jawa Barat selaku pimpinan yang menangani langsung terkait masalah kedisiplinan menyatakan telah melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin, hal ini disampaikan melalui pernyataan beliau yang menyatakan bahwa *“Upaya yang saya lakukan dalam melaksanakan tugas internal terkait ketaatan pada peraturan kerja diantaranya adalah selalu mengajak serta menekankan anggota untuk disiplin di setiap amanat apel pagi selalu saya sampaikan agar lalu melakukan tugas sesuai tupoksi serta menghindari perbuatan yang akan melanggar peraturan karena itu merupakan tugas saya secara langsung di lapangan”*. Adapun berarti yang dilakukan oleh pimpinan dalam menangani masalah terkait kedisiplinan diantaranya adalah dengan selalu menekankan dan mengingatkan untuk selalu bertanggung jawab terhadap tupoksinya dan selalu disampaikan saat apel pagi berlangsung sebelum memulai hari dan melaksanakan pekerjaan.

3. Ketaatan Pada Standar Kerja

Direktorat Binmas Polda Jawa Barat yang menjadi pedoman acuan dalam standar kerja yang diterapkan menggunakan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, hal ini sejalan dengan yang disampaikan oleh Kepala Urusan Administrasi dan Tata Usaha Sub Bagian Renmin yang menyatakan bahwa *“Kita mengacu sesuai dan berpedoman kepada PP NO.2 Tahun 2003 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan PP NO. 23 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia”*

Selain itu pernyataan tersebut sama dan disampaikan juga oleh Kepala Sub Bagian Renmin yang menyatakan bahwa *“Secara umum untuk standar kerja jelas mengacu dan berpedoman kepada PP No.2 Tahun 2003 Tentang Disiplin Anggota Polri. PP tersebut menjadi acuan kami dalam melakukan kegiatan menegakan standar dan disiplin kerja pada pegawai.”*

Menurut Kepala Urusan Administrasi dan Tata Usaha Sub Bagian Renmin para pegawai di Direktorat Binmas Polda Jawa Barat secara umum telah melaksanakan pekerjaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan, meskipun tidak menyangkal bahwa masih ditemui beberapa pegawai yang masih belum maksimal. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Kepala Sub Bagian Renmin yang menyatakan bahwa *“Sejauh ini tentunya para pegawai sudah menjalankan tugas dan fungsinya sesuai SOP yang telah ditetapkan meskipun tidak menyangkal bahwa masih ditemui beberapa pegawai yang masih belum sesuai SOP namun sebagian besar dikatakan sudah menjalankan tugasnya sebagaimana SOP yang telah ditetapkan.”*

Untuk para pegawai di Direktorat Binmas Polda Jawa Barat yang sudah bertanggung jawab melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan maksimal tidak diberikan reward khusus dan hanya diapresiasi saja lewat kata - kata atas kerja keras yang telah dilakukan. Hal tersebut juga sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Kepala Sub Bagian Renmin yang menyatakan bahwa *“Untuk reward khusus mungkin tidak ada namun kita selalu menumbuhkan budaya untuk mengapresiasi para pegawai yang memiliki kinerja yang baik melalui sebuah ucapan, pujian atau melakukan kegiatan seperti makan siang bersama untuk sedikit merayakan keberhasilan suatu program atau mengapresiasi salah satu pegawai yang sudah bekerja keras.”* Dari pemaparan tersebut menunjukkan bahwa memang tidak ada reward khusus yang diberikan, namun selalu ada apresiasi atas kerja keras yang telah dilakukan oleh para pegawai.

4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi

Tingkat kewaspadaan tinggi dibutuhkan dan harus dimiliki oleh setiap pegawai dan ini akan terlihat dari ketelitian para pegawai sendiri untuk meminimalisir terjadinya kesalahan. Saat melakukan observasi selama periode PKL dan masa penelitian penulis terjun langsung untuk bekerja bersama para pegawai selama dua bulan sehingga bisa mengetahui bahwa para pegawai di Direktorat Binmas Polda Jawa Barat sudah bisa dikatakan memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi karena sudah melakukan tugas sehari-sehari nya dengan baik dan minim terjadi kesalahan. Hal itu juga didukung oleh salah satu aplikasi yang dimiliki oleh Binmas Polda Jawa Barat yaitu SIMASDA yang telah mempermudah para pegawai dalam melakukan pekerjaannya dan melaporkan segala bentuk pekerjaannya kepada atasan dengan meminimalisir kesalahan, namun saat ini aplikasi SIMASDA juga masih dalam pantauan dan terus dikembangkan lagi dengan menambah berbagai fitur dan memperbaiki beberapa bug yang terjadi selama setahun setelah diluncurkan.

Hal tersebut sejalan dengan apa yang dikatakan langsung oleh Wakil Direktur Binmas Polda Jawa Barat yang menyatakan bahwa lingkup tugas nya tidak terlalu luas dan dalam bidang administrasi tidak terlalu banyak sehingga bisa diawasi dan terkontrol secara langsung dan berkala. Beliau juga mengungkapkan bahwa *“Kita memiliki aplikasi namanya SIMASDA, aplikasi ini digunakan untuk mendukung kinerja anggota agar lebih teroganisir dan meminimalisir kesalahan karena menggunakan teknologi dan didukung oleh fitur yang mumpuni, para subdit akan melaporkan kegiatannya di SIMASDA dan akan bisa dipantau langsung oleh saya selaku Wakil Direktur yang mengawasi langsung kegiatan internal. SIMASDA ini selain mendukung kegiatan internal laporan kegiatan kepegawaian juga mendukung untuk memudahkan pelayanan masyarakat yang ingin membuat KTA atau mendaftarkan diklat*

bisa melalui aplikasi tersebut”. Adapun berarti dari pernyataan tersebut menunjukkan bahwa aplikasi SIMASDA ini membantu para pegawai di Binmas Polda Jawa Barat dalam melakukan pekerjaan sehingga lebih efektif dan efisien serta membantu meminimalisir kesalahan.

5. Bekerja Etis

Bekerja secara etis adalah kunci utama dalam membentuk karakter para pegawai. Etika juga merupakan modal utama yang penting dalam melakukan pekerjaan apalagi yang berhubungan dengan pelayanan kepada masyarakat. Direktorat Binmas Polda Jawa Barat menjunjung tinggi etika dalam melakukan setiap pekerjaannya, karena Binmas juga banyak melakukan program kerja yang berhubungan langsung dengan masyarakat sehingga sopan santun dan etika merupakan hal dasar yang harus dimiliki oleh setiap para pegawai. Senyum, sapa, salam, sopan, santun merupakan budaya yang diterapkan oleh Binmas Polda Jawa Barat dan harus diimplementasikan oleh para pegawai. Hal tersebut sejalan dengan yang disampaikan oleh Kepala Sub Bagian Renmin yang menyatakan bahwa *“Tentu, karena selain kedisiplinan dalam kehadiran dan tanggung jawab kerja etika juga merupakan kunci yang diterapkan pertama kepada para pegawai karena notabene nya para pegawai Binmas memang harus memiliki etika yang baik apalagi ketika berhubungan langsung dengan masyarakat maupun dalam lingkungan Direktorat Binmas Polda Jawa Barat itu sendiri etika sangat penting untuk dijunjung dan diterapkan”*.

Selain itu beliau juga menyatakan bahwa Binmas melakukan beberapa upaya untuk menumbuhkan betika budaya sopan santun tersebut, ia mengungkapkan bahwa *“Untuk menumbuhkan budaya sopan santun serta menjunjung tinggi etika yang baik dalam melaksanakan pekerjaan sebenarnya sudah menjadi kewajiban para pegawai itu sendiri dan upaya yang dilakukan agar hal itu tetap terjaga diantaranya kita memiliki agenda rutinannya yaitu melakukan upgrading*

interpersonal skill secara berkala melalui kegiatan gathering dan seminar bagi para pegawai.” Dari pemaparan tersebut menunjukkan bahwa upaya untuk menumbuhkan budaya etika sopan santun ada agenda rutinannya yang memang harus diikuti oleh seluruh pegawai yaitu melalui upgrading interpersonal skill yang selalu diadakan secara berkala.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan dari penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik simpulan bahwa disiplin kerja pegawai di Direktorat Binmas Polda Jawa Barat sudah berhasil diterapkan, karena para pegawainya secara umum telah melaksanakan pekerjaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan. Para pegawainya pun sudah menerapkan budaya dan etika sopan santun yang baik dalam melakukan pekerjaan dan memberikan pelayanan apalagi yang berhubungan dengan masyarakat. Selain itu para pegawainya juga telah melakukan pekerjaan dengan baik dan bertanggung jawab didukung oleh kemampuan Binmas Polda Jabar yang mumpuni dalam menyediakan sarana dan prasana dalam penunjang kinerja yaitu menyediakan aplikasi SIMASDA. Meskipun dalam penerapannya belum sepenuhnya optimal karena masih ditemui beberapa pegawai yang tidak taat pada peraturan kerja seperti masih tingginya persentase banyak pegawai yang selalu datang terlambat dan sengaja tidak mengikuti apel. Selain itu masih ditemui beberapa kesalahan yang terjadi dalam teknis administrasi, meskipun sudah di dukung SIMASDA namun aplikasi ini juga masih dalam tahap pengembangan lebih lanjut lagi.

Saran

Adapun saran yang diberikan peneliti untuk mengatasi dan menyelesaikan beberapa kekurangan agar disiplin kerja di Direktorat Binmas Polda Jawa Barat menjadi lebih optimal lagi adalah dengan membentuk lagi aturan yang jelas dan mengikat tentang sanksi yang akan diberikan bagi pegawai yang melanggar

peraturan kerja agar bisa menjadi efek jera namun tetap berlandaskan pada peraturan pemerintah yang menjadi pedoman utama, lalu memberikan *reward* dan tunjangan lebih bagi pegawai yang konsisten taat pada peraturan dan standar kerja yang berlaku agar dapat meningkatkan motivasi kerja bagi para pegawai, diharapkan juga para pegawai di Binmas Polda Jawa Barat bisa menjalin kerjasama antar pegawai agar dapat menciptakan inovasi kerja yang dapat disesuaikan dengan perkembangan zaman agar tidak monoton dan yang terakhir diharapkan bisa segera mengembangkan kembali fitur-fitur yang ada di SIMASDA agar lebih bisa menunjang kinerja para pegawai yang berbasis digital supaya lebih efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abi Nubli Pardede. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Kepemimpinan Sebagai Variabel Modetasi Di Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Bandung*. Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.
- [2] Creswell. (2014). *Penelitian Kualitatif dan Desain Riset (Memilih diantara lima pendekatan)*. Pustaka Pelajar.
- [3] Creswell. (2016). *Research Design (Pendekatan metode kualitatif, kuantitatif, dan campuran (4th ed)*. Pustaka Pelajar.
- [4] Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- [5] Engkus, E. (2019). Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Di Balai Latihan Kerja Mandiri Provinsi Jawa Barat. *Media Bina Ilmiah*, 14(4), 2367. <https://doi.org/10.33758/mbi.v14i4.346>
- [6] Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- [7] Jdih.kemenkeu.go.id. (2003). *PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 2*
- TAHUN* 2003. <https://jdih.kemenkeu.go.id/fulltext/2003/2TAHUN2003PP.htm>
- [8] Jdih.Setkab.go.id. (n.d.). *PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 94 TAHUN 2021*. https://jdih.setkab.go.id/PUUdoc/176519/Salinan_PP_94_Tahun_2021.pdf
- [9] Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- [10] Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- [11] Susanti, S. (2019). *Analisis Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT.Telkom Plasa Wilayah Telekomunikasi Nusa Tenggara Barat*". Universitas Muhammadiyah Mataram.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN