
PENERAPAN DISIPLIN KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS SECANG I KABUPATEN MAGELANG

Sri Rahayu¹

Lovita Ivan Hidayatullah²

Rachmat Subarkah³

Rohmawan Adi Pratama⁴

Inggit Dwi Pangesti⁵

¹Politeknik Muhammadiyah Magelang, Indonesia

²Politeknik Muhammadiyah Magelang, Indonesia

³Politeknik Muhammadiyah Magelang, Indonesia

⁴Universitas Sebelas Maret, Indonesia

⁵Politeknik Muhammadiyah Magelang, Indonesia

Informasi korespondensi: s.rahayu.27072016@gmail.com

ABSTRAK

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan yang berlaku di tempat bekerja. Tanpa adanya disiplin kerja, suatu perusahaan ataupun instansi akan sulit untuk meningkatkan kualitas dan kuantitasnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji, mengetahui dan menguraikan tentang bagaimana penerapan disiplin kerja dan pelaksanaan penilaian kinerja di Puskesmas Secang 1. Selain itu untuk mengetahui hambatan dan upaya apa saja yang perlu ditingkatkan dalam mengoptimalkan disiplin kerja. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode pengumpulan datanya melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sedangkan hasilnya menunjukkan bahwa Pelaksanaan disiplin kerja pegawai di Puskesmas Secang I sudah berjalan sesuai dengan ketentuan yang ada, namun masih ada pegawai yang tidak menaati peraturan yang diterapkan seperti datang terlambat dan tidak menggunakan pakaian dinas beserta atribut lengkap. Dalam penilaian kinerja terdapat hasil dengan kategori cukup yaitu pada indikator pelayanan buka poli BP Umum sebesar 79 dikarenakan keterlambatan pegawai yang menyebabkan jam buka pelayanan mengalami keterlambatan.

Kata Kunci: Disiplin, Kinerja Pegawai, Puskemas

PENDAHULUAN

Keberadaan departemen sumber daya manusia (SDM) dalam sebuah organisasi memegang peranan penting dalam membentuk pertumbuhan dan kemajuan perusahaan atau instansi. Personel sumber daya manusia yang menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang terpuji dan dapat dipertanggungjawabkan. Kepatuhan terhadap peraturan, prosedur, dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh pegawai sangat penting untuk mencapai kinerja yang optimal, dan disiplin kerja berfungsi sebagai alat yang berharga dalam memfasilitasi hasil ini. Jika kinerja pegawai di dalam suatu instansi berada di bawah standar, maka akan berdampak buruk bagi kemajuan dan pertumbuhan instansi tersebut.

Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan bagi suatu perusahaan. Sedangkan faktor yang mempengaruhinya yaitu kondisi fisik seseorang, motivasi diri, ketrampilan yang dimilikinya serta kondisi dari lingkungan kerja yang tidak menyenangkan Waworuntu (1995 : 94). UPT Puskesmas Ambalawi mengindikasikan adanya penurunan kinerja pegawai (Mukminin, 2020 : 12). Alasan di balik masalah ini adalah tingkat disiplin dan motivasi yang optimal belum tercapai, sehingga mengakibatkan personel tertentu gagal mematuhi protokol organisasi yang telah ditetapkan dengan cara yang memuaskan. Masalah ketepatan waktu pada saat kedatangan dan kepulangan kerja dapat mengakibatkan pembagian beban kerja di antara pegawai lainnya. Masalah lainnya adalah tidak adanya pembinaan, pelatihan, atau rasa tanggung jawab yang memadai terhadap tugas-tugas profesionalnya.

Puskesmas merupakan pelayanan kesehatan tingkat pertama yang menyelenggarakan upaya kesehatan yang bersifat menyeluruh, terpadu, dan berkesinambungan. Puskesmas Secang I adalah fasilitas kesehatan yang didanai oleh pemerintah yang mengkoordinasikan inisiatif kesehatan masyarakat dan layanan kesehatan primer untuk individu. Upaya-upaya telah dilakukan untuk mempromosikan dan mencegah masalah kesehatan masyarakat, dengan tujuan memberikan layanan yang komprehensif kepada masyarakat dalam satu wilayah kerja.

Inisiatif promosi dilaksanakan dengan tujuan untuk mendorong perilaku dan keadaan yang menguntungkan, termasuk pendidikan, insentif ekonomi, dan sistem pendukung, dalam lingkungan yang memfasilitasi promosi kesehatan. Contoh dari inisiatif tersebut termasuk sesi konseling yang dilakukan di daerah pedesaan, serta penempatan spanduk dan poster. Langkah-langkah pencegahan mencakup berbagai intervensi yang bertujuan untuk mencegah timbulnya penyakit. Hal ini dapat mencakup inisiatif seperti program GERMAS (Gerakan Masyarakat Hidup Sehat), yang merupakan upaya yang dipimpin oleh pemerintah, serta pengasapan dan pemberian vaksinasi kepada masyarakat luas. Sangat penting untuk menyesuaikan layanan kesehatan yang ditawarkan oleh Puskesmas dengan kemampuan dan tantangan yang ada, sambil tetap menjunjung tinggi tanggung jawabnya sebagai pelayan masyarakat

Gambaran di atas menyoroti pentingnya disiplin kerja pegawai dalam menentukan pencapaian tujuan organisasi. Dengan mempertahankan tingkat disiplin kerja yang tinggi, pegawai dapat bekerja dengan tenang dan berkonsentrasi untuk menyelesaikan semua

tugas yang diberikan, sehingga menghasilkan hasil yang menguntungkan dan efisien. Penulis memilih judul “Penerapan Disiplin Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai di Puskesmas Secang I Kabupaten Magelang”.

LANDASAN TEORI

Disiplin Kerja

Disiplin dianggap sebagai fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting karena pengaruhnya yang sangat besar terhadap prestasi kerja pegawai (Hasibuan, 2008 : 193). Semakin baik tingkat disiplin yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka semakin besar pula potensi untuk mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi. Disiplin dapat didefinisikan sebagai suatu kumpulan perilaku yang ditunjukkan oleh individu dan masyarakat yang menunjukkan ketaatan dan kepatuhan yang dilandasi oleh kesadaran untuk menunaikan tanggung jawab dan kewajiban demi tercapainya tujuan (Ekosiswoyo 2000 : 131).

Kedisiplinan kerja dapat bersifat eksternal jika sikap karyawan dan rasa hormat tersebut ditentukan oleh pimpinannya. Adanya hal tersebut, maka dapat menimbulkan pengertian yang negatif artinya yaitu sikap patuh yang dilakukan oleh karyawan disebabkan karena takut jika dilaksanakan akan mendapat sanksi atau akan dihukum (Farida, 2016 : 43).

Tiga jenis disiplin kerja yang berbeda, yaitu disiplin preventif, yang meliputi tindakan SDM yang mendorong kepatuhan terhadap standar atau peraturan yang telah ditetapkan (Asmiarsih, 2006 : 23). Tujuan utamanya adalah untuk mempromosikan budaya disiplin pribadi di antara para profesional SDM, sehingga mengurangi kebutuhan akan pengawasan yang berlebihan atau pemaksaan dalam peran kepemimpinan. Langkah-langkah tersebut berpotensi menghambat inisiatif, kreativitas, dan partisipasi SDM. Jenis disiplin yang kedua disebut sebagai disiplin korektif. Bentuk disiplin ini diterapkan setelah terjadi pelanggaran terhadap standar atau peraturan yang telah ditetapkan, dengan tujuan untuk mencegah terjadinya pelanggaran di masa depan. Tindakan disipliner, yang biasanya terdiri dari peringatan, skorsing, dan pemecatan, merupakan tindakan yang biasa diambil sebagai tanggapan atas pelanggaran yang dilakukan seseorang. Pendekatan ketiga adalah disiplin progresif, yang melibatkan penerapan hukuman yang semakin berat untuk pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah untuk memberikan kesempatan kepada pegawai untuk melakukan tindakan perbaikan sebelum penerapan hukuman yang lebih berat.

Ada tiga sanksi dalam kegiatan disiplin kerja. Pertama sanksi berat seperti demosi jabatan serta pemutusan kerja. Kemudian kedua sanksi sedang yaitu penundaan pemberian kompensasi maupun promosi. Ketiga adalah sanksi ringan contohnya yaitu teguran baik secara lisan maupun tulisan serta adanya pernyataan rasa tidak puas yang ungkapkan secara tertulis (Sastrohadiwiryo, 2003 : 291).

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai berkaitan dengan perilaku individu yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan. Disiplin kerja juga dapat didefinisikan sebagai suatu disposisi, sikap, dan perilaku yang sesuai dengan pedoman organisasi baik yang eksplisit maupun implisit. Konsep yang dimaksud dapat berupa konsep

yang terdokumentasi maupun yang tidak terdokumentasi. Penerapan etos kerja yang kuat dapat secara signifikan mempengaruhi hasil dan kualitas suatu organisasi atau instansi pemerintahan.

Kinerja Pegawai

Keberhasilan sebuah perusahaan atau instansi dapat dikaitkan dengan peningkatan kinerja pegawai yang mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Kinerja mengacu pada hasil kerja individu yang ditentukan oleh perilaku kerja mereka ketika melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan (Sutrisno, 2016 : 151). Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai berkaitan dengan pencapaian hasil yang diinginkan oleh pegawai saat memenuhi tanggung jawab yang diberikan. Meningkatkan kinerja pegawai dapat memberikan hasil yang menguntungkan bagi organisasi, karena memungkinkan pegawai untuk mencapai tingkat kinerja yang optimal yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja atau prestasi kerja dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Kualitas sebagai faktor individu yang dimaksud, menunjukkan suatu standar keunggulan dimana pelaksanaan atau hasil dari suatu tugas mendekati kesempurnaan (Kasmir, 2016 : 208-210). Terdapat korelasi positif antara tingkat kesempurnaan suatu produk dan kinerja yang sesuai. Sebaliknya, korelasi negatif terlihat antara kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kinerja yang dihasilkan. Faktor lain yang perlu dipertimbangkan ketika mengevaluasi kinerja adalah kuantitas output yang dihasilkan oleh seorang individu. Metrik ini dapat digunakan untuk mengukur tingkat kinerja yang dicapai. Konsep "*Three Time*" mengacu pada rentang waktu tertentu di mana batas minimum dan maksimum pekerjaan harus diselesaikan. Kolaborasi di antara anggota staf adalah aspek keempat. Selain itu, tujuan kelima berkaitan dengan penekanan biaya, di mana anggaran yang dialokasikan berfungsi sebagai tolok ukur untuk memastikan bahwa pengeluaran tidak melebihi anggaran yang telah ditentukan. Pengawasan adalah aspek penting dari manajemen dimana pegawai dipantau dan dimintai pertanggungjawaban atas pekerjaan mereka. Pendekatan ini menumbuhkan rasa tanggung jawab di antara para pegawai dan memungkinkan identifikasi dan koreksi yang cepat atas setiap penyimpangan atau kekurangan.

Tiga macam pendekatan disiplin kerja yaitu disiplin modern yang digunakan untuk menghindari hukuman secara fisik (Tsauri, 2013 : 143). Kemudian disiplin tradisi yang merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan dan disiplin bertujuan, yang harus diterima oleh semua pegawai dan bertujuan untuk merubah perilaku menjadi kearah yang lebih baik. Tujuan perusahaan dalam memberikan penilaian kinerja yaitu untuk mengembangkan karyawan serta untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya (Sagala, 2013 : 547).

Puskesmas

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) adalah unit teknis yang beroperasi di bawah yurisdiksi dinas kesehatan kabupaten atau kota (Depkes, 2011). Tanggung jawab utamanya adalah memfasilitasi pembangunan kesehatan di wilayah yang ditentukan.

Topik yang menarik berkaitan dengan domain kesehatan kerja yang berkaitan dengan lingkungan kerja di lingkungan Kementerian Kesehatan, seperti yang dilaporkan oleh Kementerian Kesehatan pada tahun 2011. Penyediaan Puskesmas di setiap kecamatan atau tingkat administratif yang lebih rendah diantisipasi untuk memastikan akses layanan kesehatan yang adil bagi semua anggota masyarakat. Sesuai dengan laporan Kementerian Kesehatan Indonesia pada tahun 2004, tujuan pembangunan kesehatan di Puskesmas adalah untuk mencapai kondisi kesehatan di kecamatan, yang pada akhirnya mengarah pada Indonesia yang sehat. Kesehatan memiliki tujuan untuk meningkatkan kesadaran masyarakat, memotivasi, dan meningkatkan kemampuan individu yang berada di wilayah kerja puskesmas untuk berperilaku hidup sehat, dengan tujuan akhir tercapainya derajat kesehatan yang optimal dan masyarakat Indonesia yang sehat (Trihono dalam Sarah, 2017 : 307).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kualitatif, yang berusaha untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif tentang realitas sosial sebagaimana yang dirasakan oleh para partisipan. Pemahaman yang dimaksud tidak ditentukan sebelumnya, melainkan diperoleh melalui analisis terhadap realitas sosial yang menjadi subjek utama penyelidikan.

Penelitian kualitatif menghasilkan dan mengolah data. Adapun sifatnya yaitu deskriptif, seperti transkrip wawancara, catatan kegiatan lapangan, kemudian gambar yang dapat berupa foto, rekaman video, dan lain-lain (Poerwandari, 1998 : 34). Metode kualitatif adalah metode yang proses penelitiannya berdasarkan pada suatu fenomena dan data yang dihasilkannya berupa analisis deskriptif (Syafida, 2021 : 6).

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi wawancara, dokumentasi, dan observasi. Penelitian ini menggunakan wawancara terbuka atau bebas terpimpin dengan kepala administrasi, karyawan layanan, dan pasien sebagai bagian dari proses pengumpulan data. Bersamaan dengan itu, tindakan observasi dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap pokok permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja pegawai di Puskesmas Secang I Kabupaten Magelang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

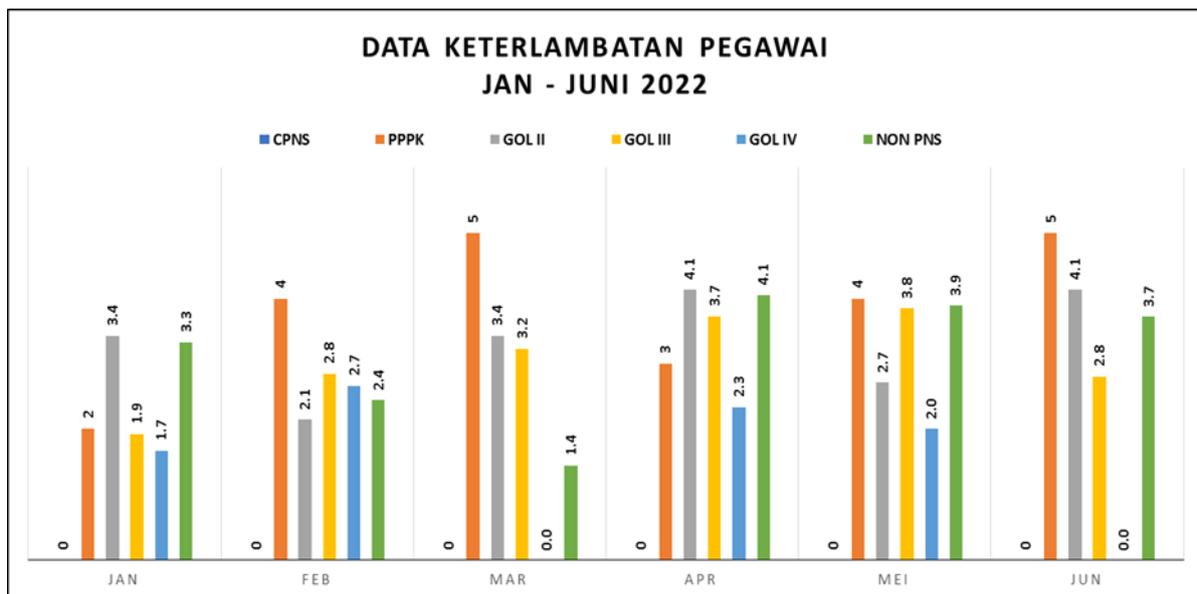
Pelaksanaan disiplin kerja

Puskesmas Secang I merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) di bawah naungan Dinas Kesehatan. Kabupaten Magelang yang bertanggung jawab dalam pengelolaan pembangunan kesehatan di beberapa wilayah di Kecamatan Secang. Pentingnya disiplin tidak dapat dilebih-lebihkan, terutama dalam konteks motivasi karyawan. Disiplin berfungsi

sebagai sarana untuk mendorong individu dan tim untuk mematuhi protokol dan standar kerja yang telah ditetapkan. Selain itu, penerapan disiplin juga bermanfaat dalam memfasilitasi instruksi personel untuk mematuhi dan menghargai peraturan, protokol, dan pedoman yang telah ditetapkan, sehingga menghasilkan hasil yang baik.

Pelaksanaan disiplin kerja yang diterapkan di Puskesmas Secang I pada dasarnya timbul dari seorang pegawai atas dasar kerelaan dan kesadaran terhadap peraturan dan tanggung jawab, akan tetapi dalam kenyataannya masih terdapat beberapa pegawai yang tidak disiplin, seperti datang terlambat. Kemudian tidak memakai seragam dinas sesuai dengan aturan yang berlaku contohnya tidak mengenakan atribut lengkap seperti tanda pengenal, papan nama, lencana dan KORPRI. Berikut grafik keterlambatan pegawai di Puskesmas Secang 1 Kabupaten Magelang.

Grafik Keterlambatan Pegawai Puskesmas Secang I
Januari – Juni 2022



Gambar 1. Grafik Keterlambatan Pegawai Puskesmas Secang I Januari – Juni 2022
Sumber : Puskesmas Secang, 2022

Grafik diatas menunjukkan data keterlambatan pegawai pada bulan Januari sampai dengan Juni 2022, dapat dilihat bahwa tingkat keterlambatan pegawai mengalami naik turun pada setiap bulannya. Adapun tingkat keterlambatan pada Calon Pegawai Negeri Sipil sebesar 0 menit, sedangkan Pegawai Negeri Sipil golongan II pada bulan Januari sampai dengan Juni 2022 paling tinggi adalah di bulan April 2022 yaitu sebanyak 4,1 menit. Pada Pegawai Negeri Sipil Golongan III tingkat keterlambatan juga mengalami naik turun dan keterlambatan paling tinggi adalah pada bulan Mei 2022 yaitu 3,8 menit, untuk Pegawai Negeri Sipil Golongan IV memiliki tingkat keterlambatan paling tinggi pada bulan

Februari 2022 sebesar 2,7 menit. Pegawai non Pegawai Negeri Sipil memiliki tingkat keterlambatan paling tinggi pada bulan April 2022 sebesar 4,1 menit.

Sesuai dengan hasil wawancara dengan Kepala Bagian Tata Usaha pada tanggal 9 Juni 2022, ditemukan bahwa alasan keterlambatan karyawan beragam dan mencakup faktor-faktor seperti kemacetan lalu lintas, lokasi tempat tinggal yang jauh, dan alasan pribadi lainnya. Dapat disimpulkan bahwa para karyawan telah menunjukkan kemahiran dalam menyelesaikan tugas mereka secara tepat waktu, yang dibuktikan dengan sikap ramah dan ketersediaan yang konsisten untuk memenuhi kebutuhan masyarakat yang menerima layanan di puskesmas. Ketepatan waktu pegawai dalam hal kedatangan dan kepulangan mereka dari kantor belum optimal, yang dibuktikan dengan masih adanya keterlambatan di antara beberapa pegawai, yang seringkali disebabkan oleh faktor-faktor yang tidak berhubungan dengan pekerjaan.

Penilaian Kinerja Pegawai di Puskesmas Secang I

Kinerja karyawan mengacu pada kapasitas karyawan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, termasuk penyelesaian tugas yang diberikan secara tepat waktu. Evaluasi kinerja merupakan elemen penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Penggunaan penilaian kinerja individu memiliki nilai yang signifikan dalam konteks pengembangan organisasi, karena memungkinkan evaluasi kinerja karyawan.

Pelaksanaan penilaian disiplin kerja yang ada di Puskesmas Secang I menggunakan instrumen kendali penilaian kinerja yang dilakukan dari bulan januari sampai dengan juni. Adapun hasil yang didapat menunjukkan bahwa penilaian kinerja pegawai pada setiap unit, seperti unit Pendaftaran/Loket, Pelayanan BP Umum, Pelayanan BP Gigi, MTBS/Imunisasi, ruang KIA/KB, ruang gizi, farmasi, laboratorium, kesling, ruang tindakan/IGD, dan Tata Usaha sudah baik. Presentase penilaian disiplin kerja dikelompokkan menjadi 4 bagian yaitu 61-70 dikatakan kurang baik, kemudian 71-80 dikatakan cukup, 81-90 baik dan 91 – 100 dikatakan sangat baik.

Penilaian terhadap masing-masing unit menunjukkan penilaian yang baik. Adapun skor nilai rata – rata pada masing – masing unit seperti yaitu pendaftaran / Loket : 85 dengan kategori baik, pelayanan BP Umum : 83,8 dengan kategori baik, elayanan BP Gigi : 85,2 dengan kategori baik dan MTBS / Imunisasi : 86 dengan kategori baik. Selanjutnya untuk ruang KIA/KB : 85 dengan kategori baik, ruang Gizi: 83,75 dengan kategori baik, farmasi : 84,75 dengan kategori baik dan laboratorium : 87 dengan nilai baik. Adapun kesling : 87 dengan kategori baik, ruang Tindakan / IGD : 86 dengan kategori baik serta tata Usaha : 85,25% dengan kategori baik

Data diatas menunjukkan nilai pada indikator penilaian dengan kategori cukup yaitu pada bagian pelayanan BP Umum sebesar 79 pada indikator jam buka pelayanan sesuai dengan ketentuan hal ini disebabkan karena terdapat pegawai datang terlambat yang mengakibatkan pelayanan BP Umum tidak tepat waktu, dan mengakibatkan keterlambatan pelayanan pada pasien. Sedangkan pelayanan gizi pada indikator jam pelayanan buka poli gizi sebesar 80 disebabkan keterbatasan pegawai nutrisonis karena hanya terdapat satu

orang pegawai saja tetapi terdapat kegiatan di dalam dan luar gedung yang harus dilakukan dalam waktu yang bersamaan sehingga menyebabkan keterlambatan jam buka pelayanan gizi.

Dapat disimpulkan bahwa pegawai instansi di Puskesmas Secang 1 masih perlu pembinaan. Tujuan dilakukannya pembinaan yaitu untuk meningkatkan kinerja pegawai pada setiap individu dan unit yang dalam pelaksanaannya memerlukan disiplin kerja dan pengusulan penambahan pegawai. Selain itu tujuan yang lain dari adanya pembinaan yaitu untuk membentuk pegawai yang setia, tanggung jawab, dan berdisiplin yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Hambatan dan Upaya Disiplin Kerja di Puskesmas Secang I

Penerapan disiplin merupakan aspek operasional penting dari manajemen sumber daya manusia yang sangat penting bagi organisasi. Hal ini dikarenakan tingkat kedisiplinan karyawan berkorelasi langsung dengan kinerja mereka, dengan tingkat kedisiplinan yang lebih tinggi akan menghasilkan hasil kinerja yang lebih baik. Pencapaian tujuan organisasi dapat menjadi sulit jika tidak ada etos kerja yang kuat di antara para pegawai. Demikian pula halnya dengan Puskesmas Secang I yang terletak di Kabupaten Magelang yang menghadapi tantangan dalam menegakkan disiplin. Meskipun jumlahnya relatif kecil, namun kendala tersebut dapat menghambat penyelesaian tugas dan menghambat pencapaian efisiensi kerja yang optimal sesuai standar organisasi. Penerapan disiplin kerja yang efektif dapat dicapai apabila hambatan-hambatan tersebut dapat diatasi.

Di Puskesmas Secang I, terdapat beberapa halangan yang menghambat ketepatan waktu masuk kantor, baik yang disengaja maupun tidak. Ada beberapa faktor yang menyebabkan keterlambatan, seperti bangun kesiangan, memprioritaskan kewajiban pribadi, menghadapi kemacetan lalu lintas, dan mengantar anak sekolah. Tindakan seperti itu dapat menyebabkan terhambatnya layanan.

Pegawai yang meninggalkan pekerjaan atau tugas yang diberikan tanpa ijin dalam perusahaan dapat menyebabkan penyelesaian pekerjaan yang tidak memadai dan tertunda, yang mengakibatkan penumpukan tugas. Ada personel yang melakukan tugas di luar batas-batas tempat kerja atau lokasi kantor yang ditentukan. Fenomena ini terjadi karena adanya persepsi bahwa remunerasi dan tunjangan yang diterima tidak memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, sehingga mendorong karyawan untuk mencari peluang kerja tambahan di luar tanggung jawab utama mereka, dan dengan demikian mengabaikan tugas-tugas utama mereka.

Penentuan tugas pegawai, dimana pekerjaan sudah ditentukan bagi masing – masing pegawai sesuai dengan uraian tugas jabatan, sedangkan jumlah tenaga di Puskesmas belum mencukupi sehingga beberapa pekerjaan menjadi tidak tercover dengan baik. Akhirnya terjadi rangkap jabatan sehingga tugas utama pegawai tidak terlaksana dengan baik. Kurangnya kepedulian pegawai terhadap disiplin kerja juga menjadi hambatan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kurangnya kesadaran pegawai dalam pemanfaatan jam

kerja, seperti beberapa pegawai yang datang terlambat saat bekerja dan pulang lebih awal sebelum waktunya serta pegawai yang kurang peduli terhadap disiplin kerja.

Peningkatan kinerja karyawan di Puskesmas Secang I mencakup kepemimpinan, di mana pengaruh pemimpin terhadap bawahannya di dalam organisasi sangat signifikan. Sangat penting bagi para pemimpin untuk menunjukkan perilaku teladan yang dapat ditiru oleh bawahan mereka. Keteladanan ini berpotensi untuk meningkatkan disiplin karyawan. Para pemimpin di Puskesmas Secang I telah menunjukkan tindakan terpuji yang menjadi contoh bagi bawahannya dalam menegakkan disiplin kerja. Hal ini didukung dengan fakta bahwa pimpinan secara konsisten datang tepat waktu ke tempat kerja.

Kompensasi merupakan bentuk imbalan yang ditawarkan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi atau bantuan mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Pemberian kompensasi yang adil berpotensi meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap tanggung jawab dan tugasnya dalam konteks pekerjaannya. Penerapan sanksi dianggap perlu karena memiliki fungsi penting dalam menegakkan disiplin karyawan. Sanksi tersebut diatur dalam Peraturan Bupati Magelang Nomor 7 Tahun 2022 tentang Tata Cara Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Penerapan sanksi atau tindakan tegas sebagai tanggapan atas pelanggaran yang terbukti dilakukan oleh karyawan terhadap kebijakan disipliner dimaksudkan untuk memberikan efek jera agar karyawan lain tidak melakukan hal yang sama. Selain itu, tindakan tersebut juga dirancang untuk mencegah terjadinya pelanggaran yang dapat dikenakan sanksi yang lebih berat.

Proses sosialisasi dan motivasi dilakukan melalui berbagai cara seperti pendidikan dan pelatihan (Diklat), bimbingan teknis (Bimtek), dan program kerja lainnya. Tujuan utama dari kegiatan-kegiatan tersebut adalah untuk memberikan pengetahuan dan memfasilitasi penerapan peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin kerja. Motivasi dapat difasilitasi melalui pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi di Puskesmas Secang I. Pemberian penghargaan kepada pegawai diharapkan dapat menumbuhkan motivasi dan mencegah individu untuk terlibat dalam perilaku yang dapat merugikan diri mereka sendiri dan tempat mereka bekerja. Personil pimpinan dapat menggunakan pendekatan pembinaan untuk berinteraksi dengan karyawan dan menanyakan masalah yang mereka hadapi, yang berpotensi menyebabkan kurangnya disiplin di tempat kerja.

KESIMPULAN

Penegakan disiplin pegawai di Puskesmas Secang I Kabupaten Magelang telah dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang mengatur tentang disiplin pegawai. Namun demikian, masih terdapat beberapa pegawai yang menunjukkan ketidakpatuhan terhadap peraturan yang berlaku. Indikator pelaksanaan disiplin kerja yang digunakan di Puskesmas Secang I adalah ketentuan jam kerja, penggunaan pakaian dinas, ketaatan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab, serta ketaatan pegawai dalam menggunakan sarana dan prasarana kantor.

Kinerja pegawai adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat. Berdasarkan pembahasan mengenai pelaksanaan disiplin kerja Puskesmas Secang I dengan menggunakan instrumen kendali penilaian kinerja terdapat nilai kategori cukup pada indikator di pelayanan buka poli BP Umum sebesar 79 karena keterlambatan pegawai yang menyebabkan jam buka pelayanan tidak sesuai dan keterlambatan pelayanan kepada pasien. Kemudian pada poli gizi dengan nilai sebesar 80 dan dikategorikan cukup. Kekurangan pegawai dalam melaksanakan kegiatan didalam dan diluar gedung sehingga pelayanan buka poli gizi tidak sesuai dan mengalami keterlambatan.

Upaya untuk meningkatkan disiplin kerja mencakup memotivasi karyawan untuk mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh organisasi. Menerapkan sistem penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan prestasi kerja yang patut dicontoh, menerapkan tindakan disipliner bagi karyawan yang melakukan pelanggaran, dan menunjukkan kepemimpinan yang luar biasa merupakan langkah-langkah yang dapat meningkatkan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, syamsul dkk. 2016. *Buku Ajar Dasar Manajemen Kesehatan*. Banjarmasin: Pustaka Banua.
- Asmiarsih. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Depkes RI. (2011). *Target Tujuan Pembangunan MDGs*. (D. J. Anak, Ed.) Jakarta.
- Ekosiswoyo, R., & Rachman, M. (2000). *Manajemen Kelas*. Semarang: IKIP Semarang Express.
- Farida, U dan Hartini, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Umpo Press.
- Hanif, Syafrida. (2021). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit KBM Indonesia
- Hasibuan, M. (2008). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Mukminin, A dan Iqbal, M. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Puskesmas Kecamatan Ambalawi*. Economy Deposit Journal Volume 2, No. 1, Hal: 11-18
- Poerwandari, E. K. (1998). *Pendekatan Kualitatif Dalam Penelitian*. Jakarta: Lembaga Pengembangan dan Pengukuran Psikologi, Fak. Psikologi UI.
- Rivai dan Ella Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sarah, N. (2017). Pelaksanaan Fungsi Puskesmas (Pusat Kesehatan Masyarakat) Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kesehatan di Kecamatan Long Kali Kabupaten Paser. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 305-314.
- Sauri, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press.
- Sastrohadiwiryono, S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi, dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sri Rahayu, Lovita Ivan Hidayatullah, Rachmat Subarkah, Rohmawan Adi Pratama, Inggit
Dwi Pangesti

Vol. 1, No. 2, Juli 2023

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media
Group.

Waworuntu. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Rineke Cipta.