

**ANALISIS DISIPLIN KERJA UNTUK MENINGKATKAN
KINERJA PEGAWAI STUDI PADA PENGADILAN AGAMA
BANJARMASIN KELAS 1A**

ABSTRAK

Muhammad Budiman¹, Dwi Wahyu Artiningsih², Defin Shahrial Putra³
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 18.31.0729

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1119056501

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1130128801

Email : budimanmuhh161199@gmail.com

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui : (1) disiplin kerja yang telah dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai studi pada Pengadilan Agama Banjarmasin Kelas 1A, (2) penerapan disiplin kerja yang seharusnya dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai studi Pengadilan Agama Banjarmasin Kelas 1A.

Penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang cenderung menggunakan analisis. Jenis penelitian deskriptif kualitatif merupakan jenis penelitian dengan proses memperoleh data melakukan pengamatan secara langsung sesuai dengan fakta dan keadaan.

Hasil penelitian menunjukkan 1) Disiplin kerja yang dilakukan pada pegawai di Pengadilan Agama Banjarmasin Kelas 1A dapat dikatakan cukup baik, dengan program yang sudah dijalankan mampu meningkatkan kinerja pegawainya dan mampu mendapatkan kepuasan dari masyarakat, 2) Mampu menerapkan disiplin kerja yang seharusnya dengan pengawasan yang lebih ketat. Pemberian sanksi bukan hanya sekedar memberitahu kesalahan melainkan sebagai teguran keras agar mendapatkan efek jera dengan pemotongan gaji, surat peringatan, dan pemberhentian kerja.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This research was conducted to find out : (1) work discipline that has been carried out in order to improve the performance of study employees at the Banjarmasin Religious Court Class 1A, (2) the application of work discipline that should be carried out in order to improve the performance of study employees at the Banjarmasin Religious Court Class 1A.

This research uses descriptive qualitative, namely research that tends to use analysis. This type of qualitative descriptive research is a type of research with the process of obtaining data by making direct observations in accordance with the facts and circumstances.

The results of the study show 1) The work discipline performed on employees at the Religious Court Class 1A Banjarmasin can be said to be quite good, with the programs that have been implemented being able to improve employee performance and can get satisfaction

from the community, 2) Able to apply good work discipline with supervision more stringent. The imposition of sanctions is not only notifying mistakes but also as a strong warning in order to get a deterrent effect such as salary cuts, warning letters, and termination of employment.

Keywords : Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sebagai salah satu usaha meningkatkan tujuan dan produktivitas kerja di dalam melaksanakan tugas adalah disiplin kerja yang ditujukan suatu lembaga di dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari, karena kegiatan urusan umum atau dengan kata lain ketatausahaan mempunyai peran penting. Dalam bidang ini segala susunan program, surat menyurat, kearsipan, perlengkapan, keprotokolan perjalanan dinas pengelolaan administrasi dan ketatalaksanaan sebagaimana bentuknya Lembaga Pengadilan Agama Banjarmasin Kelas 1A, maka dibutuhkan orang-orang yang mempunyai kualitas, cakap, berdedikasi dan terampil serta bertanggung jawab dalam tugas dan pekerjaannya khususnya dalam menangani tugasnya.

Pada dasarnya setiap orang akan berusaha untuk berlaku sesuai dengan peraturan yang ada agar diterima di lingkungannya, demikian halnya dengan pegawai. Walaupun demikian kadangkala terjadi pelanggaran terhadap peraturan sehingga yang dilakukan lembaga akan terganggu masalah seperti keterlambatan, ketidakhadiran pegawai bahkan pelanggaran berat terhadap peraturan seperti pencuri yang kerap muncul. Untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik karyawan harus saling mendukung antara satu dengan yang lain, dan untuk mewujudkan kinerja yang baik sebuah perusahaan harus memiliki disiplin kerja pegawai yang baik pula.

Menurut Moekijat Disiplin berasal dari kata latin : disciplina yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat (Moekijat, 2012). Sedangkan Singodimedjo disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. (Sutrisno, 2011).

Adapun tujuan dari lembaga untuk mendisiplinkan pegawai-pegawainya adalah untuk meningkatkan kualitas kinerja para pegawai tersebut. Upaya menciptakan sebuah sikap yang disiplin kerja dalam suatu lembaga dapat dilakukan dengan melaksanakan tata tertib yang jelas, berpakaian yang seharusnya dan tata kerja teratur yang dapat diketahui dengan mudah oleh pegawai. Seorang pegawai yang berdisiplinkan tinggi akan lebih teratur dalam segala hal seperti pimpinan yang selalu mengingatkan akan pentingnya tata tertib di sebuah lembaga kepada pegawainya.

Pengadilan Agama Banjarmasin Kelas 1A saat memulai pekerjaan masuk dan pulang tepat waktu, selalu taat pada tata tertib yang berlaku serta membina hubungan baik dengan sesama pegawai. Hal tersebut dapat menciptakan suatu modal utama lahirnya etos kerja dalam diri

individu yang mengakibatkan pada tinggi rendahnya kinerja seseorang pada suatu organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja dapat diartikan sebagai suatu kesuksesan seseorang dalam melakukan pekerjaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam mencapai suatu persyaratan yang ada didalam pekerjaan yang diberikan, dapat diartikan kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja karyawan yang baik juga akan menghasilkan suatu kontribusi positif dalam kemajuan perusahaan (Hasibuan, 2012).

Dengan kata lain disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan lembaga akan sukar dicapai apabila tidak ada disiplin kerja. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan lembaga. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku. Besarnya rasa tanggung jawab terhadap tugas masing-masing serta meningkatkan efisiensi dan kinerja pegawainya. Disiplin tidak hanya dilihat dari pegawainya saja tetapi dari pemimpinya juga, karena dengan pemimpin yang dapat mematuhi peraturan dengan baik, maka pegawai juga akan taat pada peraturannya.

Disiplin kerja mempunyai manfaat besar bagi kepentingan lembaga dan

kepentingan pegawai, bagi lembaga adanya disiplin kerja menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran kerja dalam melaksanakan tugasnya, sehingga dapat memperoleh hasil yang lebih optimal, sedangkan bagi pegawai akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan akan menambah semangat dalam mengerjakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran tanpa ada paksaan sehingga dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya demi melaksanakan pekerjaannya agar bisa semaksimal mungkin. Untuk lebih mengefektifkan peraturan yang sudah ada dalam meningkatkan disiplin kerja, perlu adanya keteladanan pimpinan, karena pimpinan mempunyai pengaruh besar dalam menegakkan kedisiplinan, sebab pimpinan harus memberikan panutan kepada bawahan sehingga bawahan akan melaksanakan apa yang sudah pimpinan lakukan dalam menjalankan tugasnya dengan baik demi mencapai keberhasilan dan tujuan yang akan dicapai. Pimpinan juga harus menggerakkan dan mengarahkan para bawahannya untuk menaati peraturan demi terciptanya disiplin kerja karena pimpinan sangat bertanggung jawab terhadap keberhasilan dan kegagalan pegawai.

Keberhasilan suatu pegawai dalam melaksanakan tugasnya tidak hanya dengan disiplin kerja tetapi harus dengan sumber daya manusia yang dapat dilihat dari dua aspek yaitu kuantitas dan kualitas. Kuantitas adalah sumber daya manusia itu sendiri. Sedangkan kualitas Menurut Soewarso Hardjosudarmo adalah suatu penilaian customer yang sifatnya subyektif yang ditentukan oleh persepsi terhadap suatu produk atau jasa tertentu demi

melancarkan kedisiplinan kerja guna meningkatkan efektivitas kinerja karyawan.

Maka dari itu Pengadilan Agama Banjarmasin Kelas 1A mengharapkan kinerja yang baik dari setiap karyawannya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Akan tetapi kedisiplinan beberapa karyawan masih belum sepenuhnya dilaksanakan baik oleh beberapa karyawan seperti datang agak telat namun target mereka yang dicapai juga mengalami peningkatan. Apa bentuk motivasi yang diberi pimpinan sehingga kinerja karyawan selalu memicu semangat kerja karyawan hingga mampu meningkatkan prestasi dan kinerja karyawannya.

Bedasarkan latar belakang yang dipaparkan tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul “ Analisis Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Studi Pada Pengadilan Agama Banjarmasin Kelas 1A”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif, penelitian ini adalah penelitian yang cenderung menggunakan analisis. Jenis penelitian deskriptif kualitatif merupakan jenis penelitian dengan proses memperoleh data apa adanya sesuai dengan fakta dan keadaan secara langsung. Landasan teori dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian ini sesuai dengan fakta yang ada di lapangan selain itu landasan teori juga bermanfaat untuk memberikan gambaran umum tentang latar penelitian dan sebagai bahan pembahasan hasil penelitian.

HASIL PENELITIAN

1. Disiplin yang telah dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai studi pada Pengadilan Agama Banjarmasin Kelas 1A

1) *Self imposed discipline*

Self imposed discipline adalah disiplin yang dipaksakan diri sendiri. Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok. Untuk meningkatkan disiplin kerja biasanya lembaga akan melakukan program setiap bulannya demi menghalangi pelanggaran yang akan dibuat oleh pegawai.

2) *Command discipline*,

Command discipline adalah disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan-peraturan tertentu. Dalam bentuknya yang *ekstrem command discipline* memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum. Dalam pemberian disiplin kerja terdapat banyak cara untuk mengawasi diantaranya hasil dari kerja karyawan yang dinilai perbulan sekali, jika mencapai target kerja maka akan mendapatkan kepuasan tersendiri karena dapat menjalankan tugas dengan baik dan tidak dipungkiri juga bisa mendapatkan jabatan yang lebih baik, apabila tidak mencapai target maka akan mendapatkan hukuman berupa pemotongan gaji dan surat peringatan tentu ini juga berlaku apabila karyawan tidak masuk kerja

tanpa keterangan berupa keterlambatan dan lupa absen.

2. Disiplin yang seharusnya untuk meningkatkan kinerja pegawai studi pada Pengadilan Agama Banjarmasin Kelas 1A

Pengaruh kedisiplinan sangat besar untuk meningkatkan kinerja pegawai, selain dituntut atas kesadaran diri sendiri tentu peran pemimpin dan pengawas sangat dibutuhkan karena memiliki tujuan yang sama yakni memberikan disiplin kerja untuk peningkatan kinerja individu. Dalam mencapai tujuan tersebut bentuk disiplin yang seharusnya diterapkan adalah disiplin preventif, korektif, aturan kompor panas, dan progresif.

Disiplin preventif adalah kesadaran pribadi dari setiap pegawai agar patuh terhadap peraturan yang ada karena tanpa ada kesadaran maka dorongan untuk melakukan itu sia-sia. Kemudian ada disiplin korektif adalah upaya menghalangi tindakan pelanggaran sebelum terjadi pelanggaran berat. Aturan kompor panas mungkin akan sedikit memberi efek jera bagi pelanggar secara standar atas pelanggaran yang dilakukannya. Serta disiplin progresif ini adalah pemberian hukuman berat bagi pelanggar yang secara sengaja terus-menerus mengulangi kesalahan yang tidak dapat ditoleransi lagi.

Dari penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai Pengadilan Agama Banjarmasin Kelas 1A telah memiliki disiplin kerja dalam melakukan pekerjaannya, sehingga dapat memberikan kinerja yang baik.

Namun, tidak dipungkiri bahwa masih ada saja pegawai yang lupa ketika memiliki tanggung jawab saat bekerja di Pengadilan Agama Banjarmasin Kelas 1A dikarenakan kurang motivasi antar karyawan dan kurang adanya kemauan

untuk maju. Hal ini mengakibatkan kegiatan disiplin kerja karyawan terhambat, artinya pelaksanaan kegiatan kedisiplinan bisa berjalan dengan baik tapi karena kurangnya rasa tanggung jawab tersebut akibatnya banyak diantara karyawan yang lama kelamaan bersikap kurang disiplin, hal ini dapat mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja karyawan.

Selain itu turunnya semangat kerja dan produktivitas kerja karyawan dapat disebabkan oleh beberapa hal, misalnya rasa jenuh berlebihan, solidaritas antar pegawai yang kurang, lingkungan kerja yang kurang mendukung, dan lain sebagainya. Untuk itu pimpinan harus dapat menemukan caranya dalam memberi arahan untuk semangat kerja, karena setelah diketahui dapat dipecahkan dengan jalan menghilangkannya. Apabila semangat kerja dan gairah kerja karyawan turun, maka mereka cenderung malas dan kurang disiplin dalam bekerja. Hal ini biasa terjadi jika lembaga tidak begitu ketat dalam melakukan peraturan dan melakukan tindakan yang sifatnya mengancam.

Dalam permasalahan diatas, apabila prestasi kerja dan disiplin kerja terutama kesejahteraan pegawai kurang mendapat perhatian dari atasan, maka akan menimbulkan suatu gejolak bagi diri pegawai, walaupun hal tersebut tidak dapat ditentukan kapan akan terjadi. Hal ini juga menjadi masalah bagi lembaga bila berlanjut terus menerus akan menimbulkan kehilangan pegawai atau bahkan banyak pegawai yang minta berhenti. Untuk itu tidaklah sulit hanya sekedar memperhatikan kepentingan pegawai dan mendisiplinkan kerja mereka, sebab semua orang akan membutuhkan suatu aturan dan sanjungan atas hasil kerja yang pernah dilakukan.

Berdasarkan data hasil penelitian diatas, sebagai akibat pelaksanaan disiplin kerja pegawai yang dilakukan oleh pengawas lembaga Pengadilan Banjarmasin Kelas 1A sudah cukup baik hanya saja masih dinilai belum berdampak signifikan dan berakibat pada menurunnya tingkat produktivitas kerja pegawainya dalam melaksanakan tugas, dan hal ini dapat menimbulkan hambatan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan pada penjelasan sebelumnya bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, apabila disiplin kerja tidak ditegakkan oleh setiap individu, maka dapat menimbulkan hambatan bagi setiap lembaga. Sebab, dengan disiplin diharapkan dapat menunjang kinerja dari setiap pegawai.

Disiplin yang dimaksud disini adalah suatu dorongan perasaan yang taat dan patuh terhadap tanggung jawab yang timbul pada diri seorang atau pun beberapa orang baik secara sadar maupun tidak sadar guna menanamkan nilai agar memiliki kemampuan untuk menaati sebuah aturan dalam pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu.

Agar dapat mewujudkan semua itu diperlukan adanya pegawai yang memiliki kinerja yang baik, untuk mendapatkan pegawai yang dimaksud maka diperlukan pembinaan oleh atasan Pengadilan Agama Banjarmasin Kelas 1A, pembinaan itu atasan harus bisa mendisiplinkan bawahan dengan cara memberi semangat agar bisa meningkatkan kinerja pegawai.

Selanjutnya pegawai yang telah ditempatkan dalam suatu jabatan tertentu akan diberi arahan sesuai posisinya sehingga pegawai tersebut mempunyai sifat mental dan profesional dalam

pekerjaannya, sehingga tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

1. Disiplin yang telah dilakukan

Kinerja pegawai tentu sangatlah penting dalam tujuan lembaga untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri di dalam organisasi ataupun yang lainnya. Dalam mendisiplinkan pegawai untuk meningkatkan kinerjanya maka bidang pengawas Pengadilan Agama Banjarmasin Kelas 1A melakukan *self imposed discipline* dan *command discipline*.

1) *Self imposed discipline*

Self imposed discipline adalah pemimpin akan mengadakan program pelatihan khusus guna memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk ikut serta dalam program itu, program-program ini secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja pegawai terutama tentang kedisiplinan. Selain dengan adanya program pelatihan untuk meningkatkan disiplin kerja biasanya lembaga akan melakukan survei setiap bulannya tentang apa-apa saja pelanggaran yang sudah dibuat oleh pegawai untuk dilaporkan ke tingkat pusat, dengan demikian setiap catatan tentang pelanggaran akan tercantum di dalamnya sehingga akan menjadi dorongan bagi setiap pegawai dalam bekerja perlu menanamkan kedisiplinan dalam diri masing-masing agar menghasilkan kinerja yang baik.

2) *Command discipline*

Command discipline adalah pemberian suatu penghargaan atau sebuah pengakuan merupakan hal yang diharapkan para pegawai, pemberian penghargaan dapat

meningkatkan kedisiplinan kinerjanya bahkan setiap pegawai akan berusaha dengan sungguh-sungguh agar mendapatkan penghargaan itu dan memberikan pengakuan bukan hal yang sulit ketika seorang pegawai memberikan kinerja yang sangat bagus maka pujian serta sanjungan pantas didapatkan agar lebih meningkatkan kinerja sebelumnya. Selain itu dalam pemberian disiplin kerja terdapat banyak cara untuk mengawasi diantaranya hasil dari kerja karyawan yang dinilai perbulan sekali, jika mencapai target kerja maka akan mendapatkan kepuasan tersendiri karena dapat menjalankan tugas dengan baik dan tidak dipungkiri juga bisa mendapatkan jabatan yang lebih baik, apabila tidak mencapai target maka akan mendapatkan hukuman berupa pemotongan gaji dan surat peringatan tentu ini juga berlaku apabila karyawan tidak masuk kerja tanpa keterangan berupa keterlambatan dan lupa absen.

2. Disiplin yang seharusnya

Dalam usaha meningkatkan semangat dan gairah kerja, seorang atasan dituntut untuk meningkatkan disiplin kerja pegawainya agar semaksimal mungkin. Untuk itu pemberian disiplin yang dilakukan oleh bidang pengawas Pengadilan Agama Banjarmasin Kelas 1A seharusnya sebagai berikut :

1) Disiplin kerja dalam bentuk preventif
Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Dengan disiplin ini

bidang pengawas akan cepat mengantisipasi tindakan-tindakan yang mungkin bisa saja terjadi, sehingga dikatakan disini bahwa disiplin kerja di fokuskan sejak awal-awal kegiatan sebagai tindakan pencegahan sebelum terjadi kesalahan. Berarti semua melalui tingkah laku tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap pegawai lembaga, kemudian usaha-usaha pencegahan jangan sampai membuat para pegawai memiliki perilaku negatif atau melanggar aturan yang telah ditetapkan. Jadi pada dasarnya Pengadilan Agama Banjarmasin Kelas 1A dapat menerapkan disiplin preventif, yaitu dengan cara mendorong pegawai Pengadilan Agama Banjarmasin Kelas 1A untuk mengikuti standar yang telah dibuat seperti pemotongan gaji sampai surat peringatan apabila karyawan tidak disiplin, hal ini diharapkan agar nantinya akan membuat efekjera bagi pegawai dan akan mendorong para pegawai untuk lebih mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan.

2) Disiplin kerja dalam bentuk korektif
Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Maksudnya adalah agar menghalangi adanya pelanggaran yang berkelanjutan sehingga tindakan di masa depan sesuai dengan peraturan.

3) Disiplin kerja dalam aturan kompor panas
Aturan ini pada hakikatnya menyatakan bahwa tindakan

pendisiplinan hendaknya mempunyai ciri-ciri yang sama dengan hukuman yang diterima seseorang karena menyentuh sebuah kompor panas. Maksudnya adalah bagi pelanggar tidak ada toleransi, setiap ada yang melanggar disiplin bukan pada siapa yang melakukan, bukan pula seberapa tinggi jabatan ataupun mau berapapun pelanggaran disiplin itu dilakukan maka hukuman yang akan diberikan akan sama.

- 4) Disiplin kerja dalam bentuk Progresif
Disiplin progresif adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Dengan disiplin ini maka pelanggaran yang terus menerus terjadi tidak bisa dimaklumi lagi sehingga memaksa pihak-pihak terkait memberikan surat peringatan keras atau sampai pemberhentian kerja, sehingga para pegawai akan berpikir sebelum pemberian disiplin ini mereka bisa mengambil disiplin korektif terlebih dahulu.

PENUTUP

Kesimpulan :

1. Berdasarkan pengamatan dari masalah-masalah yang telah dibahas sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin terhadap kinerja pegawai untuk meningkatkan kinerja di Pengadilan Agama Banjarmasin Kelas 1A cukup baik. Kinerja yang baik dari pegawai di Pengadilan Agama Banjarmasin Kelas 1A telah berhasil meningkatkan

kepuasan masyarakat, keberhasilan pegawai dalam meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap Pengadilan Agama Banjarmasin Kelas 1A adalah karena adanya kedisiplinan untuk meningkatkan kinerja dari diri sendiri, rekan kerja, dan pimpinan. Penegakan disiplin yang dilakukan selain dengan program *self imposed discipline* dan *command discipline* yaitu dengan sistem hukum karena bagi pegawai yang melanggar dan mengabaikan peraturan yang telah ditetapkan oleh lembaga.

2. Usaha yang seharusnya dilakukan dalam pemberian disiplin kerja yaitu ketika pegawai sengaja melanggar aturan akan menerima tindakan entah dalam bentuk korektif atau progresif, tindakan yang diambil bukan semata-mata memberikan hukuman tetapi untuk memberikan efek jera terhadap pelanggaran yang dibuat agar dapat bertanggung jawab. Peraturan yang ditetapkan oleh lembaga sama berlakunya bagi pegawai yang melanggar aturan yaitu akan dikenakan sanksi yang berlaku, sanksi yang telah diterapkan kepada pegawai yang melanggar aturan yaitu ada 2 (dua) sanksi. Pertama sanksi yang diberikan pada pegawai yang datang terlambat yaitu sanksi yang berupa pemotongan gaji yang nantinya uang tersebut akan di masukkan pada kas lembaga. Kedua jika pegawai tersebut mengulangi kesalahan akan diberikan sanksi yaitu secara lisan oleh pengawas dan surat peringatan SP 1 berlaku selama 1 bulan kedepan, diberikannya sanksi tersebut agar pegawai tidak menyalahgunakan dengan aturan yang ada.

Saran-saran :

Berkaitan dengan saran-saran, penulis nampaknya perlu mencantumkan dalam skripsi ini, meliputi hal-hal berikut ini :

1. Pelaksanaan pemberian disiplin kerja yang selama ini telah berjalan dengan cukup baik, sebaiknya harus bisa ditingkatkan lagi untuk masa yang akan datang seperti beberapa orang yang terlambat bisa berkurang dan terus berkurang sampai tidak ada yang terlambat, dalam memelihara kedisiplinan hendaknya pimpinan memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk maju seperti untuk mengikuti pelatihan-pelatihan, maka dengan sendirinya akan timbul disiplin kerja karena mempunyai harapan untuk berkembang, serta memberikan insentif yang jelas bagi pegawai yang berprestasi dengan demikian maka akan merasa lebih bertanggung jawab dan bersemangat dalam menjalankan tugas dan pekerjaan mereka atau ditambah lagi dengan penghargaan yang berupa pengakuan atas keberhasilan yang dicapai.
2. Disiplin kerja bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai Pengadilan Agama Banjarmasin Kelas 1A, sebaiknya pimpinan atau bidang pengawas bisa untuk selalu memberi perhatian, disiplin, pelatihan, pengawasan serta pemberian sanksi agar memperoleh efek jera kepada pegawai yang terkait agar pelaksanaannya dapat berjalan dengan optimal. Dan sebaiknya juga dapat membuat peraturan mengikat yang dapat dipahami oleh seluruh pegawai untuk diikuti dengan sebagaimana mestinya, untuk pegawai karena kedisiplinan pegawai sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja, maka alangkah bagusnya agar tetap mempertahankan produktivitas

kerja yang sudah ada bahkan sebisa mungkin meningkatkan produktivitas kerja tersebut sehingga para pegawai semakin merasa puas dengan produktivitas kerja yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Bintoro. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media
- Fahmi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Gouzali Saydam. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Djambaran. Jakarta.
- Hasibuan, Melayu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Heidjrahman dan Husnan, Suad, (2002), *Manajemen Personalias*. BPFE: Yogyakarta
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu

- Komariah, A. (2015). Djam'an Satori. 2014 Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Refika Aditama
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, BPFE
- Moekijat. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesebelas, Jakarta : CV. Mandar Maju.
- Moekijat. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pionir Jaya.
- Moenir, AS. (2002). *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*,
- Palasaan, Muhammad Adam (2021) *Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Seafood Berkah Bersama Pelaihari*. Diploma thesis, Universitas Islam Kalimantan MAB.
- Prawirosentono. (2016). *Kinerja dan Motivasi Karyawan*. Jakarta: BPFE
- Rivai, Veithzal. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta PT. Raja Grafindo Persada
- Rivai. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rizki, A. dan Suprajang, S. E. (2017). Analisis Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*, 2, 49–56.
- Simamora, Henry. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Edisi Kedua Penerbit STDE YKPN
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Cetakan ke-3, Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Ulfah, N. A. (2020). *Analisis disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada glow supermarket banjarmasin*.