

**PENGARUH KEPALA SUB BAGIAN UMUM DAN HUMAS
PADA BAGIAN TATA USAHA TERHADAP KEDISIPLINAN
PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI
KALIMANTAN SELATAN**

**Oleh :
NORLIYANA
NPM.17.12.0283**

ABSTRACT

Norliyana, NPM: 17.12.0283. The Influence of the Head of the General Affairs and Public Relations Division of the Administrative Section of the Discipline of the Employees of the Ministry of Religion, South Kalimantan Province.

The background of this research was carried out, because the influence of the Head of the General Affairs and Public Relations section of the administration section on the discipline of employees of the Ministry of Religion Office of South Kalimantan Province, it is felt that it is still lacking.

The purpose of this research is to find out how much influence the head of the general and public relations division of the administration subdivision on the discipline of employees of the Ministry of Religion Office of South Kalimantan Province.

The benefits of the research are expected to be useful in developing the concept of the influence of employee discipline in the office of the Ministry of Religion of South Kalimantan Province.

The research method used in this research is descriptive-correlational research method. Descriptive-correlational research means that the researcher tries to describe and then tries to connect the relationship between the independent variable and the dependent variable, in this case the effectiveness of the principal's leadership in improving employee performance towards teachers and administrative staff.

The results of the study, found evidence that the influence of the Public Relations and Public Relations Division at the Ministry of Religion Office of South Kalimantan Province was considered quite successful, especially in the discipline of its employees. This is supported by evidence in the form of; Whereas the Head of Public Relations and Public Relations can affect employee discipline, factors that hinder and support the influence of the Head of General Affairs and Public Relations on the discipline of employees of the TU Subdivision has been going well.

Inhibiting factors and factors supporting the influence of the Head of General Affairs and Public Relations on the discipline of Sub Division employees can be implemented properly too.

Conclusion, from the results of the analysis above, it turns out that most respondents admit that the Head of the General Affairs and Public Relations Section at the Ministry of Religion of the Province of South Kalimantan has a very strong influence on employee discipline, especially in the administrative division.

Keywords: Leadership, Employee Discipline

ABSTRAK

Norliyana, NPM:17.12.0283. Pengaruh Kepala Sub Bagian Umum dan Humas Pada Bagian Tata Usaha Terhadap Kedisiplinan Pegawai Kantor Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan.

Latar belakang penelitian ini dilakukan, karena pengaruh Kepala sub bagian umum dan humas pada bagian tata usaha terhadap kedisiplinan pegawai Kantor Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan, dirasakan masih kurang.

Tujuan penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepala sub bagian umum dan humas pada bagian tata usaha terhadap kedisiplinan pegawai Kantor Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan.

Manfaat penelitian diharapkan berguna untuk mengembangkan konsep pengaruh kedisiplinan pegawai di kantor Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif-korelational. Penelitian deskriptif-korelational artinya peneliti berusaha menggambarkan dan kemudian mencoba menghubungkan adanya kaitan antara variabel independen terhadap variabel dependen, dalam hal ini efektivitas kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja pegawai terhadap para guru dan staf tata usahanya.

Hasil penelitian, menemukan bukti bahwa pengaruh Bagian Umum dan Humas di Kantor Kemenag Provinsi Kalsel dinilai cukup berhasil, terutama pada kedisiplinan pegawainya. Hal ini didukung bukti berupa; Bahwa Kepala Sub Bagian Umum dan Humas dapat memperpengaruhi terhadap kedisiplinan pegawai, faktor-faktor yang menghambat dan mendukung pengaruh Kepala Sub Bagian Umum dan Humas terhadap kedisiplinan pegawai pada Bagian TU sudah berjalan dengan baik. faktor penghambat dan faktor pendukung pengaruh Kepala Sub Bagian Umum dan Humas terhadap kedisiplinan pegawai pada Bagian sudah dapat dilaksanakan dengan baik pula.

Kesimpulan, dari hasil analisis diatas ternyata sebagian besar responden mengakui bahwa Kepala Sub Bagian Umum dan Humas di Kemenag Provinsi Kalsel sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawainya, terutama pada bagian tata usaha.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kedisplinaan Pegawai

PENDAHULUAN

Hal yang sering diketahui dikeluhkan terhadap PNS adalah lemahnya semangat pengabdian serta sikap lamban mereka dalam mengurus kepentingan publik. Pada masa dimana negara (*state*) terpisah dengan masyarakat (*civil society*), maka mengabdikan kepada negara tidak dengan sendirinya mengabdikan kepada masyarakat, secara individual tentu tidak semua orang siap dan rela untuk menjadi pelayan bagi masyarakat. Menurut Suit dan Almadi (1996:14), idealnya pembinaan dasar sumber daya manusia sebetulnya harus dimulai pertama kalinya dari dalam lingkungan keluarga, serta ditingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan formal dan informal. Bila hal ini terlaksana dengan baik, berarti kualitas SDM yang tersedia cukup memadai untuk dikembangkan. Tetapi kenyataannya dirasakan bahwa pembinaan dasar sumber daya manusia belum berjalan sebagaimana yang diharapkan, yaitu belum tersedianya tenaga kerja yang berhasil menyerap pendidikan yang dilewatinya dan telah melewati mentalitas yang mendukung keberhasilan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Pada umumnya mereka belum memiliki sikap mental yang bersungguh-sungguh, atau belum ingin memberikan yang terbaik sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Perbaikan mentalitas bukan sekedar untuk meningkatkan kualitas SDM yang ada, tetapi yang lebih penting adalah untuk memperbaiki perilaku manusia. Dari pandangan tersebut, jelas menunjukkan bahwa para pemimpin dalam suatu pemerintahan sekarang ini, perlu mendapatkan pekerjaan tambahan, yang merupakan kewajiban pokok untuk melakukan pembinaan yang tidak ringan agar daya juang dan sikap mental SDM, khususnya

PNS yang menjadi fokus dalam penelitian ini menjadi lebih berkualitas. Pentingnya pembinaan bagi pegawai negeri sipil khususnya pegawai negeri sipil secara normatif telah tertuang dalam undang-undang nomor 43 tahun 1999 tentang pokok kepegawaian tentang pokok-pokok kepegawaian. Dalam bab penjelasan undang-undang tersebut disebutkan bahwa sebagai bagian dari pembinaan pegawai negeri sipil, pembinaan PNS perlu dilakukan dengan sebaik-baiknya berdasarkan pada perpaduan sistem presentasi kerja dan sistem karier yang dititik beratkan pada sistem presentasi kerja. Hal ini dimaksudkan untuk memberi peluang bagi PNS yang berprestasi tinggi untuk meningkatkan kemampuan secara profesional dan berkompetisi secara sehat. Secara implisit, penjelasan dalam undang-undang tersebut menugaskan bahwa sistem pembinaan yang dilakukan secara terencana, sistematis, terintergrasi melalui organisasi penyelenggaraan manajemen kepegawaian negara akan berpengaruh terhadap perilaku pegawai, jika pegawai mempunyai perilaku yang positif diharapkan pada akhirnya kinerja pegawai juga meningkat. Pertanyaannya, benarkah demikian, inilah yang harus dijawab dalam penelitian ini nantinya. Dengan mempertimbangkan masalah itulah, pentingnya penelitian ini dilakukan dengan mengambil judul “Pengaruh Kepala Sub Bagian Umum Dan Humas Pada Bagian Tata Usaha Terhadap Kedisiplinan Pegawai Kantor Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan.

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam mengadakan penelitian, penulis menjalankan beberapa prosedur untuk mendapatkan data-data. Adapun cara dan prosedur yang ditempuh tersebut adalah sebagai berikut:

Metode Penelitian

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini maka penulis melakukan penelitian dengan menggunakan metode sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*), bertujuan untuk memperoleh gambaran secara teoritis dengan jalan mempelajari buku-buku pertukaan, keterangan-keterangan, bahan-bahan lainnya, yang ada hubungannya dengan objek penelitian. Pengetahuan yang diteliti diperoleh dari hasil penelitian ini akan dipergunakan sebagai bahan dasar analisa.
2. Penelitian Lapangan (*Field Research*), yaitu peneliti terjun langsung ke lapangan atau ke lokasi penelitian untuk mengumpulkan bahan-bahan data berkenaan dengan objek penelitian.

Tipe Penelitian

Dalam penelitian skripsi ini, penulis menggunakan penelitian analisis dekriptif yaitu menggambarkan permasalahan yang terjadi di lapangan kemudian dibuat dalam suatu analisa untuk mendapatkan solusi dari permasalahan yang ada.

Pendekatan Penelitian

Mengingat objek analisisnya adalah manusia dengan perilaku yang akan dikembangkan maka pendekatan penelitian ini lebih bersifat kualitatif yaitu strategi dan objek yang diteliti banyak menggunakan atau memanfaatkan informasi yang didapat dari responden, kemudian dikembangkan dan dikumpulkan guna dapat mendalami fenomena yang akan diteliti, sehingga nantinya dapat menggambarkan secara terperinci sesuai dengan sebenarnya, tanpa menggunakan kalkulasi baik matematik, maupun statistik.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun yang ditempuh dalam pengumpulan data adalah:

1. Interview, yaitu suatu metode pengumpulan data secara sistematis melalui wawancara langsung untuk memperoleh keterangan dari pihak-pihak yang dapat memberikan informasi dan data yang berkenaan dengan permasalahan penelitian.
2. Observasi, yaitu metode pengumpulan data melalui pengamatan secara langsung ke tempat penelitian untuk mendapatkan informasi secara rinci yang berkenaan dengan permasalahan penelitian.
3. Angket, yaitu sistem yang digunakan ditujukan pada Bagian Tata Usaha Terhadap Kedisiplinan Pegawai Kantor Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan.

Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Kantor Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan, yang beralamat di jalan D.I Panjaitan No 19 Kecamatan Banjarmasin Tengah, Kota Banjarmasin – Kalimantan Selatan.

Populasi dan Sampel

1. Populasi. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2005:55). Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada Tata Usaha Kantor Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan.
2. Sampel. Pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan “sampel kelompok”, yakni dengan mengelompokkan pegawai pada Tata Usaha Kantor Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan, ke dalam kelompok pangkat dan golongan, yakni sebagai berikut:

Kepala Sub Bagian	= 1 orang
Staf	=33orang
Total	= 34 orang

Jadi keseluruhan responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini berjumlah 19 orang.

Analisa Data

Untuk menganalisa data yang telah peneliti kumpulkan selanjutnya disesuaikan dengan pendekatan penelitian kualitatif, yaitu dengan mengumpulkan bahan dan menggambarkan objek yang diteliti secara sistematis dan terperinci, kemudian menelaahnya dengan berdasarkan pada teori, konsep ataupun logika yang relevan dengan objek penelitian. Analisis data, dalam rangka memahami hasil data yang dikumpulkan, maka untuk menganalisis datanya digunakan analisis kualitatif sederhana yaitu menggunakan tabel frekuensi, dengan rumus:

$$\text{Rumus: } p = \frac{f}{n} \times 100$$

Keterangan: p = persen f = frekuensi n = jumlah sampel

Kemudian dari analisis kualitatif tersebut di atas, diinterpretasikan atau ditafsirkan sesuai dengan teori-teori yang dikuasai oleh peneliti.

PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepala Sub Bagian Umum dan Humas Pada Bagian TU Terhadap Kedisiplinan Pegawai

Sebagaimana kita ketahui bahwa Kepala Sub Bagian Umum dan Humas, khususnya pada sub bagian TU di Kemenag, tentunya mempunyai bawahan, dan masing-masing bawahan mempunyai tugas masing-masing, seperti ada di bagian Tata Usaha atau administrasi, dan sebagainya, yang semuanya perlu diberi program dan petunjuk kerjanya. Dan semuanya itu pula tidak lepas dari peran pimpinan untuk membina sehingga dapat mengembangkan kemampuannya masing-masing. Di sinilah biasanya dituntut seorang pemimpin yang mempunyai pengaruh untuk menjalankan pembinaan tersebut, sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan terhadap pegawai tersebut. Dari hasil penelitian sebagaimana yang akan diuraikan pada bagian pembahasan terlihat bahwa pengaruh pimpinan terhadap kedisiplinan pegawai sangat kuat, hal ini terlihat dari arah hubungan antara keduanya, yaitu ketika nilai variabel bebas naik, maka nilai variabel terikat juga ikut naik, begitu juga sebaliknya. Sebagai mana yang ditunjukkan oleh data yang diambil dari responden. Untuk pertanyaan kedisiplinan di sini dibagi tiga, yaitu:

- a. Pendisiplinan Preventif. Yaitu mendorong pegawai agar memiliki disiplin diri.
- b. Pendisiplinan Korektif. Yaitu suatu tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan.
- c. Pembinaan Disiplin. Yaitu untuk selalu membina pegawai, agar selalu dapat melaksanakan disiplin dirinya

Tabel 7

Apakah proses pembinaan mendorong pegawai Kantor Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan untuk mentaati peraturan dan ketentuan yang berlaku

Alternatif jawaban	F	%
Selalu	9	64,29
Kadang-Kadang	3	21,43
Tidak Tahu	2	14,28
Jumlah	14	100

Sumber : Data Primer, 2020

Artinya ada 64,29 % responden menyatakan mengakui, bahwa proses pembinaan mendorong pegawai Kantor Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan, untuk mentaati peraturan

dan ketentuan yang berlaku, kemudian ada 21,43 % responden menyatakan hanya kadang-kadang saja proses pembinaan mendorong pegawai Kantor Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan, untuk mentaati peraturan dan ketentuan yang berlaku, dan ada 14,28 responden mengatakan tidak mengetahui, bahwa proses pembinaan mendorong pegawai Kantor Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan, untuk mentaati peraturan dan ketentuan yang berlaku. Ini berarti sebagian besar responden atau lebih dari 50 % responden membenarkan bahwa proses pembinaan mendorong pegawai Kantor Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan, untuk mentaati peraturan dan ketentuan yang berlaku.

Tabel 8

Apakah proses pembinaan mendorong pegawai Kantor Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan, berusaha menegakkan disiplin diri tanpa harus dipaksa

Alternatif jawaban	F	%
Selalu	10	71,43
Kadang-Kadang	3	21,43
Tidak Tahu	1	7,14
Jumlah	14	100

Sumber : Data Primer, 2020

Dari analisis diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden tepatnya lebih dari 50 % responden membenarkan bahwa dengan proses pembinaan mendorong pegawai Kantor Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan, berusaha menegakkan disiplin diri tanpa harus dipaksa.

Tabel 9

Apakah dengan proses pembinaan mendorong pegawai Kantor Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan, mempunyai rasa memiliki terhadap institusinya

Alternatif jawaban	F	%
Selalu	8	57,14
Kadang-Kadang	4	28,57
Tidak Tahu	2	14,29
Jumlah	14	100

Sumber : Data Primer, 2020

Dari analisis diatas menunjukkan bahwa lebih dari 50 % responden menyatakan kebenarannya bahwa dengan proses pembinaan mendorong pegawai Kantor Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan, mempunyai rasa memiliki terhadap institusinya.

Tabel 10

Apakah proses pembinaan bertujuan memberikan penjelasan terhadap berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi pegawai Kantor Kementerian Agama Provinsi

Alternatif jawaban	F	%
Benar	10	71,44
Tidak Benar	2	14,28
Tidak Tahu	2	14,28
Jumlah	14	100

Sumber : Data Primer, 2020

Dari analisis diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengakui dan membenarkan bahwa proses pembinaan bertujuan memberikan penjelasan terhadap berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi pegawai Kantor Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan.

Tabel 11

Apakah proses pembinaan dapat mendorong pegawai, untuk menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku

Alternatif jawaban	F	%
Benar	11	78,57
Tidak Benar	2	14,29
Tidak Tahu	1	7,14
Jumlah	14	100

Sumber : Data Primer, 2020

Dari analisis diatas menunjukkan bahwa lebih dari 50 % responden mengakui bahwa proses pembinaan dapat mendorong pegawai, untuk menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku.

Tabel 13

Apakah proses pembinaan dapat mencegah pegawai melanggar kesalahan, dan dapat menegakan disiplin

Alternatif jawaban	F	%
Benar	8	57,14
Tidak Benar	4	28,57
Tidak Tahu	2	14,29
Jumlah	14	100

Sumber : Data Primer, 2020

Dari analisis diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengakui dan membenarkan bahwa proses pembinaan dapat mencegah pegawai melanggar kesalahan, dan dapat menegakan disiplin.

Tabel 14 Apakah pembinaan berperan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengetahui tata cara dalam pembelaan diri

Alternatif jawaban	F	%
Sangat Berperan	11	78,57
Tidak Berperan	2	14,29
Tidak Tahu	1	7,14
Jumlah	14	100

Sumber : Data Primer, 2020 Dari analisis diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden atau lebih 50 % responden yang membenarkan bahwa pembinaan berperan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengetahui tata cara dalam pembelaan diri.

Tabel 15

Apakah dengan proses pembinaan pegawai dapat meningkatkan efektivitas kerja

Alternatif jawaban	F	%
Benar Sekali	12	85,72
Tidak Benar	1	7,14
Tidak Tahu	1	7,14
Jumlah	14	100

Sumber : Data Primer, 2020

Dari analisis diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden atau lebih dari 50 % responden yang mengakui dan membenarkan bahwa dengan proses pembinaan pegawai dapat meningkatkan efektivitas kerja.

Tabel 16

Apakah proses pembinaan seorang pegawai dapat membentuk etika kerja dan moralitas kerja yang baik

Alternatif jawaban	F	%
Selalu	12	85,71
Kadang-Kadang	2	14,29
Tidak Tahu	-	-
Jumlah	14	100

Sumber : Data Primer, 2020

Dari analisis diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengakui bahwa proses pembinaan seorang pegawai dapat membentuk etika kerja dan moralitas kerja yang baik.

Tabel 17

Apakah proses pembinaan bertujuan untuk memberitahukan peraturan –peraturan dan tata tertib yang harus dilaksanakan pegawai

Alternatif jawaban	F	%
Benar Sekali	10	71,44
Tidak Benar	2	14,28
Tidak Tahu	2	14,28
Jumlah	14	100

Sumber : Data Primer, 2020

Dari analisis diatas menunjukkan bahwa sebagian besar bahwa proses pembinaan bertujuan untuk memberitahukan peraturan –peraturan dan tata tertib yang harus dilaksanakan pegawai.

Tabel 18

Apakah proses pembinaan bertujuan untuk memberitahukan sanksi bagi pelanggar disiplin pegawai

Alternatif jawaban	F	%
Setuju	9	64,28
Tidak Setuju	3	21,43
Tidak Tahu	2	14,29
Jumlah	14	100

Sumber : Data Primer, 2020

Dari analisis diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden, tepatnya 64,28 % responden berarti lebih dari 50 % responden membenarkan bahwa proses pembinaan bertujuan untuk memberitahukan sanksi bagi pelanggar disiplin pegawai.

Tabel 19

Apakah proses pembinaan dapat meningkatkan motivasi kerja dan disiplin pegawai

Alternatif jawaban	F	%
Benar Sekali	12	85,72
Tidak Benar	1	7,14
Tidak Tahu	1	7,14
Jumlah	14	100

Sumber : Data Primer, 2020

Dari analisis diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden, tepatnya 85,72 % responden atau lebih dari 50 % responden mengatakan bahwa proses pembinaan dapat meningkatkan motivasi kerja dan disiplin pegawai.

Tabel 20 Apakah proses pembinaan bertujuan untuk mentaati disiplin pegawai, seperti jam masuk dan jam pulang kerja

Alternatif jawaban	F	%
Sangat Setuju	13	92,86
Tidak Setuju	1	7,14
Tidak Tahu	-	-
Jumlah	14	100

Sumber : Data Primer, 2020

Dari analisis diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden tepatnya 92,86 %, berarti sangat besar sekali responden mengakui bahwa proses pembinaan bertujuan untuk mentaati disiplin pegawai, seperti jam masuk dan jam pulang kerja.

Tabel 21

Apakah dalam proses pembinaan disiplin pegawai, pemakaian seragam lengkap dengan atribut dan tanda pengenal, juga diperhatikan

Alternatif jawaban	F	%
Selalu	13	92,86
Kadang-Kadang	1	7,14
Tidak Tahu	-	-
Jumlah	14	100

Sumber : Data Primer, 2020

Dari analisis diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengakui bahwa proses pembinaan disiplin pegawai, pemakaian seragam lengkap dengan atribut dan tanda pengenal, selalu diperhatikan.

Tabel 22

Apakah dalam proses pembinaan keikutsertaan dalam setiap kegiatan upacara selalu diwajibkan, karena dianggap penting

Alternatif jawaban	F	%
Benar Sekali	11	78,57
Tidak Benar	2	14,29
Tidak Tahu	1	7,14
Jumlah	14	100

Sumber : Data Primer, 2020

Dari analisis diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden, yang artinya lebih dari 50 % responden mengakui bahwa proses pembinaan keikutsertaan dalam setiap kegiatan upacara selalu diwajibkan, karena dianggap penting.

Tabel 23

Apakah dalam proses pembinaan disiplin pegawai dapat bersikap dan bertingkah laku sopan & santun terhadap semua pegawai dianjurkan

Alternatif jawaban	F	%
Selalu	9	64,28
Kadang-Kadang	3	21,43
Tidak Tahu	2	14,29
Jumlah	14	100

Sumber : Data Primer, 2020

Dari analisis diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden, tepat ada 64,28 % responden yang membenarkan bahwa dalam proses pembinaan disiplin pegawai, bersikap dan bertingkah laku sopan-santun terhadap semua pegawai dianjurkan.

2. Faktor Yang Menjadi Penghambat dan Pendukung Kepala Sub Bagian Umum dan Humas Terhadap Kedisiplinan Pegawai Pada Bagian TU Kantor Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan

Dari penelitian di atas terlihat bahwa upaya Kepala Sub Bagian Umum dan Humas dalam pendisiplinan preventif sudah bagus. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang menunjukkan bahwa Kepala Umum dan Humas seringkali melakukan upaya pendisiplinan preventif. Tapi masih ada beberapa faktor yang seharusnya menjadi perhatian yang bisa menjadi hambatan dan pendukung Kepala Sub Bagian Umum dan Humas terhadap kedisiplinan pegawai pada Bagian TU Kantor Kemennag Kalsel, khususnya pada pengawasan dan pendisiplinan korektif.

Faktor penghambat tersebut adalah:

- a. Supervisi yang tidak berjalan dengan baik.
- b. Kurangnya dorongan kepada pegawai agar mempunyai rasa memiliki terhadap Kantor Kemennag Kalsel.
- c. Kurangnya dorongan pegawai agar menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku.
- d. Kepala Sub Bagian Umum dan Humas kurang tegas dalam melaksanakan usaha pendisiplinan korektif, seperti pemberian sanksi kepada pegawai, memberitahukan pegawai yang melanggar kesalahan apa yang telah diperbuatnya atau melaporkan kesalahan pegawai kepada atasannya.
- e. Pembinaan disiplin melalui pelatihan kedisiplinan masih kurang. Karena beberapa faktor penghambat di atas sehingga menimbulkan melemahnya disiplin kerja para pegawai.

Kemudian faktor pendukung adalah:

- a. Adanya aturan yang dijadikan pegangan.
- b. Keberanian dalam mengambil tindakan terhadap para pelanggar disiplin.
- c. Adanya pengawasan pimpinan.
- d. Adanya perhatian dari para pegawai.
- e. Terciptanya kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

3. Upaya-Upaya Yang Dapat Dilakukan Dalam Menyelesaikan Masalah Hambatan Kepala Sub Bagian Umum dan Humas Terhadap Kedisiplinan Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan

Untuk menyelesaikan hambatan Kepala Sub Bagian Umum dan Humas terhadap kedisiplinan pegawai pada bagian TU di Kantor Kemennag Kalsel antara lain:

- a. Menciptakan disiplin kerja yang baik tergambar dalam suasana tingginya kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi dan tingginya semangat dan gairahkerja serta prakarsa para pegawai dalam melakukan pekerjaannya.
- b. Selalu mendorong agar bertanggungjawab untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- c. Mengembangkan rasa memiliki dan kesetiakawanan yang tinggi di kalangan pegawai.
- d. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas pegawai.
- e. Pegawai perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi.
- f. Kepala Sub Bagian Umum dan Humas harus berani dalam mengambil tindakan terhadap pelaku pelanggaran.
- g. Pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar disiplin kerja harus dilakukan dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten dan impersonal.
- h. Disiplin kerja pegawai terus dibina dan ditingkatkan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Berdasarkan uraian dan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Kepala Sub Bagian Umum dan Humas terhadap kedisiplinan pegawai pada bagian TU di Kantor Kemennag Kalsel, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:
 - a. Bahwa Kepala Sub Bagian Umum dan Humas sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai Pada Bagian TU pada Kantor Kemennag Kalsel.
 - b. Faktor-faktor yang menghambat dan mendukung pengaruh Kepala Sub Bagian Umum dan Humas terhadap kedisiplinan pegawai Pada Bagian TU pada Kantor Kemennag Kalsel.
 - c. Untuk faktor penghambat dan faktor pendukung pengaruh Kepala Sub Bagian Umum dan Humas terhadap kedisiplinan pegawai Pada Bagian TU Kantor Kemennag Kalsel.
 - 1) Untuk faktor penghambat, antara lain:
 - a) Supervisi yang tidak berjalan dengan baik.
 - b) Kurangnya dorongan kepala sub bagian Umum dan Humas agar mempunyai rasa memiliki terhadap institusi organisasi.
 - c) Kurangnya dorongan kepala sub bagian Umum dan Humas ke pegawai agar menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku.
 - d) Kepala sub bagian Umum dan Humas kurang tegas dalam melaksanakan usaha pendisiplinan korektif seperti pemberian sanksi kepada pegawai.
 - e) Memberitahukan pegawai yang melanggar kesalahan apa yang telah diperbuat kepada pimpinan, pembinaan disiplin melalui pelatihan kedisiplinan masih kurang.
 - 2) Untuk faktor pendukung antara lain disebabkan:
 - a) Dengan adanya aturan yang dijadikan pegangan.
 - b) Keberanian dalam mengambil tindakan terhadap parapelanggar disiplin.
 - c) Adanya pengawasan kepala sub bagian Umum dan Humas.
 - d) Adanya perhatian dari para pegawai.
 - e) Terciptanya kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Saran-Saran

Adapun saran yang dapat diberikan antara lain:

1. Hendaknya kepala sub bagian Umum dan Humas lebih meningkatkan upaya pendisiplinan preventif yaitu dengan mendorong pegawai agar memiliki disiplin diri, tanpa harus kepala sub bagian Umum dan Humas untuk memaksanya, pendek kata keberhasilan penerapan pendisiplinan preventif terletak pada disiplin pribadi para pegawai pada Bagian TU Kantor Kemennag Kalsel.
2. Faktor yang menjadi penghambat dan pendukung pengaruh kepala sub bagian Umum dan Humas terhadap kedisiplinan pegawai pada Bagian TU Kantor Kemennag Kalsel. Untuk kepala sub bagian Umum dan Humas harus lebih meningkatkan pendisiplinan korektif kepada para pegawai Kantor Kemennag Kalsel dengan demikian jika ada pegawai yang nyata-nyata melanggar peraturan yang berlaku maka harus dikenakan sanksi atau tindakan indisipliner dengan tuntutan hukum yang berlaku pula. Kemudian untuk faktor pendukung kedisiplinan pegawai agar senantiasa dipertahankan dan ditingkatkan, agar disiplin pribadi pegawai pada Bagian TU pada Kantor Kemennag Kalsel makin kokoh dan mempunyai rasa memiliki terhadap institusi organisasi tersebut.

3. Kepala sub bagian Umum dan Humas hendaknya meningkatkan pembinaan disiplin dengan pemberian kedisiplinan pegawai secara terus-menerus agar para pegawai pada bagian TU dapat menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan organisasi yang berlaku. Pembinaan disiplin ini juga bertujuan agar pegawai Kantor Kemennag Kalsel dalam melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya dan memberikan pelayanan maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan.

DAFTAR PUSTAKA

- Buku Pedoman Akademik, (2012), *Panduan Penulisan Skripsi Fisip*, Banjarmasin, Webside: www.uniska-bjm.ac.id Email.
- Djarwanto & Pangestu, (2008), *Statistik Induktif*, Yogyakarta, BPFE.
- Draha, Taliziduhu, (2008), *Pengantar Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Gibson, James L. John M.I, James H. Donely, (2009), *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, Jakarta, Inter Aksara.
- Gie, Liang The, (2009), *Administrasi Perkantoran Modern*, Yogyakarta, Liberty.
- Hadi, Sutrisno, (1993), *Statistik Jilid II*, Yogyakarta, Penerbit Fakultas Psikologi UGM.
- Hasibuan, Malayu H, (2007), *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta, Aksara.
- Ikun MS, (2002), *Faktor-faktor yang Berhubungan Dengan Kinerja Pegawai*
- Indra, Juli, (2000), *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Hotel Melia Purosani*.
- Intruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1999, (1999), *Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*, Jakarta.
- Kartono, Kartini, (2006), *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta, Rajawali.
- Kootz, Harold, O' Donnel, Cyril dan Heinz, Weihrich, (2008), *Manajemen*, Singapura, Mc Grow Hill Book Company.
- Kusriyanto, Bambang, (2006), *Meningkatkan Produktifitas Karyawan*, Jakarta, Pustaka Binaman Pressindo.
- Masri Singarimbun & Sofian Effendi. 2005. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : PTPustaka LP3S Indonesia
- Nitisemito, Alex S, (2005), *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Jakarta, Ghalatia Indonesia.
- Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 1 Tahun 2001, (2001), *Pembentukan. Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Semarang, Pemerintah Kota Semarang*.
- Quade, Es, (2000), *Analysis for Public Decission, New York*, Second Edition, Fourth Printing Elsevier Science Publishing.
- Reksohadiprajo & Handoko, T.H, (2001), *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Yogyakarta, BPFE.
- Robbins, P. Stephen, (2006), *Perilaku Organisasi : Edisis Bahasa Indonesia Jilid I & II*, Jakarta, PT Prinhalingo.
- Rue, L.W. & LL. Byars, (2000), *Manajemen Theory and Application*, Ricard D. Irwin Inc. Homewood IL.
- Saydam, Ghozali, (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Resources Management*, Terjemahan, Jakarta, Bina Rupa Aksara.
- Soeryadi, Drs & Cilmenes Forang, (2005), *Buku Petunjuk Penulisan Karya Ilmiah*, Jakarta; Bumi Aksara.

