

**Peningkatan Kedisiplinan Pegawai Melalui Pelatihan Kerja  
(Studi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi)**

<sup>1</sup>Tukiman, <sup>2</sup>Abigail Putri Anggita Purba, <sup>3</sup>Khadijah Nourma Insani,  
<sup>4</sup>Zhafirah Hany Paramastri

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur, Surabaya, Indonesia

Email: <sup>1</sup>[tukiman\\_upnjatim@yahoo.com](mailto:tukiman_upnjatim@yahoo.com), <sup>2</sup>[abigailputri4@gmail.com](mailto:abigailputri4@gmail.com),  
<sup>3</sup>[khadijahinsani9@gmail.com](mailto:khadijahinsani9@gmail.com), <sup>4</sup>[zhafirahhany@gmail.com](mailto:zhafirahhany@gmail.com)

(Diterima: Juli 2021; Direvisi: Juli 2021; Dipublikasikan: September 2021)

**ABSTRAK**

Program peningkatan disiplin pegawai dilakukan melalui pelatihan pegawai dengan bekerjasama dengan lembaga atau pihak ketiga menyangkut pelatihan yang bersifat peningkatan sifat mental dan pleatihan yang meningkatkan kompetensi keterampilan kerja. Hasil observasi penelitian menemukan bahwa sebelum dilaksanakannya pelatihan, para pegawai masih kurang menyadari peran dan fungsi serta tanggungjawab sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya (tupoksi), kurangnya kerjasama antara sesama pegawai yang menyebabkan kurang tercapainya tujuan organisasi yang hendak direncanakan. Setelah pelaksanaan program peningkatan kedisiplinan pegawai melalui pelatihan kerja dapat mengubah sifat mental dan disiplin secara positif bagi para pegawai. Metode yang digunakan adalah jenis penelitian kualitatif dengan pengumpulan data melalui observasi, wawancara, penelitian berkas dan dokumen sebagai bahan rekaman yang menunjukkan kondisi disiplin pegawai. Untuk menganalisis hasil penelitian ini dilakukan dengan cara membandingkan kondisi disiplin pegawai sebelum pelatihan dengan kondisi disiplin pegawai setelah pelatihan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh peningkatan kedisiplinan pegawai melalui pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi. Hasil pelatihan ini diharapkan dapat menjadi rekomendasi positif kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dalam rangka meningkatkan kinerja para pegawai untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.

**Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Manajemen Sumber Daya Manusia, Disiplin, Manajemen Pengetahuan.**

## **PENDAHULUAN**

Manusia merupakan makhluk sosial yang setiap tingkah laku dan perbuatannya berdasarkan sikap yang dimiliki pribadi masing – masing. Dalam kehidupan sehari – hari, sikap dapat dimaknai sebagai suatu kecenderungan atau kebiasaan yang seringnya sikap ini bersifat terus menerus atau bahkan permanen karena sulit untuk dirubah. Sikap yang dimiliki oleh seorang manusia dipengaruhi oleh kebiasaan yang diajarkan awalnya saat kecil. Sikap dapat pula diartikan sebagai implementasi dari pengetahuan – pengetahuan yang dimiliki selama manusia tersebut hidup.

Salah satu contoh dari sikap adalah sikap disiplin. Disiplin dapat diartikan sebagai perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat yang tercermin dengan berupa ketaatan kepatuhan terhadap peraturan - peraturan atau ketentuan yang ditetapkan oleh suatu birokrasi pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku di dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Menurut Muchdarsyah Sinungan dikutip dalam (Syafriana, 2017) disiplin dapat pula diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah dan moral Pancasila.

Menurut Hasibuan dikutip dalam (Syafriana, 2017). Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan

menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Disiplin juga merupakan salah satu poin penting dalam manajemen organisasi. Suatu organisasi akan berkembang dan berjalan dengan baik bila didukung pula dengan anggota yang berkompeten. Disiplin menjadi salah satu hal yang dapat menentukan orang itu berkompeten atau tidak. Dalam manajemen perkantoran, disiplin menjadi salah satu prinsip utama yang harus dijalankan bila ingin mencapai tujuan dengan cepat. Dalam organisasi, disiplin pegawai sangat dibutuhkan dalam menjalankan masing – masing tugas pokok dan fungsinya.

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia menjadi salah satu contoh organisasi atau instansi pemerintah yang membutuhkan kedisiplinan tinggi pegawai untuk menunjang pekerjaan kementerian tersebut. Lebih spesifik peneliti ingin meneliti kedisiplinan pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi setelah melalui pelatihan pekerja.

Pelatihan kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi diadakan oleh Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia sebagai salah satu program kerjanya dalam peningkatan mutu pegawai yang bekerjasama dengan pihak ke-3 dalam melatih pegawai seperti Lembaga Sertifikasi Profesi, dengan maksud untuk melatih pegawai secara profesional dengan tenaga profesional. Lembaga Sertifikasi Profesi adalah lembaga pelaksanaan kegiatan sertifikasi profesi yang memperoleh lisensi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Lisensi diberikan melalui proses

akreditasi oleh BNSP yang menyatakan bahwa LSP bersangkutan telah memenuhi syarat untuk melakukan kegiatan sertifikasi profesi.

Pelatihan pekerja dimaksudkan untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan kinerja yang berkenaan dengan ketidakcocokan antara perilaku aktual dengan perilaku yang diharapkan. Motivasi karyawan akan mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin, demikian juga sikap disiplin akan meningkatkan kinerja karyawan (Mandey & Sahanggamu, 2014).

Ilmu Administrasi Publik merupakan ilmu yang mempelajari fungsi manajemen organisasi dan bagaimana struktur didalamnya bekerja. Termasuk Sumber Daya manusianya. Bagaimana upaya organisasi dalam mempertahankan organisasi sebagai pekerjaan yang berlangsung lama. Dalam buku Ilmu Administrasi oleh Sahya Anggara tahun 2012, administrasi sebagai suatu metode berlangsung dalam organisasi formal. Maksudnya adalah organisasi dengan struktur formalnya, kelompok – kelompok sosial, lingkungan sosial, sumber – sumber dan tujuan – tujuan merupakan bahan dasar yang juga dipelajari dalam administrasi. Administrasi dalam organisasi juga mencakup unsur – unsur konflik dan unsur – unsur perubahan. Semua itu termasuk dalam proses pendewasaan organisasi untuk mencapai tujuannya.

Maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah melalui pelatihan kerja, kedisiplinan pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dapat meningkat.

Kementerian sebagai pembantu presiden dalam penyelenggaraan pemerintahan negara pasti setiap program kerjanya juga memiliki imbas bagi masyarakat. Karena hal ini masih masuk dalam ranah Administrasi Publik.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen SDM adalah suatu seni atau ilmu dalam mengelola peran dan hubungan sumber daya manusia yaitu karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien serta dimanfaatkan secara optimal untuk mendukung tercapainya tujuan bersama antara organisasi, karyawan dan masyarakat. Dalam pelaksanaannya, kajian manajemen SDM menggunakan gabungan dari beberapa bidang ilmu seperti sosiologi, psikologi dan sebagainya (Zainal et al., 2015).

### **2. Disiplin**

Disiplin adalah sikap dari individu atau kelompok yang mencerminkan ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku di dalam suatu organisasi sedangkan pengertian disiplin kerja dapat dikatakan sebagai sikap dari seseorang atau kelompok yang taat dan patuh terhadap peraturan atau tata tertib yang berlaku dalam melakukan tugas dan kewajibannya pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan (Suprayitno, 2007).

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian dalam penelitian ini menggunakan kualitatif.

Menurut Suharsimi Arikunto (2019) metode kualitatif merupakan prosedur dalam penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku.

Fokus penelitian ini adalah : 1). Pelatihan kerja oleh Pihak ke3 pada pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dan indikator keberhasilan pelatihan menurut pelatih; 2). Hasil setelah dilakukannya pelatihan kerja pada pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi.

Pemilihan lokasi yaitu di Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi yang berada di Jl. A.Yani No.13, RT.004/RW.005, Marga Jaya, Kec. Bekasi Sel., Kota Bks, Jawa Barat 17141

### 1. Wawancara

Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti dan narasumber. Dalam perkembangannya dilapangan, metode wawancara bisa dilakukan selain melalui metode tatap muka. Bisa melalui media – media online seperti email, video conference dan lain – lain.

### 2. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan peneliti yang melakukan pengamatan langsung. Peneliti mengamati objek penelitian untuk selanjutnya dianalisis.

### 3. Metode Analisis Data

Saat seluruh data yang dibutuhkan dalam penelitian sudah terkumpul, data kemudian dianalisis guna memetakan sebagai sumber penulisan penelitian.

## HASIL PENELITIAN

### 1. Kondisi Awal Kedisiplinan Pegawai di Lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi

Jumlah pegawai PNS di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi berjumlah 61 orang yang terdiri dari pejabat struktural, pejabat fungsional, dan para karyawan administrasi. Tingkat pendidikan dari seluruh pegawai PNS Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi 44,26% Strata II (S2) 47,54% starat 1 dan 8,2% jenjang D3 kebawah kebawah. Menurut hasil wawancara bahwa pada awalnya kondisi kedisiplinan pegawai belum sesuai dengan yang diharapkan yaitu rendahnya tingkat kehadiran, tanggungjawab penyelesaian tugas, kerjasama (*teamwork*), standar kualitas pekerjaan, dan moral pegawai (*loyalitas, kepuasan, sense of belongings*).

### 2. Pelatihan Dalam Rangka Peningkatan Kedisiplinan Pegawai

Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi bekerjasama dengan para Balai Besar Peningkatan Produktivitas (BBPP) dan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia untuk menyelenggarakan pelatihan bagi para pegawai baik pelatihan *indoor* maupun pelatihan *outdoor* yang dikemas dalam bentuk program Capacity Building pegawai yang merupakan:

- a. Pelatihan Pengembangan Motivasi Pegawai, fokusnya adalah mengembangkan semangat dan mindset pegawai melalui pelatihan-pelatihan motivasi dengan

mengintegrasikan metode pelatihan indoor dan metode pelatihan outdoor. Para pegawai diberikan tantangan untuk melatih memunculkan ide-ide kreatif dan semangat baru oleh para instruktur dan dilengkapi dengan permainan yang bertujuan untuk meningkatkan semangat pegawai.

- b. Pelatihan Kepemimpinan (Leadership), Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi akan mengirimkan beberapa pegawai untuk mengikuti program yang dilaksanakan oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia yang bekerjasama dengan para profider pelatihan dalam rangka meningkatkan kualitas kepemimpinan. Metode pelatihan yang dikembangkan adalah pemecahan studi kasus dengan model Forum Discussion Group (FGD) yang dilatih untuk mendiskusikan cara terbaik dalam mengaplikasikan fungsi-fungsi manajemen atau system kepemimpinan (leadership).
- c. Pelatihan Teknik Komunikasi Efektif, pelatihan ini dilaksanakan dalam rangka mengembangkan teknik dan cara berkomunikasi baik internal maupun eksternal yaitu komunikasi langsung dan komunikasi tidak langsung yang dibutuhkan pegawai untuk meningkatkan kualitas hasil pekerjaan. Metode pelatihan ini dikembangkan melalui pemecahan studi kasus, praktek menjalankan komunikasi, dan

melakukan permainan komunikasi diantara sesama peserta pelatihan.

- d. Pelatihan Pengenalan Diri, pelatihan pengenalan diri ini bertujuan untuk menemukan potensi diri yang dapat dikembangkan oleh setiapindividu pegawai sehingga timbul rasa percaya diri dan kemampuan menggerakkan baik diri sendiri maupun orang lain dalam rangka pelaksanaan tugas yang lebih berkualitas.
- e. Pelatihan dengan bekerjasama dengan Asian Productivity Organization (APO), pelatihan ini merupakan pelatihan yang bersifat khusus untuk memanfaatkan jaringan antar unit pealsana produktivitas di Indonesia yaitu National Productivity of Indonesia (NPO) dengan lembaga Asian Productivity Organization (APO) yang bermarkas di Jepang. Jenis-jenis program yang diberikan APO oleh Balai Besar Peningkatan Produktivitas (BBPP) terdiri dari pelatihan produktivitas, bimbingan konsultasi peningkatan produktivitas, system pengukuran produktivitas, pelatihan bench mark dan best practice for productivity improvement. Metode pelatihan ini dilaksanakan dengan mengundang expert yaitu tenaga ahli dari APO ke Indonesia dimana para pegawai BBPP menjadi peserta pelatihan.

f. Pelatihan Penguatan Kerjasama dan Pengembangan Pengetahuan (Acknowledge Management), program ini dilaksanakan dalam rangka meningkatkan kerjasama di tempat kerja dan meningkatkan sistem *sharing knowledge* diantara sesama pegawai. Tujuan pelatihan ini untuk mengurangi kesenjangan pengetahuan antar pegawai dan mengadopsi pengetahuan-pengetahuan baru dari berbagai pihak untuk diimplementasikan dalam internal organisasi. Selain dari pada ini pelatihan *acknowledge management* ini juga dalam rangka meningkatkan kemampuan mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan dalam organisasi serta cara dan teknik menyimpan ataupun mendokumentasikan pengetahuan-pengetahuan.

### 3. Analisis

Berdasarkan hasil diskusi dan wawancara dengan para pimpinan organisasi dan para karyawan menyatakan bahwa manfaat pelatihan sangat berpengaruh terhadap berkembangnya disiplin dan pencapaian kualitas hasil pekerjaan. Namun, dari seluruh pegawai PNS yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi hanya 20% yang telah mengikuti program pelatihan kerja. Pegawai yang dipilih untuk mengikuti program pelatihan disesuaikan dengan program yang ditawarkan dengan kebutuhan unit atau divisi bidang terkait. Pasca pelatihan

sebagaimana yang telah diuraikan diatas dapat membentuk rasa percaya diri pegawai, system kerjasama yang lebih baik, ketaatan dan kedisiplinan para pegawai, kemampuan menerapkan teknik-teknik peningkatan produktivitas, dan kualitas kepemimpinan menjadi lebih baik dari sebelum penyelenggaraan pelatihan-pelatihan tersebut. Berdasarkan hasil wawancara dan penelitian berkas bahwa hasil peningkatan disiplin melalui pelatihan kerja nyatanya belum berpengaruh aktif terhadap tingkat kehadiran pegawai, mengingat hanya 20% pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi yang telah mengikuti program pelatihan kerja.

Kondisi setelah pelatihan berkembang menjadi organisasi yang mampu mencapai target dan tujuan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Para pejabat fungsional dalam organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi semakin percaya diri dalam menjalankan tugasnya sebagai akibat dari pengaruh positif dari materi-materi pelatihan yang telah mereka terima. Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi semakin baik dalam memberikan layanan dalam peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja kepada masyarakat usia produktif. Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi juga telah meningkat dengan baik yang tercerminkan dari suasana kerja yang semakin kondusif dan saling memberikan dukungan. Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi juga sudah melakukan aktivitas rutin seperti mengadakan pengarahan

pegawai, pertemuan mingguan dan bulanan yang selalu dilakukan sesuai jadwal yang telah ditetapkan melalui keputusan Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi. Pertemuan mingguan berlangsung dalam rangka sharing knowledge selanjutnya dimanfaatkan untuk memecahkan berbagai masalah dalam pelaksanaan pekerjaan. Sedangkan pertemuan bulanan dilaksanakan dalam rangka evaluasi dan monitoring pelaksanaan kegiatan selama satu bulan yang bertujuan untuk menemukan masalah-masalah utama dan merumuskan rencana penanggulangan bersama yang diikuti dengan penetapan target sesuai dengan indikator keberhasilan yang telah dirumuskan. Dalam pelaksanaan pertemuan-pertemuan tersebut sudah dapat dilaksanakan dengan penuh tanggungjawab dengan komitmen baik secara individu maupun secara kelompok atau bidang organisasi.

Hasil-hasil peningkatan disiplin, kerjasama, dan kompetensi aparatur pegawai di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi mampu meningkatkan kualitas pelayanan publik yang harus dijalankan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya yaitu semakin meningkatkan kualitas dan produktivitas bagi dunia usaha dan masyarakat pencari kerja,

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

Dari hasil analisis terhadap peningkatan kedisiplinan pegawai

melalui pelatihan kerja dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Penyelenggaraan pelatihan bagi pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi mampu mengubah sikap mental pegawai kearah yang lebih positif, terbukti dari kerajinan, semangat, dan gairah bekerja.
2. Semangat bekerja para pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi semakin meningkat sebagai dampak positif dari pelatihan yang diikuti.
3. Kualitas pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dalam memberikan program-program produktivitas kepada dunia usaha dan masyarakat dapat dijalankan lebih baik dan lebih berkualitas.
4. Sistem kerjasama (teamwork) semakin meningkat.
5. Pelaksanaan knowledge management melalui kegiatan sharing knowledge dapat terlaksana secara rutin dengan output weekly meeting dan monthly meeting.

### **B. Saran**

Untuk mempertahankan dan meningkatkan tingkat kedisiplinan pegawai dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Perlu adanya peningkatan jumlah pegawai yang diikutkan dalam program pelatihan kerja sehingga dampak positif yang diberikan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi akan semakin besar.
2. Perlu menetapkan standar kerja yang mencakup; capaian kinerja, tingkat kehadiran pegawai, standar kualitas

3. pelaksanaan tugas, standar kerjasama dan komunikasi melalui adanya agenda-agenda pertemuan rutin.
4. Perlu melaksanakan evaluasi rutin yang bertujuan untuk menilai hasil pekerjaan baik mingguan maupun bulanan yang dilaksanakan secara rutin serta diberikan dukungan dan komitmen dari pimpinan bagi yang berhasil serta adanya peringatan kepada pegawai yang belum berhasil mencapai target pekerjaannya.
5. Perlu menindaklanjuti program pengembangan *capacity building* pegawai yang dikemas dalam bentuk outbond.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Mandey, S., & Sahanggamu, P. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(4), 514–523.
- <https://doi.org/10.35794/emba.v2i4.6359>
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis*, 4(8), 1–12. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>
- Revida, E., Tanjung, R., Sari, D. P., Simarmata, H. M. P., Purba, D. S., Gandasari, D., ... & Tjiptadi, D. D. (2021). Manajemen Perkantoran. Yayasan Kita Menulis.
- Arikunto, S. (2019). Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik.
- Sisca, S., Chandra, E., Sinaga, O. S., Revida, E., Purba, S., Fuadi, F., ... & Silitonga, H. P. (2020). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Yayasan Kita Menulis.
- Busro, M. (2018). Teori-teori manajemen sumber daya manusia. Prenada Media.