

Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Petugas Kebersihan Di Universitas Musamus**Oleh:****1* Wihelmina Jeujanan; 2 Agustinus Fangohoy 3 Paul Adryani Moento****1,3**. Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Musamus**2**. Jurusan Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Musamus

Co-Author Email. Welhelmina0@gmail.com

Abstract

Disiplin kerja merupakan suatu ketaatan terhadap peraturan tertulis dan tidak tertulis serta norma yang berlaku dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Disiplin kerja adalah salah satu penentu kinerja suatu organisasi. Istilah kinerja berasal dari bahasa Inggris Job Performance yang artinya adalah prestasi kerja, yang dapat juga diartikan dengan hasil kerja yang dicapai. Disiplin kerja dan kinerja adalah dua aspek krusial dalam menentukan produktivitas dan efektivitas suatu organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja petugas kebersihan di Universitas Musamus. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data ialah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian berdasarkan indikator disiplin kerja terdapat indikasi bahwa penerapan sanksi terhadap ketepatan waktu telah meningkatkan kedisiplinan pegawai, namun ada tantangan dalam kepatuhan berpakaian dan perawatan sarana prasarana. Untuk indikator kinerja diukur melalui kompetensi, tanggung jawab, dan kualitas hasil kerja. Meskipun petugas kebersihan di Universitas Musamus umumnya menunjukkan kompetensi yang baik, terdapat beberapa masalah terkait tanggung jawab yang tidak sepenuhnya dipenuhi, terutama dalam hal beban kerja yang tidak adil antara pegawai di area dalam dan luar gedung.

Kata kunci : Analisis, Disiplin, Kinerja**Abstrac**

Work discipline is adherence to written and unwritten regulations as well as applicable norms within an organization to achieve specific objectives. Work discipline is one of the key determinants of an organization's performance. The term "performance" originates from the English phrase job performance, which means work achievement and can also be interpreted as the results achieved in a job. Work discipline and performance are two crucial aspects in determining an organization's productivity and effectiveness. The purpose of this study is to describe work discipline in improving the performance of cleaning staff at Musamus University. The research method used is qualitative research with a descriptive approach. Data collection techniques include observation, interviews, and documentation. The data analysis techniques consist of data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The research results, based on work discipline indicators, indicate that the implementation of sanctions for punctuality has improved employee discipline. However, there are challenges in compliance with dress code regulations and maintenance of facilities and infrastructure. Performance indicators are measured through competence, responsibility, and quality of work results. Although the cleaning staff at Musamus University generally demonstrate good competence, there are some issues related to responsibilities that are not fully met, particularly concerning the unfair workload distribution between employees working inside and outside the buildings.

Keywords: Analysis, Discipline, Performance

PENDAHULUAN

Di era reformasi sekarang ini memberikan peluang pembangunan nasional menuju pemerataan pembangunan secara efektif dan efisien oleh pemerintah. Pembangunan nasional di dorong oleh kinerja organisasi pemerintah dalam memberikan pelayanan publik. Dalam menghadapi globalisasi, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam organisasi pemerintah maupun organisasi privat untuk menciptakan inovasi yang sangat menentukan langkah-langkah menuju pencapaian tujuan (Chandra dkk, 2019). Peran sumber daya manusia adalah meningkatkan produktivitas kerja agar kinerja yang dicapai dapat maksimal. Kinerja dalam suatu lembaga pelayanan publik didorong oleh kualitas sumber daya manusia didalam lembaga tersebut.

Mangkunegara dalam (Vahra, 2020) berpendapat bahwa kinerja merupakan ;hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif oleh pegawai yang sudah melakukan tanggungjawabnya sesuai dengan tugas yang diberikan. Sehingga dapat dikatakan kinerja adalah hasil dari tugas dan tanggungjawab yang diberikan dan dikerjakan berdasarkan kemampuan, dan pengalaman sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan. Tingkat kinerja pegawai yang rendah dalam suatu organisasi merupakan masalah yang sering di jumpai dalam setiap organisasi.

Rendahnya kinerja adala bentuk cerminan dari ketidakberhasilan suatu organisasi dalam mengembangkan sumber daya pegawainya sesuai standar organisasi dalam pencapain tujuan yang sudah ditetapkan. Jika suatu organisasi tidak dapat meningkatkan kinerja pegawainya maka ini akan menjadi ancaman serius menuju kegagalan pencapain tujuan. Dalam setiap organisasi kinerja dapat diukur berdasarkan tingkat disiplin kerja yang diterapkan didalamnya, jika pegawai mampu disiplin dalam bekerja maka kinerja organisasi akan tercapai secara maksimal. Indonesia sebagai negara berkembang yang jumlah penduduknya yaitu 279,58 juta jiwa masih memiliki tingkat disiplin kerja yang rendah terutama dalam lingkungan kerja.

Menuju Indonesia Emas tahun 2045 maka perlu adanya peningkatan sumber daya manusia secara merata dengan menerapkan perilaku disiplin kerja baik secara individual maupun kelompok. Menurut Hamali dalam (Bagis dkk, 2019) disiplin kerja merupakan kemampuan yang berkembang didalam diri pegawai sehingga karyawan dapat beradaptasi dengan aturan, nilai dan norma yang diberlakukan dalam pekerjaannya. Jika setiap pegawai mampu disiplin, komunikatif dan adaptif maka produktivitas dalam organisasi tertentu dapat berpengaruh kearah yang lebih baik, karena produktivitas pegawai dengan tingkat disiplin yang baik menentukan pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Sutrisno dalam (Louis, 2013) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipakai oleh pimpinan untuk melakukan komunikasi dengan pegawainya agar mereka mampu mengubah setiap sikap serta dan berupaya untuk meningkatkan kesadaran setiap pegawai agar mematuhi aturan dan norma-norma yang berlaku dalam organisasi.

Disiplin kerja adalah suatu fungsi operatif sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang di capai. Produktivitas pegewai menentukan perkembangan organisasi terutama dalam meningkatkan kedisiplinan sehingga pekerjaan dapat berjalan secara efektif dan efesien.

Seorang pemimpin yang baik adalah mampu mengatur pegawainya untuk disiplin. Namun memelihara dan meningkatkan kedisiplinan adalah suatu tindakan yang sulit di lakukan, bukan berarti tidak bisa tetapi dipengaruhi oleh beberapa faktor tertentu. Kedisiplinan adalah kesadaran seseorang untuk mematuhi aturan dan norma-norma yang berlaku di tempat kerja. Dengan disiplin seperti masuk dan pulang kerja tepat waktu, melakukan pekerjaan sesuai dengan arahan dan menaati peraturan wajib yang di keluarkan pimpinan maka dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga target organisasi dapat tercapai.

Siagian dalam (Astutik, 2016) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah tingkat pengolahan aturan untuk mendorong pegawai agar mematuhi segala tututan organisasi. Maka pendisiplinan pegawai adalah suatu tindakan untuk melatih dan memperbaiki sikap, perilaku dan pengetahuan pegawai agar secara sukarela bekerja dengan kooperatif bersama pegawai lain agar mampu meningkatkan kinerja organisasi. Sehingga disiplin kerja memiliki peranan penting dalam sebuah perusahaan dan organisasi, karena bersinggungan dengan rasa tanggung jawab untuk mendorong gairah kerja dalam meningkatkan kesadaran dan kepatuhan pada aturan. Oleh karena itu perlu adanya peningkatan disiplin kerja dari Sabang sampai Merauke, dari Nias sampai Pulau Rote.

Papua sebagai provinsi yang masih jauh dari kata sejahtera yang merupakan daerah otonomi khusus juga memiliki sumber daya manusia terbatas sehingga memengaruhi kinerja, khususnya dalam pemberian pelayanan publik oleh pemerintah. Untuk pembangunan nasional secara merata maka Papua telah di mekar dan DPR telah mengesahkan Undang-undang nomor 14 Tahun 2022 tentang pembentukan Papua Selatan (UU Papua Selatan). Tujuan pemekaran ini adalah untuk meningkat pelayanan publik secara merata dalam rangka pembangunan nasional untuk Indonesia maju. Provinsi Papua Selatan sebagai provinsi baru maka banyak perencanaan pembangunan, serta membutuhkan sumber daya manusia yang kompetitif. Untuk mendukung pembangunan maka pendidikan adalah kunci utama terkhususnya perguruan tinggi yang harus mampu menghasilkan generasi muda yang produktif sehingga siap di gunakan oleh organisasi pemerintah daerah.

Berdasarkan apa yang telah disampaikan pada Undang-Undang Negara Republik Indonesia No.20 Tahun 2003 menjelaskan, bahwa perkembangan pendidikan di Indonesia adalah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, yang tidak terlepas pada tupoksi tenaga kependidikan yaitu memberikan pelayanan kepada pimpinan, dosen dan mahasiswa hingga masyarakat yang memerlukan informasi tertentu. Pemberian pelayanan oleh tenaga kependidikan juga mengikuti aturan-aturan yang berlaku, maka tidak dapat terpisahkan dari tugas dan fungsi tenaga kependidikan yang ada dalam lembaga pendidikan tertentu. Tugas tenaga kependidikan yakni melaksanakan rencana administrasi beserta hal – hal teknis lainnya untuk menunjang pendidikan.

Tenaga kependidikan dalam dunia pendidikan meliputi seluruh masyarakat yang mau untuk mengabdikan dirinya dan kemudian diangkat oleh negara demi membantu penyelenggaraan pendidikan, maka cleaning service (petugas kebersihan) dalam dunia pendidikan juga disebutkan sebagai tenaga kependidikan yang pada umumnya banyak bekerja pada lembaga pendidikan perguruan tinggi. Universitas Musamus merupakan

perguruan tinggi negeri yang terbesar di Papua Selatan. Sebagai salah satu universitas terbaik di Papua Selatan yang mendorong pembangunan dalam bidang pendidikan maka sangat dibutuhkan tenaga kependidikan yang berintegritas tinggi, disiplin, komunikatif dan adaptif.

Pegawai kebersihan (cleaning service) di Universitas Musamus merupakan pegawai non ASN dibawa naungan Biro Umum Perencanaan dan Keuangan (BUPK), yang kemudian menjalankan fungsi pengawasan oleh RTBMN. Tenaga kependidikan cleaning service ini dibagi menjadi dua tupoksi yaitu pembersihan dibagian dalam gedung dan dihalaman gedung. Pegawai kebersihan di bagian halaman gedung biasanya membersihkan merawat kebun atau taman sehingga sering disebut dengan tukang kebun.

Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan tenaga kependidikan cleaning service belum kompeten, karena kurangnya kedisipinan dalam bekerja sehingga masih jauh dari harapan. Berdasarkan informasi awal yang penulis dapatkan bahwa jam masuk sampai pulang kerja cleaning service adalah 06.00-15.00 WIT, dan jam istirahat satu jam yaitu 12.00-13.00 WIT, serta daftar hadir diisi pada jam pulang kerja yaitu 15.00 WIT. Pada bulan April tahun 2024 Universitas Musamus telah menggunakan jasa Outsourcing perusahaan CV. Sarana Global Papua.

Berdasarkan data pembagian kerja yang ada penulis dapatkan, jumlah seluruh petugas kebersihan (cleaning service) di Universitas Musamus yaitu 63 pegawai. Dengan jumlah yang sekian dan pembagian tugas di setiap unit kerja seharusnya tenaga kependidikan cleaning service harus kompeten. Namun, banyak cleaning service yang belum taat pada aturan waktu dalam bekerja seperti tidak masuk dihari kerja tanpa keterangan dan tidak mematuhi aturan jam masuk dan pulang kerja yang sudah di tetapkan oleh lembaga perguruan tinggi Universitas Musamus. Jika tidak masuk karena sakit harus wajib menyerahkan surat keterangan sakit dari dokter, namun faktanya beberapa pegawai hanya menyampaikan via Chat WhatsApp tanpa bukti yang konkret. Beberapa pegawai juga sering mengisi daftar hadir kerja pada sore hari namun tidak hadir untuk melakukan pekerjaanya di pagi hari sehingga hal ini menunjukkan etika bekerja yang kurang baik atau tidak jujur.

Dalam melaksanakan kerja juga terdapat standar kerja yang sudah di tetapkan, namun berdasarkan obervasi yang penulis lakukan ada beberapa pegawai yang belum menaati standar kerja itu seperti tidak membersihkan area kerja tertentu secara rutin, area kerja yang dimaksud adalah toilet, kaca geduang dan sarang laba-laba di plafon ruangan. Hal ini menunjukan kualitas kerja yang kurang disiplin, bukan hanya terkait dengan waktu dan standar kerja namun juga berhubungan dengan penampilan secara formal dalam bekerja. Seharusnya pegawai cleaning serviec juga menggunakan pakaian formal seperti tenaga kependidikan lainnya, sehingga menjadi cerminan bagi para mahasiswa di perguruan tinggi tersebut. Tetapi masih banyak pegawai cleaning service yang menggunakan kaos oblong dan sendal jepit saat waktu kerja.

Beberapa tindakan-tindakan ketidakdisiplinan diatas dapat memengaruhi menurunnya kinerja organisasi, dan memberikan dampak ketidakadilan bagi sebagian pegawai yang memiliki tingkat disiplin dan kinerja yang baik namun diberikan upah yang

sama dengan pegawai yang kinerjanya buruk. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja petugas kebersihan di Universitas Musamus.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini membahas dan mengkaji masalah tentang Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Petugas Kebersihan di Universitas Musamus, penulis menggunakan metode penelitian kualitatif Menurut (Moleong, 2017) penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alami dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Dalam melakukan penelitian membutuhkan beberapa informan untuk melakukan wawancara agar bisa mendapatkan data dan mengumpulkan data informan yang sudah melihat dan mengetahui tentang Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Petugas Kebersihan di Universitas Musamus, penelitian dilakukan di Universitas Musamus. Pemilihan lokasi tersebut didasarkan alasan bahwa Universitas Musamus merupakan Lembaga Pendidikan Perguruan Tinggi di Papua Selatan. Kemudian dalam penelitian ini yang menjadi sumber informan adalah para informan yang berkompeten dan mempunyai kesamaan dengan penelitian ini sesuai dengan sumber masalah yang di angkat oleh peneliti, Terdapat 10 informan yang terdiri dari Kepala RTBMN, Direktris CV. Sarana Global Papua, Pegawai Cleaning Service, Staf, Dosen dan Mahasiswa. Pada penelitian ini sumber data yang diperoleh peneliti yaitu berupa data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yaitu berupa wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data dilakukan yaitu dengan mengatur secara sistematis pedoman wawancara, data kepustakaan, kemudian memformulasikan secara deskriptif, selanjutnya melakukan proses data dengan tahapan reduksi data, menyajikan data, dan menyimpulkan data..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Disiplin Kerja

Produktivitas Disiplin kerja sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Pegawai yang disiplin cenderung lebih berhasil dalam karir mereka dan berkontribusi pada kesuksesan organisasi. Hasibuan (2014:193) menyatakan disiplin kerja yaitu adanya kesadaran atau kemauan individu untuk mematuhi segala peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi.

Sebagian orang mengatakan disiplin adalah aturan, sebagian lain memahami sebagai hukuman atas kebebasan, sebagian lain menjelaskan sebagai nilai sikap dan perilaku, dan sebagian lagi melihat sebagai pedoman atau petunjuk. Terlepas dari semua itu, pegawai disiplin lebih disukai dalam suatu organisasi, pegawai yang patuh lebih diperhatikan oleh pimpinan, pegawai disiplin juga akan menjadi contoh bagi orang lain, pegawai disiplin lebih minim resiko (Helwing. Dkk, 2014).

Disiplin kerja adalah suatu sistem intruksi yang mampu mendorong setiap orang untuk bekerja sesuai ketentuan, selain itu disiplin kerja juga sebagai mekanisme untuk bersikap dan berperilaku melakukan yang benar. Disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang

berkembang didalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat beradaptasi secara sukarela terhadap aturan-aturan dan nilai-nilai tinggi dalam pekerjaan (Hamali,2016). Dampak dari disiplin kerja yaitu untuk meningkatkan tanggungjawab yang dimiliki setiap individu dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Berikut terdapat empat indikator disiplin kerja menurut Dizenca & Smith (Dale, 2000) yaitu :

a. Ketaatan Terhadap Ketepatan Waktu

Dalam indikator ini, Menyatakan bahwa disiplin kerja dapat diukur dengan tingkat ketaatan terhadap ketepatan waktu setiap pegawai. Hal ini berarti setiap pegawai harus tepat waktu ketika masuk, istirahat dan pulang kerja. Kepatuhan terhadap ketepatan waktu adalah sikap atau kebiasaan seseorang dalam mengikuti jadwal atau waktu yang telah ditentukan. Artinya, seseorang melakukan kegiatan atau menyelesaikan tanggung jawab sesuai dengan waktu yang telah disepakati. Hal ini sangat penting dalam berbagai konteks, seperti di lingkungan kerja, pendidikan, dan kehidupan sehari-hari, karena mencerminkan disiplin, tanggung jawab, dan penghargaan terhadap waktu orang lain.Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa ketepatan waktu sesudah outsourcing jauh lebih baik dari sebelumnya, terkhususnya bagi pegawai kontrak CV. Sarana Global Papua sudah tepat waktu dikarenakan sanksi pemotongan gaji yang diterapkan oleh perusahaan. Sanksi ini memberikan dampak yang sangat signifikan yang mana pegawai tidak berani terlambat apalagi tidak hadir tanpa keterangan. Untuk pegawai tetap masih belum tepat waktu karena mereka datang kerja disaat pagi sesudah itu pulang dan balik di sore pukul 15.00 WIT untuk mengisi daftar hadir (Aspiyah & Martono, 2016) .

b. Kepatuhan Berpakaian Seragam

Menurut Dizenca & Smith (Dale, 2000) pegawai wajib menggunakan pakaian formal dan berpenampilan rapi dalam bekerja, karena penampilan yang rapi menggambarkan sikap disiplin dan etika kerja yang baik. Kepatuhan dalam berpakaian seragam berarti mengikuti aturan atau kebijakan yang telah ditentukan mengenai jenis dan cara berpakaian di suatu lingkungan atau organisasi. Seragam umumnya dirancang untuk menghasilkan kesan profesional, keseragaman, atau identitas kelompok, seperti di sekolah, tempat kerja, atau institusi lainnya.Dari hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa tujuan dari menggunakan seragam adalah untuk menciptakan kesan profesional dan konsisten dalam melakukan pekerjaan sehari-hari. Penggunaan seragam kerja bagi tenaga kependidikan *cleaning service* sampai sekarang belum ada karena belum pengadaan oleh pihak Universitas, tetapi pihak universitas telah menerapkan aturan berpakaian rapi berkerak celana panjang dan sepatu. Secara umum pegawai *cleaning service* sudah rapi namun masih ada beberapa pegawai yang belum mematuhi aturan yang sudah diterapkan.

c. Kepatuhan Dalam Menggunakan Dan Merawat Sarana Prasarana

Dalam indikator yang ketiga ini, Dizenca & Smith menyatakan bahwa disiplin kerja dapat diukur dengan tingkat kepatuhan dalam menggunakan dan merawat sarana prasarana. Hal ini merujuk pada sikap waspada dalam menggunakan perlengkapan kerja agar tidak rusak serta merawat fasilitas kantor yang tersedia. Kepatuhan dalam penggunaan dan perawatan sarana prasarana berarti mengikuti sikap dan tindakan yang sesuai dengan aturan, pedoman, dan prosedur yang telah ditetapkan untuk pengelolaan fasilitas atau

infrastruktur. Oleh sebab itu ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh pegawai yakni :Mengikuti pedoman: Mematuhi petunjuk dan standar operasional yang telah ditetapkan untuk penggunaan fasilitas, seperti menggunakan peralatan dengan cara yang benar sesuai fungsinya.Mematuhi Regulasi dan Aturan: Mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh otoritas atau lembaga terkait, termasuk hukum dan regulasi lokal yang mengatur penggunaan dan perawatan sarana prasarana.Mengidentifikasi dan melaporkan masalah: Segera melaporkan kerusakan, cacat, atau masalah lain yang dapat mempengaruhi fungsi atau keamanan sarana prasarana agar dapat ditangani dengan tepat.Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa menjaga dan merawat sarana dan prasarana yang ada merupakan salah satu tupoksi petugas kebersihan (*cleaning service*), namun faktanya tidak semua pegawai mematuhi masih ada beberapa pegawai yang tidak rutin merawat sarana prasarana yang ada. Fasilitas kerja yang diberikan juga sering hilang karena belum adanya tempat penyimpanan alat kerja pegawai *cleaning service* yang disediakan oleh universitas. Jika terjadi kehilangan alat kerja maka ini juga dapat mengganggu kelancaran kerja pegawai. Pegawai juga sering melaporkan jika terjadi kerusakan seperti mesin air yang tidak jalan dan fasilitas lain yang sedang rusak (Rinoldy, 2013).

d. Selalu Bekerja Sesuai Prosedur

Menurut Dizenca & Smith (Dale, 2000) selalu bekerja sesuai prosedur adalah sikap mengikuti cara kerja yang sudah ditetapkan pada organisasi, maka hal ini dapat menunjukkan integritas pegawai serta tingkat disiplin dalam bekerja. Hal ini berarti melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan mematuhi aturan, pedoman, dan langkah-langkah yang telah ditetapkan oleh organisasi atau sistem. Beberapa hal diatas termasuk mengikuti instruksi, standar, dan kebijakan yang relevan untuk memastikan hasil yang konsisten dan berkualitas tinggi, serta untuk mengurangi risiko kesalahan atau masalah. Prosedur biasanya dirancang untuk mencapai efisiensi, keamanan, dan kualitas dalam pekerjaan. Dengan mengikuti prosedur, seseorang membantu memastikan bahwa semua aspek pekerjaan dilakukan secara terstruktur dan dapat dipertanggungjawabkan.Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa belum semua petugas kebersihan (*cleaning service*) telah bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang ditetapkan. Prosedur kerja yang benar yaitu menjaga kebersihan gedung dan taman namun masih ada beberapa tempat yang belum dibersihkan secara rutin sehingga menimbulkan kesan kurang bersih baik bagi mahasiswa, dosen bahkan tamu yang berkunjung. Secara umum sesudah outsourcing diterapakan di Universitas Musamus cleaning service sudah bisa kerja stand by di area kerja masing-masing hanya saja fokus kebersihan yang dilakukan lebih ke lantai gedung tetapi kaca, plafon dan WC belum dibersihkan secara rutin

Kinerja

Kinerja merujuk pada sejauh mana individu atau organisasi berhasil mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan dalam tugas atau tanggung jawab mereka. Penilaian kinerja umumnya didasarkan pada efektivitas, efisiensi, dan produktivitas, serta mencakup berbagai aspek seperti kualitas pekerjaan, kecepatan dalam menyelesaikan tugas, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan. Menurut (Mangkunegara, 2017)

menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Umumnya kinerja sangat memengaruhi kualitas suatu organisasi, karena kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan dalam perkembangan organisasi dari masa ke masa yang dihasilkan berdasarkan pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Menurut Wibowo dalam (Ananda, 2023) menyatakan kinerja adalah melakukan pekerjaan dan juga hasil yang akan dicapai dalam pekerjaan tersebut. Jika prestasi kerja pegawai didalam organisasi baik maka akan berdampak pula pada kinerja organisasi tersebut. Berikut indikator dalam mengukur kinerja pegawai menurut Mondy dalam (Harefa, 2017) indikator kerja pegawai yaitu sebagai berikut :

a. Kompetensi

Menurut Mondy dalam (Harefa, 2017) kompetensi meliputi sekumpulan pengetahuan yang luas, sifat dan perilaku secara teknis yang berkaitan dengan ketrampilan. Kompetensi adalah gabungan dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan cara yang efektif dan efisien. Ini meliputi kemampuan teknis khusus serta keterampilan interpersonal yang mendukung kinerja optimal dalam lingkungan kerja atau situasi tertentu. Secara lebih mendetail, kompetensi meliputi:

- Pengetahuan: Pemahaman dan informasi tentang konsep, teori, atau prinsip yang relevan dengan pekerjaan atau tugas.
- Keterampilan: Kemampuan praktis atau teknis yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas, seperti penggunaan alat atau teknologi tertentu.
- Sikap: Karakter atau sifat yang mempengaruhi cara seseorang menghadapi pekerjaan, termasuk etika kerja, motivasi, dan kemampuan bekerja sama dengan orang lain.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa secara umum pegawai *cleaning service* di Universitas Musamus memiliki kompetensi kerja yang baik, hanya saja terdapat beberapa personal yang kurang kompeten. Terdapat beberapa faktor yang menjadi tantangan serius bagi pegawai kontrak CV. Sarana Global Papua karena beban kerja yang diberikan cukup besar dan tidak sebanding dengan upah kerja atau gaji yang diberikan. Hal ini menunjukkan suatu ketidakadilan dan tekanan yang mendalam bagi para pegawai *cleaning service*.

b. Tanggungjawab

Dalam indikator ini, Mondy (Harefa, 2017) menyatakan bahwa kinerja dapat diukur dengan tingkat tanggungjawab seseorang. Hal ini merujuk pada sikap yang menunjukkan kesadaran seseorang untuk menanggung segala akibat dari perbuatannya, serta melakukan tugas dan kewajibannya dengan sungguh-sungguh. Tanggung jawab adalah kewajiban atau beban yang harus dipikul oleh individu atau kelompok untuk menyelesaikan tugas atau memenuhi kewajiban tertentu. Ini melibatkan akuntabilitas atas hasil kerja dan konsekuensi dari tindakan yang diambil. Tanggung jawab sering mencakup:

- Kewajiban: Menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai dengan ketentuan atau kesepakatan.

- Akuntabilitas: Memikul tanggung jawab atas hasil kerja dan siap menerima dampak dari keputusan atau tindakan yang diambil.
- Keandalan: Memastikan bahwa pekerjaan diselesaikan dengan standar yang diharapkan.
- Kepemilikan: Mengambil inisiatif dalam menyelesaikan tugas dan membuat keputusan yang tepat.

Tanggung jawab dapat berlaku dalam berbagai konteks, seperti pekerjaan, hubungan sosial, atau peran dalam organisasi. Dalam lingkungan kerja, tanggung jawab mencakup kewajiban untuk mencapai target, mengikuti prosedur, dan berkontribusi pada pencapaian tujuan bersama. Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa tidak semua pekerja kebersihan bekerja dengan rasa tanggungjawab. Pekerjaan *cleaning service* dilapangan tidak diselesaikan secara maksimal sehingga pegawai *cleaning service* yang bekerja didalam gudang turut melakukan tugas pegawai yang dilapang. Pada dasarnya *cleaning service* diarea lapang memiliki tupoksi yang berbeda yaitu menjaga dan membersihkan kebun atau taman kampus sedangkan yang didalam gedung memiliki tupoksi untuk pembersihan dalam ruangan. Hal ini mengakibatkan ketidakadilan dalam beban kerja yang dirasakan antara pegawai *cleaning service* dilapangan dan *cleaning service* digedung (Isnaini et al., 2018).

KESIMPULAN

Akuntabilitas Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kebersihan Di Universitas Musamus di simpulkan bahwa Disiplin kerja dan kinerja adalah dua aspek krusial dalam menentukan produktivitas dan efektivitas suatu organisasi. Disiplin kerja yang baik mencakup kepatuhan terhadap ketepatan waktu, aturan berpakaian, pemeliharaan sarana prasarana, dan prosedur kerja. Disiplin yang konsisten memengaruhi suasana kerja yang produktif dan berkontribusi pada kesuksesan individu dan organisasi. Dalam penelitian yang dilakukan, terdapat indikasi bahwa penerapan sanksi terhadap ketepatan waktu telah meningkatkan kedisiplinan pegawai, namun ada tantangan dalam kepatuhan berpakaian dan perawatan sarana prasarana. Sedangkan kinerja mencerminkan kemampuan individu dalam mencapai hasil kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja diukur melalui kompetensi, tanggung jawab, dan kualitas hasil kerja. Meskipun petugas kebersihan (*cleaning service*) di Universitas Musamus umumnya menunjukkan kompetensi yang baik, terdapat beberapa masalah terkait tanggung jawab yang tidak sepenuhnya dipenuhi, terutama dalam hal beban kerja yang tidak adil antara pegawai di area dalam dan luar gedung. Tantangan ini perlu ditangani untuk memastikan keseimbangan kerja dan peningkatan keseluruhan dalam kinerja organisasi. Secara keseluruhan, baik disiplin kerja dalam meningkatkan petugas kebersihan (*cleaning service*) di Universitas Musamus memerlukan perhatian berkelanjutan untuk mencapai tingkat produktivitas yang optimal dan menghindari ketidakadilan yang dapat mempengaruhi moral dan efektivitas kerja pegawai.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai pentingnya disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja petugas kebersihan di Universitas Musamus. Dengan

hasil analisis yang diperoleh, institusi dapat merumuskan kebijakan yang lebih efektif guna mendukung peningkatan disiplin kerja, sehingga tercipta lingkungan kampus yang lebih bersih, nyaman, dan kondusif bagi seluruh civitas akademika

DAFTAR PUSTAKA

- Alfikri, Z. 2018. *Sistem Kerja Kontrak Dalam Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kontrak Di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Malang)*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Aspiyah, M., & Martono, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4).
- Isnaini, F. Z., Sunuharyo, B. S., & Aini, E. K. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan variabel mediator Organizational Citizenship Behavior (OCB)(Studi pada karyawan Hotel Sahid Montana Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(3), 100–108.
- Rinoldy, Z. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Peternakan Perikanan dan Kehutanan Kota Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 1(1).
- Aspiyah, M., & Martono, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4).
- Isnaini, F. Z., Sunuharyo, B. S., & Aini, E. K. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan variabel mediator Organizational Citizenship Behavior (OCB)(Studi pada karyawan Hotel Sahid Montana Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(3), 100–108.Rinoldy, Z. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Peternakan Perikanan dan Kehutanan Kota Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 1(1).