

DISIPLIN KERJA

Avin Fadilla Helmi

Manusia di dalam suatu organisasi dipandang sebagai sumber daya. Artinya, sumber daya atau penggerak dari suatu organisasi. Penggerak dari sumber daya yang lainnya, apakah itu sumber daya alam atau teknologi. Hal ini merupakan suatu penandasan kembali terhadap falsafah *Man behind the gun*. Roda organisasi sangat tergantung pada perilaku-perilaku manusia yang bekerja di dalamnya.

Menghadapi era pasar bebas yang akan dimulai tahun 2003 nanti, manusia yang berkualitas dalam bekerja merupakan prasyarat yang tidak dapat ditawar-tawar kembali; bahkan hukum alam semakin diperkukuh. Artinya tenaga kerja yang kurang trampil dan kurang berpengetahuan akan tersingkir dari pasar kerja. Tenaga kerja yang berkualitaslah yang dapat merebut pasar kerja.

Tenaga kerja seperti apa yang dikatakan berkualitas? Sagir (1988) mengatakan, bahwa tenaga kerja yang berkualitas ditandai oleh ketrampilan yang memadai, profesional, dan kreatif. Schultz (dalam Ancok, 1989) mengatakan ada beberapa faktor yang menentukan kualitas tenaga kerja yaitu tingkat kecerdasan, bakat, sifat kepribadian, tingkat pendidikan, kualitas fisik, etos (semangat) kerja, dan disiplin kerja. Kualitas manusia seperti itulah yang menjadi andalan pesatnya kemajuan negara-negara seperti Korea Selatan, Taiwan, maupun Singapura yang dijuluki sebagai macan Asia.

Bagaimana dengan kualitas tenaga kerja di Indonesia? Jika dilihat dari struktur pendidikannya, posisi tenaga kerja Indonesia kurang menguntungkan. Karena sebagian besar mempunyai tingkat pendidikan rendah. Ironisnya, kualitas etos kerja dan disiplin kerja para tenaga kerja dipandang oleh beberapa ahli masih tergolong rendah.

Tenaga kerja Indonesia agar mempunyai daya saing yang tinggi dan tidak kalah dibandingkan dengan kualitas tenaga kerja asing, dalam rangka memasuki era pasar bebas, pemerintah mencanangkan gerakan disiplin nasional (GDN). BUMN dan fihak swasta, GDN ini ditindaklanjuti melalui upaya meningkatkan disiplin kerja misalnya dengan memberikan pelatihan Adi Disiplin seperti yang dilakukan PT Jaya Grup Jakarta, sebuah BUMD pemda DKI Jakarta, yang mempunyai belasan anak perusahaan. GDN oleh aparat pemerintah diramaikan dengan rasia pegawai negeri di tempat-tempat umum seperti toko-toko, pasar, atau pusat-pusat pembelanjaan pada jam-jam kerja. GDN di berbagai fakultas disambut dengan memperketat penggunaan seragam dan kehadiran pada upacara bendera. Tiga contoh tersebut dapat memberikan ilustrasi yang bermacam-

macam mengenai interpretasi apakah pengertian disiplin itu. Disiplin bagi pegawai negeri masih berkuat dalam taraf mentaati waktu kerja, menggunakan seragam (KORPRI atau PSH), sementara bagi pihak swasta dan BUMD melalui pelatihan untuk menanamkan atau mensosialisasikan nilai-nilai yang ada di balik istilah disiplin.

Tujuan dari penulisan artikel ini adalah untuk membahas pengertian apakah disiplin itu, terutama difokuskan dalam disiplin kerja dan bagaimana implementasinya.

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja dibicarakan dalam konotasi yang sering kali timbul bersifat negatif. Disiplin lebih dikaitkan dengan sanksi atau hukuman. Contohnya: bagi karyawan Bank, keterlambatan masuk kerja (bahkan dalam satu menit pun) berarti pemotongan gaji yang disepadankan dengan tidak masuk kerja pada hari itu. Bagi pengendara sepeda motor, tidak menggunakan helm berarti siap-siap ditilang polisi.

Disiplin dalam arti yang positif seperti yang dikemukakan oleh beberapa ahli berikut ini. Hodges (dalam Yuspratiwi, 1990) mengatakan bahwa disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi.

Niat untuk mentaati peraturan menurut Suryohadiprojo (1989) merupakan suatu kesadaran bahwa tanpa didasari unsur ketaatan, tujuan organisasi tidak akan tercapai. Hal itu berarti bahwa sikap dan perilaku didorong adanya kontrol diri yang kuat. Artinya, sikap dan perilaku untuk mentaati peraturan organisasi muncul dari dalam dirinya.

Niat juga dapat diartikan sebagai keinginan untuk berbuat sesuatu atau *kemauan untuk menyesuaikan diri dengan aturan-aturan*. Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan, dan kehendak untuk mentaati peraturan. Artinya, orang yang dikatakan mempunyai disiplin yang tinggi tidak semata-mata patuh dan taat terhadap peraturan secara kaku dan mati, tetapi juga mempunyai kehendak (niat) untuk menyesuaikan diri dengan peraturan-peraturan organisasi.

Kenyataan yang tidak dapat dipungkiri, sebelum masuk dalam sebuah organisasi, seorang karyawan tentu mempunyai aturan, nilai, dan norma sendiri, yang merupakan proses sosialisasi dari keluarga atau masyarakatnya. Sering kali terjadi aturan, nilai, dan

norma diri tidak sesuai dengan aturan-aturan organisasi yang ada. Hal ini menimbulkan konflik sehingga orang mudah tegang, marah, atau tersinggung apabila orang terlalu menjunjung tinggi salah satu aturannya. Misalnya: Amir adalah orang yang selalu tepat waktu sementara itu iklim di organisasi kurang menjunjung tinggi nilai-nilai penghargaan terhadap waktu. Jika Amir hanya memegang teguh prinsip-prinsipnya sendiri, ia akan tersisih dari teman sekerja. Ia sebaliknya, jika ikut arus maka ia akan mengalami stres, oleh karenanya ia harus menyesuaikan diri; tidak ikut arus, tetapi juga tidak kaku. Ia jika perlu memelopori kepatuhan terhadap waktu kepada teman sejawatnya.

Berdasarkan uraian pada bagian terdahulu maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi.*

Berdasarkan pengertian tersebut dapat ditarik indikator-indikator disiplin kerja sebagai berikut (a) disiplin kerja tidak semata-mata patuh dan taat terhadap penggunaan jam kerja saja, misalnya datang dan pulang sesuai dengan jadwal, tidak mangkir jika bekerja, dan tidak mencuri-curi waktu; (b) upaya dalam mentaati peraturan tidak didasarkan adanya perasaan takut, atau terpaksa (c) komitmen dan loyal pada organisasi yaitu tercermin dari bagaimana sikap dalam bekerja. Apakah karyawan serius atau tidak? loyal atau tidak? Apakah karyawan dalam bekerja tidak pernah mengeluh, tidak berpura-pura sakit, tidak manja, dan bekerja dengan semangat tinggi? Sebaliknya, perilaku yang sering menunjukkan ketidakdisiplinan atau melanggar peraturan terlihat dari tingkat absensi yang tinggi, penyalahgunaan waktu istirahat dan makan siang, melanggar keselamatan kerja (tidak menggunakan alat pengaman ketika bekerja), meninggalkan pekerjaan tanpa ijin, membangkang, tidak jujur, berjudi, berkelahi, berpura-pura sakit, sikap manja yang berlebihan, merokok pada waktu terlarang, dan perilaku yang menunjukkan semangat kerja yang rendah.

Macam-macam Disiplin Kerja

Ada dua macam disiplin kerja yaitu disiplin diri (*self-discipline*) dan disiplin kelompok.

a. Disiplin diri.

Disiplin diri menurut Jasin (1989) merupakan disiplin yang dikembangkan atau dikontrol oleh diri-sendiri. Hal ini merupakan manifestasi atau aktualisasi dari

tanggungjawab pribadi, yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada di luar dirinya. Melalui disiplin diri, karyawan merasa bertanggungjawab dan dapat mengatur diri sendiri untuk kepentingan organisasi.

Disiplin diri merupakan hasil proses belajar (sosialisasi) dari keluarga dan masyarakat. Penanaman nilai-nilai yang menjunjung disiplin, baik yang ditanamkan oleh orang tua, guru, atau pun masyarakat; merupakan bekal positif bagi tumbuh dan berkembangnya disiplin diri.

Penanaman nilai-nilai disiplin diri dapat berkembang apabila didukung oleh situasi lingkungan yang kondusif yaitu situasi yang diwarnai perlakuan yang konsisten dari orang tua, guru, atau pimpinan. Selain itu, orang tua, guru, dan pimpinan yang berdisiplin tinggi merupakan model peran yang efektif bagi berkembangnya disiplin diri.

Disiplin diri sangat besar perannya dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri seorang karyawan selain menghargai dirinya sendiri juga menghargai orang lain. Misalnya jika karyawan mengerjakan tugas dan wewenang tanpa pengawasan atasan, pada dasarnya karyawan telah sadar melaksanakan tanggungjawab yang telah dipikulnya. Hal itu berarti karyawan sanggup melaksanakan tugasnya. Pada dasarnya ia menghargai potensi dan kemampuannya. Di sisi lain, bagi rekan sejawat, dengan diterapkannya disiplin diri, akan memperlancar kegiatan yang bersifat kelompok. Apalagi jika tugas kelompok tersebut terkait dalam dimensi waktu; suatu proses kerja yang dipengaruhi urutan waktu pengerjaan. Ketidakdisiplinan dalam satu bidang kerja, akan menghambat bidang kerja yang lain.

Dapat disimpulkan bahwa ada beberapa manfaat yang dapat dipetik jika karyawan mempunyai disiplin diri yaitu (a) disiplin diri adalah disiplin yang diharapkan oleh organisasi. Jika harapan organisasi terpenuhi karyawan akan mendapat *reward* (penghargaan) dari organisasi, apakah itu dalam bentuk prestasi atau kompensasi lainnya; (b) melalui disiplin diri merupakan bentuk penghargaan terhadap orang lain. Jika orang lain merasa dihargai, akan tumbuh penghargaan serupa dari orang lain pada dirinya. Hal ini semakin memperkuat kepercayaan diri; (c) penghargaan terhadap kemampuan diri. Hal ini didasarkan atas pandangan bahwa jika karyawan mampu melaksanakan tugas, pada dasarnya ia mampu mengaktualisasikan kemampuan dirinya. Hal itu berarti ia memberikan penghargaan pada potensi dan kemampuan yang melekat pada dirinya.

b. Disiplin Kelompok.

Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individual semata. Selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. Hal ini didasarkan atas pandangan bahwa didalam kelompok kerja terdapat standar ukuran prestasi yang telah ditentukan, misalnya Sempati Air dengan *On Flight Time Guarantee*. Hal ini berarti setiap karyawan di Sempati akan berusaha semaksimal mungkin memenuhi standar prestasi tersebut. Contohnya semua fihak, apakah itu pramugari, pilot, dan bagian penjualan tiket akan berusaha agar pesawat dapat terbang tepat pada waktunya. Dapat dikatakan bahwa standar ukuran prestasi berpengaruh besar terhadap perilaku organisasi. Upaya untuk mencapai standar ukuran prestasi, salah satunya melalui disiplin yang diterapkan oleh fihak organisasi.

Bagaimana disiplin kelompok terbentuk ? Disiplin kelompok akan tercapai jika disiplin diri telah tumbuh dalam diri karyawan. Artinya, kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok dapat memberikan andil yang sesuai dengan hak dan tanggungjawabnya. Andaikan satu di antara sekian ribu karyawan bekerja tidak sungguh-sungguh, akan mengganggu mekanisme kerja yang lain. Hal ini disebabkan karyawan lain akan merasa terganggu karena biasanya ia akan mengajak bicara atau kemungkinan lain adalah teman sekerja timbul rasa iri.

Ada kalanya, disiplin kelompok juga memberikan andil bagi pengembangan disiplin diri. Misalnya, jika hasil kerja kelompok mencapai target yang diinginkan dan karyawan mendapatkan penghargaan maka disiplin kelompok yang selama ini diterapkan dapat memberikan *insight*. Karyawan menjadi sadar arti pentingnya disiplin. Sedikit demi sedikit, nilai-nilai kedisiplinan kelompok akan diinternalisasi. Contoh yang lain, jika budaya atau iklim dalam organisasi tersebut menerapkan disiplin kerja yang tinggi, maka mau tidak mau karyawan akan membiasakan dirinya mengikuti irama kerja karyawan lainnya. Karyawan dibiasakan bertindak dengan cara berdisiplin. Kebiasaan bertindak disiplin ini merupakan awal terbentuknya kesadaran.

Kaitan antara disiplin diri dan disiplin kelompok dilukiskan oleh Jasin (1989) seperti dua sisi dari satu mata uang. Keduanya saling melengkapi dan menunjang. Sifatnya komplementer. Disiplin diri tidak dapat dikembangkan secara optimal tanpa dukungan disiplin kelompok. Sebaliknya, disiplin kelompok tidak dapat ditegakkan tanpa adanya dukungan disiplin pribadi.

Faktor-faktor Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku. Pembentukan perilaku jika dilihat dari formula Kurt Lewin adalah interaksi antara faktor kepribadian dan faktor lingkungan (situasional).

a. Faktor Kepribadian.

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai dalam hal ini yang berkaitan langsung dengan disiplin. Nilai-nilai yang menjunjung disiplin yang diajarkan atau ditanamkan orang tua, guru, dan masyarakat akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang. Sikap diharapkan akan tercermin dalam perilaku.

Perubahan sikap ke dalam perilaku terdapat 3 tingkatan menurut Kelman (Brigham, 1994).

1. *Disiplin karena kepatuhan.*

Kepatuhan terhadap aturan-aturan yang didasarkan atas dasar perasaan takut. Disiplin kerja dalam tingkat ini dilakukan semata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan atau atasan yang memiliki wewenang. Sebaliknya, jika pengawas tidak ada di tempat, disiplin kerja tidak tampak. Contoh: pengendara sepeda motor hanya memakai helm jika ada polisi. Karyawan tidak akan mengambil sisa bahan produksi jika ada mandor. Jika tidak ada mandor, sisa bahan akan lenyap.

2. *Disiplin karena identifikasi.*

Kepatuhan aturan yang didasarkan pada identifikasi adalah adanya perasaan kekaguman atau penghargaan pada pimpinan. Pemimpin yang kharismatik adalah figur yang dihormati, dihargai, dan sebagai pusat identifikasi. Karyawan yang menunjukkan disiplin terhadap aturan-aturan organisasi bukan disebabkan karena menghormati aturan tersebut tetapi lebih disebabkan keseganan pada atasannya. Karyawan merasa tidak enak jika tidak mentaati peraturan. Penghormatan dan penghargaan karyawan pada pemimpin dapat disebabkan karena kualitas kepribadian yang baik atau mempunyai kualitas profesional yang tinggi di bidangnya. Jika pusat identifikasi ini tidak ada, maka disiplin kerja akan menurun, pelanggaran meningkat frekuensinya

3. *Disiplin karena internalisasi.*

Disiplin kerja dalam tingkat ini terjadi karena karyawan mempunyai sistem nilai pribadi yang menjunjung tinggi nilai-nilai kedisiplinan. Dalam taraf ini, orang dikategorikan telah mempunyai disiplin diri. Misalnya: walaupun dalam situasi yang sepi di tengah malam hari ketika ada lampu merah, si sopir tetap berhenti.

Walaupun tergeletak uang di atas meja dan si majikan sedang pergi, si pembantu tidak mengambil uang.

b. Faktor Lingkungan

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus-menerus. Proses pembelajaran agar dapat efektif maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif, dan terbuka

Konsisten adalah memperlakukan aturan secara konsisten dari waktu ke waktu. Sekali aturan yang telah disepakati dilanggar, maka rusaklah sistem aturan tersebut. Adil dalam hal ini adalah memperlakukan seluruh karyawan dengan tidak membedakan. Sering kali karena alasan pribadi, pemimpin lebih senang Amir dari pada Adi. Kemungkinannya, jika Adi melanggar aturan akan ditetapkan aturan yang berlaku tetapi tidak untuk Amir. Bersikap positif dalam hal ini adalah setiap pelanggaran yang dibuat seharusnya dicari fakta dan dibuktikan terlebih dulu. Selama fakta dan bukti belum ditemukan, tidak ada alasan bagi pemimpin untuk menerapkan tindakan disiplin. Dengan bersikap positif, diharapkan pemimpin dapat mengambil tindakan secara tenang, sadar, dan tidak emosional. Upaya menanamkan disiplin pada dasarnya adalah menanamkan nilai-nilai. Oleh karenanya, komunikasi terbuka adalah kuncinya. Dalam hal ini transparansi mengenai apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, termasuk di dalamnya sanksi dan hadiah apabila karyawan melanggar atau mentaati perintah. Selain itu, komunikasi yang terbuka juga diperlukan jika karyawan memerlukan konsultasi terutama bila aturan-aturan dirasakan tidak memuaskan karyawan.

Selain faktor kepemimpinan, gaji, kesejahteraan, dan sistem penghargaan yang lainnya merupakan faktor yang tidak boleh dilupakan. Pada awal program pembangunan di Singapura, 30 tahun silam, salah satu upaya meningkatkan citra pemerintah yang bersih dan berwibawa adalah meningkatkan gaji dan kesejahteraan pegawai negeri. Lee Kuan You, Perdana Menteri Singapura saat itu mengatakan bahwa gaji dan kesejahteraan yang kurang kecil bagi pegawai negeri, maka sulit bagi para pegawai negeri akan memberikan layanan yang baik pada masyarakat. Mereka akan mudah tergiur untuk mempersulit prosedur dengan harapan memperoleh *uang pelicin* (Kompas, 1996).

Tindakan Pendisiplinan

Disiplin kerja selain dipengaruhi faktor lingkungan kerja (bagaimana budaya disiplin dalam organisasi tersebut) juga dipengaruhi oleh faktor kepribadian, maka ketidakhadiran salah satu faktor akan menyebabkan pelanggaran aturan. Jika salah satu karyawan melanggar maka perlu dilakukan upaya-upaya tindakan pendisiplinan agar prinsip-prinsip sosialisasi disiplin seperti adil dapat dipertahankan.

Berdasarkan berbagai pengalaman dan pengamatan di organisasi, pelanggaran terhadap aturan-aturan terjadi sepanjang masa adalah fenomena yang tidak dapat dipungkiri. Peraturan yang dibuat agar dapat berfungsi secara efisien dan efektif perlu ditegakkan dengan cara melakukan tindakan-tindakan dalam upaya mendisiplinkan karyawan. Tindakan pendisiplinan dilakukan dalam rangka pembinaan dan bukannya penghukuman.

Tindakan pendisiplinan dapat dilaksanakan dengan menggunakan prinsip dari *progressive discipline*. Prinsipnya adalah (a) hukuman untuk pelanggaran pertama lebih ringan daripada pengulangan pelanggaran; (b) hukuman untuk pelanggaran kecil lebih ringan dari pelanggaran berat.

Adapun cara-cara yang dapat diterapkan melalui konseling (diskusi informal, teguran lisan, teguran tertulis, skorsing, dan pemberhentian kerja).

Penutup

Disiplin di tempat kerja tidak hanya semata-mata patuh dan taat terhadap sesuatu yang kasat mata, seperti penggunaan seragam kerja, datang dan pulang sesuai jam kerja, tetapi juga patuh dan taat terhadap sesuatu yang tidak kasat mata tetapi juga melibatkan komitmen, baik dengan diri sendiri ataupun komitmen dengan organisasi (kelompok kerja). Jika dikaitkan dengan tujuan organisasi, maka disiplin kerja pada dasarnya merupakan upaya untuk menyesuaikan diri dengan aturan organisasi sehingga tercapai tujuan organisasi. Hal itu berarti, terpenuhinya standar ukuran prestasi. Hal ini sesuai dengan pengertian disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi. Disiplin kerja merupakan sarana untuk mencapai tujuan organisasi.

Jikalau sekarang upaya gerakan disiplin bagi pegawai negeri ditanggapi melalui berbagai rasia di tempat-tempat umum atau penggunaan seragam kerja maka upaya peningkatan disiplin kerja masih sebatas pengertian disiplin sebagai patuh dan taat kepada aturan dan jam kerja. Dengan kata lain, kualitas disiplinnya masih dalam taraf kepatuhan, disiplin yang paling rendah. Upaya ini seharusnya ditingkatkan kualitas disiplinnya dalam tingkat identifikasi. Implikasinya para pemimpin diharapkan dapat menjadi model peran dan pusat identifikasi bagi karyawannya dalam melaksanakan disiplin kerja. Langkah selanjutnya adalah upaya-upaya menanamkan virus-virus disiplin kerja. Jika David Mc Clelland sukses dengan menyebarkan virus n-ach, Stephen Covey dengan *seven habits*, untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia; apakah virus-virus disiplin dapat sukses hanya dengan rasia? Apakah tidak dipikirkan model pendekatan lain, apakah menggunakan model pelatihan atau bentuk sosialisasi yang lainnya?

Kepustakaan

- Ahmad, M.D. 1995. Hubungan antara Religiusitas dan Disiplin Kerja pada Karyawan Beragama Islam di PT Cipta Mandiri Fingerindo Kendal. *Skripsi*. (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Ancok, D dan Faturachman. 1989. Penelitian Tolok Ukur Kualitas Kekaryaan: Studi Pendahuluan pada Suku Sunda dan Suku Jawa. *Jurnal Psikologi*. No. 1, 9-16. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Brigham, J.C. 1994. *Social Psychology*. Edisi 2. New York: HarperCollins Publishers.
- Jasin, A. 1989. Peningkatan Pembinaan Disiplin Nasional dalam Sistem dan Pola Pendidikan Nasional. Dalam *Analisis CSIS*. No. 4. Tahun XVII, Juli-Agustus 1989. Jakarta: Centre for Strategic and International Studies.
- Kompas. 1996. *Singapura yang Semakin Mencemaskan*. Edisi, 15 November 1996. Jakarta: PT Gramedia.
- Sagir, S. 1988. Industrialisasi dan Kesempatan Kerja. *Managemen & Usahawan Indonesia*. No 2. Tahun XVII. Jakarta: PT Temprint.

Suryohadiprojo, S. 1989. *Peranan Kepemimpinan dalam Menegakkan Disiplin Masyarakat. Dalam Analisis CSIS. No. 4. Tahun XVIII. Juli-Agustus 1989. Jakarta: Centre for Strategic and International Studies.*

Yuspratiwi, I. 1990. Hubungan antara Locus of Control dengan Disiplin Kerja Wiraniaga pada Wiraniaga Obat-obatan di DIY. *Skripsi.* (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.

Biodata

Lulus dari Fakultas Psikologi UGM dengan predikat *Cum Laude* tahun 1988 dan kemudian menjadi staf pengajar di fakultas yang sama. Tahun 1993 - 1995 mengambil program pasca sarjana UGM dengan minat utama Psikologi Sosial. Lulus dengan predikat *Cum Laude*. Sejak 1992 sampai sekarang menjadi Staf Biro Pengolahan Data Fakultas Psikologi UGM. Trainer pengembangan sumber daya manusia di berbagai instansi dan perusahaan. Sejak 1996 menjadi pengurus Jurnal dan Buletin Psikologi. Fakultas Psikologi UGM dan Pengisi Ruang Konsultasi Psikologi SEMBADA, Majalah PEMDA Sleman, Yogyakarta. Sekarang ini sedang melakukan penelitian mengenai penyusunan SKALA SIKAP DISIPLIN KERJA.

Ucapan terima kasih

Terima kasih yang sebesar-besarnya disampaikan dengan hormat kepada Drs. Moh. As, ad, SU. Fakultas Psikologi UGM; Drs. Isnanto Bachtiar (Mas To'e) dan Drs. Wing Ispuranto, MBA (Mas Wing) dari Pusat Pengembangan SDM PT Adikara atas kerja sama, bimbingan, dan kesempatan pada penulis untuk mengembangkan pelatihan Adi Disiplin sehingga tersusunlan artikel ini.