

Implementasi Kedisiplinan Kerja di BKAD Kabupaten Gorontalo

Novita Oktavyani R Nani¹, Ismet Sulila², Sri Yuliyanti Mozin³

¹²³Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Gorontalo

Email: novinani@gmail.com¹, ismet.sulila@ung.ac.id², yulmozin@ung.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan disiplin kerja pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo yang dilihat dari aspek 1) Ketepatan waktu datang ke tempat kerja, 2) Ketepatan jam pulang ke rumah, 3) Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, 4) Penggunaan seragam kerja, 5) Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas. Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan kualitatif. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo sudah diterapkan dengan baik, meskipun begitu masih ditemukan adanya beberapa pegawai yang belum sepenuhnya disiplin. Oleh karena itu peneliti memberikan sedikit masukan dalam mengatasi dan menyelesaikan beberapa kekurangan agar disiplin kerja pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo menjadi lebih optimal lagi dalam hal menanggapi keterlambatan yang sering terjadi.

Kata Kunci: Penerapan disiplin kerja

Abstract

This research aims to find out how work discipline is implemented at the Regional Financial and Asset Agency of Gorontalo Regency as seen from the aspects of 1) Punctuality of arrival at work, 2) Punctuality of time for returning home, 3) Compliance with applicable regulations, 4) Use of uniforms work, 5) Responsibility in carrying out tasks. The research method used in this research is a qualitative approach. The results obtained in this research show that the implementation of work discipline at the Gorontalo Regency Regional Financial and Asset Agency has been implemented well, however, there are still some employees who are not fully disciplined. Therefore, researchers provide some input in overcoming and resolving several deficiencies so that work discipline at the Gorontalo Regency Regional Financial and Asset Agency becomes more optimal in responding to delays that often occur.

Keywords: Application of work discipline

Article Info

Received date: 08 May 2024

Revised date: 12 May 2024

Accepted date: 20 May 2024

PENDAHULUAN

Administrasi publik mencakup tentang pengaturan dan pelaksanaan kebijakan negara yang dijalankan oleh pemerintahan untuk mencapai tujuan-tujuan yang diharapkan (Pfiffner dan Presthus, dalam Kadir, 2020:47). Istilah mengatur yang menjadi arti utama dalam administrasi publik dapat diartikan bahwa baik buruknya negara dapat dilihat dari kualitas administrasi publiknya, dan baik buruknya administrasi publik dapat dilihat dari kinerja sektor publik.

Kinerja sektor publik merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai publik atau pegawai pemerintahan yang melaksanakan kebijakan negara dengan berkilat pada aturan-aturan yang berlaku. Kinerja sektor publik dapat menjadi tolok ukur tata pemerintahan yang baik maupun buruk. Hal ini dapat dipicu oleh bagaimana kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tugas sebab ujung tombak dari kinerja pegawai adalah disiplin, jika disiplin tidak dipatokkan dengan baik maka otomatis kinerja yang dihasilkan akan ikut memburuk. Hal ini selaras dengan pendapat Veithzal (dalam Arif dkk, 2020: 107) bahwa disiplin adalah faktor yang jika dijalankan dengan baik maka akan menjadi prestasi kerja seorang pegawai, namun jika tidak dijalankan sebagaimana mestinya dengan ketentuan maka akan berdampak buruk pada instansi.

Beberapa penelitian mengenai penerapan disiplin kerja pegawai sudah banyak diteliti sebelumnya, seperti pada penelitian (Ramvita, 2023) yang mengangkat judul “Analisis Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung”, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan pegawai di Badan Penelitian dan Pengembangan

Daerah Provinsi Lampung sebelum dan sesudah adanya perubahan ketentuan pada peraturan pemerintah tentang disiplin pegawai tidak mengalami banyak perubahan. Meskipun aturan mengenai disiplin kini sudah diubah menjadi semakin tegas, namun pelaksanaannya masih belum maksimal..

Kemudian pada penelitian Aprilianti & Touana (2016) yang mengangkat judul “Penerapan Disiplin Kerja Karyawan Pada SMA Islam PB Soedirman 1 Bekasi” hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja yang diterapkan pada SMA Islam PB Soedirman 1 Bekasi dengan menyorot peraturan tentang kehadiran, seragam, serta patuh terhadap peraturan. Pegawai sekolah SMA Islam PB Soedirman 1 Bekasi juga di tindak lanjuti terhadap sikap dan perilaku dengan cara memberikan reward atau hadiah kepada pegawai yang berprestasi serta memberi ganjaran berupa sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin terhadap bekerja.

Berdasarkan dua penelitian terdahulu di atas, terdapat adanya perbedaan dengan penelitian ini. Perbedaannya dapat dilihat pada instansi penelitian dan daerah yang menjadi lokasi penelitian, serta penelitian di atas berfokus pada model membandingkan antara Peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai dengan Peraturan Pemerintah nomor 94 tahun 2021 tentang disiplin kerja pegawai. Peneliti memilih indikator disiplin berdasarkan Mangkunegara dan Octorent (dalam Ratnasari dkk, 2022:109) karena indikator-indikator ini relevan dengan persoalan yang terjadi di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo. maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Penerapan Disiplin Kerja pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo”.

KAJIAN PUSTAKA

Teori Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap yang dilakukan individu yang mengandung tindakan positif seperti menghargai, menghormati, taat dan patuh terhadap kebijakan-kebijakan yang berlaku dalam organisasi serta sanggup menerima konsekuensi hukuman apabila sewaktu-waktu ditemukan pelanggaran baik tertulis maupun tidak tertulis (Ardan dkk, dalam (Susanto, 2019:6). Sedangkan menurut Turangan dkk (dalam Oktaviani dkk, 2022:2) bahwa disiplin kerja disebut sebagai salah satu faktor sikap dalam bertindak yang memiliki dampak pada kinerja pegawai. Seseorang yang menunjukkan sikap yang bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya merupakan contoh disiplin yang baik. Disiplin kerja ini merupakan kemampuan seorang pegawai dalam bertindak positif di dalam dunia kerja, salah satu contohnya yakni bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan kerap menghargai waktu. Kemudian jika sewaktu-waktu ditemukan pelanggaran terhadap norma-norma yang ada, maka seorang pegawai patut diberikan dan menerima sanksi sesuai tingkat dari pelanggarannya.

Dasar Hukum

Peraturan pemerintah nomor 94 tahun 2021 ini mengatur perihal kewajiban, larangan dan hukuman disiplin yang sewaktu-waktu dapat dijatuhkan kepada pegawai negeri sipil yang melanggar ketentuan. Di mana pada pasal 1 ayat (4) dikatakan “disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan”. Kemudian pasal 4 butir (c) disebutkan “mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi, seseorang dan atau golongan”. Kemudian pada pasal 4 butir (f) “masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja”.

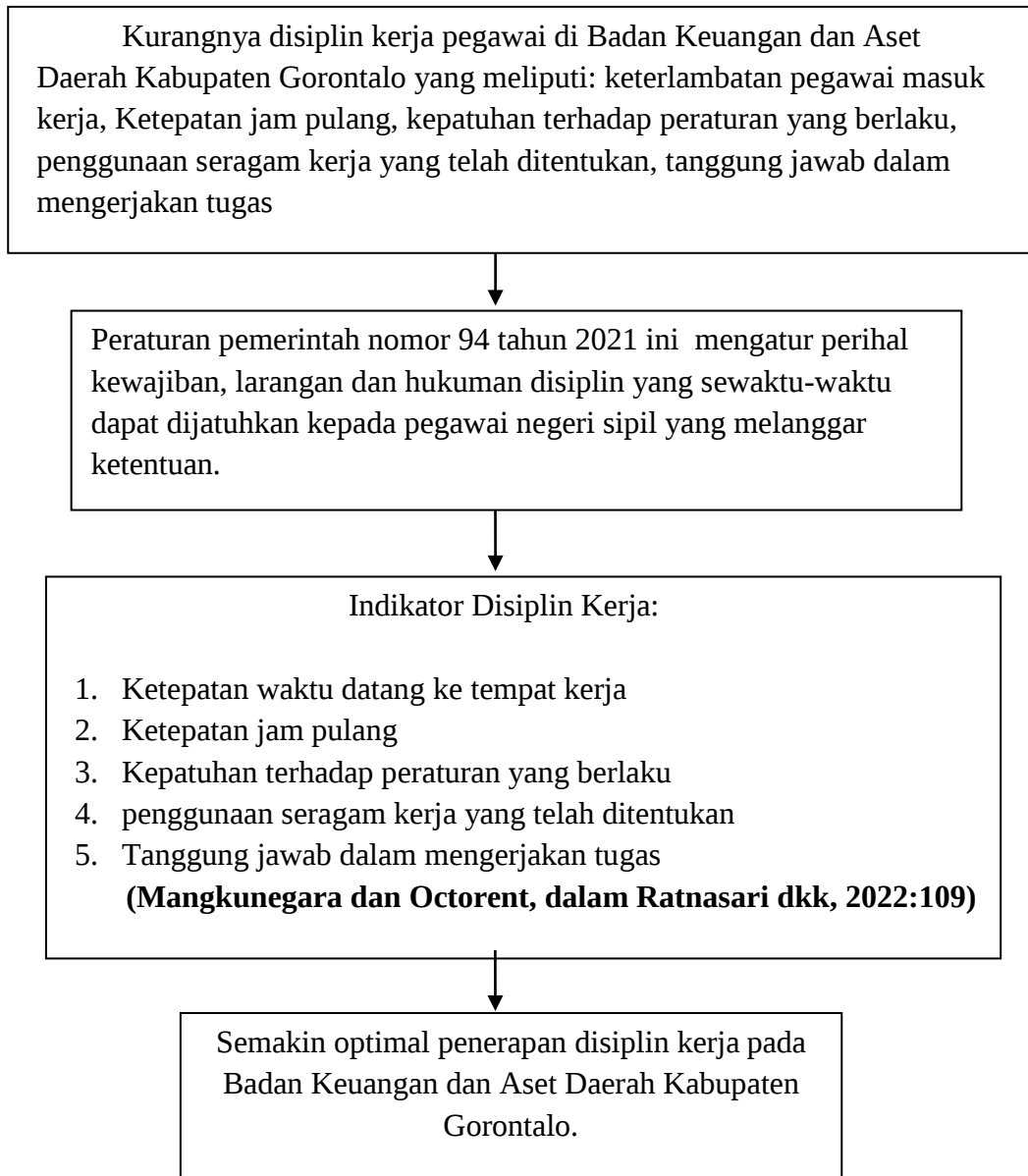
Indikator Disiplin Kerja

Agustin (dalam Hasibuan & Munasib, 2020:250) juga mengemukakan beberapa indikator disiplin yang diantaranya: 1) tingkat kehadiran: mengacu pada jumlah kehadiran pegawai dalam melaksanakan aktivitas/tugas kantor dengan ditandai tinggi rendahnya kehadiran pegawai. 2) tata cara kerja: yakni norma-norma atau ketentuan yang harus di taati oleh seluruh pegawai yang terlibat di dalamnya. 3) ketaatan pada atasan: yakni sikap taat terhadap atasan dan bawahan patut mengikuti segala arahnya yang menyangkut perkembangan organisasi. 4) kesadaran bekerja: yakni sikap bertanggung jawab oleh pegawai dalam mengemban tugas serta mampu bertanggung jawab pada hasil kerja. tidak hanya itu, tapi juga termasuk bertanggung jawab terhadap sarana kantor yang digunakan untuk kebaikan kedepannya.

Kerangka Konseptual

Untuk menjawab permasalahan mengenai indikator-indikator disiplin kerja yang dikemukakan oleh Mangkunegara dan octorent (dalam Ratnasari dkk, 2022:109) diantaranya: 1) ketepatan waktu datang ke tempat kerja, 2) ketepatan jam pulang ke rumah, 3) kepatuhan terhadap peraturan yang

berlaku, 4) penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan, 5) tanggung jawab dalam mengerjakan tugas.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan bentuk penelitian yang lebih condong menggunakan metode deskripsi dengan teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi, dokumentasi dan wawancara. Pelaksanaan penelitian ini dimulai dari 04 Januari 2024-22 Februari 2024. Adapun lokasi penelitian bertempat pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo (BKAD KABGOR) .

HASIL PENELITIAN

Penerapan disiplin kerja pada badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo dapat dikatakan baik dalam hal penerapannya apalagi hal tersebut juga telah di sadari oleh masing-masing pegawai bahwa disiplin dalam bekerja akan sangat berpengaruh terhadap apa yang terjadi dalam diri mereka sendiri. Namun, berdasarkan penelitian yang peneliti peroleh bahwa sebagian pegawai yang ada di BKAD Kabupaten Gorontalo belum sepenuhnya mengimplementasikan disiplin kerja dengan baik dan sesuai aturan yang berlaku.

Masih adanya keterlambatan yang cukup tinggi disebabkan kepentingan luar dinas membuat beberapa pegawai datang tidak tepat waktu akibatnya menghambat pekerjaan dan tentu saja berpengaruh terhadap tambahan penghasilan yang di potong sesuai pelanggaran. Pelanggaran lain juga terjadi di BKAD Kabupaten Gorontalo yakni penggunaan jam istirahat yang terdapat pada indikator kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.

SIMPULAN

Pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo telah menerapkan disiplin kerja yang baik, akan tetapi kenyataan lapangan masih terdapat adanya beberapa tindak pegawai yang belum mematuhi disiplin kerja yang berlaku. Adapun pelanggaran paling sering terjadi terdapat pada keterlambatan masuk kerja yang dapat dilihat dari data yang telah ditemukan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka saran yang dapat peneliti berikan untuk menjadi sedikit masukan dalam mengatasi dan menyelesaikan beberapa kekurangan agar disiplin kerja pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo menjadi lebih optimal lagi dalam hal menanggapi keterlambatan yang sering terjadi.

REFERENSI

- Kadir, A. (2020). *Fenomena Kebijakan Publik Dalam Perspektif Administrasi publik di Indonesia*.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *jurnal humaniora*, 4(1), 106–119.
- Ramvita. (2023). Analisis disiplin pegawai negeri sipil pada badan penelitian dan pengembangan daerah provinsi lampung. *NBER Working Papers*, 89.
- Aprilianti, E. N., & Touana, H. (2016). Penerapan Disiplin Kerja Karyawan Pada SMA Islam PB Soedirman 1 Bekasi. *jurnal Administrasi Kantor*, 4(1), 68–92.
- Ratnasari, D., Thamrin, H., & Sisilia. (2022). Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. *collegium studiosum journal*, 5(5), 105–112.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Oktaviani, R. D., Artiningsih, D. W., & Wicaksono, T. (2022). Analisis Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Aliannisa di Martapura. *jurnal aricle*, 1–5.