PERANAN KEDISIPLINAN KERJA SDM ASN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN MUARA ENIM

¹Isellina Oktavirani, ^{2*}Poppy Indriani
^{1,2}Manajemen Perusahaan, Fakultas Vokasi, Universitas Bina Darma
*poppy.indriani@binadarma.ac.id

Abstract - *The Regional Revenue Agency of Muara Enim Regency is an office engaged in Regional Taxes. The author observes the discipline of State Civil Apparatus Employees at the Regional Revenue Agency of Muara Enim Regency. Based on the results of the author's research at the Regional Revenue Agency of Muara Enim Regency that the authors found problems related to the work discipline of the State Civil Apparatus. From the results of interviews and observations made by the author, there are still State Civil Apparatus Employees who still violate regulations such as not arriving on time. In making this final project the author uses 2 research methods, namely interviews and observation. Based on the results of research and data analysis, the authors conclude that State Civil Apparatus at the Regional Revenue Agency of Muara Enim Regency has a good level of discipline, although there are still some employees who violate applicable regulations.*

Keywords: *Discipline, Work, State Civil Apparatus.*

Abstrak - Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim merupakan kantor yang bergerak dibidang Pajak Daerah. Penulis mengamati kedisiplinan Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim. Berdasarkan hasil penelitian penulis pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim bahwa penulis menemukan permasalahan yang berkaitan dengan kedisiplinan kerja Aparatur Sipil Negara nya. Dari hasil wawancara dan pengamatan yang penulis lakukan masih ada Pegawai Aparatur Sipil Negara yang masih melanggar peraturan seperti tidak datang dengan tepat waktu. Dalam pembuatan tugas akhir ini penulis menggunakan 2 metode penelitian yaitu wawancara dan observasi. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data maka penulis menyimpulkan bahwa Aparatur Sipil Negara pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim tingkat kedisiplinannya sudah dikatakan baik, meskipun masih ada beberapa pegawai melanggar peraturan yang berlaku.

Kata kunci: Disiplin, Kerja, Aparatur Sipil Negara.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen utama dan berharga dari suatu organisasi, sebab keberhasilan organisasi sangat bergantung pada elemen manusianya. Seorang pegawai dapat dikatakan sebagai pegawai yang baik apabila ia melaksanakan tugas pokok dan fungsi perusahaan sesuai dengan wewenang yang dipercayakan kepadanya guna mencapai tujuan perusahaan. Tentunya setiap perusahaan, instansi pemerintah, atau organisasi lain memiliki tujuan masing-masing, seperti mencari keuntungan atau melaksanakan program kerja berupa pengabdian kepada masyarakat.

Disiplin pegawai ialah salah satu aspek yang mendukung keberhasilan suatu tujuan organisasi. Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur tekun, terus menerus, dan bekerja sesuai aturan-aturan berlaku [1]. Kedisiplinan adalah kesadaran dan

kesediaan seseorang dalam menaati peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku [2]. Maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan merupakan salah satu hal penting yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Di sisi lain, perlu disadari pegawai yang sanggup mengemban tugas sesuai dengan bidang yang sudah diberikan, belum tentu dapat dijadikan pedoman keberhasilan dalam menggapai tujuan suatu organisasi tanpa perilaku disiplin dalam pelaksanaannya [3]. Mempraktikkan disiplin pegawai penting untuk organisasi, sehingga dibutuhkan pembinaan dari Pemerintah untuk pegawai itu sendiri agar mereka bisa bekerja lebih efisien. Disiplin pegawai tercermin dalam banyak aspek, misalnya kepatuhan terhadap jam kerja, pemakaian perlengkapan dan peralatan yang baik, tingkatan tanggung jawab yang besar, serta kepatuhan terhadap peraturan [4]. Disiplin bisa mencerminkan perilaku serta tanggung jawab pegawai dalam melakukan pekerjaannya, serta bisa mempengaruhi suatu produktivitas organisasi.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Disiplin Kerja

Disiplin adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditentukan dalam kedisiplinan tersebut [5]. Disiplin merupakan penerapan pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi [6]. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya [7]. Jenis-jenis disiplin:

- 1) Disiplin Preventif, merupakan kegiatan yang dilakukan dengan maksud untuk mendorong para karyawan agar secara sadar mentaati berbagai standar dan aturan, sehingga dapat dicegah berbagai penyelewengan atau pelanggaran. Lebih utama dalam hal ini adalah dapat ditumbuhkan “Self Discipline” pada setiap karyawan tanpa kecuali. Manajemen mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan suatu iklim disiplin preventif dimana berbagai standar diketahui dan dipahami. Untuk memungkinkan iklim yang penuh disiplin kerja tanpa paksaan tersebut perlu kiranya standar itu sendiri bagi setiap karyawan, dengan demikian dicegah kemungkinan-kemungkinan timbulnya pelanggaran-pelanggaran atau penyimpangan dari standar yang ditentukan [8].
- 2) Disiplin Korektif, disiplin ini merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif ini dapat berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*) [9].

3. Metodologi Penelitian

3.1 Metode Pengembangan Sistem

3.1.1 Observasi

Observasi merupakan metode pengumpulan data dengan cara mengamati atau meninjau secara cermat dan langsung dilokasi penelitian untuk mengetahui kondisi yang terjadi atau membuktikan kebenaran dari sebuah desain penelitian yang sedang dilakukan.

3.1.2 Wawancara

Wawancara yaitu salah satu teknik untuk mendapatkan informasi atau data dari informan dengan wawancara secara langsung antara dua orang atau lebih dan berlangsung antara narasumber dan pewawancara. Jenis wawancara yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur, wawancara ini menggunakan seperangkat daftar pertanyaan, peneliti mewawancarai dengan bertatap muka secara langsung dengan informan dengan menggunakan daftar pertanyaan.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Sumber Daya Manusia

Berdasarkan rekapitulasi keadaan pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim, jumlah pegawai ASN sebanyak 84 orang. Sudah termasuk dengan UPTB Wilayah yang tersebar di seluruh Kabupaten Muara Enim.

Tabel 1. Jumlah Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Badan	1
2	Sekretaris	1
3	Kabid	4
4	Kepala Seksi	15
5	Kepala UPTB	12
6	Kasubag TU	12
7	Staff	39
	Jumlah	84 Orang

4.2 Indikator Disiplin Kerja

4.2.1 Ketepatan Waktu

Untuk masalah ketepatan waktu yang ada pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim ternyata masih ada pegawai yang sering datang terlambat dan pulang tidak sesuai dengan jam yang ditentukan, dikarenakan berbagai alasan tertentu. Dan sudah ada Peraturan Bupati Nomor 40 Tahun 2022 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai ASN Di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Muara Enim, yang mana di dalam Peraturan Bupati tersebut terdapat point yang menjelaskan terkait jam kerja dan jam pulang. Meskipun pegawai yang tidak disiplin masih mendapat tambahan penghasilan, tetapi tambahan tersebut akan dipotong beberapa persen sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.

Tabel 2. Jam Masuk Dan Pulang

No	Jabatan	Jam Masuk	Jam Istirahat	Jam Pulang
1	Senin	07.30	12.00	16.00
2	Selasa	07.30	12.00	16.00
3	Rabu	07.30	12.00	16.00
4	Kamis	07.30	12.00	16.00
5	Jumat	07.00	11.30	16.30
6	Sabtu	Libur	-	-
7	Minggu	Libur	-	-

4.2.2 Tanggung Jawab yang Tinggi

Seorang PNS sebagai abdi negara dituntut untuk menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu. Meskipun demikian di lingkungan Badan Pendapatan Daerah masih ada pegawai yang

masih belum menjalankan tugasnya dengan tepat waktu, namun hal tersebut dinilai masih wajar dan tidak berdampak buruk bagi kinerja pegawai. Bagi pegawai yang terkadang belum menjalankan tugas dengan tepat waktu biasa hanya ditegur secara lisan agar segera menyelesaikannya.

4.2.3 Ketaatan Terhadap Aturan Kantor

Bisa disimpulkan bahwa penerapan kedisiplinan kerja sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara terhadap kinerja pegawai yang ada pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim sudah bisa dikatakan Baik, meskipun terkadang masih ada pegawai yang sering melanggar peraturan yang berlaku namun sudah diberikan sanksi yaitu dengan memberikan surat teguran atau peringatan 1 s/d 3 dan potongan tambahan penghasilan agar pegawai yang bersangkutan jera dan tidak mengulangi pelanggaran yang sama untuk seterusnya.

5. Kesimpulan

- 1) Penerapan kedisiplinan kerja sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara terhadap kinerja pegawai yang ada pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim sudah diberlakukan sejak Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dikeluarkan dan adanya Peraturan Bupati Nomor 40 Tahun 2022 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Muara Enim. Dimana dalam penerapannya masih seringkali terjadi pelanggaran peraturan yang berkaitan dengan kedisiplinan, terutama dalam masalah ketepatan jam kerja, masih ada pegawai yang tidak datang dengan tepat waktu dikarenakan berbagai alasan tertentu. Kemudian masih kurangnya kesadaran Aparatur Sipil Negara dalam menerapkan kedisiplinan di lingkungan tempat bekerjanya.
- 2) Keberhasilan penerapan kedisiplinan kerja Aparatur Sipil Negara terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah dikarenakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Kewajiban Disiplin Kerja dan Peraturan Bupati Nomor 40 Tahun 2022 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai ASN di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Muara Enim masih sulit untuk diterapkan, karena yang menjadi sasaran dalam kebijakan ini adalah mengubah perilaku individu menjadi sasaran dalam kebijakan ini adalah mengubah perilaku individu untuk bisa disiplin dalam menerapkan dan menjalankan peraturan yang berlaku tersebut. Untuk mengubah perilaku dan kebiasaan individu memang cukup rumit dan membutuhkan waktu yang lama agar mendapatkan hasil yang maksimal.
- 3) Penerapan kedisiplinan kerja sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim sudah bisa dikatakan Baik, meskipun masih ada pegawai yang melanggar peraturan yang sudah ditetapkan.

Referensi

- [1] Asri. 2019. Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman Dan Pertahanan Kabupaten Banyuwasin. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*. 1(1). Nitisemito, 2002, *Manajemen Kedisiplinan*, Jakarta: Penerbit Bumi Askara.
- [2] Jurdi, Fatahullah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Pengelolaan SDM Berkualitas Dan Berdaya Saing*. Malang: Intrans Publishing.
- [3] Kaswan. (2019). *Manajemen Strategis: Konsep, Sejarah, Model, Strategi Dan Kontribusi SDM*. Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET
- [4] Maniku, Rivaldi. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Krakatau Bandar Samudra. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis: Vol 12(1)*.
- [5] Pratama, Yudi dan Jaenab. 2021. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. TUKADMAS GC Kota Bima. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik*. 6(2).
- [6] Susilo, Endang dan Vivi Andayani, Kemas. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih

- Jakarta Barat. Jurnal Ilmiah Mahasiswa: Vol 1(1)
- [7] Priansa, Doni Juni. (2016). Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta, CV.
 - [8] Sudaryo, Yoyo. Dkk. (2018). Manajemen SDM: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Yogyakarta: ANDI
 - [9] Susan, eri. 2019. Manajemen Sumber daya Manusia. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. 9(2).