

# DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KOTA BANJARMASIN

Alfin Nafis<sup>1)</sup>, Deli Anhar<sup>2)</sup>, Normajatun<sup>3)</sup>

NPM : 18.12.0034

<sup>1)2)3)</sup>Program Studi Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,  
Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari (UNISKA) Banjarmasin

Email: nafisalfin20@gmail.com

## Abstrak

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjarmasin serta untuk mengetahui apakah ada hambatan dalam menegakkan disiplin kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjarmasin. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Data dikumpulkan dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi kepada tiga orang. Sampel ditentukan dengan menggunakan teknik sampling purposive. Analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, verifikasi data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjarmasin sudah cukup baik karena masih ada beberapa indikator yang tidak dijalankan dengan maksimal. Adapun hambatan dalam menegakkan disiplin kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjarmasin adalah kurangnya pengetahuan pegawai terhadap aturan, sulitnya mengubah perilaku pegawai untuk berdisiplin, dan kurangnya motivasi untuk disiplin.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja

## Abstract

*The purpose of the study was to find out how the work discipline of employees at the National Unity Agency and Banjarmasin City Politics and to find out whether there are obstacles in enforcing employee work discipline at the National Unity Agency and Banjarmasin City Politics. The research method uses a qualitative approach with a descriptive type of research. Data were collected by observation, interviews, and documentation to three people. Samples were determined using purposive sampling techniques. Data analysis uses data reduction, data presentation, data verification, and drawing conclusions. The results of the study showed that the Employee Work Discipline at the National Unity and Political Agency of Banjarmasin City was quite good because there were still several indicators that were not carried out optimally. The obstacles in enforcing employee work discipline at the National Unity and Political Agency of Banjarmasin City are the lack of employee knowledge of the rules, the difficulty of changing the behavior of employees to discipline, and the lack of motivation for discipline.*

**Keywords:** work discipline

## PENDAHULUAN

Instansi pemerintah merupakan sebuah organisasi yang terdiri dari orang-orang yang dipilih melalui seleksi untuk menjalankan tugas negara maupun daerah sebagai bentuk pelayanan kepada masyarakat. Para aparatur pemerintah dituntut bekerja lebih profesional,

bermoral, bersih, dan beretika dalam mendukung pelayanan terhadap masyarakat. Setiap pegawai negeri sipil memegang peran penting dalam menjalankan roda pemerintahan baik di daerah maupun di pusat. Perilaku seorang pegawai aparatur sering menjadi sorotan masyarakat

dikarenakan kurang optimalnya disiplin pegawai, seperti melakukan pelanggaran aturan tentang disiplin kerja.

Sumber daya manusia sangat penting dan menghadapi banyak tantangan karena manusia memiliki karakteristik yang sangat berbeda dengan sumber data lainnya. Mengingat pentingnya peran orang dalam suatu organisasi, maka penggunaan tenaga kerja yang salah dapat menimbulkan masalah yang justru dapat mengganggu tujuan organisasi. Menurut Sutrisno (2017:86) disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Menurut Baskoro (2014) dalam Aspiyah & Martono (2016:340) dengan adanya disiplin kerja, karyawan akan mampu mencapai produktivitas kerja yang maksimal. Sebaliknya jika karyawan tidak disiplin maka akan mengakibatkan pekerjaan terbengkalai atau tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Oleh karena itu perlu adanya pendisiplinan diri kepada setiap pegawai yang nantinya bisa meningkatkan produktifitas kerja dari seorang pegawai. Disiplin bertindak sebagai fungsi dalam manajemen sumber daya manusia karena semakin disiplin diri karyawan, semakin tinggi kinerja pekerjaan mereka. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Kualitas suatu organisasi sangat bergantung pada mutu sumber daya manusia dari organisasi tersebut. Oleh karena itu keberhasilan dalam menjalankan organisasi adalah dengan adanya kerjasama antar anggota organisasi serta memiliki disiplin yang tinggi dalam bersinergi untuk bersama-sama mencapai tujuan.

Di dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang dimana dalam peraturan tersebut disebutkan tentang kewajiban dan larangan bagi Pegawai Negeri Sipil dan juga disebutkan tentang jenis hukuman bagi pegawai Negeri Sipil yang melanggar kewajiban dan larangan. Peraturan Pemerintah ini diharapkan menjadi suatu landasan hukum dan pedoman dalam menegakan disiplin pegawai yang mampu menciptakan aparatur yang handal, professional, dan bermoral dalam mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan berwibawa. Untuk melaksanakan peraturan

tersebut dikeluarkannya Peraturan Gubernur Kalimantan Selatan nomor 027 tahun 2020 tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan dan juga Keputusan Wali Kota Banjarmasin nomor 36 Tahun 2018 tentang Majelis Pertimbangan Penjatuhan Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Banjarmasin.

Tujuan utama disiplin adalah menjadi seefisien mungkin dengan mencegah waktu terbuang percuma. Disiplin penting karena seseorang dan kondisinya yang tidak sempurna harus memiliki tujuan positif untuk dirinya sendiri. Oleh karena itu, disiplin kerja diperlukan untuk menunjang kelancaran seluruh kegiatan organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Menurut Sutrisno (2011: 88), disiplin diperlukan untuk tujuan organisasi lebih lanjut guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi perilaku jahat individu terhadap kelompok. Selanjutnya, disiplin dirancang untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan tanggapan yang diharapkan.

Disiplin kerja yang baik mencerminkan tingkat tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati segala aturan dalam suatu organisasi dan aturan sosial yang berlaku.

Berdasarkan latar belakang di atas, Dalam hal permasalahan disiplin kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjarmasin masih kurang optimal karena masih ada para pegawai yang kurang disiplin dalam hal jam masuk kerja, jam istirahat, jam kerja. Hal ini pasti dapat mengganggu dalam kedisiplinan para pegawai itu sendiri yang bisa saja memperlambat tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu penelitian ini bermaksud untuk mengetahui bagaimana Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjarmasin dan Untuk mengetahui apakah ada hambatan dalam menegakkan Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjarmasin.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Disiplin Kerja Dalam Wuri dan Kaunang (2019:3) dikemukakan bahwa tanpa disiplin yang baik, sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai hasil terbaik, dan disiplin merupakan faktor utama yang perlu dijadikan sebagai alat peringatan bagi pegawai yang tidak ingin mengubah perilakunya. Oleh karena itu, jika pegawai Dengan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya, ia dapat dikatakan disiplin.

Disiplin merupakan bentuk kesadaran dan kemauan untuk mentaati segala aturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Jadi kunci disiplin jika karyawan sadar dan mau melakukan semua tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Disiplin juga harus ditegakkan dalam organisasi.

Menurut Hasibuan (2017: 193) dalam Asmalah dan Maulina (2020: 128), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Kemudian menurut Sutrisno (2017: 86), disiplin adalah sikap secara sadar mengikuti dan mentaati aturan yang berlaku pada dirinya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin kerja yang berkurang akan memperlambat tujuan organisasi. Lebih lanjut Sutrisno (2017: 89) menyatakan bahwa disiplin pegawai adalah perilaku seseorang seperti sikap, perilaku, dan kepatuhan terhadap aturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan menurut Sastrohadiwiryo (2013:291) dalam Rachman Saleh (2018:32) disiplin kerja adalah sikap hormat dan menaati terhadap peraturan yang ada, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta mampu mematuhi tanpa menghindari sanksi. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas tertentu. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Poerwadarminta (1986) dalam Farida dan Hartono (2016:42) disiplin

kerja adalah suatu peraturan dan tata tertib yang harus dilakukan atau dilaksanakan dengan tegas oleh manusia dalam kegiatan atau pekerjaan untuk mencapai tujuan. Sedangkan Soegeng Prijodarminto (1994:23) menjelaskan dalam Sofyan Tsauri (2013:128) bahwa disiplin berarti disiplin sebagai kondisi untuk menciptakan dan membentuk, mentaati, dan tertib melalui serangkaian proses perilaku yang menunjukkan nilai ketaatan. Sedangkan menurut Muchdarsyah (2003:145) dalam Sofyan Tsauri (2013:129), disiplin adalah sikap psikologis yang tercermin dalam tindakan atau perilaku individu, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap tindakan atau peraturan yang ditentukan oleh pemerintah yang adanya etika, norma dan aturan yang berlaku bagi masyarakat untuk tujuan tertentu.

Dari pengertian diatas bisa disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu proses tindakan yang akan mengendalikan perilaku seseorang yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, dan ketertiban pada organisasi tersebut. Jadi disiplin itu untuk mencegah perilaku pegawai yang tidak sesuai dengan aturan-aturan yang ada di organisasi.

### Bentuk Disiplin Kerja

Tindakan disiplin bagi karyawan harus sama. Tindakan disiplin di sini berlaku untuk semua orang, tidak dapat memilih, memilah, dan memihak kepada siapapun. Mereka yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama termasuk bagi pimpinan, karena pimpinan harus memberi contoh terhadap para bawahannya. Menurut Mangkunegara (2011: 129) mengatakan bentuk disiplin kerja antara lain yaitu:

- a. Disiplin preventif  
Merupakan hal untuk memobilisasi pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi.
- b. Disiplin korektif  
Merupakan upaya untuk membiasakan pegawai dengan menaati peraturan dan membimbing mereka untuk mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku di organisasi.
- c. Disiplin progresif  
Merupakan kegiatan yang menjatuhkan hukuman lebih berat pada pelanggaran

berulang.

### **Hambatan Disiplin Kerja**

Disiplin dibuat untuk mengatur tata hubungan yang berlaku di seluruh organisasi yang mempekerjakan banyak sumber daya manusia untuk melaksanakan pekerjaan. Perilaku disiplin dirancang untuk memungkinkan karyawan melakukan pekerjaan mereka seperti yang diharapkan. Namun, penerapan disiplin ini menemui banyak kendala dalam pelaksanaannya.

Menurut Saydam (2010:287), hambatan pendisiplinan pegawai akan terlihat dalam suasana kerja berikut ini:

1. Tingginya angka kemangkiran (absensi) pegawai.
2. Sering terlambatnya pegawai masuk kantor atau pulang lebih cepat dari jam yang sudah ditentukan.
3. Menurunnya semangat dan gairah kerja.
4. Berkembangnya rasa tidak puas dan saling melempar tanggung jawab.
5. Penyelesaian pekerjaan yang lambat, karena pegawai lebih sering mengobrol dari pada bekerja.
6. Tidak terlaksananya pengawasan dari atasan dengan baik.
7. Sering terjadinya konflik antar pegawai dan pimpinan perusahaan.

### **Mengatur dan Mengelola Disiplin**

Setiap pemimpin harus dapat memastikan bahwa karyawan menjalankan tugasnya dengan tertib. Dalam konteks disiplin, makna keadilan harus diperlakukan secara konsisten. Jika seorang karyawan menghadapi tantangan disipliner, pimpinan harus dapat menunjukkan bahwa karyawan yang terlibat dalam pelanggaran tersebut harus dihukum. Pemimpin juga perlu mempraktekkan bagaimana mengelola kedisiplinan yang baik.

Menurut Rivai (2011:832), ada standar disiplin yang digunakan untuk menentukan bahwa karyawan diperlakukan secara adil, yaitu:

#### **a. Standar disiplin**

Standar disiplin dasar berlaku untuk semua pelanggaran aturan, baik yang serius maupun yang kecil. Setiap karyawan dan

pemimpin perlu memahami kebijakan organisasi dan sepenuhnya mengikuti prosedur. Karyawan yang melanggar aturan akan memiliki kesempatan untuk memperbaiki perilaku mereka, dan manajemen perlu mengumpulkan beberapa bukti untuk membenarkan tindakan disipliner terhadap karyawan tersebut. Bukti ini harus dicatat dengan hati-hati untuk menghindari kontroversi.

#### **b. Penegakan standar disiplin**

Menegakkan standar disiplin Jika catatan tersebut secara hukum tidak adil dan secara hukum atau sewenang-wenang dibebaskan dari pekerjaan, pengadilan memerlukan bukti dari tempat pegawai itu bekerja untuk membuktikannya sebelum menuntut karyawan tersebut. Standar kerja tertulis dalam kontrak kerja.

Sedangkan Menurut Marwansyah (2014:413), menyatakan bahwa terdapat beberapa tindakan disiplin yang harus memenuhi syarat antara lain:

- a. Segera, tindakan disiplin harus segera dilakukan setelah terjadinya pelanggaran.
- b. Dengan peringatan, pegawai harus mendapat peringatan yang sesuai untuk mengetahui konsekuensi dari perilaku kerja yang diharapkan.
- c. Konsisten, agar menjadi sesuatu yang adil.
- d. Tidak bersifat pribadi, atasan tidak boleh membedakan para bawahannya.

### **Indikator Variabel Penelitian**

Kedisiplinan Harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan disiplin karyawan maka sulit bagi organisasi dalam mewujudkan tujuannya.

Menurut Singodimejo (2011: 94) bahwa indikator disiplin kerja sebagai berikut:

#### **a. Taat terhadap aturan waktu**

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di sebuah organisasi.

#### **b. Taat terhadap peraturan organisasi**

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

#### **c. Taat terhadap aturan perilaku dalam organisasi**

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

d. Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam organisasi.

### **Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja**

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang sangat bermanfaat bagi organisasi dan karyawan. Bagi organisasi, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang terbaik. Pada saat yang sama, karyawan akan mendapatkan suasana kerja yang menyenangkan, sehingga meningkatkan semangat kerja mereka dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya, karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan penuh perhatian dan mengembangkan tenaga dan pikiran semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi (Sutrisno, 2017: 88).

Tujuan dan Manfaat ditegakkannya disiplin kerja antara lain:

- a. Memastikan perilaku karyawan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh organisasi/perusahaan.
- b. Membangun dan memelihara rasa hormat dan saling percaya antara pimpinan dan bawahan.
- c. Membantu karyawan meningkatkan kinerja dan meningkatkan produktivitas.

### **Upaya Meningkatkan Kedisiplinan**

Disiplin yang baik adalah disiplin karena keyakinan, bukan kesadaran karena paksaan, oleh karena itu diperlukan usaha untuk meningkatkan kedisiplinan.

Menurut Supriyanto (2013:65) untuk meningkatkan sikap disiplin perlu dilakukan hal-hal sebagai berikut:

- a. Memberi penghargaan kepada pegawai yang telah menyelesaikan tugas dengan baik dan teratur.
- b. Memberikan teguran kepada pegawai yang berbuat salah.
- c. Memberikan penjelasan dan penerangan mengenai hal yang belum diketahui untuk menghilangkan rasa ragu-ragu.
- d. Memberikan latihan dan kegiatan yang berkesinambungan untuk menambah ketrampilan dan rasa percaya diri.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif, yang bertujuan untuk mencari, menganalisis dan mengelola dari peristiwa langsung di lapangan dengan memahami interaksi sosial dengan wawancara dan observasi dan Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif yang didasarkan pada pemeriksaan kondisi objek yang diteliti, di mana peneliti bertindak sebagai alat kunci dan menggambarkan situasi secara objektif atau berdasarkan fakta yang terlihat.

Penelitian ini mempunyai fokus untuk mengetahui disiplin kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjarmasin dan untuk mengetahui apakah ada hambatan dalam menegakkan disiplin kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjarmasin. Pembahasan dilihat dari taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan organisasi, taat terhadap aturan perilaku dalam organisasi, dan taat terhadap peraturan lainnya di organisasi.

Teknik pengumpulan data melalui tiga cara yaitu, dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan Model Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2018:246) yaitu:

1. Reduksi Data
2. Penyajian Data
3. Verifikasi Data
4. Penarikan Kesimpulan

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjarmasin.**

Disiplin penting agar setiap pegawai ini harus mempunyai perilaku yang baik dengan menaati segala aturan yang ada di kantor ataupun aturan yang ada di peraturan pusat atau daerah karena aturan dibuat agar ditaati untuk menumbuhkan perilaku yang baik bagi pegawai tersebut.

Disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari bagaimana ketaatan setiap pegawai dalam menaati segala aturan yang telah dibuat di instansi tersebut atau menaati aturan yang telah diatur dalam peraturan-peraturan pemerintah

pusat ataupun pemerintah daerah. Disiplin kerja pegawai yang dimaksud adalah bagaimana kesadaran setiap pegawai dalam menaati aturan yang telah dibuat dan tidak melanggar setiap aturan yang telah dibuat.

Pada hasil penelitian disiplin kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjarmasin peneliti menemukan ada hambatan dalam menegakkan disiplin kerja pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjarmasin.

Adapun hambatan dalam menegakkan disiplin kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjarmasin yaitu:

#### 1. Kurangnya Pengetahuan Pegawai Terhadap Aturan

Pentingnya pengetahuan pegawai terhadap aturan adalah sebagai bentuk kesadaran pegawai untuk menaati aturan yang telah dibuat karena aturan adalah sistem yang telah dibuat yang dimana untuk ditaati dan tidak boleh dilanggar. Maka dari itu dengan adanya pengetahuan pegawai terhadap aturan agar mereka tau bahwa ada aturan yang tidak boleh dilanggar walaupun pelanggarannya itu kecil seperti bertingkah laku yang dapat mengganggu suasana kerja dan dilarang merokok di kawasan Pemerintah Kota Banjarmasin.

#### 2. Sulitnya Mengubah Prilaku Pegawai Untuk Berdisiplin

Merubah atau mengendalikan prilaku pegawai agar disiplin juga sangat tidak mudah karena itu harus dari dalam diri pegawai itu sendiri yang merubahnya tapi harus dibarengi dengan pembinaan dan pengawasan yang ketat agar pegawai ini bisa disiplin dengan baik. Ketika seorang pegawai sulit untuk dirubah prilakunya maka akan ada dampak negatif yang didapatkan oleh pegawai itu sendiri ataupun untuk instansi ditempat pegawai itu bekerja seperti tidak menaati aturan yang berlaku dan bertingkah laku yang kurang baik yang dapat mengakibatkan suasana kerja menjadi terganggu.

#### 3. Kurangnya Motivasi Untuk Disiplin

Pentingnya motivasi untuk disiplin adalah untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai itu sendiri, ketika pegawai itu termotivasi untuk disiplin maka akan ada dampak positif yang diterima oleh pegawai tersebut. Maka dari itu agar setiap pegawai bisa termotivasi untuk disiplin harus ada bentuk

penghargaan yang diberikan untuk pegawai tersebut seperti misalnya pemberian penghargaan terhadap pegawai yang teladan dengan cepat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan masuk kerja tepat waktu dalam tenggat waktu yang telah dijanjikan.

Kemudian dalam hasil penelitian ini peneliti menggunakan teori Singodimejo (2011: 94) tentang indikator disiplin kerja yang dimana disebutkan ada empat indikator disiplin kerja.

Pertama, yakni **Taat terhadap aturan waktu**, pegawai itu dituntut untuk disiplin dalam memaksimalkan waktu yang ada dan menaati aturan waktu yang ada di kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjarmasin. Seperti yang kita ketahui aturan ini harus ditaati dan ditegakkan walaupun melakukan pelanggaran kecil tetap saja itu melanggar aturan. Peneliti melihat ada saja pegawai yang kurang optimal dalam manajemen waktu maka dari itu ada aturan waktu yang harus ditaati di kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjarmasin karena aturan tetap harus ditegakkan.

Akan tetapi solusi yang ada di kantor tersebut sudah baik, seperti ketika ada pegawai yang datang terlambat maka diharuskan menghubungi atasannya terlebih dahulu agar atasannya ini tau kalau ada bawahannya akan datang terlambat.

Kedua, yakni **Taat terhadap peraturan organisasi**, aturan dasar dari bagaimana berpakaian pegawai dan tingkah laku pegawai ketika sedang bekerja karena cara berpakaian terdapat aturan yang jelas seperti di dalam Peraturan Wali Kota Banjarmasin No 19 Tahun 2022 Tentang Pakaian Dinas ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Banjarmasin. Di dalam aturan tersebut mengharuskan setiap pegawai menggunakan pakaian dinas yang telah diatur dan serta menggunakan perlengkapan atribut pakaian dinas. Peneliti melihat para pegawai sudah menaati aturan berpakaian dinas dan penggunaan atribut pakaian dinas dengan sangat baik.

Kemudian pegawai juga diharuskan bertingkah laku dengan baik ketika ia sedang bekerja, karena disetiap tempat bekerja pasti mempunyai aturan-aturannya tersendiri dan pegawai dituntut untuk mematuhi aturannya. Dalam hal ini prilaku pegawai dapat menunjang kinerja pegawai itu sendiri, peneliti melihat ada pegawai yang bertingkah laku yang kurang baik

yang dapat mengganggu suasana kerja pegawai lain akan tetapi pimpinan cepat menindak pegawai tersebut dengan menegur untuk tidak melakukan kebisingan ketika sedang jam kerja. Seperti yang kita ketahui ketika perilaku pegawai itu baik dan tidak melanggar aturan maka dapat dikatakan kualitas seorang pegawai itu sudah sangat profesional dan punya integritasnya sendiri.

Ketiga, yakni **Taat terhadap aturan perilaku dalam organisasi**, pegawai melakukan pekerjaannya harus sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawabnya dan harus bisa bersosial dengan baik terhadap pegawai lainnya. Seorang pegawai yang punya tanggung jawab harus punya kualitasnya tersendiri karena pegawai dituntut untuk mempertanggung jawabkan pekerjaannya secara pribadi dan menjalankan tugasnya dengan baik. Ketika pegawai taat dengan aturan tersebut maka pegawai harus melakukan pekerjaan dengan tupoksi masing-masing disetiap bidangnya hal ini sejalan dengan Peraturan Gubernur Kalimantan Selatan No 027 Tahun 2020 Tentang Kode Etik dan Kode Prilaku ASN di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan.

Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjarmasin sudah melakukan tugasnya dengan baik dan sesuai pada tupoksi dibidangnya masing-masing. Tetapi peneliti melihat semua pegawai dikantor tersebut banyak tekanan akibat banyaknya tugas yang diemban setiap pegawainya dan juga di kantor tersebut kekurangan pegawai yang dapat menghambat kualitas kinerja pada badan tersebut. Cara bersosial setiap pegawai juga sangat baik karena selalu berkoordinasi dengan pegawai lainnya ketika ada hal yang perlu ketika meminta bantuan dalam melakukan pekerjaannya.

Keempat, yakni **Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi**, aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam organisasi. Maka dari itu peneliti melihat ada aturan yang dilanggar tentang kawasan dilarang merokok di lingkungan Pemerintah Kota Banjarmasin karena ini tertera pada Perda Kota Banjarmasin No 7 Tahun 2013 tentang Kawasan Dilarang Merokok.

Pegawai yang melanggar aturan itu mendapat teguran saja, karena ini merupakan pelanggaran perilaku pegawai itu sendiri. Jadi lebih cukupnya hanya dapat teguran saja dari sini peneliti melihat adanya ketegasan dalam menindak pegawai yang melanggar aturan yang tidak boleh dilakukan dan seharusnya aturan yang seperti ini harus ditaati setiap pegawai yang ada di lingkungan Pemerintah Kota Banjarmasin dan perlu ada pengawasan untuk hal ini.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan mengenai Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjarmasin dinilai sudah baik dalam berdisiplin tapi belum optimal. Dapat dilihat dari 4 (empat) indikator yang digunakan yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu masih kurang optimal dikarenakan masih ada pegawai yang kurang optimal dalam manajemen waktu dengan baik.
2. Taat terhadap aturan organisasi sudah sangat baik dalam pakaian pegawai dan penggunaan atribut sudah menaati aturan yang ada dan tingkah laku pegawai masih kurang optimal karena masih ada pegawai yang bertingkah laku kurang baik yang dapat mengakibatkan suasana kerja menjadi terganggu.
3. Taat terhadap aturan lainnya di organisasi, dalam ketaatan para pegawai terhadap aturan yang tidak boleh dilakukan masih kurang optimal dikarenakan pegawai melanggar tentang aturan yang tidak boleh dilakukan seperti merokok kawasan dilarang merokok.
4. Taat terhadap aturan perilaku dalam organisasi yaitu ketaatan pegawai dalam hal melakukan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya sudah sangat baik dikarenakan para pegawai sudah menjalankan tugas dengan tupoksinya masing-masing dan cara bersosialnya pun juga sangat baik.

Adapun hambatan dalam menegakkan disiplin kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjarmasin adalah kurangnya pengetahuan pegawai terhadap aturan, sulitnya mengubah perilaku pegawai untuk berdisiplin, dan kurangnya motivasi untuk

disiplin.

## SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh maka peneliti dapat memberikan saran sebagai bahan masukan untuk lebih ketat lagi dalam menegakkan disiplin kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjarmasin. Adapun saran yang diberikan sebagai berikut:

1. Memberikan kesadaran kepada pegawai tentang apa yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai di tempat kerja.
2. Membina dan mengawasi perilaku disiplin kerja pegawai agar para pegawai dapat terpantau dengan baik.
3. Memberi motivasi kepada pegawai untuk berdisiplin dengan baik. Seperti memberi penghargaan dan apresiasi.

## REFERENSI

### Buku:

Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* Medan: UISU Press

Umi Farida, Sri Hartono, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, (Ponorogo, cetakan edisi pertama)

Edy Sutrisno, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, cetakan edisi ke-9)

Kasman Singodimenjo. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2018)

Sofyan Tsauri, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press

### Artikel Jurnal:

Aspiyah, M., & Martono, S. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan*

*Pelatihan pada Produktivitas Kerja*. *Manajemen Analysis Journal*, 5(4). Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Maulidiyah, R. (2014). *Strategi Disiplin kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan: Studi pada PT. PLN Persero Gresik* (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim)

Sari, A. R. (2016). *Analisis disiplin kerja dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang*. *Economica*, 25-38.

Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). *Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja*. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)*, 1(1), 204-214.

Wibowo, D. A. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Indomaret Di Semarang*. Universitas Dian Nuswantoro Semarang.

Zahari, M. (2017). *Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi*. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 6(1), 47-57.

### Skripsi:

Leni Hildayani 2012 dengan Judul *Fungsi Pengawasan Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Koperasi Perindustrian Dan Perdagangan*



*Kabupaten Serang.*

Megawati Supriar 2012 dengan judul *skripsi Analisis Penerapan Disiplin Pegawai di Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Cilegon.*

**Peraturan:**

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Gubernur Kalimantan Selatan nomor 027 tahun 2020 tentang kode Etik dan Kode Perilaku aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan.

Keputusan Wali Kota Banjarmasin nomor 36 Tahun 2018 tentang Majelis Pertimbangan Penjatuhan Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Banjarmasin.

Peraturan Daerah Kota Banjarmasin No 7 Tahun 2013 Tentang Kawasan Tanpa Roko

