

DISIPLIN KERJA PEGAWAI KECAMATAN LIANG ANGGANG KOTA BANJARBARU

Adhe Ayu Purnamasari¹, Normajatun², Sitna Hajar Malawat³

¹Ilmu Administrasi Publik,63201, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Kalimantan Arsyad Al Banjari Banjarmasin, NPM. 17120057

²Ilmu Administrasi Publik,63201, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Kalimantan Arsyad Al Banjari Banjarmasin, NIDN. 1116116301

³Ilmu Administrasi Publik,63201, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Kalimantan Arsyad Al Banjari Banjarmasin, NIDN. 1113059101

Email : ayyupurnamasarri04@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa penerapan disiplin kerja Pegawai Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru, untuk mengetahui dan menganalisa faktor yang menjadi kendala dalam melaksanakan disiplin kerja Pegawai Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru.

Metode penelitian menggunakan pendekatan Kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif yang dilakukan selama 3 (tiga) bulan.

Disiplin Kerja Pegawai Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru sudah dapat dikatakan baik dari hasil penelitian dapat disimpulkan dari 6 (enam) indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu (1) Ketepatan waktu datang ke tempat kerja, setiap bulannya rekapitulasi absensi pegawai Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru tertib karena dimana pandemi absen bisa langsung di handphone masing masing dan ketika ada yang terlambat bisa meminta ijin langsung dengan atasan (2) Ketepatan jam pulang ke rumah, setiap harinya pegawai Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru pulang tepat waktu bahkan ada yang terlambat karena karena beban kerja yang lebih banyak, jika ada yang duluan sudah meminta ijin lebih dahulu kepada atasan, (3) Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, Semua pegawai Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru tertib dan mematuhi aturan karena jika tidak patuh akan ada sanksi yang menanti, (4) Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan, Semua pegawai Kecamatan Liang Anggang selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan kecuali jum,at dengan pakaian olahraga bebas (5) Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas, pegawai Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru pekerjaan sudah dikerjakan selesai sebelum batas waktu yang ditentukan dan (6) Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya, Semua pegawai Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru telah menyelesaikan pekerjaan setiap harinya kecuali berkas tidak dapat diselesaikan jika pejabat sedang dinas luar atau tidak ada ditempat serta Kendala peningkatan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru yaitu belum diberlakukannya Peraturan Walikota Banjarbaru Nomor 26 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Banjarbaru Nomor 44 Tahun 2018 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Bagi Pegawai Negeri Sipil, selama pandemi lokasi absensi melalui aplikasi dibuka dan masih tingginya toleransi atasan ketika pegawai menyampaikan alasan terlambat masuk kerja

Kata kunci : *Disiplin Kerja.*

The purpose of this study was to determine and analyze the application of work discipline for employees of Liang Anggang District, Banjarbaru City, to find out and analyze the factors that became obstacles in carrying out work discipline for Liang Anggang District employees, Banjarbaru City.

The research method uses a qualitative approach with a descriptive type of research conducted for 3 (three) months.

Employee Discipline of Liang Anggang District, Banjarbaru City, can be said to be good. From the results of the study, it can be said that from the 6 (six) indicators used in this study, namely (1) Punctuality in coming to work, every month recapitulation of employee absenteeism in Liang Anggang District, Banjarbaru City. because of the pandemic the absences can be directly on their respective cellphones and when someone is late they can ask for permission directly from their superiors (2) The punctuality of returning home, every day every employee of the Liang Anggang Subdistrict, Banjarbaru City comes home on time and some are late because of the heavy workload. more, have asked for permission in advance from superiors, (3) Compliance with applicable regulations, All employees of the Liang Anggang Subdistrict, Banjarbaru City comply and comply with the rules because non-compliance there will be sanctions awaiting, (4) Use of predetermined work uniforms, All employees of Liang Anggang District always use the work uniforms that have been determined except for hours, in free sports clothes (5) Responsibilities in carrying out tasks, employees of Liang Anggang District, Banjarbaru City have completed work before the specified time limit and (6) Carry out tasks -tasks are completed every day, all employees of Liang Anggang District, Banj City Arbaru has completed work every day unless it cannot be completed if officials are outside or not in place as well as Obstacles in increasing Employee Work Discipline at the Liang Anggang District Office, Banjarbaru City, Banjarbaru Mayor Regulation 26 of 2019 concerning Amendments to Banjarbaru Mayor Regulation Number 44 of 2019 has not been given 2018 Regarding Provision of Additional Income for Civil Servants, during the pandemic the location of attendance through the application was opened and the superior's tolerance was still high when employees added reasons for being late for work.

Keywords: Work Discipline.

PENDAHULUAN

Dalam upayanya agar pegawai dapat memiliki disiplin Pemerintah Kota Banjarbaru melalui Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Banjarbaru telah mengubah sistem absensi dari sistem manual yang di diduga banyak dimanfaatkan oleh pegawai yang tidak bertanggung jawab karena banyaknya yang menitip absen kepada pegawai lainnya menjadi sistem elektronik yaitu *finger print* yang terhubung dengan aplikasi Banjarbaru Begawi yang langsung terekap dari jam keterlambatan hingga ketidakhadiran jam kerja pegawai, dimana pegawai yang tidak hadir atau terlambat akan di kenakan sanksi pemtongan tunjangan seperti yang telah di ditetapkan pada Peraturan Walikota Banjarbaru Nomor 26 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota

Banjarbaru Nomor 44 Tahun 2018 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Bagi Pegawai Negeri Sipil.

Selain pemotongan Tunjangan Tambahan Pegawai tersebut akumulasi jumlah jam ketidakhadiran pegawai nantinya jika memenuhi syarat akan dilakukan tindakan kembali sesuai dengan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru melalui tim penegakan disiplin pegawai yang bisa dilakukan penurunan pangkat hingga pemecatan sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Selain sanksi pemotongan tunjangan atau Tunjangan Tambahan Pegawai dalam Peraturan Walikota Banjarbaru Nomor 26 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Banjarbaru Nomor 44 Tahun 2018 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Bagi Pegawai Negeri Sipil tersebut juga akan dilakukan pengurangan atau pemotongan Tambahan Penghasilan Pegawai sebagai sanksi dari tidak tercapainya target kinerja yang telah di tetapkan setiap bulannya.

Namun saat pada tahun 2020 yang sudah direncanakan akan di berlakukan oleh Pemerintah Kota Banjarbaru tetapi tidak bisa diberlakukan dikarenakan adanya bencana non alam di Indonesia yaitu virus Covid 19 yang membuat sebagian pegawai harus bekerja dirumah atau *Work From Home* selain itu sistem absen elektronik *finger print* juga tidak diberlakukan mengurangi resiko penularan digantikan dengan sistem absen pada HP masing – masing pegawai yang dapat di download melalui playstore yaitu aplikasi “Banjarbaru Begawai” dalam aplikasi tersebut pegawai dapat melakukan absensi melalui HP masing – masing sesuai IP address HP yang sudah didaftarkan jika sudah terdaftar tidak bisa lagi absen dengan HP lain dan pengaturan lokasi juga diberlakukan pada aplikasi ini dimana pegawai yang bekerja atau tidak WFH tidak bisa absen di rumah karena lokasinya terkunci dan harus absen di lokasi kantor pegawai masing – masing hingga dilakukan sampai saat ini dikarenakan belum meredanya bencana non alam di Indonesia yaitu virus Covid 19.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul “Disiplin Kerja Pegawai Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru.”

KAJIAN LITERATUR

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hamali (2016:214) disiplin kerja yaitu: “suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan prilaku”. Sedangkan menurut The Liang Gie dalam Wukir (2013:92) disiplin adalah: “suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan- peraturan yang telah ada dengan rasa senang”.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:86), menyatakan bahwa Disiplin adalah “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.” Sedangkan menurut Hasibuan (2012:193), Kedisiplinan adalah “kesadaran dan kesediaan seseorang

menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.” Selain itu Menurut Keith Davis (1985:366) dalam Mangkunegara (2001:129) mengemukakan bahwa “*discipline is management action to enforce organization standards*”/ Berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman pedoman organisasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan disiplin kerja adalah sikap seseorang atau individu yang tertib dan mentaati peraturan yang ditetapkan di organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Mangkunegara (2001:131-132) pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar disiplin memberikan peringatan, harus segera, konsisten, dan impersonal.

1. Pemberian Perigaran
Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian kondite pegawai.
2. Pemberian Sanksi Harus Segera
Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya, agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku diperusahaan. Kelalaian pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada. Disamping itu, memberi pelausang pelanggar untuk mengabaikan disiplin perusahaan.
3. Pemberian Sanksi Harus Konsisten
Pemberian sanks kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan – peraturan yang berlaku pada perusahaan. Ketidakconsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan pegawai merasakan adanya diskriminasi pegawai, ringannya sanksi, dan pengabaian disiplin.
4. Pemberian Sanksi Harus Impersonal
Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membeda bedakan pegawai, tua muda, pria-wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku untuk semua pegawai dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku diperusahaan.

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:89) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat

- merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
 4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sangsi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.
 5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin.
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
 6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.
 7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.
Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:
 - 1) Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan.
 - 2) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
 - 3) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
 - 4) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara dan Octorent (2015:93) disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

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.
6. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya

ALAT DAN METODE PENELITIAN

Tipe Penelitian

Penelitian kualitatif adalah penelitian untuk menjawab permasalahan yang memerlukan pemahaman secara mendalam dalam konteks waktu dan situasi yang bersangkutan, dilakukan secara wajar dan alami sesuai dengan kondisi objektif di lapangan tanpa adanya manipulasi, serta jenis data yang dikumpulkan terutama data kualitatif Arifin, (2012:9)

Sugiyono (2012:4) mengemukakan beberapa karakteristik penelitian kualitatif sebagai berikut:

1. Dilakukan pada kondisi alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen), langsung ke sumber data dan peneliti adalah instrument kunci.
2. Penelitian kualitatif bersikap deskriptif. Data yang terkumpul berbentuk kata-kata atau gambar, sehingga tidak menekankan pada angka.
3. Penelitian kualitatif menekankan pada proses daripada produk atau *outcome*.
4. Penelitian kualitatif merupakan analisis data secara induktif
5. Penelitian kualitatif lebih menekankan makna (data dibalik yang teramati).

Lokasi Penelitian

Penelitian akan di lakukan pada Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru di Jalan Sukamaju KM. 19 Kelurahan Liang Anggang Barat Kecamatan Liang Anggang, Kota Banjarbaru, Provinsi Kalimantan Selatan.

Metode Analisa Data

Analisis data kualitatif dilakukan apabila data empiris yang diperoleh adalah data kualitatif berupa kumpulan berwujud kata-kata dan bukan rangkaian angka serta tidak dapat disusun dalam kategori-kategori/struktur klasifikasi. Data bisa saja dikumpulkan dalam aneka macam cara (observasi, wawancara, intisari dokumen, pita rekaman) dan biasanya diproses terlebih dahulu sebelum siap digunakan (melalui pencatatan, pengetikan, penyuntingan, atau alih-tulis), tetapi analisis kualitatif tetap menggunakan kata-kata yang biasanya disusun ke dalam teks yang diperluas, dan tidak menggunakan perhitungan matematis atau statistika sebagai alat bantu analisis. Menurut Silalahi (2011:339). kegiatan analisis terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Terjadi secara bersamaan berarti reduksi data , penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi sebagai sesuatu yang saling jalin menjalin merupakan proses siklus dan interaksi pada saat sebelum, selama, dan sesudah pengumpulan data dalam bentuk sejajar yang membangun wawasan umum yang disebut “analisis”

Data yang diperoleh, dituangkan dalam suatu rancangan konsep yang kemudian dijadikan dasar utama dalam memberikan analisis. Dalam penelitian ini yang digunakan dalam menganalisa data yang sudah diperoleh adalah dengan cara deskriptif (non statistik), yaitu penelitian yang dilakukan dengan menggambarkan data yang diperoleh dengan kata-kata atau kalimat yang dipisahkan untuk memperoleh kesimpulan. Yang bermaksud mengetahui keadaan sesuatu yaitu mengenai apa dan bagaimana, berapa banyak, sejauh mana, dan sebagainya.

Pada umumnya penelitian deskriptif merupakan penelitian non hipotesis. Penelitian deskriptif dibedakan dalam dua jenis penelitian menurut sifat-sifat analisa datanya, yaitu riset deskriptif yang bersifat eksploratif, dan riset deskriptif yang bersifat developmental Arikunto (2012:195).

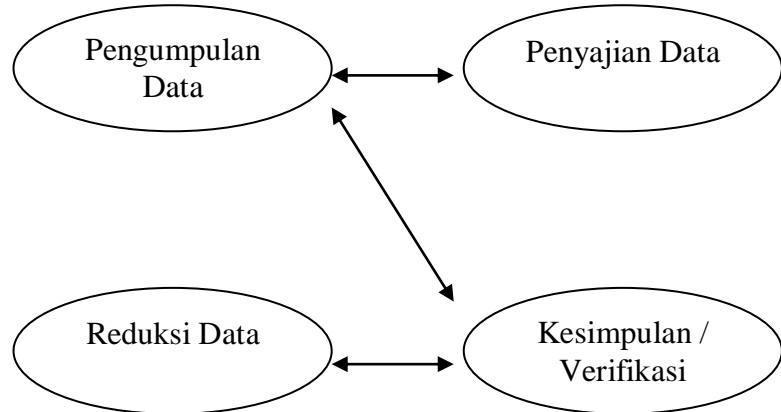
Dalam penelitian ini, untuk menganalisis data peneliti menggunakan beberapa tahapan teknik analisis data yang dimulai dari pengumpulan data yang peneliti gali melalui wawancara dengan Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru, observasi dan dokumentasi. Pada tahap kedua peneliti mengolah data, mencari data yang penting sesuai dengan tema yang mendukung untuk proses penelitian berikutnya. Pada tahap ketiga yaitu penyajian data yang telah melalui proses pengolahan data (reduksi data) untuk disajikan dengan fokus penelitian.

Tahap terakhir yaitu peneliti menarik kesimpulan dari data-data yang telah disajikan atau mencari poin-poin penting agar mudah dipahami.

Proses analisis data yang dilakukan peneliti adalah melalui tahap-tahap sebagai berikut :

1. Reduksi Data Reduksi data merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian, penyederhanaan, pengabstrakan dan transparansi data kasar yang muncul dari catatan lapangan. Dari lokasi penelitian, data lapangan dituangkan dalam uraian laporan yang lengkap dan terinci. Data dan laporan lapangan kemudian direduksi, dirangkum, dipilah-pilah hal yang pokok, difokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya (melalui proses penyuntingan, pemberian kode dan pentabelan). Reduksi data dilakukan terus menerus selama proses penelitian berlangsung. Pada tahapan ini setelah data dipilah kemudian disederhanakan, data yang tidak diperlukan disortir agar memberi kemudahan dalam penampilan, penyajian, serta untuk menarik kesimpulan sementara Miles dan Huberman (2011:21-23).
2. Penyajian Data (Display Data) Penyajian data merupakan suatu proses pengorganisasian data sehingga mudah dianalisis dan disimpulkan. Penyajian data dalam penelitian ini berbentuk uraian narasi serta dapat diselingi dengan gambar, skema, matriks, tabel, rumus, dan lain-lain. Hal ini disesuaikan dengan jenis data yang terkumpul dalam proses pengumpulan data, baik dari hasil observasi partisipan, wawancara mendalam, maupun dokumentasi. Penyajian data dimaksudkan agar lebih mempermudah bagi peneliti untuk dapat melihat gambaran secara keseluruhan atau bagian-bagian tertentu dari data penelitian. Hal ini merupakan pengorganisasian data kedalam suatu bentuk tertentu sehingga kelihatan jelas sosok lebih utuh. Data-data tersebut kemudian dipilih-pilih dan disisikan untuk disortir menurut kelompoknya dan disusun sesuai dengan kategori yang sejenis untuk ditampilkan agar selaras dengan permasalahan yang dihadapi, termasuk kesimpulan-kesimpulan sementara diperoleh pada waktu data direduksi.
3. Simpulan Data / Verifikasi Verifikasi data merupakan langkah ketiga dalam proses analisis. Kesimpulan yang pada awalnya masih sangat tentatif, kabur, dan diragukan, maka dengan bertambahnya data, menjadi lebih grounded. Kegiatan ini merupakan proses memeriksa dan menguji kebenaran data yang telah dikumpulkan sehingga kesimpulan akhir didapat sesuai dengan fokus penelitian. Simpulan awal yang telah dirumuskan dicek kembali (verifikasi) pada catatan yang telah dibuat oleh peneliti dan selanjutnya menuju ke arah simpulan yang mantap. Simpulan merupakan intisari dari hasil penelitian yang menggambarkan pendapat terakhir peneliti. Simpulan ini diharapkan memiliki relevansi sekaligus menjawab fokus penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Dengan demikian data yang telah terkumpul, kemudian disimpulkan dan ditafsirkan, sehingga terdapat berbagai masalah yang timbul dapat diuraikan dengan tepat dan jelas Surakhman (2011;129) Karena dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan penelitian kualitatif maka analisa datanya dilakukan pada saat kegiatan penelitian berlangsung dan dilakukan setelah pengumpulan data selesai. Dimana data tersebut dianalisa secara cermat dan teliti sebelum disajikan dalam bentuk laporan yang utuh dan sempurna.

Model interaktif yang menggambarkan keterkaitan ketiga kegiatan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. atau verifikasi, digambarkan seperti berikut:



Gambar 3.1 Model Interaktif (Miles dan Huberman,2011)

Pada gambar tersebut tampak adanya kegiatan yang saling terkait dan merupakan rangkaian yang tidak berdiri sendiri. Penyajian data selain berasal dari reduksi, perlu juga dilihat kembali dalam proses pengumpulan data untuk memastikan bahwa tidak ada data penting yang tertinggal. Demikian pula jika dalam verifikasi ternyata ada kesimpulan yang masih meragukan dan belum disepakati kebenaran maknanya, maka kembali ke proses pengumpulan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil wawancara diatas dapat diketahui hasil penelitian bahwa pegawai Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru taat terhadap aturan dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab melayani masyarakat tepat waktu namun kadang ada yang ijin meninggalkan kantor jika ada keperluan secara keseluruhan semua pegawai tertib dan disiplin jika ada keperluan selalu meminta ijin.

Adapun Kendala yang di hadapi dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai selama ini berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara penulis yaitu secara keseluruhan disiplin kerja pada Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru sudah baik semua pegawai tidak ada yang pernah di jatuhi hukuman disiplin baik pegawai yang berstatus pegawai negeri sipil maupun non PNS karena semua pegawai telah bekerja sesuai prosedur dan aturan yang berlaku dan jika ada kepeluan mendesak pegawai harus ijin dulu kepada atasannya masing – masing, adapun kendala yang masih dihadapi dalam penerapan disiplin kerja selama ini adalah sebagai berikut :

1. Belum diterapkannya Peraturan Walikota Banjarbaru Nomor 26 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Banjarbaru Nomor 44 Tahun 2018 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Bagi Pegawai Negeri Sipil

Selama ini aturan untuk Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Bagi Pegawai Negeri Sipil telah diatur dalam Peraturan Walikota Banjarbaru Nomor 26 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Banjarbaru Nomor 44 Tahun 2018 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Bagi Pegawai Negeri Sipil yang sudah direncanakan akan dilaksanakan pada tahun 2020 namun kendala adanya bencana Pandemi Covid 19 di Indonesia sehingga tidak bisa telaksana, jika terlaksana maka disiplin kerja pegawai Kota Banjarbaru khususnya pada Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru bisa menjadi lebih baik lagi, karena selain harus datang tepat waktu dan pulang tepat waktu yang paling utama adalah pekerjaan pegawai harus selesai sesuai yang ditargetkan pimpinan setiap bulannya seperti yang ada pada Pasal 4 ayat I yaitu :

- (1)Pemberian TPP (tambahan penghasilan pegawai) berdasarkan nilai dan kelas jabatan pegawai bersifat dinamis yang dipengaruhi nilai capaian kinerja dan tingkat kehadiran Pegawai Negeri Sipil.
- (2)Capaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah Dokumen Prestasi Kerja Pegawai dalam setiap bulannya meliputi :
 - a. Penilaian target kinerja (SKP) dan prilaku kerja;
 - b. Penilaian dan target kinerja dibuat selambat-lambatnya tanggal 10 (sepuluh) setiap awal bulan;
 - c. Target kinerja bulanan sebagaimana dimaksud pada huruf (a) dan (b) tidak terlepas dari target dan capaian kinerja tahunan;
 - d. Penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf (a) dan (b) mengacu pada nilai konversi capaian kinerja

Jika hal tersebut diterapkan maka semua pegawai akan wajib bekerja dengan serius sesuai dengan target yang ditetapkan atasan karena jika target tidak tercapai maka pengurangan tunjangan akan dikenakan kepada masing – masing pegawai.

2. Sistem Absensi Aplikasi Online Yang Tidak Terkunci Lokasi.
Selama ini di Kecamatan Liang Anggang memang sudah digunakan absen aplikasi namun selama kebijakan pandemi covid 19 ini Pemerintah Kota Banjarbaru membuka kunci akses lokasi absen dan pegawai bisa melakukan dimana saja, berbeda dengan sebelumnya absen hanya bisa dilakukan pada saat dilokasi kantor saja, hal ini menyebabkan semua absen selama ini tidak ada yang kosong dan terlambat.
3. Masih tingginya toleransi pimpinan.
Selama ini toleransi pimpinan sangat tinggi pegawai yang tidak hadir seharusnya terlambat setelah pegawai menyampaikan berbagai alasan kepada atasan, hal ini bisa dilakukan karena absen tidak terkunci lokasinya, serta kurangnya pengawasan melekat (waskat) dari pimpinan masing masing seksi langsung kepada bawahannya, teguran atas ketidaksiplinan pegawai lebih banyak dilakukan oleh Camat dan Sekretaris Camat langsung yang seharusnya bisa dilakukan oleh atasan langsung sehingga pengawasan disiplin bisa lebih efektif

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian mengenai Analisis Disiplin Kerja Pegawai Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja Pegawai Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru sudah dapat dikatakan baik dari hasil penelitian dapat disimpulkan dari 6 (enam) indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :
 - 1) Ketepatan waktu datang ke tempat kerja.
Setiap bulannya rekapitulasi absensi pegawai Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru tertib karena dimana pandemi absen bisa langsung di handphone masing masing dan ketika ada yang terlambat bisa meminta ijin langsung dengan atasan.
 - 2) Ketepatan jam pulang ke rumah.
Setiap harinya pegawai Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru pulang tepat waktu bahkan ada yang terlambat karena karena beban kerja yang lebih banyak, jika ada yang duluan sudah meminta ijin lebih dahulu kepada atasan.
 - 3) Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.
Semua pegawai Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru tertib dan mematuhi aturan karena jika tidak patuh akan ada sanksi yang menanti
 - 4) Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan.
Semua pegawai Kecamatan Liang Anggang selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan kecuali jum,at dengan pakaian olahraga bebas.
 - 5) Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas.
Pegawai Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru pekerjaan sudah dikerjakan selesai sebelum batas waktu yang ditentukan.
 - 6) Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya
Semua pegawai Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru telah menyelesaikan pekerjaan setiap harinya kecuali berkas tidak dapat diselesaikan jika pejabat sedang dinas luar atau tidak ada ditempat.
2. Kendala peningkatan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru yaitu belum diberlakukannya Peraturan Walikota Banjarbaru Nomor 26 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Banjarbaru Nomor 44 Tahun 2018 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Bagi Pegawai Negeri Sipil, selama pandemi lokasi absensi melalui aplikasi dibuka dan masih tingginya toleransi atasan ketika pegawai menyampaikan alasan terlambat masuk kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Hamali, Arif. Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. SP .2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas. Bumi Aksara. Jakarta.

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu .2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Miles dan Huberman .2011. *Qualitative Data Analysis*. (terjemahan). UI Press. Jakarta.
- Moleong .2011. *Metode Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Walikota Banjarbaru Nomor 26 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Banjarbaru Nomor 44 Tahun 2018 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Bagi Pegawai Negeri Sipil.
- Putri Djayanti Septyani. 2019. *Analisis Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Desa Jatisari Kecamatan Cangkuang Kabupaten Bandung*. <http://digilib.uinsgd.ac.id/> diakses 20 Juni 2021.
- Seri Rosda. 2012. Analisis Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan XIII Koto Kampar. <http://repository.uin-suska.ac.id/>. Diakses 29 april 2021.
- Sutrisno, Edy .2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Kencana. Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- Wukir .2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*., Cetakan I, Multi Presindo, Yogyakarta
- Yayan Sofyan . 2020. *Analisis Disiplin Kerja Dan Produktivitas Kerja Pegawai (Survey Pada PDAM Kab. Bandung Tahun 2018)*. <http://45.118.112.109/ojsipasim/index.php/jbt/article/view/196>. Diakses 21 mei 2021.