

# ANALISIS DISIPLIN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA DALAM PENINGKATAN KINERJA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN SELATAN

Riska Putri Ariani Azhari, Murdiansyah Herman, Sitna Hajar Malawat.

<sup>1</sup>Ilmu Administrasi Publik, 63201, Fisip, Uniska, 16120104

<sup>2</sup>Ilmu Administrasi Publik, 63201, Fisip, Uniska, 1109127301

<sup>3</sup>Ilmu Administrasi Publik, 63201, Fisip, Uniska, 1113059101

Email : [riskaputriariani@gmail.com](mailto:riskaputriariani@gmail.com)

## ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui analisis disiplin kerja Aparatur Sipil Negara dalam peningkatan kinerja dan faktor yang mempengaruhi analisis disiplin kerja Aparatur Sipil Negara dalam peningkatan kinerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Selatan.

Metode penelitian menggunakan penelitian kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Data dikumpulkan dengan sumber data kepada Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. Analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data dan penarikan data.

Hasil penelitian menunjukkan analisis disiplin kerja Aparatur Sipil Negara dalam peningkatan kinerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Selatan sudah berjalan dengan baik. Indikator disiplin kerja yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Faktor yang mempengaruhi analisis disiplin kerja Aparatur Sipil Negara dalam peningkatan kinerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Selatan terbagi menjadi 2 faktor. Faktor penghambat adalah kesadaran diri Aparatur Sipil Negara merupakan hal yang utama dibutuhkan disiplin kerja dalam peningkatan kinerja sehingga menunjukkan kinerja yang baik untuk instansi maupun masyarakat. Faktor pendukung adalah aturan (hukum) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 merupakan dasar hukum disiplin kerja Aparatur Sipil Negara, sarana dan prasarana sudah berjalan dengan baik menggunakan mesin absensi sidik jari (fingerprint) serta penghargaan kepada Aparatur Sipil Negara berupa penghargaan Satya Lencana Karya Satya dalam melaksanakan tugas menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran dan kedisiplinan serta telah bekerja terus menerus selama 10 tahun, 20 tahun dan 30 tahun.

*Kata kunci : Disiplin Kerja dan Kinerja Aparatur Sipil Negara*

## ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the work discipline analysis of the State Civil Apparatus in improving performance and the factors that influence the work discipline analysis of the State Civil Apparatus in improving performance in the Regional Civil Service Agency of South Kalimantan Province.

The research method uses qualitative research with descriptive research type. Data was collected with the data source to the State Civil Service Agency of South Kalimantan Province. Data analysis uses data reduction, data presentation and data withdrawal.

The results showed that the analysis of the work discipline of the State Civil Apparatus in improving performance in the Regional Civil Service Agency of South Kalimantan Province had gone well. Indicators of work discipline are the goals and abilities, role models of leadership, compensation, justice, inherent supervision, sanctions, assertiveness and humanitarian relations. Factors affecting the analysis of the work discipline of the State Civil Apparatus in improving performance in the Regional Civil Service Agency of South Kalimantan Province are divided into 2 factors. The inhibiting factor is the self-awareness of the State Civil Apparatus is the main thing required work discipline in improving performance so that it shows good performance for agencies and the community. Supporting factors are the rule (law) of Government Regulation Number 53 Year 2010 which is the legal basis for the work discipline of the State Civil Apparatus, facilities and infrastructure are running well using a fingerprint attendance machine and an award to the State Civil Apparatus in the form of Satya Lencana Karya Satya in carry out the task of showing

loyalty, devotion, skill, honesty and discipline and has worked continuously for 10 years, 20 years and 30 years.

*Keywords : Work Discipline and Performance of the State Civil Apparatus*

## PENDAHULUAN

Indonesia termasuk dalam negara hukum negara hukum telah membawa Indonesia menjadi negara hukum modern yang berkembang pesat hingga sekarang ini. Aparatur Sipil Negara memiliki kedudukan yang sangat penting karena Aparatur Sipil Negara adalah abdi negara dan abdi masyarakat serta pelaksanaan pemerintah dalam menyelenggarakan pemerintah dan pembangunan sebagai usaha mewujudkan tujuan nasional. Aparatur Sipil Negara dituntut untuk menaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian dan tanggung jawab sesuai dengan yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin kerja Aparatur Sipil Negara.

Kedisiplinan menjadi salah satu masalah mendasar dan harus segera diatasi dengan serius. Disiplin kerja merupakan modal yang penting dan harus dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara karena menyangkut pemberian pelayanan kepada publik. Masih kurangnya dalam mematuhi peraturan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara sehingga dapat menghambat pemerintahan dan pembangunan nasional, Aparatur Sipil Negara seharusnya menjadi teladan bagi masyarakat secara keseluruhan agar masyarakat dapat percaya terhadap Aparatur Sipil Negara.

Disiplin kerja Aparatur Sipil Negara menjadi masalah yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan karena disiplin kerja Aparatur Sipil Negara diterapkan dengan baik maka terciptalah pemerintahan yang bersih dan berwibawa. Disiplin kerja Aparatur Sipil Negara akan menciptakan suasana yang aman dan nyaman bagi Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan kegiatan melaksanakan tugasnya sebagai Aparatur Sipil Negara, abdi negara dan abdi masyarakat.

Aparatur Sipil Negara sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik namun realitanya sering terjadi dalam suatu instansi, para Aparatur Sipil Negara melakukan pelanggaran disiplin kerja Aparatur Sipil Negara yang tentunya akan mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara.

Kondisi pelanggaran disiplin kerja Aparatur Sipil Negara juga terlihat di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Selatan yang menjadi lokus dalam penelitian, permasalahan yang terjadi Aparatur Sipil Negara pulang kantor sebelum waktunya, setelah apel pagi para Aparatur Sipil Negara mengobrol seenaknya tidak langsung melaksanakan pekerjaan, permasalahan pelanggaran disiplin kerja Aparatur Sipil Negara tersebut tidak boleh dibiarkan, semua ini akan berdampak pada kinerja instansi, dalam era reformasi dan globalisasi saat ini menuntut kinerja instansi yang tinggi. Sehubungan dengan hal tersebut agar tujuan instansi yang telah direncanakan dapat tercapai maka Aparatur Sipil Negara perlu diarahkan sesuai dengan tujuan instansi. Sehingga diharapkan Aparatur Sipil Negara dapat mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan yang telah ditetapkan dan tidak menyimpang dari ketentuan atau peraturan yang telah dibuat.

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang Aparatur Sipil Negara terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan instansi, pegawai dan masyarakat. Suatu instansi mampu menciptakan lingkungan kerja yang selaras dan dinamis apabila disiplin kerja Aparatur Sipil Negara dapat dibudidayakan dan ditingkatkan agar pekerjaan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Sehingga disiplin kerja Aparatur Sipil Negara akan lebih meningkat dan tujuan dari instansi dapat tercapai.

## METODOLOGI PENELITIAN

### 3.1. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kualitatif.

### 3.2. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan tipe penelitian kualitatif deskriptif.

### 3.3. Lokasi Penelitian

Tempat yang dipilih untuk melakukan penelitian, yaitu Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Selatan ini terletak di

Jalan Pangeran Antasari Nomor 5 Kota Banjarbaru.

### 3.4. Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua sumber data yaitu sebagai berikut :

#### 3.4.1. Data Primer

Data primer didapatkan melalui kegiatan wawancara dengan subjek penelitian dan dengan observasi atau pengamatan langsung dilapangan. Dalam penelitian ini data primer berupa catatan hasil wawancara dan hasil pengamatan langsung dilapangan yang diperoleh melalui wawancara dengan pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. Analisis disiplin kerja Aparatur Sipil Negara dalam peningkatan kinerja ini penentuan informannya berdasarkan peran dan fungsi dari informan itu sendiri, adapun informannya berjumlah tiga orang yaitu sebagai berikut :

1. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
2. Kepala Sub Bidang Hukum, Disiplin dan Penilaian Kinerja.
3. Investigator.

#### 3.4.2. Data Sekunder

Data sekunder digunakan mendukung informasi yang didapatkan dari sumber data primer yaitu dari bahan pustaka, literatur, penelitian terdahulu, buku, laporan-laporan kegiatan yang diadakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Selatan.

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ada tiga macam yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

#### 3.5.1. Observasi

Observasi merupakan pengamatan langsung kelokasi penelitian untuk mendapatkan data atau gambaran yang jelas dari objek penelitian yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

#### 3.5.2. Wawancara

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik wawancara terstruktur dan penentuan informan ditentukan secara purposive, dimana peneliti menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya serta informan yang diwawancarai adalah pegawai bekerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Selatan.

#### 3.5.3. Dokumentasi

Dokumentasi berarti pengumpulan, pemilihan, pengolahan dan penyimpanan informasi.

### 3.6. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisa data kualitatif yaitu upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilih dan memilahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensistesisikannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari dan juga memutuskan apa yang dapat dicertikan kepada orang lain.

#### 3.6.1. Reduksi Data

Kegiatan yang dilakukan pada reduksi data berupa penyusunan satuan atau editing data dan kategorisasi atau pengelompokkan data, sehingga data yang telah dapat memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah untuk pengumpulan data yang akan dilakukan selanjutnya.

#### 3.6.2. Penyajian Data

Dengan melakukan penyajian data maka peneliti akan mudah memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami berdasarkan data tersebut.

#### 3.6.3. Penarikan Kesimpulan

Langkah ketiga dalam analisa data kualitatif ialah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten maka peneliti kembali kelapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

## ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Gambaran Umum Tempat Penelitian

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Selatan dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan dimana Peraturan Daerah tersebut menggantikan Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Nomor 1 Tahun 2012 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) Perangkat Daerah dan Sekretariat Dewan

Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan.

Dalam pelaksanaannya di ikuti dengan Peraturan Gubernur Nomor 072 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. Susunan Organisasi Perangkat Daerah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Selatan diatur dalam Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Nomor 11 Tahun 2016 dan Peraturan Gubernur Provinsi Kalimantan Selatan Nomor 072 Tahun 2016.

Visi dan Misi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. Visi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Selatan yaitu penyelenggaraan manajemen kepegawaian berbasis kompetensi menuju terciptanya pegawai negeri sipil. Misi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Selatan sebagai berikut yaitu:

1. Mewujudkan sumberdaya aparatur yang berkualitas melalui pemantapan perencanaan dan pengembangan pegawai.
2. Mewujudkan penataan sumberdaya aparatur sesuai kompetensi, syarat jabatan serta memperhatikan pola karir.
3. Terkelolanya data dan informasi kepegawaian.
4. Menyelenggarakan pembinaan aparatur dalam meningkatkan disiplin, kinerja dan kesejahteraan pegawai untuk mewujudkan PNS yang berprestasi tinggi.
5. Menyelenggarakan pelayanan prima administrasi kepegawaian.

#### 4.2. Analisis Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Dalam Peningkatan Kinerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Selatan

Dalam pembahasan ini membahas tentang analisis disiplin kerja Aparatur Sipil Negara dalam peningkatan kinerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. Dapat diketahui bahwa disiplin kerja Aparatur Sipil Negara sangat perlu dilakukan, karena berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Aparatur Sipil Negara dituntut bekerja lebih profesional, bermoral dan beretika dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat.

Dengan adanya analisis disiplin kerja Aparatur Sipil Negara yang baik memungkinkan akan meningkatkan kinerja. Hal yang menjadi penghambat disiplin kerja Aparatur Sipil Negara akan dicarikan solusinya dan segera diselesaikan masalahnya oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Selatan.

Disiplin kerja Aparatur Sipil Negara sangat penting karena menjadi tolak ukur dari keberhasilan sebuah organisasi. Dengan adanya disiplin kerja Aparatur Sipil Negara maka cita-cita pembangunan akan berjalan dengan baik.

##### 4.2.1. Tujuan dan Kemampuan

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Slamet mengatakan bahwa kemampuan pegawai bekerja setiap orang mempunyai latar belakang pendidikan yang berbeda karena disitu ada jurusan masing-masing kejuruan untuk penempatan sudah disesuaikan dengan kapasitas kemampuannya yang bersangkutan. Penempatan didalam jabatan misal pendidikan sma jabatannya administrasi, d3 pengelola, s1 analis jadi semuanya akan disesuaikan dengan kompetensinya.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Harisnor S.H mengatakan bahwa Masing-masing pegawai mempunyai kemampuan tergantung dari tugas pokok dan fungsi pegawai mengerjakannya. Apa bila dia seorang sarjana hukum maka dia ditempatkan sesuai dengan kemampuannya sebagai investigator, apa bila dia sarjana komputer maka dia ditempatkan sebagai penata komputer dan apa bila dia seorang sarjana sosial maka dia ditempatkan sebagai analisis kinerja.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Ary Pramono S.H mengatakan bahwa Setiap pegawai memiliki kemampuan masing-masing sesuai tugas pokok dan fungsi yang diberikan. Kalau pegawai pendidikan SMA diberikan jabatan sebagai administrasi, pegawai pendidikan D3 diberikan jabatan sebagai pengelola dan pegawai pendidikannya sarjana diberikan jabatan sebagai analis.

Berdasarkan hasil wawancara penulis menyimpulkan tujuan dan kemampuan Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Selatan sudah berjalan cukup baik berpacu pada visi dan misi organisasi tersebut. Visi dan misi organisasi tidak akan berjalan dengan baik jika tidak diikuti dengan tujuan dan kemampuan Aparatur Sipil Negara. Latar belakang pendidikan Aparatur Sipil Negara sudah sesuai dengan penempatan bidang pekerjaannya, tugas yang diberikan kepada Aparatur Sipil Negara sudah dikerjakan dengan baik sesuai dengan tugas pokok dan fungsi. Disiplin kerja yang baik dapat mencerminkan besarnya rasa tanggung seorang pegawai terhadap tugas yang diberikan oleh pimpinan. Oleh karena itu pimpinan harus selalu berusaha agar para pegawai mempunyai disiplin yang baik dalam bekerja, mengerjakan tugas dengan baik dan benar karena semakin baik seorang pegawai dalam mengerjakan tugasnya dapat meningkatkan dan menghasilkan kinerja yang baik.

#### 4.2.2. Teladan Pemimpin

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Slamet mengatakan bahwa Pimpinan selalu memberikan contoh dan teladan disetiap pembina apel selalu memberi arahan dan bimbingan untuk pelaksanaan tugas agar semua pegawai di benar-benar melaksanakan tugas dengan baik.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Harisnor S.H mengatakan bahwa Cukup bagus karena Bapak dalam bertugas aturan kantor masuk kerja pukul 08.00 beliau datang kekantor sebelum pukul 08.00, dalam berpakaian sesuai dengan Peraturan Gubernur ketika apel pagi harus memakai pakaian lengkap seperti memakai lambang pangkat, lambang jabatan serta memakai topi.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Ary Pramono S.H mengatakan bahwa Pimpinan selalu memberikan contoh teladan disetiap menjadi pembina apel pimpinan memberikan arahan dalam melaksanakan tugas yang diberikan pegawai harus benar-benar melaksanakan tugas dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara penulis menyimpulkan teladan pemimpin di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Selatan dalam memberikan teladan kepada pegawai cukup baik. Ketika masuk kerja dan pulang kerja tepat waktu sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan. Dalam hal berpakaian sudah sesuai dengan Peraturan Gubernur ketika apel pagi berpakaian lengkap memakai pangkat, lambang jabatan serta memakai topi. Teladan pimpinan suatu cerminan sikap dari seorang pemimpin terhadap bawahannya, seorang pimpinan harus bersikap dengan baik serta menjadi panutan oleh bawahannya. Pemimpin memberikan contoh disiplin yang cukup tegas kepada bawahannya agar pegawai bisa bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Pimpinan sudah memberikan contoh dan arahan yang baik terhadap pegawainya, akan memperhatikan sikap dan perilaku pimpinan yang kemudian akan diikuti oleh bawahannya.

#### 4.2.3. Balas Jasa

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Slamet mengatakan bahwa pimpinan akan selalu memperhatikan kepada pegawai yang benar-benar mempunyai kemampuan disiplin yang tinggi secara tidak langsung pimpinan memperhatikan hasilnya akan diberikan kenaikan pangkat atau jabatan dipromosikan, apabila pegawai layak dinilai oleh pimpinan maka pegawai dipromosikan atau diberikan jabatan.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Harisnor S.H mengatakan bahwa kalau reward itu setiap bulan pegawai mendapatkan tunjangan tambahan penghasilan yang dinilai dari

kedisiplinan dan penilaian kinerjanya. Misal pegawai tidak masuk kerja tanpa kabar dan masuk kerja dan pulang kerja tepat waktu tetapi disiang harinya tidak bekerja maka penilaian tunjangan tambahan penghasilannya mendapat potongan beberapa persen.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Ary Pramono S.H mengatakan bahwa pegawai disetiap bulannya mendapatkan tunjangan tambahan penghasilan apabila kedisiplinan dan penilaian kinerjanya tidak mencapai hasil yang ditentukan maka disetiap pegawai akan mendapatkan potongan beberapa persen.

Berdasarkan hasil wawancara penulis menyimpulkan balas jasa di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Selatan setiap satu bulannya Aparatur Sipil Negara mendapatkan gaji dan tunjangan tambahan penghasilan. Balas jasa seperti reward yang diberikan Pemerintah Kalimantan Selatan ialah tunjangan tambahan penghasilan yang dapat dinilai dari 2 bagian. Pertama dinilai dari kedisiplinan, apa bila Aparatur Sipil Negara tidak masuk kerja tanpa kabar maka tunjangan tambahan penghasilannya akan mendapat potongan beberapa persen. Kedua dinilai dari penilaian kinerjanya, apa bila kinerja Aparatur Sipil Negara tidak baik selama satu hari masuk kerja dan pulang kerja tepat waktu tetapi disiang harinya tidak berkinerja maka penilaian kinerjanya kurang dari 100%.

#### 4.2.4. Keadilan

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Slamet mengatakan bahwa Dengan adanya penetapan jabatan tadi itu udah diukur dipertimbangkan bahwa itu sudah disesuaikan dengan keadilan, disesuaikan dengan kemampuan yang bersangkutan itu merupakan suatu keadilan karena kalau dia pendidikannya lain dan ditempatkan dibidang lain kadang-kadang terjadi ketidaknyamanan karena tidak disesuaikan kemampuan bidang ilmunya makanya disitulah secara tidak langsung ada keadilan karena ditempatkan ditempat yang tepat.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Harisnor S.H mengatakan bahwa Dengan adanya penetapan jabatan yang sudah diberikan keadilan disini sesuai dengan porsinya, disini diberikan pekerjaan selalu dibagi, membagi pekerjaan sesuai dengan porsinya, keadilan dalam konteks pekerjaan khususnya administrasi sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Ary Pramono S.H mengatakan bahwa Sudah disesuaikan dengan kemampuan pegawai masing-masing merupakan keadilan apabila pendidikan pegawai berbeda dengan penempatan dibidang yang berbeda maka pekerjaan yang diberikan

tidak akan berjalan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya

Berdasarkan hasil wawancara penulis menyimpulkan keadilan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Selatan sudah berjalan dengan baik. Setiap tindakan pimpinan selalu ingin yang terbaik karena pimpinan merupakan cerminan untuk pegawainya. Pimpinan sudah bersikap adil maka secara langsung pegawainya pun akan bersikap adil kepada pegawai yang lainnya. Oleh karena itu pimpinan harus terus selalu bersikap adil kepada pegawainya agar pegawai selalu melalui merasa dihargai dan tidak ada kecemburuan sosial antar pegawai dan pimpinan.

#### 4.2.5. Pengawasan Melekat

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Slamet mengatakan bahwa Pimpinan selalu mengontrol melihat langsung keruangan sambil berkomunikasi dalam artian memberikan arahan petunjuk dan bimbingan untuk semua pegawainya. Berperan sebagai contoh teladan memang teladan pimpinan itu sangat membantu sebagai indikator untuk bisa diikuti karena pimpinan akan menjadi panutan bagi pegawainya kalau memang dia disiplin dan berkinerja otomatis akan malu kalau dia tidak bisa seperti itu paling tidak pimpinan sebagai panutan dan teladan untuk pegawainya.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Harisnor S.H mengatakan bahwa Setiap hari Bapak keliling kantor untuk melihat sub bidang bekerja kadang-kadang tidak bisa ditentukan apakah bapak survey kadang pagi, siang ataupun sore menanyakan apakah ada kesulitan dalam bekerja dan menanyakan apakah ruangan masih signifikan untuk digunakan atau tidak. Ketika menjadi pembina apel selalu memberikan arahan kepada pegawainya untuk tetap berdisiplin begitu pun dengan pimpinan level pejabat administrator dan khususnya pengawas seperti eselon IV menekankan bahwa kedisiplinan itu penting salah satunya itu tadi jadi setiap apel memberikan arahan berpakaian rapi, budaya kerja tinggi, tepat waktu bekerja dan lain sebagainya.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Ary Pramono S.H mengatakan bahwa Pimpinan mengontrol langsung disetiap ruangan ketika pegawai sedang bekerja terkadang pimpinan mengontrol dipagi hari, disiang hari maupun disore hari menanyakan ada kesulitan atau tidak dalam bekerja dan hal lain sebagainya. Disaat pimpinan menjadi pembina apel memberikan arahan agar setiap pegawai berdisiplin yang baik.

Berdasarkan hasil wawancara penulis menyimpulkan pengawasan melekat di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Selatan berjalan cukup baik terlihat ketika pimpinan

mengontrol secara langsung kegiatan disaat pegawainya bekerja. Pimpinan memberikan masukan dan arahan dalam hal bekerja maupun dalam hal berdisiplin.

#### 4.2.6. Sanksi Hukuman

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Slamet mengatakan bahwa Seorang pegawai yang tidak disiplin akan dikenakan sanksi hukuman disiplin ringan, sedang dan berat, tergantung pegawai yang melanggar serta tunjangan tambahan penghasilan seorang pegawai mendapat potongan karena untuk memberikan efek jera agar pegawai berdisiplin.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Harisnor S.H mengatakan bahwa Ketika seorang pegawai tidak masuk tanpa kabar satu hari sampai lima hari dikenakan hukuman disiplin ringan, enam hari sampai sepuluh hari dikenakan hukuman disiplin ringan tetapi tertulis, sepuluh hari sampai lima belas hari dikenakan hukuman disiplin ringan pernyataan tidak puas secara tertulis itu ada levelnya sampai pegawai kena hukuman disiplin sedang kepala SKPD eselon II level hukumannya disiplin sedang, yang berat itu biasanya pejabat pembina kepegawaian disub bidang hukum disiplin lah yang biasa mengolahnya pada ASN yang melanggar hukum disiplin yang tingkat berat. Hukuman disiplin ringan terdiri dari tiga yaitu peringatan secara lisan, tertulis dan tidak puas secara tertulis. Hukuman disiplin sedang penundaan kenaikan gaji berkala, penurunan pangkat 1 tahun. Hukuman disiplin berat turun pangkat 3 tahun, dicopot jabatannya, turun jabatan seperti eselon III jadi eselon IV, diberhentikan dengan hormat dan tidak dengan hormat.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Ary Pramono S.H mengatakan bahwa Apabila seorang pegawai melanggar disiplin maka pegawai akan menerima hukuman disiplin. Tidak masuk tanpa kabar beberapa hari dan lain sebagainya akan diberikan hukuman disiplin ringan, sedang dan berat tergantung dia melanggarnya.

Berdasarkan hasil wawancara penulis menyimpulkan sanksi hukuman di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Selatan bagi Aparatur Sipil Negara yang tidak mentaati kewajiban atau melanggar larangan akan dijatuhi hukuman disiplin kerja sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Jenis hukuman disiplin kerja yang diberikan terbagi menjadi tiga jenis yaitu hukuman disiplin ringan yakni teguran lisan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas dari pimpinan secara tertulis. Hukuman disiplin sedang yakni penundaan kenaikan gaji berkala, penundaan kenaikan

pangkat dan penurunan pangkat. Hukuman disiplin berat yakni penurunan pangkat, pemindahan dalam rangka penurunan jabatan, pembebasan dari jabatan yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu dan pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat.

#### 4.2.7. Ketegasan

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Slamet mengatakan bahwa Pimpinan cukup tegas dalam memberikan pekerjaan, bekerja harus cermat, menghormati dan teliti kalau pegawai tidak mengerjakan dengan baik maka hasil pekerjaan yang dikerjakan menjadi rusak.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Harisnor S.H mengatakan bahwa Pimpinan cukup tegas karena kalau tidak tegas maka rusaklah hasil dari Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Selatan ini karena kerjanya cepat outputnya itu surat, keputusan. Jadi kalau pekerjaan pegawai tidak becus maka akan rusak keputusan, akan rusak surat jadi bapak biasanya menekankan bekerja itu harus cermat, menghormati, teliti dan jangan menjadi beban kalau menjadi beban maka pekerjaan itu akan salah tetapi kalau tidak jadi beban maka biasanya otak akan mencair dan hasil yang dilakukan bagus.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Ary Pramono S.H mengatakan bahwa Pimpinan cukup tegas apabila pimpinan tidak tegas maka pekerjaan yang sudah dikerjakan belum tentu benar, karena disini hasil kerjanya cepat hasilnya itu berupa surat dan keputusan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis menyimpulkan ketegasan pimpinan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Selatan cukup tegas kepada pegawai.

#### 4.2.8. Hubungan Kemanusiaan

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Slamet mengatakan bahwa Hubungan kemanusiaan disini menciptakan hubungan kekeluargaan secara harmonis dengan adanya hubungan kekeluargaan antar pegawai jangan sampai diantara pegawai ada ketersinggungan.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Harisnor S.H mengatakan bahwa Cukup bagus hubungan kekeluargaan antara sub bidang dengan sub bidang lain, satu bidang dengan bidang lain antar pegawai saling profesional tetapi ketika dalam bergaul itu santai karena istilah kekeluargaan disini yang utama.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Ary Pramono S.H mengatakan bahwa Hubungan kemanusiaan disini cukup bagus menciptakan hubungan secara kekeluargaan antar pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara penulis menyimpulkan hubungan kemanusiaan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Selatan saling berhubungan cukup baik, dengan begitu pegawai dan pimpinan yang terjalin harmonis secara tidak langsung berdampak kepada meningkatnya kedisiplinan pegawai sehingga pegawai akan selalu berusaha melakukan yang terbaik bagi instansinya.

Berdasarkan hasil wawancara dan penelitian yang dilakukan bahwa analisis disiplin kerja Aparatur Sipil Negara dalam peningkatan kinerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Selatan sudah berjalan dengan baik berdasarkan teori Hasibuan (2011: 194) indikator disiplin kerja yang terpenuhi yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.

### 4.3. Faktor Yang Mempengaruhi Analisis Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Dalam Peningkatan Kinerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Selatan

Disiplin merupakan salah satu faktor penting demi terciptanya Aparatur Sipil Negara yang profesional dalam menjalankan fungsi, tugas dan kewajibannya serta demi terwujudnya mutu pemerintahan yang lebih tinggi. Bagi Aparatur Sipil Negara disiplin mencakup unsur-unsur ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas dan kesanggupan berkorban. Hal ini berarti kita harus mengorbankan kepentingan pribadi dan golongan untuk kepentingan negara dan masyarakat.

Terjadinya suatu pelanggaran disiplin kerja Aparatur Sipil Negara tidak terlepas dari latar belakang melakukan tindakan tersebut, adanya unsur kurang kesadaran dan ketaatan terhadap peraturan serta menganggap ringan segala disiplin kerja yang ada. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi analisis disiplin kerja Aparatur Sipil Negara dalam peningkatan kinerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Selatan adalah sebagai berikut :

#### 4.3.1. Faktor Penghambat

##### 1. Kesadaran Aparatur Sipil Negara

Kesadaran diri Aparatur Sipil Negara merupakan faktor penghambat utama disiplin kerja dalam peningkatan kinerja. Kesadaran diri Aparatur Sipil Negara merupakan hal yang paling utama dibutuhkan disiplin kerja dalam peningkatan kinerja karena berawal dari kesadaran diri sehingga Aparatur Sipil Negara disiplin kerja sehingga menunjukkan kinerja yang

baik untuk instansi pemerintah maupun masyarakat.

#### 4.2.2. Faktor Pendukung

##### 1. Aturan (hukum)

Aturan perangkat penting dalam segala tindakan dan perbuatan orang, semakin maju dan majemuk suatu masyarakat semakin besar peranan aturan dan dapat dikatakan orang tidak dapat hidup layak dan tenang tanpa aturan. Peranan aturan demikian besar dalam hidup ber masyarakat maka dengan sendirinya aturan harus dibuat, dipatuhi dan diawasi sehingga dapat mencapai sasaran sesuai dengan tujuan pembentukannya. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 merupakan dasar hukum disiplin kerja Aparatur Sipil Negara. Aturan (hukum) disiplin kerja Aparatur Sipil Negara merupakan faktor pendukung analisis disiplin kerja Aparatur Sipil Negara dalam peningkatan kinerja.

##### 2. Sarana dan Prasarana

Disiplin kerja Aparatur Sipil Negara tidak akan berlangsung dengan lancar dan tertib atau baik tanpa adanya suatu sarana atau fasilitas yang mendukungnya. Sarana mencakup tenaga manusia yang berpendidikan, organisasi yang baik, peralatan yang memadai dan keuangan yang cukup. Jika hal tersebut terpenuhi maka kemungkinan tujuan dari disiplin kerja Aparatur Sipil Negara akan tercapai dengan baik atau sesuai dengan harapan. Sarana dan prasarana yang mendukung disiplin kerja Aparatur Sipil Negara dalam peningkatan kinerja sudah berjalan dengan baik karena sudah menggunakan mesin absensi sidik jari (fingerprint).

##### 3. Penghargaan kepada Aparatur Sipil Negara

Penghargaan yang diberikan oleh pemerintah kepada Aparatur Sipil Negara, karena Aparatur Sipil Negara telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan instansi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pemberian penghargaan terhadap Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Selatan sangat berpengaruh dalam disiplin kerja Aparatur Sipil Negara. Penghargaan Satya Lencana Karya Satya, penghargaan ini diberikan kepada Aparatur Sipil Negara sebagai penghargaan dalam melaksanakan tugasnya telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran dan kedisiplinan serta telah bekerja terus menerus selama 10 tahun, 20 tahun dan 30 tahun.

Dari uraian hasil pembahasan mengenai analisis disiplin kerja Aparatur Sipil Negara dalam peningkatan kinerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Selatan sudah berjalan dengan baik berdasarkan teori Hasibuan (2011) indikator disiplin kerja yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.

Faktor yang mempengaruhi analisis disiplin kerja Aparatur Sipil Negara dalam peningkatan kinerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Selatan terbagi menjadi 2 faktor. Pertama faktor penghambat adalah kesadaran diri Aparatur Sipil. Kedua faktor pendukung adalah aturan (hukum) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Sarana dan prasarana sudah berjalan dengan baik menggunakan mesin absensi sidik jari (fingerprint) serta penghargaan kepada Aparatur Sipil Negara berupa penghargaan Satya Lencana Karya Satya telah bekerja terus menerus selama 10 tahun, 20 tahun dan 30 tahun.

#### 5.2. Saran

1. Pimpinan lebih bersikap tegas sehingga dapat membuat efek jera bagi Aparatur Sipil Negara yang melakukan tindakan pelanggaran disiplin kerja. Karena dengan terciptanya disiplin kerja yang baik akan tercipta suasana kerja yang kondusif dan produktivitas yang tinggi sehingga bisa meningkatkan kinerja di instansi tersebut.
2. Perlu pembinaan secara terus menerus dengan jelas, terarah dan transparan serta sebagai salah satu jalur melalui pengembangan pola karier Aparatur Sipil Negara.

## PENUTUP

### 5.1. Kesimpulan

## DAFTAR PUSTAKA

### Literatur



- Mahmudi. 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Ketiga, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN. Yogyakarta.
- Tim Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Kalimantan. 2019. *Panduan Penulisan Skripsi*.
- Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2016 -2021.
- Rencana Kerja (RENJA) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2019.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* Bandung.
- Peraturan Perundang-Undangan**
- Peraturan Daerah Kalimantan Selatan Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan.
- Peraturan Gubernur Kalimantan Selatan Nomor 072 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan.
- Peraturan Gubernur Kalimantan Selatan Nomor 099 Tahun 2017 tentang Pedoman Pemberian Tunjangan Tambahan Penghasilan.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara.
- Undang-Undang Dasar 1945 alenia IV tentang membentuk suatu pemerintahan negara Indonesia
- Skripsi**
- Juffri, Al. 2013. *Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun*. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, Riau.
- Salam, Wina Resqia. 2016. *Tinjauan Hukum Pelaksanaan Penegakan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Gubernur Sulawesi Selatan*. *Skripsi*. Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, Makassar.
- Setiadi, Dedi. 2016. *Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan Koperasi Kota Cilegon*. *Skripsi*. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Serang.
- Yunianti, Andi, Yenni. 2014. *Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan*. *Skripsi*. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin, Makassar.
- Jurnal**
- Harmin. 2018. *Implementasi Kebijakan Disiplin Aparatur Sipil Negara Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Parigi Moutong*. *E Jurnal Katalogis*. 6(1): 97-98.
- Njima, Masril. 2016. *Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Totikum Selatan Kabupaten Banggai Kepulauan*. *E Jurnal Katalogis*. 4(1): 161-162.
- Pramawati, Widnyani. 2017. *Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Klungkung*. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*. II(3): 206.