

**DISIPLIN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA
DI UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
KECAMATAN GUMBASA KABUPATEN SIGI**

Kasmawati¹, Moh Tofan Samudin², Andi Irwan³.

¹²³ *Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Palu
(Email.Korespondensi.kas75@gmail.com)*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui disiplin kerja Aparatur Sipil Negara Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Gumbasa Kabupaten Sigi. Penelitian dilaksanakan di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Gumbasa Kabupaten Sigi. Pengambilan informan mempergunakan *Purposive* yaitu dengan menetapkan 5 orang sebagai informan. Analisis data yang dilakukan menggunakan teknik analisis kualitatif.

Hasil penelitian yaitu menunjukkan disiplin kerja ASN di Kantor UPTD Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Gumbasa Kabupaten Sigi berdasarkan tiga indikator belum terlaksana dengan baik, Adapun faktor penghambat disiplin kerja ASN di UPTD Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Gumbasa Kabupaten Sigi yaitu peranan pimpinan belum berjalan sesuai dengan yang diharapkan, tidak adanya penerapan sanksi hukuman yang jelas bagi ASN.

Kata Kunci. Disiplin, ASN

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the work discipline of the State Civil Apparatus in the Technical Implementation Unit of the Education and Culture Office, Gumbasa District, Sigi Regency. The research was conducted at the Technical Implementation Unit of the Education and Culture Office, Gumbasa District, Sigi Regency. Taking informants using Purposive namely by setting 5 people as informants. Data analysis was performed using qualitative analysis techniques.

The results of the study showed that ASN work discipline at the UPTD Education and Culture Office, Gumbasa District, Sigi Regency, based on three indicators, had not been implemented properly. The inhibiting factors for ASN work discipline at the UPTD Education and Culture, Gumbasa District, Sigi Regency, namely the role of the leader had not gone as expected. there is no clear application of punitive sanctions for ASN.

Keywords. Discipline, ASN

PENDAHULUAN

Salah satu aspek terpenting untuk menunjang penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional adalah sumber daya manusia suatu bangsa. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah Aparatur Sipil Negara. ASN merupakan unsur utama sumber daya manusia yang mempunyai peran menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional.

Yanne Adeleida (2022) menyatakan Aparatur Sipil Negara sebagai unsur Aparatur Negara dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat harus bisa menjunjung tinggi martabat dan citra Aparatur Sipil Negara demi kepentingan masyarakat dan negara.

Aparatur Sipil Negara mempunyai tanggung jawab dan kedisiplinan yang tinggi untuk melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang mengaturnya. Oleh karena itu ASN dikatakan produktif apabila mempunyai disiplin kerja dengan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara tepat waktu.

Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi pemerintah serta

bermanfaat mendidik ASN untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan produktivitas kerja yang baik. Guna mewujudkan hal tersebut, maka langkah awal yang harus dilakukan adalah meningkatkan disiplin kerja ASN. Disiplin dalam hal ini yang dimaksud mencakup unsur-unsur kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan, serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi dan melaksanakannya dengan sungguh-sungguh apabila melanggar tugas dan wewenang. (WS, Widodo, 2001:60).

Jiwa kedisiplinan dalam bekerja tersebut mutlak harus dimiliki, ditanamkan dan dipupuk oleh setiap ASN sebagai aparatur birokrasi dalam pelaksanaan berbagai rutinitas keseharian, hal ini mengingat eratnya hubungan antara disiplin kerja yang berimbas pada produktivitas kerja yang juga merupakan tujuan dari reformasi birokrasi.

Ditetapkannya Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara diharapkan menjadi suatu landasan hukum yang mampu menciptakan ASN yang profesional dalam mewujudkan

penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

Hadits Rasulullah saw banyak yang mengarahkan umat manusia agar beretos kerja yang tinggi dan mengarah kepada profesionalisme yang menjurus pada disiplin sesuai dengan pengajaran dan bimbingan dari al-Qur'an seperti yang disebutkan di atas, diantaranya melalui Hadits Nabi Muhammad SAW:

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُقِنَّهُ (رواه الطبرني والبيهقي)

Dari Aisyah r.a., sesungguhnya Rasulullah s.a.w. bersabda: "Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara profesional". (HR. Thabrani, No: 891, Baihaqi, No: 334).

Pengertian profesional dalam penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan berwibawa adalah ASN yang seluruh tindakannya dapat dipertanggungjawabkan, baik dilihat dari segi moral maupun dari segi peraturan perundang-undangan serta tidak mengutamakan orientasi kekuasaan yang ada dalam dirinya untuk melayani kepentingan umum dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional.

Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan keberhasilan pembangunan nasional sangat ditentukan oleh keberhasilan ASN dalam melaksanakan tugasnya, terutama dari segi kepegawaian.

ASN sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat juga harus bisa menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan masyarakat dan negara. Akan tetapi dalam suatu instansi pemerintah masih terdapat para ASN sering melakukan pelanggaran disiplin seperti datang terlambat, bermalas-malasan dalam bekerja, pulang sebelum waktunya, dan penyimpangan-penyimpangan lainnya yang menimbulkan kurang efektifnya ASN yang bersangkutan sehingga dapat menghambat kelancaran pemerintahan dan pembangunan dan pada akhirnya berdampak tidak jarang pula menimbulkan kekecewaan pada masyarakat. Hal ini sebagaimana di ungkapkan oleh The Liang Gie dalam Moenir (2003:42) adalah sebagai berikut:

Dalam praktek, Pegawai Negeri Indonesia pada umumnya masih banyak kekurangan yaitu kurang mematuhi peraturan kedisiplinan pegawai, sehingga dapat menghambat kelancaran pemerintahan dan pembangunan nasional, antara lain adalah masih adanya jiwa kepegawaian dengan berfikir mengikuti kebiasaan bagian,

bukan terletak pada kesatuan yang harmonis melainkan kesatuan pada bagian– bagian tersendiri, mempunyai bentuk dan corak yang berbeda serta kurang menghargai ketepatan waktu

ASN pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Gumbasa Kabupaten Sigi, menunjukkan masih terdapat beberapa ASN tersebut yang melakukan pelanggaran disiplin kerja terutama dalam ketepatan jam kerja seperti datang terlambat, tidak mengikuti apel pagi yang telah ditentukan, bahkan ada beberapa ASN yang meninggalkan kantor pada jam kerja tanpa izin dari pimpinan.

ASN di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Gumbasa Kabupaten Sigi, sebagai salah satu unsur utama sumber daya manusia selaku aparatur Negara yang berperan dalam pendidikan mempunyai eksistensi yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pelayanan di bidang pendidikan sehingga diharapkan dapat menunjukkan disiplin kerja yang tinggi, dengan sosok ASN yang mampu memainkan peranan tersebut maka ASN tersebut dapat dikategorikan mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap disiplin kerja yang tinggi. Oleh karena itu

kedisiplinan dalam bekerja bagi ASN sangat penting dalam mengoptimalkan tugas-tugas dan fungsinya serta memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif, Lokasi penelitian di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Gumbasa Kabupaten Sigi. Guna memperoleh data yang autentik, mengenai data penelitian ini peneliti mengemukakan teknik pengumpulan data yaitu, observasi, wawancara, dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Disiplin sangat dibutuhkan ASN di Kantor UPTD Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Gumbasa Kabupaten Sigi untuk merealisasikan sasaran kerja yang telah ditetapkan sebelumnya, sebab sangat di perlukan agar tugas yang dibebankan kepada ASN tersebut dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang direncanakan.

Disiplin ASN di Kantor UPTD Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Gumbasa Kabupaten Sigi dapat dilihat berdasarkan indikator pada:

Disiplin Waktu

Tentu saja, berbagai kegiatan dilakukan tidak akan terarah sehingga bisa menjadi kacau semuanya jika tidak menerapkan disiplin waktu. Untuk itu perlu kedisiplinan dari ASN untuk mengatur waktu. Memang sebagian besar dari ASN mempunyai aturan waktu atau jadwal waktu kegiatan apa saja yang dilakukan untuk hari ini, besok, dan masa akan datang selaku ASN. Namun tak sedikit ASN yang tidak melakukan rutinitas kerjanya di kantor sesuai dengan jadwal dengan kata lain ASN tersebut tidak menaati peraturan baik yang sudah dibuat sendiri ataupun peraturan yang sudah ditetapkan oleh suatu kantor bahkan ada pula ASN yang tidak mempunyai jadwal kegiatan sehingga ASN tersebut tidak tahu harus melakukan apa saja untuk hari ini, besok di kantor.

Oleh karena itu disiplin waktu bagi ASN di Kantor UPTD Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Gumbasa Kabupaten Sigi memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja ASN. Disiplin waktu merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap ASN, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral ASN itu pada tugas kewajibannya yang harus

dilaksanakan. Seperti juga suatu tingkahlaku yang bisa dibentuk melalui kebiasaan. Selain itu, disiplin waktu dapat ditingkatkan apa bila terdapat kondisi kerja yang dapat merangsang untuk berdisiplin waktu.

Masih terdapat ASN yang tidak disiplin akan waktu yang telah ditetapkan yaitu dengan waktu jam 08.00 pagi, idealnya disiplin waktu atau kebiasaan-kebiasaan baik dengan memanfaatkan waktu secara tepat yang harus ditanamkan dalam diri ASN sebaiknya bukan atas dasar paksaan semata, tetapi harus lebih di dasarkan atas kesadaran diri dalam diri ASN.

Pada dasarnya salah satu usaha yang bisa dilakukan oleh UPTD Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Gumbasa Kabupaten Sigi untuk meningkatkan disiplin waktu adalah dengan menerapkan apel pagi dan apel sore, akan tetapi dari wawancara tersebut juga menunjukkan untuk memperoleh ASN yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi tidak tergantung dari apel pagi dan sore oleh karena itu dibutuhkan melakukan penilaian atas semua perilaku dan kegiatan ASN dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Peningkatan disiplin waktu akan dapat terwujud jika pimpinan yaitu kepala

UPTD dalam hal ini melaksanakan pengawasan, Diharapkan dengan adanya pengawasan dari baik langsung maupun tidak langsung terhadap ASN akan sangat berpengaruh terhadap tingkat disiplin ASN tersebut terutama disiplin waktu yang berkenaan dengan kehadiran, dengan demikian pengawasan yang efektif adalah pengawasan yang mampu menumbuhkan, memelihara dan mengembangkan serta meningkatkan kehadiran ASN di Kantor UPTD Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Gumbasa Kabupaten Sigi.

Disiplin Peraturan

Disiplin peraturan sangat berhubungan erat dengan ketertiban, yang mana ketertiban itu tercipta dari adanya aturan yang berlaku. Untuk mewujudkan suatu disiplin bagi ASN, perlu adanya ketaatan dari aturan tersebut, dengan mengesampingkan berbagai aspek yang berhubungan dengan pribadi atau individu akan tetapi lebih mengutamakan kepentingan organisasi atau kepentingan umum.

Disiplin peraturan merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, khususnya tentang waktu baik yang

tertulis maupun tidak tertulis oleh ASN serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ASN dianggap melanggar peraturan.

Disiplin terhadap peraturan menunjukkan bahwa ASN taat atas peraturan yang mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh setiap ASN maka telah memahami konsekuensi yang diterimanya. Disiplin peraturan menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri ASN terhadap peraturan dan ketetapan di Kantor UPTD Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Gumbasa Kabupaten Sigi. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada itu diabaikan atau sering dilanggar, maka ASN mempunyai disiplin kerja yang buruk.

Disiplin Tanggungjawab

Salah satu wujud tanggung jawab ASN di Kantor UPTD Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Gumbasa Kabupaten Sigi adalah menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang

kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang ASN.

Ketika diberikan kepercayaan dan dapat diandalkan maka seharusnya ASN bertanggung jawab atas tugas dan fungsinya dengan tepat waktu dalam proses menyelesaikan pekerjaan, serta mempergunakan peralatan kantor sebaik-baiknya. Akan tetapi ASN dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, efektif dan efisien sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan jika lingkungan kerjanya kondusif, tetapi kalau ternyata tidak dapat menyelesaikan dengan baik, maka perlu diketahui sebab-sebabnya, karena terdapat keterkaitan antara tanggungjawab dengan lingkungan kondisi kerjanya, Seperti diketahui bahwa lingkungan kerja merupakan segenap keadaan fisik dan non fisik yang ada di sekitar ASN yang berpengaruh pada saat melaksanakan pekerjaannya. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan sesuai dengan kebutuhan sehingga tercipta tanggungjawab ASN menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

Disiplin berdasarkan tanggung jawab sangat erat kaitannya dengan pimpinan dan

bawahan. Biasanya pimpinan menerapkan aturan atau tata tertib, yang harus ditaati oleh bawahannya dengan memberikan tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Proses inilah yang disebut sebagai disiplin tanggung jawab. Setiap ASN harus memiliki disiplin sebagai bentuk tanggung jawab atas perilakunya. ASN yang disiplin diisyaratkan untuk dapat mematuhi ketentuan dan aturan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab ASN terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan penggunaan peralatan kantor. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan di Kantor UPTD Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Gumbasa Kabupaten Sigi. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya ASN yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin dan tanggung jawab yang tinggi.

Guna mewujudkan tujuan di Kantor UPTD Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Gumbasa Kabupaten Sigi, yang pertama harus segera dibangun dan ditegakan adalah kedisiplinan ASN. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan.

Dalam menjatuhkan hukuman disiplin, maka pejabat yang berwenang menghukum sebelumnya wajib memeriksa terhadap ASN yang telah melanggar ketentuan, tujuannya ialah untuk mengetahui apakah yang bersangkutan benar telah melakukan pelanggaran serta untuk mengetahui faktor-faktor yang mendorong dilakukan pelanggaran tersebut.

Hukuman yang dapat dijatuhkan sebagai sanksi terhadap pelanggaran disiplin ASN ialah teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas, penundaan kenaikan gaji berkala, penundaan kenaikan pangkat, penurunan pangkat, pemindahan sebagai hukuman, pembebasan tugas, dan pemberhentian.

Pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar disiplin ASN di Kantor UPTD Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Gumbasa Kabupaten Sigi dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten, dan impersonal artinya sanksi tersebut tidak memandang pada status, usia, jenis kelamin, jabatan setiap UPTD Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Gumbasa Kabupaten Sigi yang telah melanggar peraturan.

KESIMPULAN

Disiplin Kerja ASN di Kantor UPTD Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Gumbasa Kabupaten Sigi berdasarkan parameter yaitu Disiplin Waktu menunjukkan bahwa masih terdapat ASN dalam kategori disiplin waktu belum terlaksana dengan baik. Disiplin Peraturan menunjukkan bahwa masih terdapat ASN belum mentaati peraturan dengan baik. Disiplin Tanggung Jawab menunjukkan bahwa ASN menyangkut disiplin tanggung jawab belum terlaksana dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Brigham, Eugene F. dan Joel F. Houston. 2004. *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan*, Edisi 11, Penerjemah Ali Akbar Yulianto, Salemba Empat, Jakarta.
- Danim, Sudarwan. 2002. *Menjadi Peneliti Kualitatif*, Pustaka Setia, Bandung
- Guntur, 2006. *Manajemen Disiplin*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- I.S. Livine, 2001, *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*, Terjemahan oleh Imam Soedjono, Cemerlang. Jakarta.
- Juhir, Jusuf dan M. Situmorang. 2004. *Aspek Hukum Pengawasan Melekat di Lingkungan Aparatur Pemerintah*. P.T Rineka Cipta. Jakarta.
- Malayu. S.P. Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi,

- Cetakan Keenambelas, Bumi Aksara. Jakarta.
- Moenir A.S. 2008. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Bina Aksara. Jakarta.
- Moekijat. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Pionir Jaya. Bandung.
- Moleong, 2005. *Metodologi Kualitatif Edisi Revisi*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nitisemito, Alex S. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sasmito Bross. Jakarta.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 11 tahun 2011 tentang Sertifikasi Bagi Guru Dalam Jabatan
- Prijodarminto, Soegeng. 2004. *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Pradnya Paramita. Bandung.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta Bandung.
- Surachmad, Wirjo. 2003. *Wawasan Kerja Apartur Negara*. Pustaka Jaya. Jakarta.
- Susanto, Astrid S. 2004. *Komunikasi Dalam Teori dan Praktek*. Bina Aksara. Jakarta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Saydam, Ghozali, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Binarupa. Jakarta.
- Thoha. 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Yanne Adeleida, Nurmiati, Fery, 2022, *Analisis Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean C Pantoloan*. Jurnal Ilmu Administrasi Publik Policy Reform, Vol. 1 No. 1: AGUSTUS 2022, <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/PolicyReform/article/view/2726>
- Widodo, Joko. 2001. *Etika Birokrasi Dalam Pelayanan Publik*. CV. Citra Malang. Malang
- Wursanto, I.G. 2008. *Manajemen Kepegawaian*. Kanisius. Yogyakarta.
- Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- Winarno, Budi. 2012. *Kebijakan Publik: Teori, Proses dan Studi Kasus*. Cetakan Pertama, CAPS Yogyakarta.
- Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Cet. Ketiga. Sinar Grafika Offset Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional