



Analisis Displin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja ASN/Pegawai Pada Kantor KPU (Komisi Pemilihan Umum) Provinsi Sulawesi Selatan

Alfina Nur Hidayah, Subhan Djaya

^{1,2}Prodi Ilmu Administrasi Publik, Universitas Islam Makassar, Makassar, Indonesia
subhandjaya@uim-makassar.ac.id

Keywords:

Work
Discipline,
ASN/Employee
Performance

Kata Kunci:

Disiplin
Kerja,
Kinerja pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine work discipline towards ASN/employees at the south sulawesi Selatan provincial KPU office. Using qualitative research methods. The results of the study indicate that good work discipline is determined by obedience to time, obedience to organizational rules, obedience to behavior at work, obedience to other regulations, so as a civil servant at the KPU office must be more consistent, professionalism, reflect a good attitude, consistently and in caring for work so that it can create a work environment that supports the apparatus to further support the discipline of the KPU apparatus. Individual factors themselves (internal) such as personality. And work enthusiasm, while external factors include job satisfaction, work environment, and leadership, in addition to a person's willingness and awareness to obey, all of which can lead KPU officers to become more disciplined.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui disiplin kerja terhadap ASN/Pegawai di Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan. Menggunakan metode penelitian kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik ditentukan oleh ketaatan terhadap waktu, ketaatan terhadap peraturan organisasi, ketaatan terhadap perilaku di tempat kerja, ketaatan terhadap peraturan lainnya, sehingga sebagai seorang PNS di Kantor KPU harus lebih konsisten, profesional, mencerminkan sikap yang baik, konsisten dan dalam peduli terhadap pekerjaan sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung aparatur untuk lebih menunjang kedisiplinan aparatur KPU. Faktor individu itu sendiri (internal) seperti kepribadian. Dan semangat kerja, sedangkan faktor eksternal meliputi kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan, di samping kemauan dan kesadaran seseorang untuk taat, semuanya dapat membuat petugas KPU menjadi lebih disiplin

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sumber daya utama bagi sebuah organisasi. Sumber daya manusia memiliki peranan sentral di dalam mengembangkan dan mencapai sasaran-sasaran organisasi dan sumber daya manusia merupakan faktor penggerak

* Corresponding Author

Email : subhandjaya@uim-makassar.ac.id

utama jalannya sebuah organisasi. Pemanfaatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi hanya dalam konteks bagaimana memanfaatkan kuantitas sumber daya manusia sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Guna mewujudkan tujuan organisasi maka faktor utama yang mendukung adalah disiplin kerja aparat.

Keputusan sekretaris jenderal komisi pemilihan umum nomor 22 tahun 2023 tentang pedoman teknis pelaksanaan penegakan disiplin bagi pegawai negeri sipil di sekretariat jenderal komisi pemilihan umum provinsi dan sekretariat komisi pemilihan kabupaten/kota menimbang, bahwa dalam rangka menjamin ketertiban peraturan pemerintah nomor 94 tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil.

Pada peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 disiplin ASN, pasal 1 dalam peraturan pemerintah ini yang dimaksud dengan, disiplin aparatur sipil negara adalah kesanggupan untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedisiplinan dan apabila tidak di taati atau di langgar maka akan di jatuhkan hukuman disiplin.

Terkait dengan aparatur Sipil Negara sebagaimana telah diamanatkan UU No.5 Tahun 2014, maka salah satu faktor yang dinilai penting adalah mewujudkan aparatur negara yang bersih dan berwibawa adalah masalah kedisiplinan para pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajiban pemerintahan sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Tujuan pemerintah mengeluarkan peraturan disiplin ASN adalah untuk menjamin tata tertib dan kelancaran tugas ASN itu sendiri, sehingga dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai aparatur pemerintahan dapat berjalan semestinya yang pada akhirnya dapat mendukung pembangunan di Indonesia. Menurut M Suparno (1992:85) peraturan disiplin ASN adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban-kewajiban tidak di taati atau di langgar oleh ASN. Dengan maksud untuk mendidik dan membina ASN, bagi mereka yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan larangan di kenakan sanksi berupa hukuman disiplin.

Siagian (1995:305) disiplin kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan sikap, perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Isu tentang disiplin kerja telah diteliti oleh Titin Nur Hayda menyimpulkan Salah satu indikasi rendahnya kualitas Pegawai Negeri Sipil Daerah tersebut adalah adanya pelanggaran disiplin yang banyak dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil Daerah. Kendala yang dihadapi oleh seorang Pegawai Negeri Sipil dalam Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah Kurang tegasnya Sanksi yang diberikan oleh Pejabat yang berwenang.

Penelitian sebelumnya, telah banyak dilakukan diantaranya; Rizal dan Radiman (2019) melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi, pengawasan, dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan pengawasan memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Zulfan Yusuf dan Isriana (2023) membahas tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kota Banda Aceh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya, Sari, Ahiruddin, dan Selamat (2023) melakukan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Way Kanan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian sebelumnya di atas, memberi arti bahwa disiplin kerja cukup berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai dan ini sejalan dengan hasil penelitian penulis. Dengan demikian tidak terjadi Gap Research dengan penelitian sebelumnya..

B. METODE

Jenis penelitian menggunakan metode deskriptif/kualitatif, Teknik pengumpulan data melalui; observasi, wawancara, dokumentasi dan refrensi. Informan penelitian terdiri dari ; Ketua KPU, Kepala Bagian dan 4 orang staf KPU. Tehinik analisis data melalui tahapan; pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil wawancara dengan beberapa informan di ketahui bahwa tingkat kedisiplinan para ASN/pegawai masih bervariasi.berdasarkan data yang di peroleh melalui observasi,wawancara ditemukan bahwa disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor penting yang sangat mempengaruhi produktivitas dan kualitas kinerja ASN/pegawai sebagaimana telah diamanatkan dalam UU No. 5 Tahun 2014 maka salah satu faktor yang di nilai penting adalah mewujudkan aparatur negara yang yang menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai abdi negara yang di mana sejalan dengan pendapat siagian (1995:305) tentang disiplin kerja merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap,perilaku tersebut.

Dari hasi wawancara membuktikan bahwa ketaatan pegawai terhadap jam kerja masih belum sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Masih banyak pegawai tidak konnsisten terhadap aturan masuk kerja. Begitu pula ketaatan pegawai terhadap peraturan belum maksimal hal terbukti dari hasil observasi penulis masih banyak pegawai yang kurang patuh terhadap aturan seperti misalnya pakaian seragam dan pakaian olah raga disamping itu masih banyak pegawai yang tidak apel pagi dan siang.

Hal lain yang masih belum berjalan secara optimal yaitu ketaatan pegawai terhadap etika kerja , dimana masih dijumpai pegawai meninggalkan pekerjaan pada saat jam kAREkerja3Taat terhadap perilaku pekerjaan, aparat kpu di mintak untuk tidak meninggalkan pekerjaan kantor di saat jam kerja, tetapi terdapat beberapa aparat kpu yang masih melalaikan aturan di mana meninggalkan pekerjaan kantor demi urusan pribadi bahkan tidak sedikit aparat kpu khususnya untuk yang ibu-ibu pergi keluar kantor pada saat jam kerja hanya untuk pergi berbelanja kebutuhan pribadi, sehingga pekerjaan yang seharusnya selesai dengan tepat waktu menjadi terhambat dan lewat dari waktu yang seharusnya.

Bila dikaji keempat indikator disiplin kerja kantor kpu provinsi sulawesi selatan masih belum bisa di katakan baik karena kurangnya kesadaran dari aparat sipil sendiri dalam melaksanakan aturan yang telah di tetapkan sehingga masih kurang sikap disiplin kerja sebagai aparatur sipil negara yang merupakan suatu contoh untuk masyarakat karena merka merupakan salah satu abdi negara.

Hasil penelitian penulis sejalan dengan hasil penelitian Eva afriana rahayu 2018” Disiplin Kerja Dan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Timur peneliti ini menggunakan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masih banyak pegawai kurang disiplin terhadap aturan organisasi, sehingga solusi yang tepat adalah penerapan hukuman disiplin terhadap aparatur sipil negara yang melanggar disiplin menjadi salah satu alternatif untuk meningkatkan kinerja aparatur sipil negara.

Hasil penelitian lainnya cukup relevan dengan penelitian penulis, dilakukan oleh Zulfan Yusuf dan Isriana (2023) membahas tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kota Banda Aceh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian mengenai faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan disiplin pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan diantaranya; Secara internal Mental pegawai. Pegawai KPU kurang menyadari akan tugas dan tanggung jawabnya. Dan juga faktor terjadinya mis komunikasi antara pimpinan dan bawahan, sehingga mengakibatkan semangat kerja menurun.

Faktor eksternal yang cukup berpengaruh diantaranya; sikap pimpinan yang kurang harmonis dengan bawahan, akibatnya bawahan merasa tertekan dalam melaksanakan pekerjaan. Dimana kedua faktor ini saling berkaitan dan dapat menghambat tingkat disiplin kerja. Karyawan dengan motivasi tinggi dan komitmen yang lebih kuat (faktor internal) akan lebih disiplin jika lingkungan kerja mendukung dan ada kepemimpinan yang efektif (faktor eksternal). Sebaliknya, lingkungan kerja yang positif dan kepemimpinan yang baik dapat memotivasi karyawan untuk lebih disiplin.

Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi umumnya menunjukkan kinerja yang lebih baik, baik dari semangat kerja maupun kepuasan kerja. Hal ini mendukung pendapat Hasibuan (2016) bahwa disiplin kerja yang baik mencerminkan tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan dan akan berdampak langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Namun, penelitian ini juga mengidentifikasi tantangan yang dihadapi dalam menegakkan disiplin, seperti kurangnya sosialisasi kebijakan internal, tidak konsistennya penerapan sanksi, serta keterbatasan dalam pengawasan langsung, terutama saat beban kerja meningkat menjelang penyelenggaraan pemilu.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja karyawan di Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan sangat bergantung pada upaya berkelanjutan dalam membangun dan menerapkan budaya disiplin kerja yang kuat. Diperlukan komitmen dari pimpinan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kedisiplinan, melalui komunikasi efektif, contoh teladan, serta penerapan reward and punishment yang adil dan konsisten. Serta pemberian sanksi terhadap pegawai yang tidak disiplin.

Temuan penelitian penulis sejalan dengan beberapa hasil penelitian sebelumnya yakni oleh Titin Nur Haydah, 2020, Kendala yang dihadapi oleh seorang Pegawai Negeri Sipil dalam Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah Kurang tegasnya Sanksi yang diberikan oleh Pejabat yang berwenang serta lunturnya Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil

D. SIMPULAN

Bertolak dari hasil penelitian dan pembahasan tersebut di atas, maka kesimpulan penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut :

Mengacu kepada indikator disiplin kerja menurut teori diantaranya; ketatan terhadap jam kerja, ketaatan terhadap peraturan organisasi, Ketaatan terhadap etika kerja dan ketaatan terhadap aturan lainnya.

Dari aspek indikator tersebut hasil penelitian menunjukkan bahwa masih banyak pegawai tidak mengikuti aturan masuk dan pulang kerja. Masih ada pegawai yang kurang patuh terhadap aturan kerja organisasi seperti masih banyak pegawai meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja. Hasil penelitian lainnya menunjukkan pimpinan tidak melakukan tindakan terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin kerja.

Faktor penghambat secara internal diantaranya mental dan keperibadian pegawai yang relatif masih kurang. Begitu pula terjafi mis komunikasi antara pimpinan dan bawahan sehingga menurunkan semangat kerja pegawai. Faktor eksternal adanya sikap pimpinan yang kurang harmonis terhadap bawahan sehingga terjadi tekanan dalam melaksanakan pekerjaan

Ucapan Terima Kasih

1. Ucapan terima kasih juga penulis khususnya kepada kedua orang tua yang selalu memberikan support spirit dan dukungan dana dalam bidang studi
2. Bapak,ibu dosen yang telah memberi bantuan dalam wujud bimbingan dan arahan dalam penulisan jurnal ilmiah ini.
3. Teman sejawat yang telah berpartisipasi dalam pembuatan naskah jurnal ilmiah.

Kontribusi

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pemangku kebijakan ,khususnya Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Selatan guna menentukan kebijakan terkait dengan upaya nmeningkatkan disiplin kerja pegawai.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu administrasi publik khususnya pengembangan teori disiplin kerja.

REFERENSI

- Anggrainy I.F., Darsono N., Putra T. R. I , Jurnal Magister Manajemen (2018) pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai negeri sipil badan kepegawaian dan peatihan provinsi aceh.
- Amra, Ibrahim, Muh. A., Susanti, G., & Rizal Pauzi. (2022). The Effect of Service Information System Quality on the Intensity of Use of Digital Learning Service Systems. JAKPP (Jurnal Analisis Kebijakan & Pelayanan Publik), 76–90. <http://journal.unhas.ac.id/index.php/jakpp/article/view/22186>
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Habibie, D. K. (2019). Citizen-Centric E-Goverment Pelayanan Publik. Jurnal Kebijakan Publik, 10(1), 1–8
- Faisal, F., & Asri, A. (2022). Pengaruh budaya organisasi, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Kabupaten Gowa. Jurnal Inovasi Dan Pelayanan Publik Makassar, 1(1), 27–41

- Muttaqien, I. Z., Maryati, M., & Permana, H. (2023). Strategi Pengelolaan Kinerja Tenaga Kependidikan Dalam Menghadapi Era Digitalisasi Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 6798–6811
- Rizal S. M., Radiman R. Maneggio: jurnal ilmiah Magister Manajemen (2019), pengaruh motivasi, pengawasan dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai
- Rahmadi, M. H. (2023). Pelayanan Publik Digital Sebelum dan Setelah Pandemi COVID-19 di Indonesia. *Petanda: Jurnal Ilmu Komunikasi Dan Humaniora*, 6(1), 30–43
- Sari R. N. I., Hadijah H. S. *Jurnal pendidikan manajemen perkantoran* (2019) peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung
- Syahrir, Nasruddin, Azis, M., Waruwu, K., Umanailo, M. C. B., Safitri, I. L. K., & Yusriadi, Y. (2021). Effect of compensation and competence on employee performance through employee development. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 3178–3179. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0->
- Tono, Ariani, M., & Suryana, A. (2023). Kinerja Ketahanan Pangan Indonesia: Pembelajaran dari Penilaian dengan Kriteria Global dan Nasional. *Analisis Kebijakan Pertanian*, 21(1), 1–20. <https://epublikasi.pertanian.go.id/berkala/akp/article/view/3067>
- Yusriadi, Y., & Farida, U. (2019). Bureaucracy performance in public services in Indonesia. *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 6(1), 17–24
- Zacharias, T., Rahawarin, M. A., & Yusriadi, Y. (2021). Cultural reconstruction and organization environment for employee performance. *Journal of Ethnic and Cultural Studies*, 8(2), 296–315. <https://doi.org/10.29333/ejecs/80>
- Peraturan perundang-undangan
- Undang- undang indonesia nomor 5 tahun 2014 tentang disiplin aparatur negara
- Surat keputusan kpu nomor 22 tahun 2023 tentang pedoman teknis pelaksanaan penegakandisiplin kerja bagi pegawai negeri sipil.