

Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Minahasa

Jurnal Administrativus Vol 2 No 1, E-ISSN 3026-3018

© Tahun IAN FIS UNIMA. All right reserved ISSN

A. Zulhaikal¹, Evi Elvira Masengi², Fitri H. Mamonto³

¹²³ Prodi Ilmu Administrasi Negara, Universitas Negeri Manado, Indonesia

INFO ARTIKEL

ABSTRACT

Key word:

Discipline, Work, Civil Servants

Accepted: 27 Januari 2024

Revised : 30 Januari 2024

Published: 31 Januari 2024

The purpose of this study was to determine and analyze the level of discipline of civil servants in the secretariat of the regional people's representative council of Minahasa Regency. The research approach method used in this research is qualitative research method. The results of this study indicate that the work discipline of civil servants in the secretariat of the regional people's representative council of Minahasa Regency is not optimal. This is due to the fact that there are still employees who are found to violate or disobey the rules that are enforced even though there are policies enforced in the secretariat of the regional people's representative council of minahasa district, especially in terms of time discipline and regulatory discipline where there are still employees who are often late in attendance, especially during morning roll call,

INTISARI

Kata kunci:

Disiplin, Kerja, Pegawai Negeri

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis tingkat kedisiplinan pegawai negeri sipil di sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah Kabupaten Minahasa. Metode pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai negeri sipil di sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah Kabupaten Minahasa belum optimal. Hal ini dikarenakan masih adanya pegawai yang kedapatan melanggar atau tidak mentaati peraturan yang diberlakukan meskipun sudah ada kebijakan yang diberlakukan di sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah kabupaten minahasa terutama dalam hal disiplin waktu dan disiplin peraturan dimana masih ada pegawai yang sering terlambat masuk kerja terutama pada saat apel pagi,

I. PENDAHULUAN

Instansi atau juga organisasi pemerintahan merupakan suatu organisasi yang terdiri atas sekelompok orang yang dipilih secara khusus agar mampu melakukan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada masyarakat. Organisasi ini diharuskan agar mampu memiliki pandangan serta sikap disiplin yang tentunya bisa mempengaruhi produktivitas serta kinerja pegawai, Instansi pemerintah memiliki tujuan sebagai pelayan publik, dimana Pelayanan publik merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh lembaga birokrasi publik agar memenuhi kebutuhan warga Negara [1].

Agar mencapai tujuan tersebut, pihak manajemen harus bisa mengolah serta menggerakkan karyawan sedemikian rupa sehingga tujuan tersebut dapat diwujudkan dengan menggunakan sumber daya manusia secara efektif dan efisien, Peran pegawai menjadi penggerak pada organisasi memegang peranan yang menentukan lantaran keberhasilan suatu organisasi pemerintah hanya bergantung pada pegawai, pegawai ialah faktor yang penting pada suatu organisasi pemerintah sebab pegawai merupakan faktor yang memandu dan menentukan kemajuan organisasi. Tentunya jika ingin semua dapat berjalan seperti dengan yang diharapkan maka perlu adanya program pendisiplinan yang dilaksanakan di instansi untuk membantu dan mengontrol segala tindakan karyawan agar karyawan bertanggung jawab, bekerja dengan lancar, efektif dan efisien [2].

Disiplin kerja merupakan pedoman penting dalam membentuk dan melatih para pegawai supaya bertindak sesuai dengan prosedur/aturan, yang juga merupakan proses yang bertujuan untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam memelihara dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif dengan memperhatikan peraturan organisasi. Dinyatakan pula dalam UU No. 5 Tahun 2014, bahwa Aparatur Sipil Negara merupakan profesi untuk Pegawai Negeri Sipil serta pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja untuk lembaga pemerintah. Para pegawai ASN terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) serta Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian kerja (PPPK) yang ditunjuk oleh pejabat pembina kepegawaian serta diberi tugas pada suatu jabatan pemerintahan atau diberi tugas negara lainnya serta digaji berdasarkan peraturan undang-undangan. ASN diharuskan agar mampu memiliki integritas serta profesionalitas serta juga netral agar mampu menyelenggarakan pelayanan publik serta sebagai unsur pelekak persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila serta UUD RI Tahun 1945 [3].

Berdasarkan peraturan pemerintah nomor 94 tahun 2021 pasal 1 ayat 4 menerangkan bahwa Disiplin PNS ialah kesanggupan PNS agar menaati kewajiban serta menghindari larangan yang ditentukan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Pada Peraturan Pemerintah ini juga mengatur antara lain mengenai kewajiban, larangan, serta hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran; jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu pelanggaran disiplin; batasan kewenangan bagi pejabat yang berwenang menghukum; dan hak untuk membela diri melalui upaya administratif bagi Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin. Teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tertulis disebut sebagai sanksi ringan yang diberikan kepada PNS yang melanggar disiplin kepegawaian. Sedangkan pemotongan tunjangan kinerja termasuk kategori hukuman sedang serta penurunan jabatan sampai ke pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai hukuman disiplin berat [4].

Disiplin kerja juga bisa membawa konsekuensi positif bagi karyawan dan organisasi. Disiplin yang tinggi menjadikan karyawan bertanggung jawab atas segala bentuk pekerjaannya dan meningkatkan efisiensi kerja yang berarti juga meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja serta kualitas beserta kuantitas kerja. Wahjono mengatakan bahwa disiplin ialah ketaatan dan kepatuhan terhadap nilai-nilai amanah, termasuk melakukan pekerjaan eksklusif yang menjadi tanggung jawab seseorang. disiplin karyawan datang secara alami. Dapat dikatakan karyawan baik jika karyawan tersebut mengetahui bagaimana mengikuti semua peraturan, bertanggung jawab menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dan menyelesaikannya tepat waktu. Ini adalah keterlibatan karyawan dalam segala hal yang dilakukan karyawan. Disiplin memiliki pengaruh yang besar dalam institusi, oleh karena itu sangat penting untuk mencapai tujuan institusi, agar perilaku kedisiplinan pegawai berada pada level yang tinggi [5].

Diantara misi dari Gubernur dan Wagub Sulawesi Utara periode 2021-2024 ialah Peningkatan kualitas manusia serta pemerintahan yang baik dan bersih didukung pada sinergitas daerah. Sebab itu dalam pelaksanaan tugas pelayanan publik, pemerintahan serta tugas pembangunan aparatur Negara atau PNS ialah unsur penting dan strategis dalam proses pencapaian kinerja. Untuk bisa mewujudkan itu, maka diperlukan peraturan disiplin PNS yang dapat dijadikan pedoman atau acuan dalam penegakkan disiplin, sehingga mampu menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong PNS agar lebih produktif dalam memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat.

Tapi ada banyak kasus penyimpangan disiplin yang terjadi karena ulah profesi yang berseragam tersebut.

perkara penyimpangan tersebut bisa menimbulkan dampak negatif atau kurang baik dimata masyarakat.

selanjutnya masyarakat akan memandang negatif intitusi dengan seragam tersebut. penyimpangan yang dilakukan oleh para pegawai negeri sipil banyak dilakukan terutama di Indonesia. Bukan hanya terjadi di Indonesia tetapi diluar negeri juga banyak yang melakukan tindakan penyimpangan disiplin tersebut. Bisa dilihat juga dari beberapa penelitian sebelumnya, terindikasi beberapa kasus terkait pelanggaran kedisiplinan pegawai negeri sipil, salah satunya seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Nolita Cicilia Tangkulung, tentang “Disiplin Kerja PNS Pada Dinas Koperasi dan usaha mikro kecil menengah UMKM di Kabupaten Minahasa Provinsi Sulawesi Utara”. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dalam penelitian tersebut, terlihat jelas bahwa kedisiplinan dari para pegawai negeri sipil yang ada di dinas koperasi dan usaha kecil menengah di wilayah Minahasa provinsi Sulawesi Utara belum optimal, hal tersebut dikarenakan masih ada pegawai yang tidak mengikuti aturan dalam menjalankan tugas kedinasan, kurangnya kesadaran diri para pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas tugasnya, hingga tidak menaati ketentuan waktu dalam bekerja, sehingga untuk pencapaian kinerja dari para pegawai negeri sipil belum bisa dikatakan maksimal atau hasilnya belum sesuai dengan yang diharapkan oleh instansi tersebut [6].

Begitu juga pegawai negri sipil (PNS) Khususnya yang ada di lingkungan sekretariat DPRD kabupaten minahasa dituntut untuk meningkatkan Kedisiplinan. Disiplin dalam hal ini menyangkut disiplin waktu kerja, dan disiplin dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Disiplin Pegawai Negeri Sipil ialah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban serta menghindari larangan yang ditetapkan juga pada peraturan perundang-undangan. Hal ini tercantum dalam PP No 94 tahun 2021 tentang disiplin pegawai negri sipil pasal 1 ayat 4. Meskipun telah tercantum regulasi yang mengatur tentang kedisiplinan para pegawai negeri sipil, Tetapi pada kenyataannya masih ada saja tindakan pelanggaran kedisiplinan dari para pegawai terutama yang ada di sekretariat DPRD kabupaten minahasa dalam hal ini menyangkut disiplin waktu kerja dan disiplin peraturan. Mulai dari datang tidak tepat waktu atau sering terlambat datang, kurangnya kesadaran untuk mengikuti apel, keluar tanpa meminta izin atau istirahat sebelum waktunya istirahat, dan pulang kerja mendahului jam kerja yang telah ditetapkan sebagai tindak ketidaksiplinan. Teguran-teguran telah diberikan kepada pns yang melakukan pelanggaran tersebut, dan harusnya hal itu menjadi tolak ukur, namun teguran yang diberikan tidak memberi efek jera bagi para pns

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Sekretariat DPRD Kabupaten Minahasa. berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan, pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Minahasa terdiri dari pegawai negeri sipil (PNS) yang berjumlah 21 dan tenaga harian lepas (THL) berjumlah 20 dari hasil observasi awal yang dilakukan terdapat lebih kurang 7 pegawai negeri sipil dan 4 Tenaga harian lepas yang kerap melakukan Tindakan indisipliner mulai dari datang tidak tepat waktu dan pulang sebelum waktu yang ditetapkan, istirahat atau makan bukan disaat jam istirahat, terlambat mengikuti apel, kurangnya kesadaran untuk menggunakan waktu yang ada untuk bekerja secara maksimal, penyelesaian tugas tidak tepat waktu dan pulang kerja mendahului jam kerja yang telah ditetapkan sebagai tindak ketidaksiplinan. Hal ini membuktikan kalau disiplin PNS di sekretariat DPRD minahasa masih tergolong rendah atau kurang maksimal sedangkan dalam PP No 94 tahun 2021 pasal 4 huruf (f) mengatakan bahwa Pegawai negri sipil harus Masuk Kerja dan menaati ketentuan jam kerja dan pasal 3 huruf (d) dan (e) menyatakan harus menaati ketentuan peraturan perundang-undangan dan melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab. Namun pada kenyataannya disiplin pegawai di sekretariat DPRD kabupaten minahasa masih terbilang belum sepenuhnya mencerminkan kedisiplinan yang tepat waktu. Hal Ini juga terlihat jelas ketika apel pagi jumlah pegawai yang mengikuti apel hanya sekitar 14 pegawai dan yang tepat waktu hanya sekitar 10 pegawai. Ketika apel pagi telah selesai dan apabila sekretaris dewan belum ada di ruangnya masih ada saja pegawai yang mendatangi ruangan sekretaris dewan untuk mengisi absen bahkan sampai pada siang haripun masih ada pegawai yang datang untuk mengisi absen dikarenakan terlambat, kedisiplinan waktu ini sangat mempengaruhi kinerja para pegawai tersebut. Padahal berbagai upaya telah dilakukan seperti adanya sanksi yang diberlakukan, serta pemberian tambahan penghasilan bagi pegawai sesuai dengan daftar hadir pada apel kerja pagi, siang dan sore hari.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas maka penulis tertarik untuk meneliti tentang “Disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di sekretariat DPRD kabupaten minahasa”

II. METODE PENELITIAN

Metode kualitatif digunakan dalam penelitian ini. Karena peneliti berusaha menemukan, memahami dan mengungkapkan fenomena dan realitas yang ada. Agar mampu memahami permasalahan permasalahan yang terjadi di lapangan, peneliti menggunakan metode kualitatif dengan cara ikut berperan serta dalam melakukan observasi agar supaya mengetahui permasalahan yang terjadi konsep penelitian kualitatif merupakan penelitian yang didasarkan pada filosofi *postpositivisme*, yang digunakan untuk penelitian dalam kondisi objek yang alami, (berlawanan dengan

eksperimen),

dimana peneliti ialah instrumen kunci, sampel dipilih dari sumber data. *purposeful* dan *snowball, triangulasi* (campuran) digunakan dalam teknik pengumpulan data, analisis data bersifat induktif atau kualitatif, serta hasil dari penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi. Metode Peneliti kualitatif bertujuan agar bisa memahami fenomena yang terjadi pada individu ataupun kelompok lalu dideskripsikan kedalam kata-kata ataupun kalimat. adapun alasan peneliti memilih menggunakan metode penelitian kualitatif ialah karena peneliti berharap memperoleh pemahaman yang mendalam terkait dengan disiplin kerja pegawai negeri sipil [7].

Penelitian ini dilakukan di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Minahasa. Peneliti melaksanakan penelitian ini dengan alasan untuk mendapatkan data dan informasi mengenai disiplin kerja pegawai negeri sipil di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Minahasa Provinsi Sulawesi Utara. Alasan peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah ialah karena adanya beberapa pertimbangan yang mendukung pemilihan tempat tersebut. Pertimbangan tersebut antara lain adalah terkait dengan unsur keterjangkauan lokasi penelitian bagi peneliti, bisa dilihat juga dari segi tenaga maupun dana serta efisiensi waktu, Pelaksanaan penelitian di lokasi yang dipilih tidak menimbulkan masalah dalam kaitannya dengan kemampuan atau bahkan tenaga peneliti karena jarak lokasi penelitian yang masih mudah untuk dijangkau oleh peneliti. Penelitian yang akan dilakukan membutuhkan waktu lebih kurang dua bulan untuk mendapatkan hasil penelitian yang maksimal

Menurut Umy Yoesana dalam penelitiannya ada beberapa kriteria sikap kedisiplinan yang perlu dikelola dalam instansi dikelompokkan menjadi disiplin waktu dan disiplin peraturan sekaligus menjadi fokus terkait disiplin kerja pegawai negeri sipil dalam penelitian ini, yaitu Disiplin waktu, dan disiplin peraturan

A. Disiplin waktu

disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi :

1. Absensi Pegawai Negeri Sipil
2. Kinerja dan Pencapaian Sasaran Pegawai Negeri Sipil

B. Disiplin Peraturan,

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dicapai dengan baik. Dalam hal ini meliputi

1. Disiplin Pegawai Terhadap Peraturan
2. Disiplin Pegawai Dalam Berpakaian [8].

Data dan sumber data, data dapat diartikan menjadi segala sesuatu yang hanya berafiliasi keterangan perihal sesuatu fakta, fakta tersebut ditemui sang peneliti di lokasi penelitian. Sumber data ialah salah satu yang paling penting pada penelitian. Ada dua jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu ; pertama data *Primer*, ialah sumber pertama yang diperoleh secara langsung dari sumber data yaitu para pegawai dan staff mulai dari pimpinan tertinggi dalam penelitian ini adalah sekretariat dewan (sekwan)

Dan yang kedua data *Sekunder*, ialah sumber data lain setelah sumber data primer yang diperoleh secara langsung agar mampu mendukung penelitian melalui dokumen-dokumen atau bahkan arsip-arsip yang ada serta berbagai literatur yang boleh mendukung kelengkapan data primer. Secara umum, sumber data untuk penelitian kualitatif diklasifikasikan sebagai berikut: Pertama Narasumber (Informan), Informan pada penelitian ini adalah orang-orang yang dapat memberikan informasi terkait latar belakang situasi dan keadaan pada lokasi penelitian, Adapun beberapa orang yang menjadi Informan yang digunakan pada penelitian ini antara lain adalah, Sekertaris dewan (sekwan), Kepala bagian umum (kabag umum), Kepala bagian persidangan (kabag persidangan), Kepala bagian keuangan (kabag keuangan) dan Sub Bendahara Barang, Kedua Peristiwa atau aktivitas, Para peneliti menggunakan peristiwa untuk mempelajari bagaimana terjadinya sesuatu dengan lebih rinci atau lebih pasti karena peneliti telah menyaksikan dengan mata kepala sendiri secara langsung, dimana dalam penelitian ini yang dimaksudkan adalah hal hal yang berkaitan dengan kedisiplinan kerja pegawai negeri sipil yang ada di sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah kabupaten minahasa. Ketiga Dokumentasi, Dokumentasi ialah bahan atau barang tertulis yang berkaitan dengan peristiwa atau kegiatan tertentu yang ada dalam penelitian ini. Dokumen penelitian ini dapat berupa catatan tertulis, rekaman, gambar atau bahkan mungkin beberapa benda yang berhubungan dengan hal-hal yang berkaitan dengan fokus penelitian yaitu tentang disiplin kerja pegawai negeri sipil yang ada di sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah kabupaten minahasa.

Teknik pengumpulan data atau informasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan cara wawancara secara mendalam dan langsung, Wawancara dilakukan secara langsung dengan informan, atau mungkin dengan narasumber yang tujuannya untuk mendapatkan kesan pertama tentang disiplin kerja dan bila perlu untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam selama penelitian. Observasi, observasi pada penelitian ini menitik beratkan terhadap pengamatan yang dilakukan secara langsung saat berada dilokasi penelitian guna melihat dan

mengetahui tentang kedisiplinan dari para pegawai negeri sipil yang berada di sekretariat dewan perwakilan rakyat kabupaten minahasa, pengamatan yang dilakukan berfokus pada kedisiplinan dari pegawai negeri sipil yang berada di sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah kabupaten minahasa. Dokumentasi, Metode dokumentasi ialah mencari informasi tentang isu atau variabel, bisa berupa gambar, informasi buku, surat kabar, atau mungkin peraturan pemerintah dan undang-undang terkait, untuk mendapatkan informasi tentang penelitian ini yaitu disiplin kerja pegawai negeri sipil di sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah kabupaten minahasa.

Dan untuk Teknik analisis data peneliti menggunakan teknik dari salah satu ahli yaitu Miles dan Huberman yang terdiri dari : reduksi data, reduksi data dapat dikatakan pula sebagai proses pemilihan, pemusatan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, abstraksi serta transformasi data mentah yang berasal dari domain pengetahuan data dilapangan. Pada umumnya data kualitatif banyak sekali, terutama dari wawancara *observasional* sehingga reduksi data sangat diperlukan selanjutnya penyajian data, Sehabis data direduksi pada penelitian kualitatif biasanya yang paling sering digunakan dalam penyajian data pada penelitian kualitatif yaitu dengan menggunakan teks yang bersifat naratif, Dengan menunjukkan data, maka akan mudah untuk memahami fenomena yang sedang diteliti atau terjadi

Dan yang terakhir verifikasi, Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman yaitu dengan menarik kesimpulan serta memverifikasi kesimpulan, Kesimpulan yang ada pada penelitian kualitatif dapat menjawab permasalahan yang ada telah sejak awal [9].

Untuk menentukan serta menetapkan keabsahan data pada penelitian kualitatif maka perlu memenuhi beberapa persyaratan sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Sugiyono dalam memeriksa data menggunakan 4 kriteria, yaitu sebagai berikut : Pertama Derajat kepercayaan *kredibilitas*, derajat kepercayaan yang dimaksudkan disini menggantikan konsep validitas internal dalam penelitian non-kualitatif. Tugas kriteria ini adalah melakukan penelitian sedemikian rupa sehingga tingkat keandalan hasil dapat dicapai, dan menunjukkan keandalan temuan dengan bukti peneliti tentang realitas yang diteliti. Kedua Keteralihan *transferability*, Transferabilitas yaitu validitas eksternal pada penelitian kualitatif, validitas eksternal menunjukkan tingkat ketepatan akurasi atau kemampuan untuk menerapkan hasil temuan penelitian pada populasi umum tempat sampel tersebut diambil. Ketiga Ketergantungan *dependability*, Dalam penelitian, reliabilitas mengacu pada kemampuan orang lain untuk mereproduksi atau mengulangi proses penelitian. ketergantungan dalam pengertian tradisional dapat disebut reliabilitas. reabilitas ialah prasyarat untuk validitas hanya melalui alat yang reliable, maka mampu mendapatkan informasi data yang cukup valid serta. Yang terakhir Kepastian *confirmability*, Uji kepastian yaitu menguji hasil penelitian yang terkait dengan proses yang telah dilakukan yaitu tugas dan proses penelitian yang dilakukan, sehingga penelitian tersebut memenuhi standar *confirmability*

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Keberhasilan berbagai kegiatan atau tugas pada organisasi serta lembaga dalam mencapai tujuan harus dilihat bersama, tidak hanya ditinjau dari segi keunggulan teknologi, aset serta fasilitas operasional yang ada, atau mungkin infrastruktur yang berdedikasi, tetapi juga dilihat dari segi sumber daya manusia (SDM). Faktor sumber daya manusia merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi agar mampu bekerja secara produktif agar bisa berfungsi secara optimal. Salah satu aspek yang perlu diperhatikan pada manajemen sumber daya manusia yaitu disiplin kerja pegawai atau karyawannya. Disiplin sangat krusial atau penting bagi kemajuan serta pertumbuhan suatu organisasi, terutama untuk mendorong karyawan supaya dapat mendisiplinkan diri dalam bekerja. Selain itu, disiplin karyawan juga berguna saat mendidik serta melatih karyawan untuk mengikuti aturan atau regulasi yang ada. sehingga bisa mewujudkan kualitas kinerja yang lebih baik

Disiplin kerja sangatlah penting atau krusial terhadap instansi atau perusahaan untuk menentukan kemampuan bertahan atau menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan tertentu atau eksklusif dari instansi atau mungkin perusahaan. Kinerja seorang pegawai mampu dilihat melalui keterampilan, kemampuan, kualitas kerja beserta kuantitas dalam bekerja, waktu yang dihabiskan dalam bekerja serta disiplin kerja. Disiplin kerja dari para pegawai sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disiplin kerja seorang pegawai bisa ditinjau dari kehadirannya selama periode waktu tertentu, Disiplin kerja dari karyawan yang tidak baik juga akan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan sedemikian rupa sehingga berdampak negatif terhadap keberhasilan perusahaan dalam memenuhi target bulanan. Di sisi lain, kepribadian karyawan yang baik juga akan memberi pengaruh positif terhadap hasil kerja pegawai maupun karyawan dan juga perusahaan.

Peningkatan kedisiplinan Aparatur sipil negara terutama buat pegawai negeri sipil pada sebuah instansi sebagai tugas utama dari pemerintah. kedisiplinan yakni faktor yang krusial atau penting dalam suatu organisasi. Sebagai faktor yang krusial disiplin akan mensugesti kinerja pegawai terhadap organisasi. Peningkatan kedisiplinan

karyawan juga mengarah pada kinerja yang lebih baik yang dapat dicapai. Disiplin mengacu pada cerminan besarnya tingkat tanggungjawab seorang dalam melaksanakan tugas tugas yang diberikan kepadanya yang meningkatkan gairah serta semangatnya untuk bekerja. Disiplin ialah faktor terpenting untuk menaikkan kinerja bagi pegawai terutama dalam hal ini pegawai negeri sipil yang tergabung dalam dilingkungan sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah kabupaten minahasa [10].

pada pembahasan kali ini peneliti akan mengulas atau menganalisis perihal kedisiplin kerja oleh Pegawai Negeri Sipil yang berada di Sekretariat dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Minahasa, mengingat juga bahwa kedisiplin bagi para Pegawai Negeri Sipil benar-benar perlu dilaksanakan sekarang dengan pengawasan yang ketat, Karena secara langsung akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas kerja dari para pegawai negeri sipil itu sendiri serta reputasi instansi terkait, dalam hal menyangkut instansi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah kabupaten Minahasa sendiri, sehabis peneliti melaksanakan observasi serta investigasi penelitian, diperoleh beberapa data beserta informasi berupa hasil dari wawancara serta observasi yang dilakukan dengan beberapa informan yang telah ditentukan sejak awal menyusun penelitian bahwa masih rendahnya kesadaran dari pegawai terhadap kedisiplinan yang telah diterapkan di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang berada di Kabupaten Minahasa

Dilihat dari situasi dan kondisi yang ada di lingkungan sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah kabupaten minahasa setelah penelitian, kedisiplinan pegawai masih kurang optimal atau boleh di bilang masih relatif rendah sebagaimana kenyataan yang terjadi di sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah kabupaten minahasa. Mengingat betapa pentingnya kedisiplinan dan untuk mendeskripsikan hasil penelitian tentang disiplin kerja pegawai negri sipil di sekretariat DPRD kabupaten minahasa peneliti menggunakan teori dari Umy Yoesana dalam penelitiannya ada beberapa kriteria atau sikap kedisiplinan yang perlu dikelola dalam pekerjaan dikelompokkan menjadi 2 yaitu

A. Disiplin waktu

disiplin waktu merupakan keadaan apabila pegawai selalu tiba serta pulang tepat waktu sebagaimana yang ditetapkan dalam peraturan tiap instansi atau dari pimpinan masing-masing instansi. Disiplin waktu ialah kesesuaian dari hal-hal yang dilakukan pegawai dalam waktu tertentu. Disiplin waktu yang dimaksud dalam penelitian ini meliputi: absensi dan kinerja dari para PNS, Mengenai disiplin waktu, hal ini juga telah diatur dalam PP No 94 Tahun 2021 dimana dalam penelitian ini disiplin waktu dapat diartikan sebagai sikap atau perilaku yang menunjukkan kepatuhan terhadap aturan waktu kerja dan kualitas atau kinerja para pegawai selama jam kerja

1. Absensi Pegawai Negeri Sipil

Absensi atau kehadiran bagi pegawai negeri sipil juga telah diatur dalam PP No 94 Tahun 2021 pasal 4(f) yang berbunyi Masuk Kerja dan menaati ketentuan jam bekerja, pegawai wajib datang ke kantor dengan tepat waktu, tertib serta mengikuti apel pagi sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh aturan aturan yang berlaku. Oleh karena itu tingkat kehadiran atau absensi pegawai dapat juga dilihat dari kehadiran jam datang pegawai di kantor untuk mengikuti apel pagi. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan secara mendalam langsung serta juga observasi. Peneliti mendapati bahwa masalah yang dihadapi oleh sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah kabupaten minahasa adalah tingkat disiplin masih kurang maksimal. Kemudian sistem absensi yang digunakan di sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah kabupaten minahasa juga masih manual hal ini tentu saja kurang efisien dan juga kurang akurat karena bisa saja absensi tersebut dimanipulasi dan juga dalam melaksanakan tugas kedinasan disiplin pegawai yang sudah diatur dalam PP No 94 tahun 2021 dalam hal ini pasal 3 huruf (c) yang berbunyi pegawai negeri sipil harus “melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang;” yaitu hadir tepat waktu dan mengikuti apel pagi dan juga pasal 4 huruf (f) yang menyatakan bahwa pns harus “masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja” jadi hadir tepat waktu itu sudah menjadi kewajiban bagi pns namun yang terjadi dilapangan ternyata PNS di Sekretriati dewan perwakilan rakyat daerah kabupaten minahasa masih ada beberapa pegawai yang selalu saja datang terlambat karna beberapa hal yang bisa terbilang sepele hal ini sesuai dengan hasil observasi yang dilakukan peneliti pegawai di dinas atau kantor sekretriati dewan perwakilan rakyat daerah kabupaten minahasa bahwa masih terdapat pegawai yang selalu saja terlambat masuk kerja tanpa memberikan surat keterangan lebih dulu. Keterlambatan masuk jam kerja ini ialah pelanggaran disiplin yang paling sering terjadi. Pelanggaran kedisiplinan tersebut dapat terlihat dari kurangnya pegawai yang mengikuti apel disaat pagi hari dan juga walaupun sebagian besar pegawai sudah selalu standby atau berada dikantor namun ada sebagian atau beberapa pegawai yang menggunakan jam

istirahat lebih cepat begitu juga jam pulang terkadang ada pegawai yang pulang sebelum waktunya

2. Kinerja dan Pencapaian Sasaran Pegawai Negeri Sipil

Secara umum kinerja ialah hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang dapat dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggungjawab yang dibebankan atau diberikan kepada pegawai dengan mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi, seseorang, dan/atau golongan. Yang telah tercantum dalam PP No 94 Tahun 2021. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan tugas oleh pegawai pada kantor sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah kabupaten minahasa sudah bagus namun belum bisa dikatakan baik karena masih ada pegawai yang tidak menyelesaikan tugas tepat waktu. pembagian tugas dan pekerjaan telah disesuaikan atas dasar kemampuan pegawai dan telah sesuai tupoksinya. pegawai yang menyelesaikan tugas dengan tepat waktu serta selalu disiplin juga sudah diberikan jaminan reward seperti yang tercantum dalam PP No 11 tahun 2017 Penghargaan sebagaimana dimaksud, dapat berupa pemberian ; tanda kehormatan. kenaikan pangkat istimewa, kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi dan/atau . kesempatan menghadiri acara resmi dan/atau acara kenegaraan. untuk memotivasi pegawai dalam menyelesaikan tugas. Namun masih terdapat beberapa pegawai yang mempunyai kemauan kerja yang rendah sampai suka menunda-nunda pekerjaan, sebagai akibatnya akan berdampak pekerjaan yang diberikan akan menumpuk. Jadi bila pegawai mengerjakan pekerjaannya dengan benar dan tepat waktu, maka tujuan yang di harapkan akan tercapai sesuai dengan hasil yang maksimal serta menjadi dasar suatu keberhasilan dalam pekerjaannya [11].

B. Disiplin Peraturan

perwujudan sikap terhadap disiplin peraturan ialah bilamana seorang pegawai tersebut menghormati serta menghargai segala bentuk peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis pada suatu lembaga atau organisasi dan mampu melaksanakannya serta tidak menolak menerima sanksi dan hukuman bilamana seorang pegawai tersebut didapati melanggar tugas dan wewenang yang dipercayakan kepadanya. Disiplin terhadap peraturan ialah ketaatan para pegawai agar mematuhi aturan kerja pegawai yang telah ditentukan serta telah ditetapkan oleh setiap instansi atau mungkin organisasi, hal ini pula telah diatur dalam PP No 94 Tahun 2021 taat terhadap peraturan kantor ini berarti bahwa pegawai wajib mematuhi peraturan yang telah ditetapkan serta menggunakan seragam kantor sesuai dengan yang ditentukan dijadwal. Ketaatan para pegawai terhadap peraturan kantor ini juga sudah diatur dalam PP No 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yaitu pada pasal 1 ayat 4 yang berbunyi “Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.” Serta Pasal 3(c) “melakukan semua kebijakan yang sudah ditentukan oleh pejabat pemerintah atau instansi yang berwenang”. Yang berarti setiap pegawai diharuskan agar mampu menaati segala peraturan yang telah ditentukan tentang disiplin.

1. Disiplin Pegawai Terhadap Aturan

Menaati semua peraturan Peraturan yang telah ditetapkan seperti yang tercantum di PP No 94 Tahun 2021 pasal 3(d) Patuh pada Aturan-aturan yang dimaksud tersebut ialah ketaatan pegawai agar patuh serta menaati aturan peraturan yang telah ditentukan dari instansi. Yakni layaknya ketaatan pegawai pada saat melaksanakan perintah agar mampu mewujudkan tujuan yang ingin dicapai suatu organisasi atau mungkin instansi dengan sangat baik. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat di simpulkan bahwa pegawai yang ada di kantor sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah kabupaten sudah cukup baik namun belum maksimal dan pegawai selalu berusaha untuk menaati peraturan dan prosedur yang berlaku. Hal ini menunjukkan bahwa dalam melaksanakan suatu pekerjaan kantor sebagian besar pegawai selalu berdasarkan prosedur dan peraturan yang berlaku yang ada di kantor tersebut, pimpinan juga berusaha menasihati serta mengingatkan agar pegawai selalu untuk menaati peraturan terutama pada saat apel pagi pimpinan juga dengan memberlakukan sanksi, namun masih ada beberapa pegawai yang kurang menaati peraturan dan mengenai PP No 94 tahun 2021 juga belum pernah disosialisasikan di lingkungan sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah kabupaten minahasa walaupun secara garis besar para pegawai sudah tau mengenai aturan disiplin pegawai negeri sipil

2. Disiplin Pegawai Dalam Berpakaian

Melaksanakan Peraturan yang telah ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang juga telah diatur

dalam PP No 94 Tahun 2021. Pelaksanaan kebijakan yang telah ditetapkan oleh instansi juga harus dipatuhi, salah satu peraturan yang diatur dalam aturan yang ada di sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah kabupaten minahasa adalah berpakaian rapi serta atribut lengkap pada saat berada di lokasi bekerja,

taat dan kepatuhan bagi pegawai dalam berpakaian rapi serta menggunakan seragam dengan atribut lengkap adalah aturan yang krusial atau penting terhadap prosedur kerja di kantor sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah kabupaten minahasa. Berdasarkan hasil penelitian dalam hal berpakaian para pegawai di kantor sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah kabupaten minahasa pegawai sudah menerapkan sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang ada, peneliti mendapati bahwa para pegawai sudah disiplin dalam hal berpakaian

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan data temuan penelitian serta pembahasan terhadap hasil penelitian jadi bisa disimpulkan bahwasanya disiplin kerja pegawai negeri sipil yang ada di sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah kabupaten minahasa belum berjalan optimal sebagaimana mestinya. Berdasarkan sub fokus beberapa kesimpulan, antara lain:

A. Disiplin Waktu,

disiplin waktu yang dimaksud dalam penelitian ini mencakup; Absensi pegawai negeri sipil serta, Kinerja dan pencapaian sasaran pegawai negeri sipil

1. Absensi Pegawai Negeri Sipil, para pegawai yang ada di lingkungan sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah kabupaten minahasa sudah tau harus berada di kantor pada jam berapa dan mengikuti apel namun masih ada pegawai yang sering datang terlambat karena alasan seperti ban bocor, harus mengurus rumah tangga dulu sebelum ke kantor, serta juga karena hujan dan juga pegawai yang ada di kantor sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah kabupaten minahasa dituntut agar selalu standby atau berada di kantor namun ada pegawai yang menggunakan jam istirahat lebih cepat begitu juga jam pulang terkadang ada pegawai yang pulang sebelum waktunya
2. Kinerja Dan Pencapaian Sasaran Pegawai Negeri Sipil, para pegawai sudah ditempatkan berdasarkan kemampuan pegawai dan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. pegawai yang menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan selalu disiplin juga sudah diberikan jaminan reward untuk memotivasi pegawai dalam menyelesaikan tugas. Namun masih terdapat pegawai yang mempunyai kemauan kerja yang masih rendah hingga seenaknya menunda pekerjaan, dan bisa sampai berdampak pada tugas yang diberikan dan mampu membuat tugas-tugas lainnya menumpuk.

B. Disiplin Peraturan

Kesimpulan terhadap disiplin peraturan dalam hal ini, menyangkut peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi meliputi ; Disiplin terhadap peraturan dan disiplin dalam berpakaian

1. Disiplin Pegawai Terhadap Peraturan. Para pegawai sudah cukup baik dalam menaati peraturan namun belum maksimal serta para pegawai selalu dituntut untuk berusaha menaati peraturan dan prosedur yang berlaku, pimpinan juga berusaha menasihati serta mengingatkan agar pegawai selalu untuk menaati peraturan terutama pada saat apel pagi pimpinan juga memberlakukan sanksi, namun masih ada beberapa pegawai yang kurang menaati peraturan. Dan juga peraturan yang mengatur tentang disiplin pegawai adalah PP No 94 tahun 2021 namun peraturan tersebut belum pernah disosialisasikan di lingkungan sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah kabupaten minahasa
2. Disiplin Pegawai Dalam Berpakaian salah satu aturan atau kebijakan yang ada yaitu Berpakaian yang rapi serta menggunakan atribut dengan lengkap saat berada di tempat kerja, para pegawai yg berada di lingkungan sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah kabupaten minahasa sudah tau tentang tata tertib dalam berpakaian dan Sebagian besar sudah mematuhi aturan dalam berpakaian tersebut, dalam hal berpakaian para pegawai di kantor sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah kabupaten minahasa pegawai sudah menerapkan sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] J. L. Itje Pangkey, Thelma Wawointana, "The Performance of Bureaucrats in Public Services," *Adv. Soc. Sci. Educ. Humanit. Res.*, vol. volume 383, 2019.
- [2] E. Lumingkewas, "Kebijakan Disiplin ASN di Dinas Pengelolaan Keuangan, Aset dan Pendapatan Kabupaten Minahasa," *J. Adm. J. Kaji. Kebijak. dan ilmu Adm. Negara*, vol. 1, no. 1, 2021.
- [3] Undang Undang, "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara."
- [4] Peraturan pemerintah "Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil,"
- [5] S. I. Wahjono, "Manajemen Sumber Daya Manusia," *Jakarta: Salemba Empat*, 2022.
- [6] N. C. Tangkulung, "Disiplin kerja PNS di dinas koperasi dan usaha kecil menengah kabupaten minahasa provinsi Sulawesi utara," Universitas Negeri Manado, 2017.
- [7] Sugiyono, "Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif Kombinasi (Mixed Methods)," *J. IAIN Antasari*, vol. 1, 2013.
- [8] Y. UMY, "Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara," *eJournal Pemerintah. Integr.*, vol. 1 (1), pp. 13–27, 2013.
- [9] A. M. H. Matthew B. Miles, *Qualitative Data Analysis A Methods Sourcebook*. 1994.
- [10] E. M. C. L. Evi Elvira Masengi, "Implementation of Government Regulation No. 53 of 2010 concerning Civil Servant Discipline in the Finance, Asset, and Revenue Management Office of Minahasa Regency," *Tech. Soc. Sci. J.*, vol. volume 40, 2023.
- [11] Peraturan Pemerintah, "peraturan pemerintah no 11 tahun 2017 tentang manajemen pegawai negeri sipil."
- [12] L. J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. In *PT Remaja Rosda Karya*. 1998.
- (13) Sinambela. (2014). *Reformasi pelayanan publik: Teori, kebijakan dan inplementasi*. Bumi Aksara.
- (14) Undang-Undang. (2009). *Undang-undang (UU) tentang Pelayanan Publik*.
- (15). D. M. M. Risardi, "EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN BANJARMASIN SELATAN," *J. uniska*, 2014.