

Analisis Tingkat Kesadaran ASN Terhadap Disiplin Kerja Di Bpprd Provinsi Sumatera Utara

Adella Putri , Muhammad Ikhsan Harahap
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email ; Adella123451111@gmail.com, m.ihsan.harahap@uinsu.ac.id

Abstrak

Discipline is an attitude in developing something proper. Discipline itself is compliance, order, and regularity related to all existing activities. Work discipline attitude is very necessary and needed in character development. Each individual who develops this disciplined attitude in each field of work will obtain maximum and optimal work results. State Civil Apparatus or ASN is a term for professional groups for employees who work in government agencies both at the central and regional levels. In this study, it will be directly related to the discipline of the ASN in the North Sumatra Provincial Tax and Levy Management Agency. How are the sanctions and what penalties are applied to existing disciplinary violations and of course in accordance with existing rules. Constraints faced by an ASN in improving ASN Discipline are the lack of firmness of sanctions given by authorized officials and the erosion of ASN Discipline. The solution is to have strict sanctions/actions if an ASN is proven to have committed a disciplinary violation with the aim of providing a deterrent effect and shock therapy so that other ASNs do not imitate or commit more serious violations

Keywords: Discipline, ASN, PNS

Pendahuluan

Pelaksanaan pembangunan dan berbagai infrastruktur yang dilakukan oleh pemerintah akan membuahkan hasil jika di dukung oleh semua aparatur negara yang memberikan ide-ide serta pengaplikasian pelaksanaan yang nyata. Bukan hanya sekedar arahan yang ada namun jika ada tindakan yang nyata maka warga sipil akan turut serta merasa sangat bangga dan bisa merubah sebuah opini tentang pemerintah yang dirasa kurang peduli dan memperhatikan masyarakatnya. Sikap serta tindakan setiap ASN merupakan bentuk wujud dari harapan masyarakat yang banyak mengharapkan perubahan tentunya. Namun bagaimana jika melakukan perubahan tanpa mengevaluasi sikap dan perubahan diri yang ada. setiap individu sejatinya harus memiliki sikap dan tindakan yang sesuai aturan yang ada. apalagi jika kita adalah seorang Aparatur Sipil Negara. Aparatur Sipil Negara adalah orang-orang yang sudah di didik dan diberikan pemahaman tentang bagaimana sikap dan tindakan sebagai cerminan dari nilai-nilai pancasila yang ada dan tak lupa pula sesuai dengan undang-undang yang berlaku di negara republik Indonesia. Seorang ASN memiliki kehidupan yang terikat dengan aturan tertentu yang berlaku dimana setiap inci dari kehidupan pribadi pun ikut terseret didalamnya.

Sikap dan tindakan selalu diamati masyarakat dan dijadikan acuan dari bentuk citra lembaga tertentu yang mereka nangani. Jadi jika ada seorang ASN yang tidak mengikuti aturan yang seharusnya berlaku yang diterapkan maka setiap ASN harus siap menghadapi sanksi serta konsekuensi yang berlaku. Setiap banyak berita tersiar soal pemecatan ASN yang melanggar kode etik tertentu di media sosial ataupun seorang ASN yang lalai dalam menjalankan tugas nya untuk mengayomi masyarakat. Mengamati seiring berkembang nya teknologi dan mudah tersebarnya informasi yang ada hal tersebut akan berpengaruh dan membawa dampak besar bagi sistem pemerintahan di Indonesia. Salah satu sikap yang sering diabaikan dan disadari oleh aparatur sipil negara dalam bertindak dan melakukan aktivitas yang berlaku adalah disiplin kerja.

Sebelum menjadi seorang aparatur sipil negara dan menandatangani SK yang berlaku maka seorang ASN sudah dipastikan mengetahui bahwa kedisiplinan adalah cerminan diri. Baik disiplin dalam bekerja, melakukan aktivitas yang lain atau semacamnya. Disiplin adalah semacam pembuktian dan pengembangan karakter. Biasanya seorang atasan di perusahaan ataupun instansi pemerintahan akan

menilai bawahan tersebut layak untuk naik jabatan salah satu pilihan yang akan dipertimbangkan adalah disiplin. Jika seseorang mempunyai sikap disiplin dalam hidupnya maka sudah bisa dipastikan bahwa individu tersebut siap mengemban amanah dan tugas yang diberikan siapapun. Disiplin adalah bentuk dari konsistensi dalam melakukan kegiatan yang ada. adapun diantarnya dengan terciptanya disiplin kerja yang baik yang dilakukan oleh para ASN yang ada maka hal ini sudah sangat membantu dalam menciptakan kualitas pegawai serta tujuan nasional yang berpedoman pada Pancasila dan Undang-undang dasar 1945.

Uraian Teori Disiplin

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas tugas yang diberikan kepadanya. Masalah kedisiplinan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam segala kegiatan yang dilakukan oleh manusia, terutama dalam usaha meningkatkan perbaikan pekerjaan dan mutu dari hasil pekerjaan.

Menurut Bambang Prawiro (1986) mengatakan disiplin adalah “Peraturan yang dilakukan dengan tegas dan ketat “. Pengertian kerja menurut WJS. Poerwadarminta (1986) mengatakan kerja adalah “ Perbuatan melakukan sesuatu “. Jadi disiplin kerja adalah suatu peraturan dan tata tertib yang harus dilakukan atau dilaksanakan dengan tegas oleh manusia dalam kegiatan atau pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006) mengatakan “Kedisiplinan diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku “. Pendapat yang lebih spesifik diungkapkan oleh Bedjo Siswanto (1995) yaitu “ Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap patuh, menghormati, menghargai dan taat terhadap peraturan peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya “. Menurut T. Hani Handoko, (1995) mengemukakan pendapat sebagai berikut : “ Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar standar organisasi “. Menurut Simamora (1997), disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. (Rivai, 2004).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Tujuan Kedisiplinan Kerja

Tujuan kedisiplinan kerja adalah untuk mencapai suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang berlaku dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang perlu, seandainya tidak ada perintah dari instruktur atau pimpinan. Tujuan disiplin juga untuk mengurus atau mengarahkan tingkah laku pada relasi yang harmonis dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Adapun jika Tujuan berikutnya adalah menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara supervise dengan bawahannya. Disiplin yang diberlakukan secara tidak tepat dapat menciptakan masalah masalah seperti moral.

Metode Penelitian

Menurut David Williams (1995) penelitian kualitatif adalah upaya peneliti mengumpulkan data yang didasarkan pada latar alamiah. Maksud dari cara ilmiah adalah bahwa kegiatan penelitian bersandar pada ciri- ciri keilmuan yakni, *rasional, sistematis, empiris*.

Penelitian ini adalah data sekunder yang merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan dari berbagai sumber yang telah ada. Data tersebut di dapat dari buku dan jurnal dirangkum oleh peneliti

dari sumber yang tersedia menjadi penelitian yang berjudul Analisis Tingkat Kesadaran ASN terhadap disiplin kerja di BPPRD Prov Sumut.

Data ini termasuk data kualitatif yaitu data yang bisa diamati dan di catat sehingga menghasilkan Suatu Informasi. Adapun yang termasuk data kualitatif seperti pendapat, opini, tingkat kepuasan, dan lain sebagainya. Data ini dapat dikelompokkan berdasarkan kategori atau sumber yang ada menjadi pengelompokan yang sempurna yang bersumber dari data yang ada lalu dikelompokkan dan dianalisis menjadi hasil penelitian ini.

Hasil Pembahasan

Kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional terutama tergantung dari kesempurnaan aparatur negara dan kesempurnaan aparatur negara pada pokoknya tergantung dari kesempurnaan pegawai negeri. Sebutan untuk pegawai pemerintahan atau aparatur sipil negara bukanlah hal yang asing. Semua individu yang beruntung yang memiliki posisi tersebut pasti memiliki kebanggaan tersendiri disaat seragam salah satu instansi melekat di badan.

Apalagi dengan perjuangan yang tiada henti saat proses penyeleksian. Mereka juga dituntut memiliki wawasan yang luas serta mengetahui secara umum history negara republic Indonesia sendiri. Dengan menguji wawasan kebangsaan yang ada pada mereka maka hal tersebut telah memasuki salah satu kriteria yang pas dan cocok untuk bekerja dibawah aturan pemerintah. Siap mengikuti aturan dan mengetahui konsekuensi apa yang akan diberikan jika melanggar aturan yang sudah ditetapkan. Namun tak dapat dipungkiri juga bahwa masih banyak aparatur sipil negara atau bisa dikatakan pegawai negri sipil yang melanggar hal tersebut padahal mereka tahu benar bahwa terdapat **manajemen PNS dalam UU ASN** sebagai berikut

1. Penyusunan dan penetapan kebutuhan
2. Pengadaan
3. Pangkat dan jabatan
4. Pengembangan karir
5. Pola karir
6. Promosi dan mutasi
7. Penilaian kinerja
8. Penggajian dan tunjangan
9. Penghargaan
10. Disiplin
11. Pemberhentian
12. Jaminan pensiun dan jaminan akhir tua dan
13. Perlindungan

Beberapa manajemen diatas harus dan wajib dijalankan oleh para ASN yang bekerja pada instansi pemerintahan tertentu. Hal tersebut bukan tanpa sebab untuk dipatuhi melainkan semata-mata hanya untuk menciptakan sumber daya manusia yang baik dalam setiap individu nya. Merancang pola yang karir yang baik bagi para ASN juga terdapat disiplin di dalam nya. Karna disiplin diciptakan untuk menguji fisik dan mental seorang ASN apakah mereka sanggup untuk mengabdikan diri semata-mata untuk pemerintah atau hanya demi kepentingan pribadi saja. Seorang ASN harus selalu mempertimbangkan setiap keputusan serta tindakan yang akan diambil dalam setiap keputusan yang ada. tak boleh gegabah dan harus mementingkan kepentingan umum daripada pribadi.

Persoalan yang banyak terjadi sekarang adalah banyak ASN yang seakan lupa untuk mengikuti aturan yang ada. lupa bahwa tugas utama adalah mengabdikan pada pemerintahan dan melayani serta mengayomi masyarakat. Banyak ASN ataupun pegawai-pegawa negri sipil yang seakan menjalankan tugas sesuka hati tanpa mempertimbangkan sikap dan tindakan mereka yang ada. padahal banyak berbagai arahan dan pemahaman yang mengenai budaya kerja. Budaya kerja merupakan cara pandang serta suasana hati yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai-nilai yang diduganya, serta

memiliki semangat yang tinggi dan bersungguh-sungguh untuk mewujudkan prestasi kerja terbaik. Oleh karena itu dengan budaya kerja tersebut maka PNS dalam melaksanakan kerja sehari-hari akan dapat bekerja secara positif sehingga menghasilkan suatu kinerja yang bermutu dan memuaskan bagi berbagai kalangan masyarakat dalam arti luas. hal yang paling sering sekali terjadi dalam aktivitas sehari-hari nya adalah kedisiplinan yang sangat miris setiap harinya. Kurang nya disiplin waktu yang baik. serta disiplin kerja dalam menjalankan tugas. Banyak diantara mereka masih memiliki jam karet.

Seputar alasan selalu diberikan agar mendapatkan kebebasan waktu dalam menyelesaikan urusan pribadi mereka. Seperti beberapa Pegawai Negeri Sipil yang ada di kantor Badan Pengelolaan Pajak Daerah dan Retribusi Prov Sumut yang masih menggunakan fasilitas jam karet tersebut. Kurang nya disiplin waktu pada saat datang ke kantor serta masih banyak pegawai yang menggunakan jam kerja untuk kepentingan pribadi seperti menonton film dan sebagainya. selain itu kurang nya kekompakkan dalam setiap tim yang ada di ruangan diakibatkan kurang nya disiplin dalam segala aktivitas yang ada.

kedisiplinan menjadi kunci utama yang penting dalam setiap pelaksanaan kegiatan. Dengan segala pelanggaran kedisiplinan yang ada seharusnya atasan memberikan sanksi atas hal yang tidak sesuai dengan aturan yang ada namun kebanyakan atasan kurang tegas dalam memberikan sanksi dan terkadang tidak sesuai dengan silsilah nya sehingga pegawai negri sipil cenderung untuk mengulangi hal yang sama berulang kali. Padahal seharusnya sanksi atau hukuman tersebut memberikan sanksi jera bagi pegawai namun kenyataannya masih banyak atasan yang tidak melakukan hal tersebut. Dalam memberikan hukuman haruslah melalui pertimbangan yang ada sehingga hukuman tepat sasaran seperti mempertimbangkan :

1. Latar belakang perbuatan yang dilakukan
2. Berat atau ringannya pelanggaran dan banyaknya pelanggaran yang dilakukan
3. Akibat dari pelanggaran

Landasan Yuridis Pembinaan Disiplin PNS

Pasal 86 UU No.5 Tahun 2014 jo. Pasal 229 PP No. 11 Tahun 2017

1. Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dlm kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi disiplin PNS;
2. Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PNS serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin;

PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin;

1. Hukuman disiplin dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum.
2. Ketentuan lebih lanjut mengenai disiplin sebagaimana diatur dengan Peraturan Pemerintah.
3. PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS

Definisi Disiplin Berdasarkan Pp 53 Tahun 2010

1. Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundangundangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.
2. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS baik yang dilakukan didalam maupun diluar jam kerja.
3. Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS.
4. Bentuk hukuman disiplin :
 - a. Hukuman disiplin ringan
 - b. Hukuman disiplin sedang; dan
 - c. Hukuman disiplin berat
5. Kewajiban dan larangan bagi PNS

Diharapkan Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 menjadi pedoman bagi PNS sehingga dapat melaksanakan tugas dengan hasil yang lebih baik. adapun setiap peraturan yang dibuat semata-mata untuk pengingat bagi setiap pegawai bahwa apa yang dilakukan selalu memiliki konsekuensinya serta sebagai perwujudan dari sila ke 5 pancasila yakni Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia.

Tabel 1.1 Jenis Hukuman Disiplin

No.	Jumlah Hari Tidak Masuk Kerja Tanpa Alasan yang Sah	Jenis Hukuman Disiplin
1.		Hukuman Disiplin Ringan
	5 hari kerja	a. Teguran Lisan
	6- 10 hari kerja	b. Teguran Tertulis
	11- 15 hari kerja	c. Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis
2.		Hukuman Disiplin Sedang
	16- 20 hari kerja	a. Penundaan KGB Selama 1 (satu) tahun
	21-25 hari kerja	b. Penundaan KP selama 1 (Satu) tahun
	26-30 hari kerja	c. Penurunan Pangkat Setingkat lebih rendah selama 1 (satu)tahun
3.		Hukuman Disiplin Berat
	31-35 hari kerja	a. Penurunan Pangkat Setingkat Lebih Rendah Selama 3 (tiga) tahun
	36 – 40 hari kerja	b. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah
	41- 45 hari kerja	c. Pembebasan dari jabatan
	46 – lebih	d. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri
		e. Pemberhentian tidak hormat sebagai PNS

Sumber : Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010

Salah satu alternatif sebagai upaya yang perlu ditempuh dalam rangka mengurangi jumlah pelanggaran disiplin antara lain salah satunya adalah melakukan sosialisasi untuk memberikan penyegaran tentang peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin PNS diantaranya PP No. 53 tahun 2010 tentang Peraturan disiplin, PP No. 32 tahun 1979 tentang Pemberhentian PNS, PP No.45 Tahun 1990 sebagai pengganti PP No.10 tahun 1983 tentang Izin perkawinan dan perceraian PNS. Kegiatan sosialisasi bisa melalui pendidikan dan latihan (Diklat), Bimbingan Teknis (Bintek) serta bentuk program kerja lainnya yang bertujuan memberikan pemahaman dan mengaplikasikan peraturan yang berkaitan disiplin PNS.

Kesimpulan

Sumber daya manusia yang baik serta memiliki disiplin kerja yang bagus akan menghasilkan performa yang berkualitas dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh atasan. Baik perusahaan ataupun lembaga pemerintahan bagi mereka karyawan ataupun pegawai adalah ujung tombak dari sebuah organisasi tersebut. Dengan adanya manajemen pengelolaan PNS yang baik maka setiap pegawai diharapkan dapat mengikuti aturan yang tertera dan dapat menghindari hal-hal yang merusak citra kantor ataupun ASN itu sendiri.

Tujuan kedisiplinan kerja adalah untuk mencapai suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang berlaku dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang perlu, seandainya tidak ada perintah dari instruktur atau pimpinan. Tujuan disiplin juga untuk mengurus atau mengarahkan tingkah laku pada relasi yang harmonis dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

Referensi

I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama, 2012, Manajemen Sumber Daya manusia, Graha Ilmu, Yogyakarta.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS

<http://www.google.com>

Nainggolan, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta: Pertja, 1987.
bprpd.sumutprov.go.id