

Pelaksanaan Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah di Daerah Istimewa Yogyakarta

RR. Titik Fatmadewi

Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa "APMD" Yogyakarta, Indonesia.

Informasi Artikel: Submit: September 2022, Revisi: Oktober 2022, Diterima: November 2022
DOI: <https://doi.org/10.47431/jirreg.v6i2.245>

Abstract: *State Civil Apparatuses serve as a key element of human resources that determine the success of governance in their work environment. State Civil Apparatuses (Aparatur Sipil Negara, abbreviated as ASN) are comprised of civil servants and government employees with employment agreements who work in government agencies and are appointed by a Personnel Development Officer. They are assigned to a government position or other state duties and paid according to provisions of the laws and regulations. The law on State Civil Apparatuses provides for management of State Civil Apparatuses to generate personnel who are professional, free from political intervention as well as the practices of corruption, collusion, and nepotism, and have fundamental values and professional ethics. In this study, State Civil Apparatuses refer to civil servants who do not commit disciplinary violations, i.e. any speech, writing, or act of civil servants that do not comply with their obligations and/or violate the provisions of civil servant discipline, during or outside working hours. To ensure that order is maintained to encourage the smooth implementation of tasks, civil servants must comply with civil servant discipline. If they fail to do so, they will be subject to disciplinary punishment. This disciplinary punishment is classified into three levels, namely light, moderate, and severe ones. State Civil Apparatuses are tasked with implementing public policies made by Personnel Development Officers in accordance with the provisions of the laws and regulations, providing professional and quality public services, and strengthening the unity and integrity of the Republic of Indonesia. This study aims to determine and analyse the exercise of discipline among state civil apparatuses in the Special Region of Yogyakarta government. This is a descriptive study using a qualitative method. Respondents in this study were civil servants of the Local Government of the Special Region of Yogyakarta. Data were carried out by conducting observation, interviews, literature studies, and documentation studies. Survey results suggest that the work discipline of civil servants of the Local Government of the Special Region of Yogyakarta is considered quite good, but some of them still committed indisciplinary acts*

Keywords: *Discipline, Sipir serpent*

Abstrak: Aparatur Sipil Negara merupakan elemen kunci sumber daya manusia dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan Pemerintahan di lingkungan kerjanya. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah yang diangkat oleh pejabat pembina Kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 telah diatur mengenai manajemen ASN yaitu tentang pengelolaan Aparatur Sipil Negara untuk menghasilkan pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme. Aparatur Sipil Negara yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil yang tidak melanggar Pelanggaran Disiplin. Pelanggaran Disiplin dimaksud adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas Pegawai Negeri Sipil wajib mematuhi disiplin PNS karena apabila tidak mematuhi disiplin sebagai PNS maka akan dijatuhi hukuman disiplin, tingkat hukuman disiplin tersebut adalah hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang atau hukuman disiplin berat. Aparatur Sipil Negara itu sendiri mempunyai tugas melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas, mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan pelaksanaan kedisiplinan ASN di lingkungan pemerintah DIY. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Responden dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, studi pustaka dan studi dokumentasi. Disiplin kerja ASN di lingkungan Pemerintah Daerah DIY, berdasarkan survei diketahui bahwa disiplin kerja ASN di Pemerintah Daerah DIY dinilai cukup baik, tetapi kami mengamati bahwa masih ada beberapa dari mereka yang melakukan tindakan indisipliner.

Kata kunci: Kedisiplinan; Aparatur Sipil Negara (ASN)

**Corresponding author: RR. Titik Fatmadewi*

E-mail address: raradefa@gmail.com

The content of this website is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0) license. Creative Commons License.

PENDAHULUAN

Sudah disebutkan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) harus sanggup menaati kewajiban dan larangan yang sudah ditetapkan dalam perundang-undangan sehingga tugas pokok dan fungsi sebagai aparatur pemerintah dapat terlaksana dengan baik dan benar. Sebagai salah satu upaya dalam mendukung pembangunan Indonesia adalah ASN harus mempunyai aspek integritas, profesional, terbebas dari segala praktik KKN sekaligus mampu memberikan pelayanan publik yang profesional serta berkualitas.

ASN merupakan sumber daya manusia yang menjalankan roda pemerintahan di tingkat pemerintahan pusat dan pemerintahan daerah dan sebagai alat kelengkapan negara yang meliputi bidang kelembagaan, ketatalaksanaan dan kepegawaian. Sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang optimal, perilaku dan mental yang baik, bermoral, professional, bekerja dengan penuh tanggung jawab sebagai pelayan publik serta mampu menjadi pemersatu persatuan dan kesatuan bangsa adalah tuntutan yang harus dilaksanakan oleh Aparatur Sipil Negara. Tangung jawab masing-masing ASN agar dapat memberikan berkontribusi positif untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Bentuk kedisiplin ASN yang telah dituangkan dalam peraturan pemerintah adalah suatu hal yang harus diperhatikan dan dilaksanakan karena merupakan hal yang sangat penting agar Visi dan Misi pemerintah baik pusat maupun daerah dapat terwujud dan tercapai secara optimal. Hal tersebut akan tercapai bila diawali dengan disiplin kerja dengan cara mendisiplinkan diri dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan fungsi sebagai Aparatur Sipil Negara. Disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi yang berlaku. Kedisiplinan ASN sangat diperlukan karena ASN merupakan agen pemerintah yang berfungsi sebagai unit pelayanan langsung kepada masyarakat yang berkualitas. Pegawai negeri sebagai unsur aparatur negara dan abdi masyarakat harus mampu menjadi sumber daya ASN yang berkualitas, professional dan bersih dalam mewujudkan penyelenggaraan tugas pelayanan umum dan pelaksanaan pembangunan untuk kesejahteraan masyarakat.

Menurut Hasibuan (2017) kinerja (prestasi kerja) yaitu merupakan prestasi atau hasil kerja seseorang yang telah dicapainya dalam melaksanakan tugas/pekerjaan yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya yang diperoleh atas dasar kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu. Akan tetapi dalam perspektif di tingkat organisasi/instansi pemerintah kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja yang kurang optimal mengakibatkan suatu organisasi menghadapi masalah serius yang sering tidak disadari oleh para pemimpin betapa buruknya kinerja para pegawainya.

Pegawai Negeri Sipil atau ASN harus tunduk pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia N0. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dimana regulasi ini merupakan bentuk kesanggupan ASN terkait untuk mematuhi. Berikut tingkat hukuman disiplin yang diberikan kepada PNS yang melanggar kedisiplinan, yaitu: hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang, dan hukuman disiplin berat

Sudah disebutkan bahwa pelaksanaan cita-cita bangsa dan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 juga membutuhkan pelaksana pelayanan publik dalam diri Aparatur Sipil Negara (ASN). Oleh sebab itu, perlu dibangun mentalitas ASN yang sanggup melaksanakan pelayanan birokrasi kepada publik.

Mengacu pada Undang-Undang RI No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 1 ayat 2, dijelaskan bahwa Aparatur Sipil Negara adalah Pegawai Negeri Sipil (ASN) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Dari sini sudah jelas bahwa pelaksana fungsi yang diamanahkan undang – undang tersebut adalah Aparatur Sipil Negara (ASN).

Agar bisa meningkatkan layanan kepada publik, diperlukan peningkatan kinerja secara berkelanjutan dari aparat birokrat supaya bisa mengimbuhkan kontribusi positif pada kinerja sesuai tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Salah-satunya adalah dengan menegakkan disiplin waktu kerja. Disiplin waktu kerja merupakan sebuah hal yang sangat berarti untuk untuk memotivasi pegawai supaya mendisiplinkan diri di dalam melakukan pekerjaan bersama dengan baik. Dalam hal ini, disiplin kerja memperlihatkan sebuah keadaan atau sikap hormat yang terdapat dalam diri pegawai terkait dengan peraturan dan ketentuan instansi yang berlaku.

Kedisiplinan pegawai negeri sipil merupakan sebuah kemutlakan. sebab mereka memposisikan diri sebagai agen pemerintah yang berfaedah sebagai unit pelayan segera kepada masyarakat. Menurut Hasibuan (2017), kinerja (prestasi kerja) adalah sebuah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan dan juga sementara. Sedangkan di dalam perspektif di level organisasi, kinerja merupakan jawaban berasal dari berhasil tidaknya tujuan organisasi (*goal setting*) yang sudah ditetapkan. Para pimpinan kerap mengabaikan kondisi tersebut, kecuali kalau telah pada situasi makin memburuk atau berjalan secara salah. Bahkan kadang-kadang seorang pimpinan tidak mengetahui betapa buruknya kinerja bawahan sehingga instansi tersebut mengalami kondisi krisis yang serius.

Berangkat dari acuan Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 tentang Disiplin ASN, seluruh aspek yang berkaitan dengan disiplin ASN merujuk terhadap peraturan pemerintah terkait. Jadi, bentuk disiplin bagi ASN mengacu pada Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 yang punya konten 17 kewajiban, 15 larangan sebagai penyempurnaan atas peraturan sebelumnya. ASN sudah seharusnya menegakkan disiplin kerja sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku. Namun demikian, dewasa ini kita mencermati fenomena ada oknum ASN yang justru melakukan tindakan indiscipliner. Tindakan indiscipliner ASN tentunya bertolak belakang dengan pencapaian kinerja dan produktivitas pegawai tersebut.

Berdasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (ASN) mencakup:

1. Disiplin terhadap waktu, yang dimaksud dengan disiplin terhadap waktu adalah pegawai masuk dan pulang kantor tepat waktu serta menaati ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan.
2. Disiplin terhadap kualitas pekerjaan, Disiplin ini terdapat pada pasal 3 ayat 12 yang berbunyi “mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan”

Fenomena ketidakdisiplinan waktu kerja ASN di lingkungan Pemerintah Daerah DIY dapat dilihat dari fenomena:

1. Adanya sejumlah ASN yang masuk kantor, kemudian melakukan presensi pada aplikasi E-Prima dari Badan Kepegawaian Daerah, DIY yaitu, lantas ASN tersebut justru melakukan aktivitas di luar kantor. Ironisnya, aktivitas yang dilakukan bersifat pribadi. Kebanyakan ASN yang melakukan aktifitas pribadi di luar kantor pada pagi hari di antaranya mencakup:

- a. Membeli sarapan pagi dan dimakan di tempat tersebut ;
- b. Membeli sarapan lalu dibawa ke kantor ;
- c. Mengantar anak ke sekolah;
- d. Mengantar istri/ suami ke tempat kerjanya;
- e. Alasan lainnya

Setelah melakukan aktivitas tersebut di atas baru kemudian ASN bersangkutan kembali masuk kantor untuk menjalankan tugasnya sebagai ASN sesuai dengan ketugasannya.

2. Kurangnya disiplin ASN juga terlihat saat jam istirahat, dimana ada sebagian ASN menghabiskan waktu istirahatnya melebihi jam istirahat yang ditentukan. Berkaitan dengan hal tersebut, seharusnya waktu istirahat hanya 30 (tiga puluh) menit pada hari Senin - Kamis dan 90 (sembilan puluh menit) pada hari Jumat, namun justru beberapa ASN menghabiskan waktu istirahat melebihi aturan yang ditentukan.
3. Berkaitan dengan hal tersebut, peneliti mencermati dan juga mengumpulkan informasi kedisiplinan kerja pegawai dari sejumlah instansi di lingkungan pemerintah daerah Provinsi DIY. Jika ditinjau dari laporan kedisiplinan presensi yang tiap bulan dilaporkan ke Badan Kepegawaian Daerah DIY memang tidak banyak ASN yang melanggar kedisiplinan kehadiran waktu kerja karena ASN yang melakukan pelanggaran disiplin akan terekam disiplin pada aplikasi presensi E-Prima BKD DIY karena ASN yang tidak disiplin melaksanakan tugas-tugasnya tersebut datang pagi hari melakukan presensi datang pada pukul 07.30 WIB, namun berlanjut melakukan aktivitas di luar kantor, selanjutnya pada sore hari juga melakukan presensi pulang pada pukul 16.00 WIB. Artinya, kita bisa mencermati ASN bersangkutan juga melakukan aktivitas di luar kantor dan tidak bekerja secara penuh waktu bekerjanya.

Bersamaan dengan masih kurangnya tingkat kedisiplinan ASN mentaati jam kerja, tentu saja akan berpengaruh tingkat ketercapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Ketidakdisiplinan ASN ini juga menyebabkan penundaan penyelesaian serangkaian tugas yang pekerjaan yang terhambat. Terhambatnya pekerjaan yang diberikan mengindikasikan masih adanya sejumlah persoalan menyangkut kinerja ASN di lingkungan Pemerintah Daerah DIY. Lokasi penelitian adalah di Organisasi Perangkat Daerah dan Unit Pelaksana Teknis (UPT) di lingkungan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta yang berjumlah 44 instansi, dan dipilih secara random.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk deskriptif kualitatif. Merujuk perspektif Moleong (2005), penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian tentang perilaku, persepsi, motivasi dan tindakan lainnya secara holistik, yang terjadi secara alamiah. Data dikumpulkan melalui observasi, menurut Widoyoko (2014), observasi merupakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang nampak dalam suatu gejala pada objek penelitian. Observasi penelitian ini melibatkan peneliti secara langsung di sejumlah Perangkat Daerah yang ada di lingkungan pemerintah daerah di Daerah Istimewa Yogyakarta. Studi Dokumentasi, Menurut Sugiyono (2017), studi dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan menentukan kriteria-kriteria tertentu (Sugiyono, 2016: 85). Tujuan utama dari *purposive sampling* adalah untuk menghasilkan sampel yang secara logis dapat dianggap mewakili populasi. Untuk memperkuat argumentasi terkait faktor penyebab ketidakdisiplinan jam kerja ASN di lingkungan pemerintah daerah DIY, peneliti melakukan sejumlah *interview* dengan beberapa pihak yang berkompeten di dalamnya. *Interview* dilakukan antara tanggal 5 Juli sampai 2 Desember 2022 yang melibatkan narasumber pada sejumlah instansi Pemda DIY.

Untuk melengkapi data *interview*, penelitian ini juga diperkuat dengan *sample* hasil *interview* peneliti dengan fenomena kasus yang sama yang bersumber dari instansi Museum Negeri Sonobudoyo Dinas Kebudayaan (Kundha Kabudayaan) DIY. Adapun hasil *interview* dengan 3 (tiga) Orang ASN adalah sebagai berikut:

“Bapak R.AB staf dari Seksi Koleksi, Konsevasi dan Dokumentasi Museum Negeri Sonobudoyo Dinas Kebudayaan (Kundha Kabudayaan DIY) mengaku malas untuk bekerja di kantor dikarenakan, Bpk. R. AB merasa diabaikan oleh atasannya, tidak pernah diberi tugas sesuai dengan tugasnya, tidak pernah diajak berbicara/ komunikasi dan Bpk. R. AB merasa ditinggalkan, tidak ada pengaruhnya walaupun rajin masuk kantor bahkan tidak diberi kepercayaan apapun.”

“ Bapak Bsk dari Seksi Koleksi, Konsevasi dan Dokumentasi Museum Negeri Sonobudoyo Dinas Kebudayaan (Kundha Kabudayaan DIY) mengatakan bahwa dirinya

tidak pernah diberi tugas apapun selama dia bekerja di kantor. Menurut Bpk Bsk yang dipercaya mengerjakan tugas-tugas kantor hanya pegawai Tenaga Bantu yang mendominasi.”

“Ibu Dr dari Subbag Tata Usaha Museum Negeri Sonobudoyo Dinas Kebudayaan (Kundha Kabudayan DIY) menceritakan bahwa sebelum tahun 2020 atasan langsung yang menjabat saat itu sebelum tahun 2020 sebagai atasannya, Ibu Dr sering dibentak-bentak, dimarahi apabila melakukan kesalahan dalam mengerjakan pekerjaannya. Ibu Dr. merasakan sering dipermalukan di depan teman-teman ASN yang lain, yaitu pada saat bu Dr melakukan kesalahan tidak dipanggil dan diberi arahan secara *face to face* akan tetapi kena marah dihadapan orang banyak, bahkan saat apel pagi pun, dengan terang-terangan disampaikan bahwa bu Dr. melakukan kesalahan. Dengan kondisi yang demikian itu sehingga menyebabkan dirinya enggan untuk bertemu dengan atasannya.”

Hasil *interview* di atas menunjukkan bahwa faktor penyebab ketidakdisiplinan waktu kerja ASN di lingkungan pemerintah daerah DIY dikarenakan pimpinan/ atasan tidak dapat membangun komunikasi dan kerjasama yang baik dengan bawahan, melihat dari kasus ini peneliti menarik kesimpulan bahwa hubungan atasan dan bawahan yang tidak harmonis sebagai faktor penyebab ASN tersebut melakukan pelanggaran disiplin waktu kerja. Berkaitan dengan komunikasi yang terhambat, atasan sebaiknya berinisiatif membangun komunikasi dialogis yang positif dan sehat. Dalam pada itu, seorang atasan perlu dituntut untuk mendengarkan pendapat atau gagasan dari bawahan. Oleh karena itu, perlunya memberikan ruang inovasi kepada pegawai akan membuat mereka merasa lebih dihargai atasan dan keberadaannya lebih diterima di lingkungan sekitar. Sehingga lingkungan kerja dapat menjadi lebih menyenangkan.

Fenomena terkait ketidakdisiplinan ASN di lingkup Pemda DIY, peneliti menggali data dan informasi lebih mendalam dengan melakukan *interview* dengan sejumlah pimpinan di Organisasi Perangkat Daerah Privinsi DIY. Hasil *interview* yang didapat rata-rata ketidakdisiplinan bawahannya disebabkan karena keperluan pribadi yang seharusnya dapat diantisipasi dan dicari solusi agar permasalahan pribadi dapat diatasi sehingga tidak merugikan institusi yang dinaunginya. Keperluan pribadi yang dilakukan ASN berwujud mengantar sekolah anak, mengantar suami/ istri yang bekerja di tempat lain, Sarapan pagi di warung, mengantar dagangan sambilannya. Fenomena tersebut menyebabkan capaian target kinerja OPD terhambat dan kurang optimal.

HASIL PEMBAHASAN

Disiplin kerja ialah suatu keadaan yang berlangsung dan terbentuk melalui serangkaian proses perilaku para pegawai di suatu instansi yang memperlihatkan serangkaian nilai kepatuhan (*obedience*), kesetiaan (*loyalty*), ketenteraman (*peacefulness*), keteraturan (*regularity*), dan ketertiban (*orderly*) yang diperlihatkan seorang pegawai terhadap seperangkat peraturan yang berlaku dimana pegawai bersangkutan punya kemauan dan kesanggupan (*ability*) menjalankannya serta menerima sanksi sebagai konsekuensi jika dilanggar.

Acuan kedisiplinan pegawai itu sendiri adalah pasal 77 ayat (1) dan (2) UU No. 13/2003 jo. UU No. 21/2020 dan pasal 21 ayat (2) dimana Peraturan Pemerintah No. 35/2021 mewajibkan setiap institusi untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja ini telah diatur dalam 2 sistem seperti yang telah disebutkan di atas, yaitu:

- a. 7 jam kerja dalam 1 hari untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu; atau
- b. 8 jam kerja dalam 1 hari untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Ketentuan tersebut diperkuat Peraturan Pemerintah No. 35/2021 tersebut diperkuat dengan diterbitkannya Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 40 Tahun 2012 tentang Penerapan 5 (Lima) Hari Kerja.

Sebagai sebuah proses, maka kedisiplinan waktu kerja tersebut mencakup pengelolaan kinerja pegawai yang baik dan terukur sekaligus memahami dan melaksanakan tugas dan juga tanggung jawab berdasarkan tupoksinya dalam menjalankan pekerjaan demi meraih tujuan instansi terkait (*goalsetting*). Kedisiplinan kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber energi manusia (SDM) yang berarti, dimana diasumsikan dengan semakin baik disiplin jam kerja pegawai, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang diraih. Tanpa aspek disiplin, sangat sulit bagi instansi bersangkutan untuk mencapai hasil optimal, sehingga tujuan akhir (*goal setting*) dari organisasi atau instansi bersangkutan sulit untuk tercapai dengan maksimal.

Semua pegawai yang bekerja di lingkungan birokrasi didorong untuk bekerja dengan disiplin dengan harapan dapat menjalankan amanah yang diemban, meraih tujuan instansi sekaligus mendapatkan *feedback* positif. Adapun manfaat yang bisa dirasakan dari sifat disiplin kerja adalah:

1. Menumbuhkan rasa percaya diri (*confidence*)

Disiplin berkaitan langsung dengan tingginya tuntutan komitmen dan profesionalitas kerja pegawai tersebut. Komitmen ini nantinya akan ikut menumbuhkan rasa percaya diri (*confidence*) pegawai bersangkutan. Dengan memiliki rasa percaya diri membantu pegawai dalam menumbuhkan rasa percaya diri bahwasannya dirinya terdorong untuk merasa mampu (*capable*) menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diamanahkan.

2. Menjadi pribadi lebih profesional

Bagi pimpinan, jika ada pegawai yang berdisiplin tinggi, maka akan dinilai membawa spirit profesionalisme dan dapat diandalkan baik oleh rekan kerja maupun pimpinan. Dengan demikian, pegawai yang disiplin akan lebih dihargai dan dihormati baik oleh rekan kerja dan instansi.

3. Tidak memiliki waktu yang terbuang

Kedisiplinan kerja juga terbukti turut membantu pegawai bersangkutan menyelesaikan pekerjaan dengan mudah dan tepat waktu. Seorang yang menerapkan kedisiplinan akan menggunakan waktunya dengan sebaik mungkin. Komponen baik kinerja dan produktivitas yang baik turut membantunya memperoleh tanggung jawab yang lebih besar sekaligus memajukan jenjang karirnya.

4. Mempertahankan posisi atau jabatan

Kedisiplinan kerja turut mencegah pegawai bersangkutan menunda pekerjaan yang dapat mempertahankan posisi atau jabatannya. Jika seorang pegawai yang tidak disiplin akan mengakibatkan kinerjanya kian menurun.

5. Mengurangi stres

Tanpa disadari, menunda-nunda pekerjaan turut menambah beban sekaligus meningkatkan stress di lingkungan kerjanya. Jadi, dengan penerapan sikap disiplin kerja seorang pegawai dapat mengurangi stres kerja secara berlebihan. Sampai saat ini, fenomena ketidakdisiplinan ASN disoroti berbagai pihak, walaupun sudah dibuatkan perangkat perundangan yang mengaturnya. Namun demikian, peraturan perundangan yang dibuat tidak serta merta menghilangkan kebiasaan ketidakdisiplinan kerja pegawai. Ketidakdisiplinan kerja pegawai bisa karena beragam faktor dan masuk ke beberapa level hukuman. Menurut data Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 2018 - 2022 terdapat sejumlah aparatur sipil negara yang mendapat hukuman disiplin. Hukuman itu sendiri dibagi menjadi tiga bagian, yakni hukuman ringan, sedang dan berat.

Jumlah ASN yang dikenai hukuman ringan, dari tahun 2018 (8 kasus), tahun 2019 (50 kasus), tahun 2020 (18 kasus), tahun 2021 (52 kasus), dan tahun 2022 (45 kasus)

Jumlah ASN yang dikenai hukuman sedang dari 2018 (12 kasus), tahun 2019 (5 kasus), tahun 2020 (4 kasus), tahun 2021 (3 kasus) dan tahun 2022 (4 kasus). Sedangkan jumlah ASN yang dikenai hukuman berat dari tahun 2018 (17 kasus), tahun 2019 (9 kasus), tahun 2020 (9 kasus), tahun 2021 (8 kasus) dan tahun 2022 (5 kasus). Jadi, jumlah secara keseluruhan kasus indisipliner dari tahun 2018 (37 kasus), tahun 2019 (64 kasus), tahun 2020 (31 kasus), tahun 2021 (63 kasus) dan tahun 2022 (54 kasus) untuk hukuman ringan, sedang dan berat.

Mencermati jumlah ASN yang dikenai hukuman pelanggaran disiplin kerja di atas mendorong pemerintah daerah segera tanggap dan cepat meresponnya. Langkah ini semata-mata untuk melakukan tindakan preventif agar mencegah keadaan itu terjadi pada masa depan dan merehabilitasi bagi ASN yang terkena sanksi disiplin.

Pihak atasan terus berupaya secara kontinyu menciptakan disiplin kerja pegawai melalui pengawasan dan lingkungan pekerjaan. Selain itu, atasan bertanggung jawab dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman baik dari segi fisik namun juga bermuatan emosi di dalamnya. Cara lain adalah dengan mengikuti perkembangan psikologis pegawai. Tidak selayaknya atasan hanya menuntut pegawai bekerja, sedangkan atasan bersangkutan tidak memahami bagaimana kesulitan yang mereka alami setiap hari. Untuk itu, atasan disarankan untuk melakukan konseling secara intens dengan semua pegawai, baik secara langsung maupun secara berjenjang. Konseling ini dimaksudkan agar atasan mengerti setiap kesulitan yang dialami pegawai, sehingga dari sini bisa tercipta lingkungan kerja yang tidak membosankan dan pegawainya bekerja dengan penuh semangat.

Selain itu, dengan pemberlakuan ketetapan yang mengikat dimana setiap ketentuan pasti akan berlangsung lebih baik jikalau disertai *reward and punishment* secara adil dan seimbang. Atasan bisa memberikan *reward* kepada karyawan yang berkinerja dan berdisiplin kerja tinggi secara konsisten, begitu pula sebaliknya. Pada prinsipnya, atasan menjalankan *reward and punishment* secara proporsional, adil terhadap semua bawahannya, dan diberlakukan secara berkelanjutan serta konsisten. Beberapa kebijakan tersebut diharapkan mampu lebih bisa meningkatkan kedisiplinan kerja dan kinerja pegawai sehingga tujuan akhir (*goalsetting*) yang diinginkan instansi terkait akan tercapai.

KESIMPULAN

Salah-satu indikator dalam mencermati kinerja adalah faktor kedisiplinan. Oleh karena itu, untuk mendapatkan data maka peneliti melakukan observasi dan wawancara ke beberapa instansi terkait. Observasi dan wawancara menitikberatkan pada masalah kedisiplinan waktu kerja ASN di lingkungan Pemerintah Daerah DIY. Payung hukum yang mengatur kedisiplinan waktu pegawai adalah Peraturan Pemerintah No. 35/2021, Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin dan Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 40 Tahun 2012 tentang Penerapan 5 (Lima) Hari Kerja. Jumlah ASN yang dikenai hukuman ringan berupa teguran lisan, teguran tertulis sampai hukuman berat bisa kita cermati secara *times series* dari tahun 2018-2021. Pada tahun 2018, ASN yang menerima hukuman ringan ada 8 kasus, naik drastis di tahun 2019 menjadi 50, lantas turun di tahun berikutnya menjadi 4 kasus. Fenomena tersebut naik menjadi 52 di tahun 2021, dan agak turun menjadi 45 tahun berikutnya. Pada tahun 2018, ASN yang menerima hukuman sedang ada 12 kasus, turun menjadi 5 di tahun 2019, turun lagi menjadi kisaran 3-4 kasus tahun 2020-2022. Pada tahun 2018, ASN yang menerima hukuman berat ada 17 kasus, turun di tahun 2019-2022 menjadi kisaran 5-9 kasus. Jadi, jumlah secara keseluruhan kasus indisipliner kerja dari tahun 2018 (37 kasus), tahun 2019 (64 kasus), tahun 2020 (31 kasus), tahun 2021 (63 kasus) dan tahun 2022 (54 kasus) untuk hukuman ringan, sedang dan berat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Dharma, 2003. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Edisi Revisi. Cetakan kelima. Jakarta: Penerbit RajaGrafindo Persada.
- Hasibuan, S.P 2017. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Moleong. Lexy J. 2005. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Penerbit Remaja. Rosdakarya
- Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 tentang Disiplin ASN,
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Instansi: dari. Teori ke Praktik*, Jakarta : Penerbit RajaGrafindo Persada
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan dan Implementasi*, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta, Bandung

Journal of Indonesian Rural and Regional Government

Vol. 6 No. 2 (2022) I E-ISSN: 2829-0798 P-ISSN: 2580-9342 Hal: 177-188

Sutrisno, Edy. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Kencana Prenada. Media Group, Jakarta

Widodo, dan Supriyono, 2008. *Psikologi Belajar*. Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta.

Widoyoko, Eko Putro. 2014. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Penerbit Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Undang-Undang Republik Indonesia No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.