

## Penerapan Disiplin Kerja Pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo

Novita Oktavyani R Nani<sup>1</sup>, Ismet Sulila<sup>2</sup>, Sri Yuliyanti Mozin<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Gorontalo

### ARTICLE INFO

#### Article history:

Received March 16, 2024

Revised March 24, 2024

Accepted March 30 2024

Available online April 03, 2024

#### Kata Kunci:

Penerapan disiplin kerja, BKAD Kabupaten Gorontalo

#### Keywords:

Implementation of work discipline, Gorontalo Regency BKAD



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.  
Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Darul Huda

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan disiplin kerja pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo dilihat berdasarkan indikator disiplin kerja yang dikemukakan oleh Mangkunegara dan Octoren (dalam Ratnasari dkk, 2022:109) yaitu: 1) Ketepatan waktu datang ke tempat kerja, 2) Ketepatan jam pulang ke rumah, 3) Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, 4) Penggunaan seragam kerja, 5) Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas. Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi dengan jumlah informan sebanyak 7 orang. Teknik analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo sudah diterapkan dengan sebagai-baiknya, meskipun begitu masih ditemukan adanya beberapa pegawai yang belum sepenuhnya disiplin.

### ABSTRACT

*This research aims to find out how the implementation of work discipline in the Regional Financial and Asset Agency of Gorontalo Regency is seen based on the indicators of work discipline proposed by Mangkunegara and Octoren (in Ratnasari et al, 2022: 109), namely: 1) Punctuality in arriving at work, 2) Accurate return home time, 3) Compliance with applicable regulations, 4) Use of work uniforms, 5) Responsibility in carrying out tasks. The research method used in this research is a qualitative approach. Data collection techniques were obtained from observations, interviews and documentation with a total of 7 informants. Data analysis techniques use data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results obtained in this research show that the application of work discipline at the Gorontalo Regency Regional Financial and Asset Agency has been implemented as well as possible, however, there are still some employees who are not fully disciplined.*

### PENDAHULUAN

Pada tahun 2021 pemerintah menetapkan peraturan tentang disiplin pegawai negeri sipil yang diatur dalam PP nomor 94 tahun 2021. Peraturan ini mengatur perihal kewajiban, larangan dan hukuman disiplin yang sewaktu-waktu dapat dijatuhkan kepada pegawai negeri sipil yang melanggar ketentuan. Di mana pada pasal 1 ayat (4) dikatakan “disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan”. Kemudian pasal 4 butir (c) disebutkan “mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi, seseorang dan atau golongan”. Kemudian pada pasal 4 butir (f) “masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja”. Disahkannya peraturan ini tentu menjadi bahan acuan untuk mengatur kedisiplinan pegawai. Dengan adanya peraturan kedisiplinan ini pegawai tidak dapat semena-mena dalam bertugas dan akan selalu berusaha mendorong tanggung jawab terhadap apa yang telah menjadi tugasnya.

Sastrohadiwiryono dan Syuhada (dalam Hasibuan & Sari, 2021: 588) berpendapat bahwa disiplin dapat disebut sebagai sikap menghargai, tanggung jawab, patuh dan taat terhadap kebijakan-kebijakan yang ditetapkan baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menerapkannya dan tidak menolak untuk menerima ketetapan-ketetapan sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Untuk mengukur disiplin pegawai dalam organisasi publik dapat dilihat dari; Ketepatan waktu datang ke tempat kerja, ketepatan jam pulang ke rumah, kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan, tanggung jawab dalam mengerjakan tugas (Mangkunegara dan Octoren, (dalam Ratnasari et al., 2022:109). Peneliti memilih indikator disiplin

berdasarkan Mangkunegara dan Octorent (dalam Ratnasari dkk, 2022:109) karena indikator-indikator ini relevan dengan persoalan yang terjadi di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo.

Adapun beberapa masalah tentang disiplin kerja yang terjadi pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo yaitu masih terdapat adanya keterlambatan oleh beberapa pegawai, adanya pegawai yang pulang cepat, adanya pegawai yang menggunakan jam istirahat melampaui batas waktu yang ditentukan, terdapat adanya beberapa pegawai yang masih salah dalam penggunaan seragam kerja, serta masih adanya pegawai yang belum sepenuhnya tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Teori Administrasi Publik**

Administrasi publik mencakup tentang pengaturan dan pelaksanaan kebijakan negara yang dijalankan oleh pemerintah untuk mencapai tujuan-tujuan yang diharapkan (Pfiffner dan Presthus, dalam Kadir, 2020:47). Administrasi publik sebagai *The Work Of Government* atau pekerjaan yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah (Barton dan Chappel, dalam Hajar dkk, 2022:16). Administrasi disebut sebagai keseluruhan ilmu yang mengatur dan mengimplementasikan kebijakan-kebijakan dan program negara yang diperankan oleh pemerintah yang disebut sebagai pelaksana di dalamnya, atau adanya keterlibatan aspek personil dalam melakukan pelayanan kepada publik/masyarakat.

Zauhar (dalam Djani, 2022: 5) mengemukakan bahwa administrasi publik memiliki kaitannya dengan rangkaian kegiatan kerjasama yang diberlakukan dalam organisasi pemerintahan dengan tujuan memberikan pelayanan publik. Sedangkan menurut Dimock (dalam Rodiyah dkk, 2021: 11) administrasi publik merupakan bagian secara umum dari administrasi yang merambat lebih luas jangkauannya. Administrasi publik memiliki bagian yang luas tentang administrasi yang dilaksanakan secara bersama-sama oleh pemerintah tentang bagaimana dalam memenuhi kebutuhan masyarakat.

### **Teori Disiplin Kerja**

Saydam (dalam Ichsan dkk, 2020:189) berpendapat bahwa disiplin adalah prosedur yang menghukum atau mengoreksi pegawai sebab melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Kemudian menurut Mathis (dalam Habiburrahman & Zhavira, 2021:113) yang dimaksud dengan disiplin adalah sebuah bentuk pelatihan dalam menjalankan peraturan yang bersifat organisasi.

Fathori (dalam Suwanto, 2020:17) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap pegawai dalam hal mematuhi aturan-aturan kerja yang berlaku dalam suatu organisasi, bertanggung jawab pada tugas, datang dan pulang tepat waktu, dan tidak meninggalkan pekerjaan. Afandy (dalam Puspita & Widodo, 2020:32) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah alat yang menjadi pegangan oleh manajer untuk mengubah seseorang berdasarkan perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan dalam menaati semua norma-norma serta peraturan yang berlaku.

### **Dasar Hukum**

Peraturan pemerintah nomor 94 tahun 2021 ini mengatur perihal kewajiban, larangan dan hukuman disiplin yang sewaktu-waktu dapat dijatuhkan kepada pegawai negeri sipil yang melanggar ketentuan. Di mana pada pasal 1 ayat (4) dikatakan "disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan". Kemudian pasal 4 butir (c) disebutkan "mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi, seseorang dan atau golongan". Kemudian pada pasal 4 butir (f) "masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja".

### **Indikator Disiplin Kerja**

Indikator disiplin dikemukakan oleh Mangkunegara dan Octorent (dalam Ratnasari dkk, 2022:109) yaitu: 1) Ketepatan waktu datang ke tempat kerja, yakni tenaga kerja datang ke tempat kerja pada waktu yang telah ditentukan. 2) Ketepatan jam pulang ke rumah, yakni tenaga kerja pulang ke rumah sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. 3) Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, yakni tenaga kerja patuh terhadap jam kerja kantor. Hal ini menyangkut tentang penggunaan jam istirahat yang telah ditentukan oleh instansi. 4) Penggunaan seragam kerja, penggunaan seragam kerja adalah suatu hal penting disebabkan seragam kerja merupakan kebutuhan para pekerja dan dapat memberikan kesan profesional serta keamanan pekerja. 5) Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas, yakni sikap yang ditunjukkan oleh seorang pegawai terhadap apa yang telah ditugaskan kepadanya.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif yaitu penelitian yang lebih dominan menggunakan metode deskripsi bukan angka-angka dengan teknik pengumpulan data menggunakan observasi, dokumentasi dan wawancara. Pelaksanaan penelitian ini dimulai dari 03 Januari 2024-21 Februari 2024. Lokasi penelitian yakni pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo dengan jumlah informan sebanyak 7 orang.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Ketepatan Waktu Datang ke Tempat Kerja**

Ketepatan waktu datang ke tempat kerja adalah merupakan suatu bentuk disiplin kerja seorang pegawai hal ini sesuai dengan pendapat yang diungkapkan oleh Pranitasari & Khotimah (2021:24) bahwa disiplin kerja adalah bentuk bilamana seorang pegawai datang ke tempat kerja dan pulang kerja tepat pada waktunya, mematuhi semua peraturan dan norma-norma yang berlaku, serta mengerjakan semua pekerjaan dengan baik.

Ketepatan waktu datang ke tempat kerja juga telah diatur dalam peraturan pemerintah nomor 94 tahun 2021 tentang disiplin pegawai yang mengatur perihal kewajiban, larangan dan hukuman disiplin yang sewaktu-waktu dapat dijatuhkan kepada pegawai negeri sipil yang melanggar ketentuan. Peraturan tersebut terdapat pasal 4 butir (f) "masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja".

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa ketepatan waktu masuk kerja pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo sudah berjalan namun belum optimal hal ini dibuktikan dengan masih ada pegawai yang datang terlambat melebihi ketentuan waktu yang berlaku. Persoalan keterlambatan ini karena adanya urusan rumah yang dimana dapat disimpulkan sebagai urusan pribadi sedangkan telah disebutkan dalam peraturan pemerintah nomor 94 tahun 2021 yang mengatur perihal kewajiban, larangan dan hukuman disiplin yang sewaktu-waktu dapat dijatuhkan kepada pegawai negeri sipil yang melanggar ketentuan. terdapat pada pasal 4 butir (c) disebutkan "mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi, seseorang dan atau golongan".

Adanya keterlambatan di dalam ketepatan waktu masuk kerja pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo merupakan hal yang tidak bisa dibenarkan, seperti yang terdapat dalam penelitian Setiawan dkk (2022) diungkapkan bahwa keterlambatan merupakan indikator mendasar tentang kurangnya kedisiplinan pegawai oleh karena itu telah dilakukannya upaya untuk mengurangi angka keterlambatan yang terjadi dengan memberikan sanksi berupa teguran lisan, teguran tertulis, serta penundaan gaji. Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo juga telah memberlakukan sanksi kepada pegawai yang terlambat. Adapun sanksi tersebut berupa sanksi pemotongan tambahan penghasilan pegawai.

### **Ketepatan Jam Pulang ke Rumah**

Ketepatan jam pulang ke rumah tak lain merupakan suatu bentuk disiplin kerja yang tentu harus dipatuhi oleh seorang pegawai. Pendapat ini juga selaras dengan yang dikemukakan oleh Fathori (dalam Suwanto, 2020:17) bahwa disiplin kerja merupakan sikap pegawai dalam hal mematuhi aturan-aturan kerja yang berlaku dalam suatu organisasi, bertanggung jawab pada tugas, datang dan pulang tepat waktu, dan tidak meninggalkan pekerjaan. Dengan demikian adanya temuan penelitian bahwa pegawai di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo datang dan pulang tidak tepat waktu dapat dikatakan pegawai yang bersangkutan tidak memenuhi disiplin kerja oleh karena itu harus diberikan hukuman atau sanksi seperti pendapat Ardan dkk (dalam Susanto, 2019:6) bahwa disiplin kerja merupakan sikap yang dilakukan individu yang mengandung tindakan positif seperti menghargai, menghormati, taat dan patuh terhadap kebijakan-kebijakan yang berlaku dalam organisasi serta sanggup menerima konsekuensi hukuman apabila sewaktu-waktu ditemukan pelanggaran baik tertulis maupun tidak tertulis.

Adapun sanksi yang pantas diterapkan tentang adanya pelanggaran ketepatan jam pulang ke rumah di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo melihat keadaan kerja yang ada maka dapat diawali dengan sanksi teguran lisan, lalu apabila pelanggaran tersebut belum sepenuhnya hilang maka diberikan sanksi teguran tertulis kemudian jika masih terdapat pelanggaran berulang maka sanksi yang diberikan adalah berupa pemotongan tambahan penghasilan.

### **Ketepatan Terhadap Peraturan**

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti peroleh bahwa pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo telah merealisasikan sebuah peraturan tentang penggunaan jam istirahat oleh para pegawai, namun peneliti masih menemukan adanya pegawai yang belum sepenuhnya sadar tentang peraturan tersebut dengan terdapat tindakan yang menggunakan jam istirahat melampaui ketentuan yang telah berlaku.

Ketepatan terhadap peraturan merupakan disiplin kerja yang seharusnya dapat pegawai sadari karena hal tersebut adalah sesuatu yang penting dalam suatu instansi, hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mangkuprawira (dalam Pakaila & Lauhery, 2023:195) bahwa disiplin kerja adalah sifat yang dimiliki oleh seorang pegawai yang secara sadar patuh terhadap peraturan organisasi tertentu.

Adapun peneliti juga memperoleh bahwa ketepatan terhadap peraturan tentang penggunaan jam istirahat pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo tidak terlalu mengikat serta sanksi yang diberikan hanya berupa teguran lisan, menurut peneliti hal tersebut menjadi pemicu tentang adanya tindakan pegawai yang suka melanggar ketentuan jam istirahat.

### **Penggunaan Seragam Kerja**

Menurut hasil penelitian pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo juga memiliki ketentuan seragam kerja dari senin hingga jumat. Namun peneliti masih menemukan adanya pelanggaran-pelanggaran yang terjadi seperti menggunakan seragam yang tidak sesuai dengan hari yang sudah ditentukan padahal penggunaan seragam kerja ini dapat menjadi suatu bentuk identitas sebuah instansi tempat bekerja. Berkaitan dengan peran seragam kerja Nelson (dalam Sukirno, 2021:102) mengemukakan bahwa penggunaan seragam dapat mengartikan pengenalaan suatu peran dan menanggalkan peran lain. Seragam kerja pegawai dapat menjadi bentuk mengarahkan perilaku pegawai agar lebih bisa konsisten terhadap standar perilaku yang diharapkan oleh organisasi serta terhadap tujuan-tujuan yang diharapkan bersama.

Pelanggaran tentang penggunaan seragam kerja pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo seharusnya mendapat perhatian yang jelas dengan meminimalisir terjadinya kembali pelanggaran tersebut adapun tidak lain dengan memberikan sanksi yang setara dari atasan didalamnya.

### **Tanggung Jawab Mengerjakan Tugas**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh peneliti pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo masih terdapat adanya pegawai yang kurang bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya pelanggaran ini tentu merupakan suatu bentuk kurangnya disiplin kerja maka dari itu seharusnya adanya sanksi yang diberikan untuk pelanggar sebagai efek jera, hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Beac (dalam Mendonca, 2022:170) bahwa disiplin kerja mempunyai dua pengertian dimana yang pertama yakni sebuah proses mencetak perilaku dengan didasari oleh imbalan ataupun hukuman, sedangkan yang kedua adalah model pengertian paling sempit yakni disiplin hanya berhubungan dengan tindakan hukuman terhadap pegawai yang melanggar.

Pelanggaran suatu peraturan yang dimana merupakan tanggung jawab dalam mengerjakan tugas tidak dapat dibenarkan. Adanya pegawai yang tidak tanggung jawab pada tugasnya tentu hal itu akan sangat berdampak pada tujuan yang diharapkan oleh isntasi terkait selain itu pelanggaran yang dibuat juga akan berdampak pada pribadi pegawai sendiri yang akan terkucilkan dalam lingkungan kerja.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka kesimpulan yang dapat diuraikan peneliti adalah disiplin kerja merupakan sebuah sikap kerelaan dan kesediaan seseorang untuk menaati dan mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditegakkan di instansi. Pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo telah memberlakukan disiplin kerja yang baik dan hal tersebut juga demikian disadari oleh pegawai, akan tetapi kenyataan lapangan masih terdapat adanya beberapa tindak pegawai yang belum mematuhi disiplin kerja yang berlaku.

### **SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka saran yang dapat peneliti berikan untuk menjadi sedikit masukan dalam mengatasi dan penyelesaian beberapa kekurangan agar disiplin kerja pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo menjadi lebih optimal lagi adalah dengan memperkuat beberapa aturan serta memberikan sanksi yang jelas agar pelanggar dapat memiliki efek jera namun dengan catatan tetap bernaung pada aturan pemerintah sebagai pedoman utama.

### **REFERENSI**

- Ratnasari, D., Thamrin, H., & Sisilia. (2022). Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. *collegium studiosum journal*, 5(5), 105–112.
- Peraturan pemerintah nomor 94 tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil.
- Hasibuan, J. S., & Sari, N. (2021). Studi Kinerja Pegawai : Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja Pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan. *seminar nasional kewirausahaan*, 2(1), 587–599.
- Kadir, A. (2020). *Fenomena Kebijakan Publik Dalam Perspektif Admnistrasi publik di Indonesia*.
- Hajar, S., Ramlan, S. H. M., & Saputra, A. (2022). *Monograf Desa Wisata Dalam Kajian Administrasi Publik*. umsu press.
- Djani, W. (2022). *Administrasi Publik (Teori dan Pergeseran Paradigma ke era Digital)*. Zifatama Jawaara.
- Rodiyah, I., Sukmana, H., & Mursyidah, L. (2021). Buku Ajar Pengantar Ilmu Administrasi Publik. In *Birokrasi Administrasi*.
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187–210.

- Habiburrahman, & Zhavira, F. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 11(2), 109–119.
- Suwarto, S. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 15–24.
- Puspita, D., & Widodo, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana, Jakarta. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsurya*, 1(1), 31–41.
- Fadhilah, A. R. (2023). *Difusi Inovasi Pelayanan Sedino Mesti Dadi (SEMEDI) Kabupaten Sragen* (Doctoral dissertation, fakultas ilmu sosial dan ilmu politik).
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 18(01), 22–38.
- Setiawan, N. A., Kusumadewi, R., & Hidayat, A. (2022). Disiplin Kerja Pegawai Di Direktorat Pembinaan Masyarakat Polda Jawa Barat. *jurnal inofasi pendidikan*, 3(2), 4897–4906.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Pakaila, J. M., & Lauhery, F. (2023). the Influence of Organizational Culture, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance. *Journal Ekonomi dan Bisnis*, 7(1), 191–204.
- Sukirno, Z. L. (2021). Dress Code: Identitas, Komunikasi, dan Kreativitas. *Journal of Tourism and Creativity*, 5(2), 100-113.
- Mendonca, Y. M. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Sekretariat Dprd Kabupaten Kepulauan Lembata. *Jurnal Mitra Manajemen*, 6(3), 166–180.