

Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Banyuasin

Asri

Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Banyuasin
asytaasri3@gmail.com

Abstract

This internship is entitled Work Discipline of the State Civil Apparatus at the Office of Public Housing, Settlements and Land Affairs of the Banyuasin district. The issues raised were how the condition of ASN discipline in the Rakyat Housing Service, the Settlement Area and Land Affairs of the Banyuasin Regency and what factors influenced it. The purpose of this Internship is to find out and analyze how the application of work discipline at the Office of Public Housing, Settlements and Land Affairs Kab. Banyuasin and to find out what factors influence it. The benefits of this Internship are to find out and analyze the factors that can improve ASN's work discipline in the District Housing, Settlement and Land Affairs offices of Kab. Banyuasin., To provide input to the leadership where research on the causes of ASN is not disciplined at work, to address the insights and abilities of the author as well as knowledge of ASN discipline which is the duty of the State Civil Apparatus. The method used in this research is a descriptive qualitative approach: collection data, interviews, observation, documentation and analysis of fish bones (Fishbone Analisis).

Keyword : *Dicipline, State Civil Apparatus, Government Regulation, Service*

Abstrak

Internship ini berjudul Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Banyuasin. Permasalahan yang diangkat adalah bagaimana kondisi kedisiplinan ASN pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Banyuasin dan faktor-faktor apa yang mempengaruhinya. Tujuan Internship ini untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana penerapan disiplin kerja pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kab. Banyuasin dan untuk mengetahui faktor-faktor apa yang mempengaruhinya. Manfaat Internship ini untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang dapat meningkatkan disiplin kerja ASN di Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kab. Banyuasin., untuk memberikan bahan masukan kepada pimpinan tempat penelitian tentang penyebab ASN tidak disiplin dalam bekerja, untuk menambah wawasan dan kemampuan penulis serta pengetahuan tentang disiplin ASN yang menjadi kewajiban Aparatur Sipil Negara. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan kualitatif deskriptif : pengumpulan data, wawancara, observasi, dokumentasi dan analisis tulang ikan (Fishbone Analisis).

Kata Kunci : *Disiplin, ASN, Peraturan Pemerintah, Pelayanan*

1. Pendahuluan

Berdasarkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) pasal 6 menyebutkan bahwa pegawai ASN terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) serta Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi Pegawai Negeri dan Pegawai pemerintah

dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah (Tenaga Kontrak) yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawain dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Untuk mewujudkan suatu pemerintahan yang baik dan berkelanjutan, maka dibutuhkan Aparatur Sipil Negara yang handal, profesional dan bermoral serta bermartabat sebagai penyelenggaraan pemerintah yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*), Aparatur Sipil Negara juga dituntut untuk bersih, berwibawa, berdaya guna dan berhasil guna serta bersikap jujur, adil, transparan, dan akuntabel dalam melaksanakan tugas. Untuk mewujudkan kualitas sebagaimana dimaksud, untuk itu diperlukan ASN yang menjunjung tinggi sikap disiplin dalam kerja. Disiplin kerja mencakup unsur-unsur ketaatan, kesetiaan, kesanggupan dalam menjalankan tugas dan kesanggupan berkorban. Hal ini berarti ASN wajib mengorbankan kepentingan pribadi atau golongan untuk kepentingan negara dan masyarakat.

Rendahnya tingkat kedisiplinan kerja ASN selama ini salah satunya disebabkan oleh tidak berjalannya sistem *reward and punishment* oleh pimpinan. Sehingga yang disiplin dengan yang tidak disiplin sekan-akan sama saja, tindakan seperti “sidak”, belum menjamin penertiban para ASN yang sering datang terlambat atau pulang lebih cepat dari jadwal yang ditentukan bisa berjalan efektif, selesai inspeksi dadakan, masih banyak pegawai yang kembali mangkir dari tugasnya. Sehingga disiplin ASN sangat perlu mendapat perhatian yang lebih serius oleh semua pihak yang terkait.

Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Banyuasin merupakan salah satu Dinas Teknis yang mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan Pemerintahan Kabupaten Banyuasin khususnya di bidang Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan. Oleh karena itu Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Banyuasin sangat membutuhkan pegawai yang benar-benar mampu berdaya guna, berkualitas dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur.

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri, dapat disimpulkan bahwa Aparatur Sipil Negara mempunyai kewajiban sebagai berikut :

1. Mentaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan
2. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada Aparatur Sipil Negara dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab
3. Masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja
4. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan
5. Aparatur Sipil Negara yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi sanksi disiplin

Berdasarkan observasi penulis pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Banyuasin, ternyata masih ada pegawai yang tidak melaksanakan tugas pokok dan fungsi, yaitu masih rendahnya tingkat disiplin pegawai. Hal tersebut terlihat dengan banyaknya pegawai yang datang tidak tepat waktu, menunda pelaksanaan tugas kantor, keluar kantor pada saat jam kantor dan masih belum efisien dalam pemanfaatan sarana kantor dan kerjanya di kantor kurang, namun pekerjaan dilapangan tercapai.

2. Literatur Review

Menurut Soejono (2000: 124) Disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja yaitu :

- a. Ketepatan waktu, para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
- b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik, sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.
- c. Tanggung jawab yang tinggi, pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat juga dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

d. Ketaatan terhadap aturan kantor, pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, dan juga merupakan cermin dari disiplin kerja yang tinggi.

Disiplin kerja merupakan suatu bentuk pencapaian tujuan perusahaan atau instansi pemerintah sehingga disiplin kerja semakin berkembang dengan berbagai bentuk pendisiplinan. Ada dua tipe jenis kedisiplinan kerja menurut Sinungan (2000:145) diantaranya adalah:

1. *Self Imposed Discipline*

Yaitu disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesediaan dan bukan timbul karena dasar paksaan. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah merasa menjadi bagian dari organisasi sehingga akan tergugah hatinya untuk sadar dan sukarela memenuhi segala peraturan yang berlaku.

2. *Commend Discipline*

Yaitu disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Jadi disiplin ini timbul bukan karena perasaan ikhlas dan akan tetapi timbul karena adanya paksaan atau ancaman dari orang lain.

Menurut Hasibuan (2005:194) “Kedisiplinan dapat diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sedangkan menurut Amriany (2004:182) “Seseorang dijadwalkan untuk bekerja harus hadir tepat pada waktunya tanpa alasan apapun”.

Menurut Lateiner (dalam Soejono, 2002:72) umumnya disiplin kerja karyawan dapat diukur dari :

1. Para pegawai datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu dan teratur dengan datang ke kantor secara tertib, tepat waktu dan teratur maka disiplin kerja dapat dikatakan baik.
2. Berpakaian rapi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasnyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi.

3. Menggunakan peralatan kantor dengan hati-hati, sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik karena apabila dalam menggunakan perlengkapan kantor dengan tidak hati-hati, maka akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian.

4. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi, dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi maka dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, juga menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap organisasi.

5. Memiliki tanggung jawab, tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukkan disiplin kerja karyawan tinggi.

Berdasarkan identifikasi kasus dan pembatasan kasus di atas, maka yang menjadi masalah utama dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kondisi kedisiplinan kerja ASN di Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Banyuasin.
2. Apa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin ASN di Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Banyuasin.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin ASN pasal 3 menyebutkan bahwa ASN mempunyai 17 (tujuh belas) kewajiban, dan kewajiban tersebut merupakan disiplin yang harus di laksanakan, 3 (tiga) kewajiban diantaranya yang akan dibahas dalam penelitian ini sebagai berikut, masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja, capaian sasaran kerja (SKP) yang ditetapkan, menggunakan dan memelihara barang BMN dengan baik serta memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat.

3. Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, pendekatan kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan penelitian data

deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan tentang orang perilaku yang diamati sehingga menemukan kebenaran yang dapat diterima akal sehat manusia.

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber dan berbagai metode. Sumber data pada studi kasus ini berasal *informan* yang dalam hal ini Kepala Dinas, Sekretaris Dinas, Kassubag Umum dan Kepegawaian, Kasubbag Keuangan dan Aset serta Staf Kepegawaian. Untuk mengumpulkan data yang akurat mengenai variable yang akan dikaji.

Teknik analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lain sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat di informasikan kepada orang lain. Analisis data dapat dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain (Bogdan dalam Sugiono 2015:401). Dalam studi kasus ini analisis yang digunakan adalah *Fsihbone Analysis atau Fishbone diagram* adalah salah satu metode untuk menganalisis penyebab dari sebuah masalah atau kondisi sering juga diagram inidisebut dengan diagram sebab-akibat.

4. Hasil dan Pembahasan

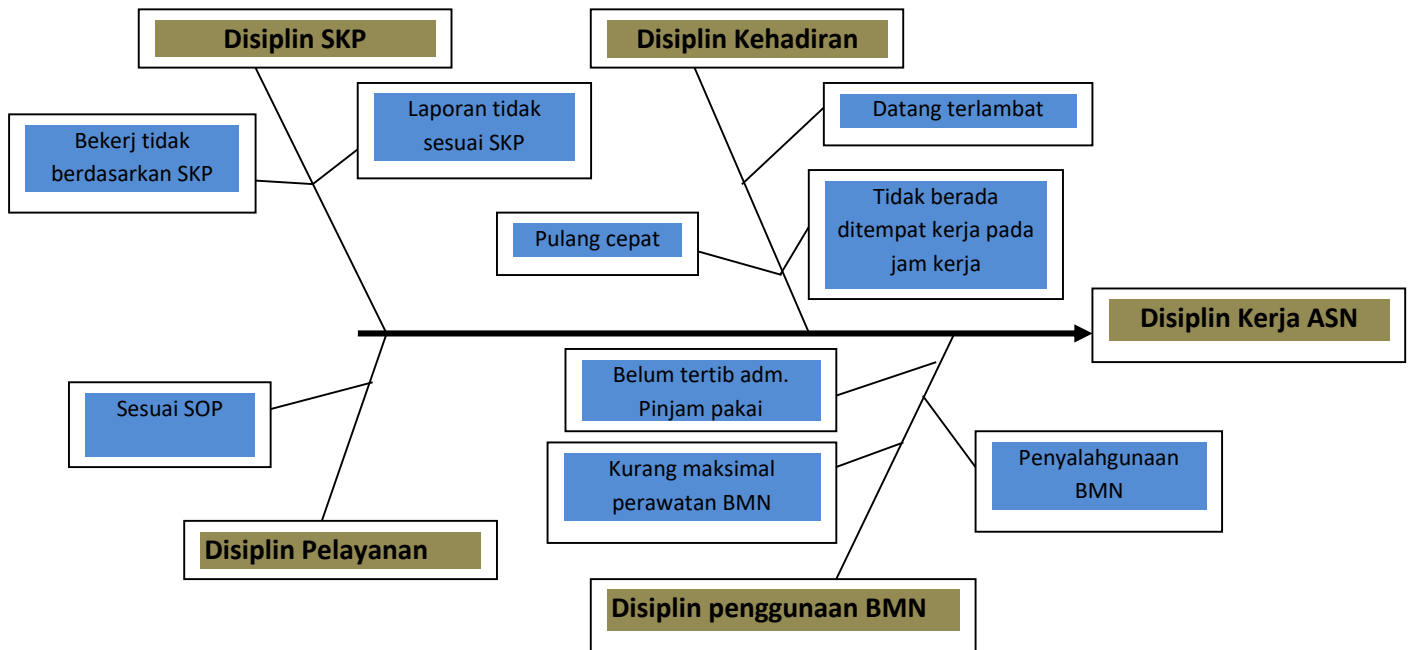
Disiplin kerja pegawai merupakan tolak ukur keberhasilan suatu organisasi, begitu juga dalam organisasi pemerintah seperti pada Dinas Perkimtan Kabupaten Banyuasin, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efesien.

Disiplin kerja ASN pada Dinas Perkimtan Kabupaten Banyuasin sangat diperlukan dalam rangka mewujudkan efektifitas dalam bekerja sehingga target organisasi dapat tercapai. Disiplin kerja pegawai yang rendah dapat menurunkan produktifitas organisasi, hal ini dapat dilihat dari kurangnya kesadaran pegawai pada pelaksanaan tugas pokok dan tanggung jawabnya sehingga sangatsulit untuk memastikan semua pekerjaan yang diberikan terselesaikan dengan baik dan optimal.

Disiplin kerja ASN pada Dinas Perkimtan Kabupaten Banyuasin memang belum terlaksana dengan secara optimal. Untuk mengetahui akar dari permasalahan tersebut penulis menggunakan *Fishbone Analysis*, yaitu merupakan alat sistematis yang menganalisis persoalan dan faktor-faktor yang menimbulkan persoalan tersebut. *Fishbone Analysis* atau *Fishbone digram* ini menampilkan keadaan dengan melihat efek sebab-sebab yang berkontribusi pada efek tersebut.

a. Kondisi disiplin ASN di Dinas Perkimtan Kabupaten Banyuasin

Kondisi disiplin ASN di Dinas Perkimtan Kabupaten Banyuasin berdasarkan wawancara dapat dilihat pada *fishbone diagram* sebagai berikut:



Gambar 3.1 *Fishbone Diagram* Kondisi Disiplin Kerja ASN

Table 1
Kondisi Disiplin ASN

No	Indikator Disiplin ASN	Kondisi
1	Disiplin kehadiran	1. Datang terlambat 2. Pulang cepat 3. Tidak berada ditempat pada saat jam kerja
2	Disiplin Sasaran Kerja	1. Bekerja tidak berdasarkan SKP 2. Laporan hasil kerja tidak sesuai dengan SKP
3	Disiplin penggunaan BMN	1. Belum tertib administrasi pinjam pakai 2. Kurang maksimal perawatan BMN 3. Penyalahgunaan BMN
4	Disiplin pelayanan	Telah sesuai SOP

Berdasarkan analisis tersebut di atas dapat dipahami kondisi disiplin ASN di Dinas Perkimtan Kabupaten Banyuasin sebagai berikut:

1. Kondisi disiplin kehadiran

Salah satu indikator disiplin kerja pegawai di Dinas Perkimtan Kabupaten Banyuasin adalah disiplin kehadiran. Disiplin kehadiran pegawai di Dinas Perkimtan Kabupaten Banyuasin telah menggunakan *finger frint*. Hasil output *finger frint* digunakan sebagai bukti klaim pembayaran Tunjangan Tetap Pegawai seperti tunjangan kinerja dan pembayaran uang makan. Akan tetapi masih ada sebagian pegawai yang menyalahgunakan dan berbuat curang dengan mensiasati absensi elektronik sistem *finger frint* ini. Padahal kehadiran merupakan salah satu indikator disiplin kerja yang wajib ditaati. Ketaatan pada peraturan kehadiran kerja belum berjalan sesuai dengan harapan. Masih ada pegawai yang mengabaikan jam kerja, hal ini tercermin dari pengguna waktu untuk bekerja yang tidak maksimal.

Masih ada pegawai secara fisik yang datang terlambat, pulang cepat, pada saat jam kerja tidak berada di kantor, mengobrol pada saat jam kerja dan belum masuk kerja setelah melakukan absen dengan *finger frint*.

Pada saat peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Dinas Perkimtan Kabupaten Banyuasin, diperoleh informasi sebagai berikut:

“Operasional di Dinas Perkimtan Kabupaten Banyuasin dimulai dengan kegiatan apel pagi pada pukul 07.30 WIB, akan tetapi masih ada pegawai yang datang terlambat masuk kantor pada jam 08.00 WIB atau lebih, pegawai tersebut beralasan ada dinas luar pada kenyataannya pegawai tersebut telah datang lebih awal dan melakukan *finger frint* kemudian pulang lagi kerumah belum masuk kerja dan ada juga pegawai yang pulang lebih cepat, kemudian pada jam 16.00 WIB masuk lagi ke kantor hanya untuk melakukan absen pulang *finger frint*”. (wawancara tanggal 29 Mei 2018).

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diperoleh informasi bahwa tingkat disiplin kehadiran pegawai di Dinas Perkimtan Banyuasin masih rendah, hal ini diakibatkan oleh kurangnya kesadaran akan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan.

2. Kondisi disiplin sasaran kerja pegawai

Kondisi disiplin ASN dalam mencapai sasaran kerja pegawai yang dibuat pada awal tahun anggaran tiap-tiap pegawai rata-rata 80% tercapai, hal ini diperoleh dari hasil wawancara dengan Kasubbag Umum dan Kepegawaian Dinas Perkimtan Kabupaten Banyuasin sebagai berikut:

“ Rata-rata lebih kurang 80% pegawai kita tercapai, karena pegawai kita sudah taat terhadap sasaran kerja yang hendak dicapai, walaupun demikian kami akui bahwa masih ada sekitar rata-rata 20% sasaran kerja yang tidak tercapai. Hal ini terjadi karena pegawai terkadang merangkap pekerjaan yang diberikan atasan di luar SKP di karenakan kurangnya sumber daya manusia yang tersedia”.
(wawancara tanggal 11 Juni 2018)

3. Kondisi disiplin penggunaan Barang Milik Negara (BMN)

Kondisi disiplin pegawai dalam penggunaan Barang Milik Negara pada Dinas Perkimtan Banyuasin belum begitu baik masih ada sebagian pegawai dalam menggunakan fasilitas kantor hanya bisa pakai, tidak bisa merawat seperti perawatan kendaraan dinas dan lain sebagainya.

Kassubbag Keuangan dan Aset Dinas Perkimtan Kabupaten Banyuasin saat diwawancarai memberikan informasi sebagai berikut:

“ masih ada pegawai kita yang belum memiliki kesadaran dan kurang hati-hati dalam menggunakan barang-barang milik kantor (BMN), kurang merawat dan kurang bertanggung jawab, sehingga banyak barang-barang kantor yang sudah rusak belum waktunya” (wawancara tanggal 25 Juni 2018).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut di atas diperoleh informasi bahwa kondisi disiplin pegawai dalam penggunaan Barang Milik Negara pada Dinas Perkimtan Kabupaten Banyuasin belum begitu baik.

Di Instansi pemerintah seperti Dinas Perkimtan Kabupaten Banyuasin dibutuhkan pengawasan dari berbagai pihak terutama dari pejabat Pembina kepegawaian (Kepala Dinas). Dengan adanya pengawasan diharapkan mampu meningkatkan disiplin kerja pegawai.

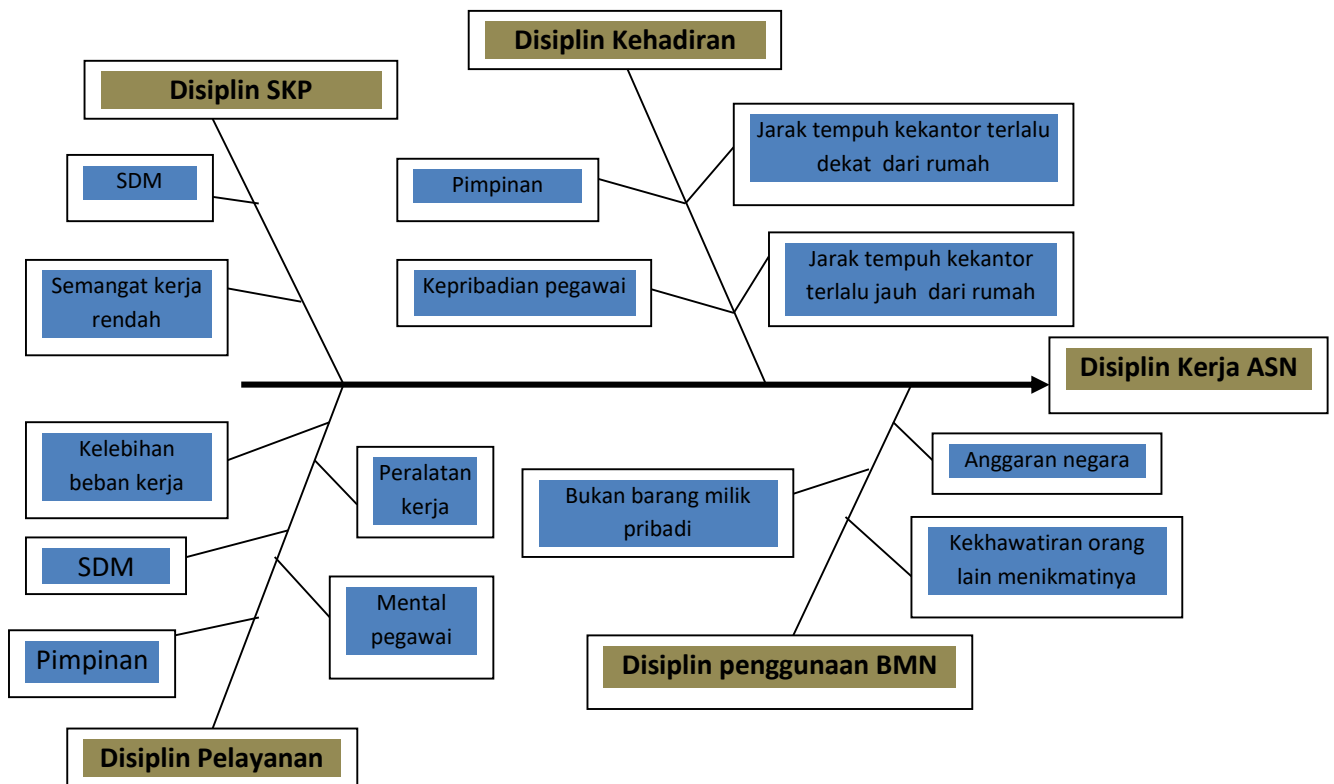
Sebenarnya pelaksanaan pengawasan disiplin pegawai oleh atasan sudah dilakukan, sistem pengawasan sudah dilakukan secara berjenjang bahkan tidak jarang pimpinan melakukan “sidak” langsung melihat pegawai bekerja pada setiap seksi, tetapi kelemahan tetap masih ada sehingga muncul beberapa masalah, seperti yang disampaikan Kasubbag Umum dan Perlengkapan sebagai berikut:

“ meskipun pengawasan telah dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai telah diterapkan ke seluruh pegawai, namun penerapannya masih terdapat kelemahan yaitu setelah sidak berlalu pegawaiupun kembali kepada kebiasaan buruknya” (wawancara 18 Juni 2018).

Berdasarkan hasil wawancara di atas bahwa tingkat disiplin pegawai Dinas Perkimtan Kabupaten Banyuasin masih perlu diperbaiki, hal ini diakibatkan kurangnya tingkat kesadaran pegawai pada tugas dan fungsi tanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan.

b. Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin ASN

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin ASN di Dinas Perkimtan Kabupaten Banyuasin berdasarkan penelitian dan analisis dapat dilihat pada *Fishbone Diagram* sebagai berikut:



Gambar 3.2 Fishbone Diagram faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja ASN

Table 2
Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja ASN

No	Indikator kedisiplinan	Faktor-faktor yang mempengaruhi
1	Disiplin kehadiran	1. Jarak tempuh ke kantor terlalu dekat dengan tempat tinggal 2. Jarak tempuh ke kantor terlalu jauh dengan tempat tinggal 3. Tidak berada ditempat pada saat jam kerja 4. Faktor kepribadian ASN yang bersangkutan 5. Pimpinan
2	Disiplin Sasaran Kerja	1. Sumber Daya Manusia (SDM) 2. Semangat kerja rendah 3. Banyaknya tugas tambahan dari atasan diluar SKP

3	Disiplin penggunaan BMN	1. Bukan milik barang pribadi 2. Kekhawatiran orang lain yang menikmati 3. Anggaran Negara
4	Disiplin pelayanan	1. Sumber Daya manusia 2. Peralatan kerja 3. Kelebihan beban kerja 4. Mental pegawai

Berdasarkan analisis di atas dapat diperoleh penjelasan bahwa hal-hal yang mempengaruhi disiplin ASN di Dinas Perkimtan Kabupaten Banyuasin sebagai berikut:

a. Disiplin kehadiran

Yang memengaruhi disiplin kehadiran pegawai pada jam kerja di Dinas Perkimtan Kabupaten Banyuasin sebagai berikut:

1. Jarak tempuh kekantor yang terlalu dekat dengan tempat tinggal.

Hasil wawancara dengan staf Kepegawaian Dinas Perkimtan Kabupaten Banyuasin sebagai berikut: “ jarak tempuh yang terlalu dekat dengan tempat tinggal membuat pegawai malas datang tepat waktu, atau datang lebih awal tetapi hanya untuk melakukan absensi *finger frint*, setelah itu pulang lagi kerumah dan datang lagi ke kantor jam 08.00 WIB keatas. Begitu juga pada jam istirahat siang (12.00-13.00 WIB), mereka pulang kerumah dan kembali lagi ke kantor diatas jam 13.00 WIB”. (wawancara tanggal 20 Juni 2018).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut di atas dipahami bahwa tempat tinggal yang terlalu dekat dengan tempat bekerja tidak menjamin pegawai tersebut akan tepat waktu hadir di kantor sesuai dengan peraturan.

2. Jarak tempuh ke kantor yang terlalu jauh dengan tempat tinggal.

Menurut staf Umum dan Perlengkapan Dinas Perkimtan Kabupaten Banyuasin yang peneliti wawancarai menyebutkan bahwa “ jarak tempuh ke kantor yang terlalu jauh dengan tempat tinggal pegawai dan kemacetan di jalan akibat padatnya kendaraan dan sebagainya salah satu penyebab pegawai sering datang terlambat ke kantor”. (wawancara 22 Juni 2018).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut di atas di dapat informasi bahwa jarak tempuh yang terlalu jauh antar kantor dan tempat tinggal pegawai salah satu hal yang turut memengaruhi kehadiran pegawai pada Dinas Perkimtan Kabupaten Banyuasin.

3. Faktor mental ASN

Faktor mental pegawai sangat memengaruhi kedisiplinan pegawai, bukan saja disiplin kehadiran akan tetapi seluruh bentuk kedisiplinan lainnya. Kasubbag Umum dan Kepegawaian saat di wawancarai menyebutkan: “ ini masalah mental pak, apabila mentalnya baik, maka berbagai macam usaha dilakukan agar tidak terlambat datang dan sebagainya, namun apabila mentalnya buruk, maka berbagai macam usaha alasan dibuat agar datang terlambat dan sebagainya”. (wawancara tanggal 23 Juni 2018).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut di atas di dapat informasi bahwa mental pegawai salah satu hal yang turut memengaruhi disiplin kehadiran pegawai Dinas Perkimtan Kabupaten Banyuasin.

4. Faktor Pemimpin

Faktor pemimpin sangat memengaruhi disiplin kehadiran pegawai pada jam kerja, faktor pemimpin ini meliputi Keteladanan pemimpin dan Reward dan Punishmen dari pemimpin kepada ASN.

b. Disiplin Sasaran Kerja

Yang mempengaruhi disiplin dalam mewujudkan SKP di Dinas Perkimtn Kabupaten Banyuasin sebagai berikut:

1. Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting karena sebagai motor penggerak dari seluruh kegiatan atau aktivitas dalam mencapai tujuan organisasi maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mempertahankan eksistensi organisasi diawali dari mengelola sumber daya manusia, khususnya upaya meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja pegawai. Tercapai tidaknya SKP sangat dipengaruhi oleh kualitas

SDM. Motivasi dan disiplin erat kaitannya dengan SDM, motivasi dan disiplin yang langsung dirasa oleh pegawai dapat menurunkan kinerja ataupun meningkatkan kinerja pegawai.

2. Semangat Kerja

Semangat kerja sangat mempengaruhi pencapaian SKP seorang pegawai, seseorang yang memiliki semangat kerja tinggi mempunyai alasan tersendiri untuk bekerja yaitu benar-benar menginginkannya. Hal tersebut mengakibatkan orang tersebut memiliki semangat kerja.

3. Banyaknya tugas tambahan dari atasan diluar SKP

Banyaknya tugas tambahan dari tambahan dari atasan diluar program SKP membuat seorang pegawai mengalami kesulitan dalam mencapai target yang ada dalam SKP.

c. Disiplin Penggunaan BMN

Yang mempengaruhi disiplin penggunaan BMN pada jam kerja di Dinas Perkimtan Kabupaten Banyuasin sebagai berikut :

1. Memosisikan Barang Bukan Milik Pribadi

Pegawai pemakai BMN memosisikan barang yang dipakainya bukan milik pribadi. Akibatnya mereka asal pakai tanpa perawatan yang baik.

2. Anggaran Negara

Mental ASN pemakai BMN yang kurang maksimal dalam pemeliharaan dikarenakan mereka beranggapan ini dibiayai oleh anggaran negara. Mental seperti ini sangat mempengaruhi disiplin dalam menggunakan barang-barang milik kantor/negara.

3. Kekhawatiran Orang lain yang menikmatinya

Rasa takut dan khawatir rasa itu bersumber dari keserakahan ASN pemakai BMN yang mempunyai pikiran sempit, susah melihat orang senang. Mental ASN seperti ini sangat memengaruhi disiplin penggunaan barang-barang milik kantor. Pemikiran tentang keadaan yang tidak menyenangkan menciptakan kecemasan yang berlebihan mengakibatkan sakit hati yang mempengaruhi disiplin pemakaian barang-barang milik negara.

d. Disiplin Pelayanan

Yang memengaruhi disiplin pelayanan pegawai pada jam kerja di Dinas Perkimtan Kabupaten Banyuasin sebagai berikut :

1. Sumber Daya Manusia

Kualitas SDM sangat mempengaruhi kualitas pelayanan, kualitas pelayanan dapat diketahui dengan cara membandingkan persepsi para konsumen atau pelayanan yang nyata-nyata mereka peroleh dengan pelayanan yang sesungguhnya mereka harapkan. Jika jasa yang diterima atau yang dirasakan sesuai dengan yang diharapkan, maka kualitas pelayanan dipersepsikan baik dan memuaskan, jika jasa yang diterima melampaui harapan konsumen, maka kualitas pelayanan dipersepsikan sangat baik dan berkualitas. Sebaliknya jika jasa lebih rendah dari pada yang diharapkan, maka kualitas pelayanan dipersepsikan buruk. Salah satu seksi di Dinas Perkimtan Kabupaten Banyuasin yang bersentuhan langsung dengan masyarakat adalah seksi Bangunan Gedung dan Jasa Konstruksi. Menurut Kasi Bangunan Gedung dan Jasa Konstruksi saat diwawancarai menyebutkan:

“ Pegawai pada Seksi Bangunan Gedung dan Jasa Konsruksi yang telah memberikan pelayanan pada masyarakat sesuai SOP dan kami berusaha menghindari kesalahan sekecil apapun karena kami bekerja professional sesuai dengan peraturan yang berlaku “ (wawancara tanggal 22 Juni 2018).

2. Peralatan Kerja

Peralatan kerja pada suatu kantor sangat memengaruhi cepat atau lambatnya pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, peralatan kerja kantor yaitu segala macam barang kantor yang berfungsi sebagai penunjang terhadap pekerjaan kantor.

3. Kelebihan Beban Kerja

Kelebihan beban kerja pada seorang pegawai sangat memengaruhi kualitas pelayanan kepada masyarakat. Analisis beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas. Di Dinas Perkimtan Kabupaten Banyuasin

ada beberapa pekerjaan di tumpuhkan kepada seseorang di karenakan pegawai lain tidak dapat mengerjakannya.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis disiplin kerja ASN pada Dinas Perkimtan Kabupaten Banyuasin yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada dasarnya, kondisi disiplin kerja ASN pada Dinas Perkimtan Kabupaten Banyuasin sudah baik tetapi belum maksimal. Banyak yang mempengaruhi kondisi disiplin kerja ASN pada Dinas Perkimtan Kabupaten Banyuasin antara lain faktor mental, ekonomi, dan teladan pimpinan. Disiplin kerja ASN sebenarnya berpengaruh besar terhadap pencapaian produktifitas pegawai, oleh karena itu perlu dilakukan perbaikan terus menerus (*continues improvement*), sehingga diharapkan pihak manajemen tidak terlena dengan apa yang ada sekarang, akan tetapi tetap melakukan perbaikan untuk mencegah terjadinya penurunan kinerja pegawai.
2. Disiplin kerja ASN merupakan upaya untuk menyesuaikan diri dengan aturan organisasi sehingga tujuan organisasi itu tercapai. Hal ini sesuai dengan pengertian disiplin kerja yaitu sikap dan perilaku yang berniat untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi.

6. Daftar Pustaka

- Handoko, T. H. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 3 Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Handoko.T.H. 1998.*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.Edisi Ke-2, Cetakan Ke-13, Yogyakarta, BPFE.
- Hasibuan, S. P. Melayu, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Miles, B.B. dan A.M. Huberman. 1992.*Analisa Data Kualitatif*, UI Press Jakarta.
- Moleong, Lexy. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara Aksara
- Peraturan Bupati Nomor 49 Tahun 2017 tentang Pakaian Dinas PNS/ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Banyuasin
- Peraturan Bupati Nomor 5 Tahun 2017 tentang Disiplin Kerja PNS/ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Banyuasin
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri

Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
Priodarminto dan Soegeng.1994.*Disiplin Kiat Menuju Sukses*.Cetakan keempat.
Jakarta: PT Abadi.

Rama K. T. 2005 *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*.Surabaya: Karya Agung
Serdamayanti. 2004. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung :
CV. Mandar Maju.

Simanjuntak. P. J. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Edisi 3. Jakarta.
Lembaga Penerbitan Fakultas Ekonoki Universitas Indonesia.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*, cetakan 4. Bandung: Alfabeta

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Widodo, D. S. 1991. Pokok-pokok Administrasi Kepegawaian. Jakarta: Ghalia

Yani, M. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta: Mitra Wacana Media.