

# DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN MUSI BANYUASIN PROVINSI SUMATERA SELATAN

Daffa Ulhaq Putra Sukmana  
NPP 31.0217

Asdaf Kabupaten Musi Banyuasin, Provinsi Sumatera Selatan  
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik  
Fakultas Manajemen Pemerintahan  
email : daffauhaqps25@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Dr. Rizki Amalia, S.STP, M.AP

## ABSTRACT

**Problem/Background Statement (GAP):** Apparatus resources are an important element in the administration of government. The government makes regulations that regulate the State Civil Apparatus as disciplined employees to provide the best performance **Objective:** in realizing employee discipline, especially in the research locus at the Community and Village Empowerment Office of Musi Banyuasin Regency. **Methods:** The method used in this study uses descriptive qualitative where the data collected from interviews, observations, and documentation are analyzed through data triangulation to answer the formulation of the problem in this study. **Results:** This study obtained the results that employees at the PMD Office of Musi Banyuasin Regency, South Sumatra Province have not been said to be good because there are still many employees who are late for work and leave before working time. However, civil servants at the PMD Office of Musi Banyuasin Regency remain vigilant and careful in carrying out their duties and obeying the rules. **Conclusion:** The firmness of the enforcement of employee discipline regulations and employee awareness are obstacles in realizing employee discipline. The government also has efforts to provide incentives in overcoming obstacles to employee indiscipline at the PMD Office of Musi Banyuasin Regency **Keywords:** Discipline ; ASN; PMD Office of Musi Banyuasin Regency.

## ABSTRAK

**Pernyataan Masalah/Latar Belakang (GAP):** Sumber daya Aparatur merupakan unsur penting dalam penyelenggaraan pemerintahan. Pemerintah membuat peraturan yang mengatur sebagaimana Aparatur Sipil Negara sebagai pegawai disiplin untuk memberi kinerja terbaik **Tujuan:** dalam mewujudkan disiplin pegawai khususnya dalam lokus penelitian di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Musi Banyuasin. **Metode:** Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kualitatif deskriptif dimana data yang dikumpulkan baik dari wawancara, observasi, dan dokumentasi dan dianalisis melalui triangulasi data untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini. **Hasil:** Penelitian ini memperoleh hasil bahwa pegawai di Dinas PMD Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan belum dikatakan baik karena masih banyak pegawai yang terlambat masuk kerja dan pulang sebelum waktu kerja. Tetapi, PNS di Dinas PMD Kabupaten Musi Banyuasin tetap waspada dan hati-hati dalam melaksanakan tugas dan taat aturan. **Kesimpulan:** Ketegasan penegakan peraturan disiplin pegawai dan kesadaran

pegawai menjadi hambatan dalam mewujudkan disiplin pegawai. Pemerintah pun memiliki upaya untuk memberikan insentif dalam mengatasi hambatan ketidakdisiplinan pegawai di Dinas PMD Kabupaten Musi Banyuasin

Kata kunci : Disiplin ; ASN; Dinas PMD Kabupaten Musi Banyuasin.

**Kata Kunci:** Disiplin, ASN, Dinas PMD Kabupaten Musi Banyuasin

## I. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berjalan atau tidaknya suatu fungsi dan tugas di sebuah organisasi atau instansi. Sumber daya manusia berperan sebagai penggerak dalam mencapai tujuan atau target yang ingin dicapai. Sumber daya manusia dituntut untuk memiliki kemampuan yang memadai serta keinginan untuk selalu maju untuk mengembangkan kompetensinya. Peranan SDM ini memiliki manfaat untuk keberlangsungan suatu organisasi, baik itu keberhasilan maupun kemunduran tergantung pada SDM yang ada di organisasi tersebut (Hasibuan Melayu S.P, 2019)

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan unsur utama yang bertindak sebagai sumber daya aparatur negara mempunyai peranan besar terhadap keberhasilan dalam terselenggaranya pemerintahan dan pembangunan (Herianto, et.al, 2019). Dalam melaksanakan tugasnya, seorang PNS harus menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam perundang-undangan. PNS yang dapat melaksanakan tugas dengan baik dapat dilihat dari disiplin yang tinggi, kinerja yang baik, sikap dan perilaku yang bertanggungjawab, memiliki moral dan mental yang baik, sadar terhadap tanggungjawab sebagai pelayan publik, profesional serta bisa menjadi pemersatu bangsa (Haryanti, 2019).

PNS merupakan salah satu aset penggerak penyelenggaraan pemerintahan. Berdasarkan UU No.20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, PNS merupakan salah satu aparat negara yang memiliki tugas untuk memberikan pelayanan bagi masyarakat berdasarkan bidangnya masing-masing. PNS harus memiliki perilaku disiplin sebagai salah satu indikator kualitas sumber daya manusia yang sangat dibutuhkan pegawai organisasi pemerintahan maupun masyarakat sebagai penerima pelayanan (Veithzal, 2014).

Disiplin sendiri merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong individu, kelompok bahkan bangsa dalam meraih berbagai tujuan yang ingin dicapai. Disiplin akan membuat kita terbiasa terhadap hal-hal baik yang mengatur tentang peraturan dan ketentuan yang berlaku di masyarakat, lingkungan, dan organisasi kerja (Sedarmayanti, 2017).

. Disiplin yang baik dapat menjadi cerminan bahwa seseorang memiliki tanggungjawab yang baik terhadap tugas yang diberikan (Andi Prayogi et al., 2019).

Jiwa kedisiplinan mutlak harus ditanamkan, dimiliki serta ditumbuhkan dalam jiwa setiap PNS karena PNS bertindak sebagai aparatur pemerintahan yang melaksanakan berbagai tugas dan tanggungjawab pemerintahan. Tidak terdapatnya jiwa kedisiplinan pada seorang PNS dapat berdampak pada produktivitas dan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat yang dimana hal tersebut merupakan tujuan dari reformasi birokrasi (Herianto, dkk., 2019).

Disiplin dapat diibaratkan sebagai nyawa bagi seorang PNS. Tanpa adanya kedisiplinan kerja yang melekat pada jiwa PNS, maka dapat dikatakan PNS tersebut merupakan seorang pelayan yang gagal, baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat ataupun kepada negara (Raharjo, 2021)

. Seorang PNS harus selalu meningkatkan dan menjunjung tinggi nilai-nilai kedisiplinan agar dapat memberikan kinerja yang optimal. PNS juga dipaksa untuk disiplin karena tanpa adanya kedisiplinan kerja pada seorang PNS akan mengakibatkan PNS tersebut tidak akan bekerja dengan baik dan akan lebih banyak bersantai. Hal ini tentu saja dapat mengakibatkan dampak negatif pada masyarakat karena masyarakat tidak bisa memperoleh pelayanan yang prima (Ferawati, 2017).

Disiplin berlaku untuk semua kalangan PNS, baik yang berjabatan tinggi maupun PNS yang tidak memiliki jabatan sama sekali (Marwansyah, 2019). Disiplin penting diterapkan dan dipedomani oleh sestiap PNS yang bertugas di setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Seorang PNS harus memiliki disiplin yang baik dalam memberikan pelayanan dan mengerjakan pekerjaannya agar kinerja OPD tempat dia bekerja dapat berjalan dengan baik. Disiplin yang terdapat dalam diri seorang PNS juga dibutuhkan karena PNS yang memiliki peran sebagai pelayan publik harus dapat memberikan pelayanan yang maksimal dan optimal kepada masyarakat sehingga masyarakat dapat merasa puas dan memenuhi kebutuhan masyarakat. Disiplin PNS juga memiliki tujuan agar terjaganya tata tertib dan mendukung kelancaran pelaksanaan tugas oleh PNS itu sendiri, sehingga seorang PNS dapat mengerjakan tugas pokok dan fungsinya dengan lebih efisien. Disiplin yang dimiliki oleh seorang PNS juga dapat menjadi sebuah cerminan dedikasi dan tanggungjawab seorang PNS dalam mengabdikan kepada masyarakat dan negara

Pemerintah membuat regulasi untuk mengatur kedisiplinan aparatur sipil negara melalui prodi hukum Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara. Peraturan Pemerintah ini dibuat untuk menjaga sifat dan perilaku disiplin aparatur sipil negara agar berjalan dengan tertib dan memiliki landasan hukum. Pengertian disiplin PNS berdasarkan Pasal 1 adalah kesanggupan PNS dalam menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Pada pasal 2 peraturan ini mengatakan bahwa PNS wajib menaati kewajiban dan menghindari larangan. Ini artinya kewajiban dan larangan yang diatur pada peraturan pemerintah ini harus ditaati oleh setiap PNS tanpa terkecuali.

## **1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)**

Lokus penelitian ini yakni di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan. Teridentifikasi bahwasanya dari presensi kehadiran PNS di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Musi Banyuasin dengan jumlah PNS sebanyak 30 orang. Jumlah hadir dalam satu bulan terhitung 22 hari dengan rata-rata tertinggi dari bulan Agustus-November Tahun Anggaran 2023 ada pada Bulan Oktober 2023 yang berarti 30 Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Musi Banyuasin hadir penuh tetapi belum sepenuhnya mengindikasikan tepat waktu dengan perolehan data jumlah pegawai terlambat pada Bulan Oktober 2023 yakni 9 orang dengan jumlah waktu terlambat tertinggi sebanyak 19 menit 13 detik. Bulan Agustus 2023 dengan rerata kehadiran pegawai yakni 21 hari dengan jumlah pegawai yang terlambat sebanyak 18 orang dengan jumlah waktu tertinggi 53 menit 6 detik dan terdapat pegawai yang pulang sebelum jam kerja berakhir sebanyak 3 orang dengan waktu lebih awal tercepat pada 17 menit 25 detik. Terdapat inkonsistensi jumlah kehadiran sebagaimana ekspektasi disiplin pegawai menjadi titik permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini.

TPP sebagai Tambahan Penghasilan Pegawai di luar gaji pokok sebagaimana yang di atur dalam Peraturan Bupati Banyuasin Nomor 107 Tahun 2022 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai ASN di Lingkungan Pemerintahan Tahun Anggaran 2022 yang merupakan apresiasi kepada ASN atas performa kerja yang terukur melalui disiplin dan bagaimana kinerja dalam rangka meningkatkan motivasi dan kesejahteraan ASN di lingkup Pemerintah Daerah. Dari empat bulan yang diambil sebagai sampel yakni

Agustus-November Tahun Anggaran 2023, terdapat potongan keseluruhan dari 30 pegawai ASN yang ada di Dinas PMD Kabupaten Banyuasin dengan jumlah potongan sebesar Rp 1.163.00 yang berarti belum sepenuhnya kinerja yang ditunjukkan sebagaimana harapan dari adanya TPP di lingkup Pemerintahan Kabupaten Banyuasin.

Dengan melihat pokok permasalahan berdasarkan dari disiplin pegawai yang dihimpun dari absensi kehadiran Agustus-November 2023 yang diperoleh dari rekapitulasi kehadiran melalui fingerprint dengan waktu masuk pukul 07.30 WIB dan waktu pulang 16.00 WIB yang ditinjau rata-rata jumlah pegawai yang telat hadir sebanyak 10 dari 30 orang dengan presentasi kehadiran 67 % serta penyerapan TPP ASN Pemerintah Kabupaten Banyuasin belum terserap 100 % meninjau adanya potongan dari kinerja pegawai

### 1.3. Penelitian Terdahulu

Sejumlah penelitian mengenai pengembangan kompetensi dan sumber daya manusia telah dilakukan di berbagai lembaga dan institusi. Berikut adalah ringkasan dari beberapa penelitian tersebut:

Penelitian Pertama, Penelitian dari Mardiansyah Putra (2023, Universitas Islam Negeri Riau) berjudul " Penerapan Pemberian Sanksi ASN pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau" menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penerapan Pemberian Sanksi Disiplin ASN pada BKD Provinsi Riau sudah berjalan dengan baik walaupun ada terdapat sedikit masalah.

Penelitian Kedua, Penelitian oleh Maji Sutanto (2022 , Universitas Islam Sultan Agung) dengan judul "Efektivitas Penjatuhan Hukuman Disiplin Pegawai dalam Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik" juga menggunakan metode kualitatif deskriptif. Hasilnya adalah Secara umum, mekanisme pemberian sanksi disiplin pegawai negeri di Kanwil Kemenkumham Jawa Tengah boleh dikatakan baik..

Penelitian Ketiga, Penelitian yang dilakukan oleh Radi Radina Intania (2021 , Universitas Batanghari) berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi" menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja sebagai variabel independent berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen.

Penelitian Keempat, Penelitian yang dilakukan oleh Sri Indrastuti, dkk ( 2016 , Universitas Islam Riau) dengan judul “ Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar” menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan disiplin kerja memiliki pengaruh yang kuat dalam peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar.

Penelitian Kelima, Penelitian yang dilakukan oleh Irmawan ( 2023 , Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia) dengan judul “Upaya Pemerintah Daerah dalam Penegakkan Disiplin ASN Studi Kasus Pemerintah Kabupaten Wakatobi. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif deksriptif. Pada penelitian ini membahas terkait kedisiplinan pegawai negeri sipil dari analisis interaktif Miles dan Huberman. Organisasi harus menetapkan kode etik disiplin yang selaras dengan Visi Misi Bupati dan Wakil Bupati Wakatobi untuk *outcome* ASN yang diharapkan dapat melayani masyarakat dengan profesional.

### 1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Dari penelitian ini, sebagai melengkapi dari penelitian-penelitian terdahulu sebagaimana ilmu terus berkembang dalam menjawab permasalahan manusia. Adapun dari penelitian yang diambil yakni dari Mardiansyah Putra (2022), Maji Sutanto (2022), Radi Radinda Intania dan (2021) yang memiliki kesamaan untuk menelaah fenomena disiplin pegawai di masing-masing lokus penelitian. Pada dasarnya, menitikberatkan pada bagaimana keadaan disiplin pegawai itu berlaku.

Penelitian yang dimaksud memiliki kebaruan dimana menggunakan teori terapan (*applied theory*) untuk menjawab rumusan masalah mengenai keadaan rumusan masalah yaitu disiplin pegawai di Dinas PMD Kabupaten Musi Banyuasin yang menganalisis dari dimensi kehadiran, ketaatan pada Peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, Tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis. Temuan secara objektif dan spesifik baik dari internal maupun eksternal mengenai apa dan mengapa terkait keadaan disiplin pegawai di Dinas PMD Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan.

### 1.5. Tujuan

Tujuan pertama dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis disiplin kerja PNS di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan, untuk mendeskripsikan dan menganalisis hambatan disiplin kerja PNS di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan, dan untuk mendeskripsikan dan menganalisis upaya mengatasi hambatan disiplin kerja PNS di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan.

## II. METODE

Pendekatan yang dipakai oleh peneliti dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif deskriptif. Pendekatan penelitian kualitatif merupakan suatu pendekatan dimana peneliti dalam memulai penelitiannya dengan mengumpulkan informasi sebanyak mungkin dari partisipan, lalu dapat membentuk informasi tersebut berdasarkan kategori-kategori ataupun tema-tema tertentu (Sukmadinata, 2017). Kategori-kategori atau tema-tema tersebut dapat dikembangkan menjadi sebuah pola, teori-teori atau generalisasi yang nantinya dapat dibandingkan dengan pengalaman pribadi atau dengan literatur-literatur yang ada (Arikunto, 2011).

Data diperoleh baik dari data primer dan data sekunder. Data primer didapatkan dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi dari Dinas PMD Kabupaten Musi Banyuasin. Dan data sekunder diperoleh dari data yang tersedia sebagai komplemen. Penyeleksian informan menggunakan *purposive sampling* yang dengan menerapkan kriteria informan yang mampu untuk memberikan data dalam menjawab rumusan masalah penelitian ini (Cresswell, 2017).

Instrumen penelitian mencakup peneliti sebagai alat utama dalam pengumpulan data, dibantu oleh alat-alat seperti pena, perekam suara, dan kamera video. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan pendekatan semi-terstruktur untuk mendapatkan informasi yang jujur dan terbuka, sedangkan observasi dilakukan untuk mengamati dan menandai keadaan secara empirik padalokus penelitian. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data tertulis serta arsip terkait (Sugiyono, 2017).

Analisis data dilakukan melalui tiga tahap, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan simplifikasi data yang diperoleh yang memiliki akurasi dan relevansi dengan rumusan masalah. Penyajian data dilakukan untuk menginterpretasikan fenomena yang

terjadi setelah penelitian berlangsung. Penarikan kesimpulan dilakukan untuk menemukan jawaban dari umum ke khusus (induktif) sehingga dapat diperoleh jawaban rumusan masalah.

### **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **3.1 Pengembangan Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung**

Sebagai seseorang yang bekerja dalam lingkungan pemerintahan, seorang PNS harus melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang harus diselesaikan dalam setiap harinya. Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2023, hari kerja pegawai di lingkungan Instansi Pemerintah sebanyak 5 hari kerja dalam satu minggu, yaitu dari hari Senin sampai dengan hari Jumat. Seorang PNS juga harus bekerja selama 37 jam 30 menit dalam setiap minggunya. Hari kerja dan jam kerja Instansi Pemerintah ini dikecualikan bagi unit kerja dan Instansi Pemerintah yang tugas dan fungsinya memberikan pelayanan dukungan operasional Instansi Pemerintah dan langsung kepada masyarakat. Ketentuan jam kerja yang telah diatur ini harus dipatuhi dan dipedomani oleh seluruh PNS agar kinerja dan pelayanan yang diberikan pemerintah kepada masyarakat dapat berjalan dengan baik dan efektif. PNS harus masuk dan pulang kerja sesuai dengan ketentuan serta harus hadir dalam hari kerja yang telah ditentukan, terdapat PNS di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Banyuasin yang masuk terlambat dan pulang kerja lebih cepat. Hal ini tentu saja akan membawa dampak negatif terhadap lingkungan kerja dan kinerja instansi, tingkat kehadiran PNS di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Musi Banyuasin sudah cukup baik

Seorang PNS dalam melakukan tugasnya memiliki peraturan yang mengikat dan melekat pada setiap kehidupan PNS. Pada umumnya, peraturan disiplin yang mengikat PNS adalah Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Berdasarkan PP tersebut, PNS memiliki kewajiban yang harus ditaati serta tidak melakukan larangan yang telah ditentukan. Adapun kewajiban bagi PNS tersebut disebutkan dalam Pasal 3 sebanyak delapan kewajiban dan sembilan kewajiban yang terdapat pada Pasal 4. Sedangkan, terdapat 14 larangan yang harus dihindari oleh PNS sebagaimana tercantum dalam Pasal 5. Apabila PNS melanggar kewajiban dan melakukan larangan yang telah ditentukan, PNS akan dikenakan hukuman disiplin. Adapun tingkatan dan jenis hukuman disiplin disebutkan dalam Pasal 8. Tingkat hukuman disiplin terbagi menjadi tiga, yakni hukuman disiplin ringan, sedang, hingga berat. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Musi Banyuasin sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan peraturan atau norma yang berlaku. Peraturan kerja ini sendiri dibentuk sebagai panduan dan pedoman dalam berperilaku di lingkungan kerja. Adapun peraturan dan norma yang telah ditentukan dalam lingkungan kerja pemerintahan harus dipatuhi dan dipedomani oleh setiap PNS agar PNS dapat bekerja dengan tenang dan terhindar dari hukuman disiplin, pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Musi Banyuasin sudah melakukan pekerjaan dengan baik dan benar.

Dalam suatu kegiatan pekerjaan, harus memiliki acuan dan pedoman agar orang atau kelompok yang melaksanakan pekerjaan tersebut tidak bingung dan memiliki arah yang jelas dalam bekerja. Tidak adanya acuan dan pedoman dalam bekerja, akan mengakibatkan suatu organisasi atau instansi tidak berfungsi

dengan baik karena para pegawai bingung atas pekerjaan yang akan mereka kerjakan. Ketidakadaan standar kerja ini juga dapat mengakibatkan susahya mengevaluasi suatu kesalahan karena tidak memiliki alur pedoman yang jelas. Standar kerja merupakan sebuah pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai dengan fungsi dan alat penilaian kinerja suatu instansi berdasarkan indikator-indikator teknis, administratif dan prosedural sesuai dengan tata kerja, prosedur kerja, dan sistem kerja pada unit kerja yang bersangkutan. Setiap pekerjaan pasti memiliki standar yang harus dicapai dimana dalam mencapai standar ini harus mengerahkan semua tenaga, pikiran, keterampilan, pengetahuan dan waktu kerja dalam mencapai kinerja tersebut. Dengan adanya standar kerja, maka dapat mengetahui bagian-bagian mana yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan kualitas. Pertama, Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan sebuah pedoman dan acuan yang bertujuan untuk memastikan setiap pekerjaan dan kegiatan operasional organisasi atau instansi berjalan dengan lancar dan PNS di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Musi Banyuasin sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP yang berlaku dan PNS di Dinas Pemberdayaan /Masyarakat dan Desa Kabupaten Musi Banyuasin sudah melakukan pekerjaan dengan

Pekerjaan yang dilakukan dan dikerjakan oleh PNS merupakan pekerjaan yang menyangkut khalayak banyak sehingga seluruh pekerjaan harus dilakukan dengan teliti, selalu berhati-hati, dan penuh perhitungan. Selain itu, PNS dalam melakukan pekerjaannya harus mampu menggunakan sesuatu dengan efektif dan efisien. PNS harus bekerja dengan etika dan integritas tinggi, menjunjung tinggi kode etik kepegawaian, dan menempatkan kepentingan masyarakat di atas segalanya. PNS di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa sudah melakukan pekerjaan dengan hati-hati. Kehati-hatian dalam bekerja memang dibutuhkan agar meminimalisir kesalahan dalam melakukan pekerjaan dan beberapa PNS yang belum dapat menjaga fasilitas-fasilitas yang ada di kantor, terutama PNS yang sudah tua. Penting bagi seluruh PNS agar menjaga dan merawat semua fasilitas yang ada agar fasilitas dapat terawat dan bertahan lama.

Bekerja etis artinya bekerja dengan memperhatikan etika dan moral dalam bekerja. Etika kerja dapat didefinisikan sebagai aturan yang dijadikan pedoman dalam bekerja. Etika sendiri sangat penting diterapkan dalam lingkungan kerja karena hal ini berkaitan dengan perilaku dan sikap individu dalam lingkungan kerja yang harus dilakukan dengan profesional dan bertanggungjawab. Dengan adanya etika kerja dapat membantu memastikan bahwa individu bekerja dengan cara yang tepat dan jujur, memelihara hubungan yang baik antar rekan kerja, dan menjaga integritas dan nama baik instansi. Peneliti juga melakukan pengamatan terhadap lingkungan kerja yang ada di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Musi Bayuasin. Berdasarkan pengamatan peneliti, PNS di instansi ini memang sudah memiliki perilaku kerja yang baik. Para PNS berperilaku ramah, murah senyum, memberikaan kinerja yang terbaik, tidak melakukan diskriminasi dan tidak menyalahgunakan wewenang yang dimiliki dan bahwa PNS di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Musi Banyuasin sudah memiliki etika dan moral yang baik.

### **3.2 Hambatan Pengembangan Pegawai di BKPSDM Kota Bandung**

Adapun beberapa hambatan yang ditemui dalam mewujudkan disiplin kerja PNS di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Musi Banyuasin untuk bisa ditelaah lebih lanjut dalam penelitian ini, antara lain

Penegakan peraturan sudah ada tetapi belum maksimal, dikarenakan implementasi peraturan belum sepenuhnya objektif dan melibatkan emosional. Ketegasan dalam penegakan disiplin belum maksimal dengan adanya anggapan telah selesainya pekerjaan yang dimiliki. Ketegasan sebagaimana dalam disiplin pegawai untuk tetap ada di kantor sampai jam kerja berakhir. Selain itu juga, inkonsistensi penegakan

peraturan terhadap semua pegawai di Dinas PMD Kabupten Musi Banyuasin. Ketegasan dalam penegakan disiplin juga disebabkan adanya pembiasaan perilaku yang belum tepat sebagaimana disampaikan oleh Ibu Nani, hal ini tentu menjadi patologi birokrasi apabila tidak segera diatasi. Perlunya objektif dan melibatkan contoh yang baik untuk menegakkan peraturan terkait disiplin pegawai

Pengembangan pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bandung tidak lepas dari berbagai hambatan. Hambatan ini muncul baik dari perspektif organisasi maupun individu pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) itu sendiri. Kompleksitas hambatan ini memerlukan analisis mendalam untuk memahami faktor-faktor yang menghalangi pengembangan diri pegawai di BKPSDM Kota Bandung.

Salah satu hambatan utama dalam pengembangan pegawai juga kurangnya kesadaran PNS untuk disiplin dalam bekerja. Pembentukan karakter yang kuat untuk menghasilkan aparat yang disiplin perlu dilakukan terutama bagi oknum-oknum yang sering kedapatan melakukan pelanggaran ringan seperti terlambat, tidak berada di kantor saat jam kerja. Kesadaran dari PNS di Dinas PMD Kabupaten Musi Banyuasin perlu ditingkatkan sebagai kesadaran intrinsik dari dalam diri. Hal ini kembali dalam motivasi PNS di Dinas PMD Kabupaten Musi Banyuasin untuk mewujudkan disiplin pegawai yang baik

Untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut, BKPSDM Kota Bandung telah melakukan beberapa upaya. Salah satu upaya tersebut adalah pemberian tugas belajar atau izin belajar sebagai dukungan penuh dari Pemerintah Kota Bandung. Dukungan ini mencakup pendidikan formal, pelatihan, hingga mutasi. Kepala BKPSDM Kota Bandung menyatakan bahwa pihaknya sedang berupaya menyederhanakan kebijakan perizinan belajar dan tugas belajar agar lebih mudah diakses oleh pegawai. Selain itu, BKPSDM juga berencana untuk meningkatkan anggaran untuk pendidikan dan pelatihan, serta membuka formasi baru untuk memfasilitasi pengembangan diri pegawai. Sekretaris BKPSDM juga menyebutkan bahwa pegawai yang berkeinginan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S2 atau mengikuti pelatihan akan diberikan insentif, namun tetap harus mengimplementasikan ilmu yang diperoleh di tempat kerja mereka dengan rumus N+2 Tahun.

Adapun beberapa upaya yang dilakukan yakni Pemberian sanksi yang tegas kepada pelanggar disiplin kerja PNS yakni Menyikapi kurangnya ketegasan dalam pelaksanaan disiplin kerja PNS di Dinas PMD Kabupaten Musi Banyuasin sehingga perlu adanya sanksi yang tegas dari baik level staff hingga pimpinan serta PNS di Dinas PMD Kabupaten Musi Banyuasin wajib menaati peraturan yang berlaku baik secara nasional maupun institusi. Pegawai harus sadar akan tugas dan tanggung jawabnya tentu menjauhi apa yang menjadi larangan yang menjerumuskan pada pelanggaran disiplin pegawai. Kedua, Penghargaan bagi ASN yang disiplin yakni PNS di Dinas PMD Kabupaten Musi Banyuasin ada sebagian yang melaksanakan aturan yang berlaku yang dapat dikategorikan disiplin. Hal ini dapat menjadi percontohan bagi PNS lain sehingga kesadaran untuk melakukan pelanggaran apalagi yang berulang terus-menerus tahu bahwa apa yang dilakukan adalah salah yang menimbulkan kerugian. Dengan adanya penghargaan dari pimpinan selaku penentu kebijakan, dapat memotivasi PNS di Dinas PMD Kabupaten Musi Banyuasin untuk lebih disiplin sebagai PNS. Disiplin yang datang dari diri sendiri merupakan hal yang baik dikarenakan tidak harus diperintah dulu oleh pimpinan.

### **3.3 Diskusi Temuan Utama Penelitian**

Seorang PNS terikat oleh peraturan dalam menjalankan tugasnya, terutama Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Peraturan ini mengatur kewajiban dan larangan yang harus dipatuhi PNS. Ada delapan kewajiban di Pasal 3, sembilan kewajiban di Pasal 4, dan 14 larangan di Pasal 5. Jika melanggar, PNS akan dikenakan hukuman disiplin, yang terbagi menjadi

hukuman ringan, sedang, dan berat sebagaimana diatur dalam Pasal 8. Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Musi Banyuasin, para PNS telah bekerja sesuai dengan peraturan ini, menjadikan peraturan tersebut sebagai panduan dalam berperilaku di lingkungan kerja. Dengan mematuhi peraturan dan norma yang ada, PNS bisa bekerja dengan tenang dan terhindar dari hukuman disiplin.

Dalam pekerjaan, pedoman dan acuan sangat penting untuk memberikan arah yang jelas. Tanpa pedoman, organisasi bisa mengalami kebingungan dan kesulitan dalam mengevaluasi kesalahan. Standar kerja berfungsi sebagai panduan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan indikator teknis, administratif, dan prosedural. Dengan adanya standar kerja, kualitas dapat ditingkatkan melalui perbaikan yang tepat. Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Musi Banyuasin, PNS telah bekerja sesuai SOP yang berlaku.

Pekerjaan PNS menyangkut kepentingan banyak orang, sehingga harus dilakukan dengan teliti, hati-hati, efektif, dan efisien. PNS harus bekerja dengan integritas tinggi dan mengutamakan kepentingan masyarakat. Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Musi Banyuasin, PNS bekerja dengan hati-hati, meskipun ada beberapa yang perlu lebih menjaga fasilitas kantor. Penting bagi semua PNS untuk merawat fasilitas agar awet.

Etika kerja penting dalam lingkungan kerja, karena berhubungan dengan perilaku dan sikap individu. Dengan etika kerja, individu dapat bekerja dengan jujur, menjaga hubungan baik, dan menjaga integritas instansi. Berdasarkan pengamatan, PNS di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Musi Banyuasin memiliki etika dan moral yang baik, menunjukkan sikap ramah, tidak diskriminatif, dan tidak menyalahgunakan wewenang.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan temuan dan analisis peneliti tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (PMD) Kabupaten Musi Banyuasin (Rivai, 2014; 355), terdapat beberapa jawaban atas rumusan masalah dalam penelitian ini. Pertama, disiplin pegawai di Dinas PMD Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan belum dapat dikatakan baik karena masih banyak pegawai yang terlambat masuk kerja dan pulang sebelum waktu kerja berakhir. Namun, PNS di Dinas PMD Kabupaten Musi Banyuasin tetap waspada dan hati-hati dalam melaksanakan tugas serta taat aturan. Kedua, hambatan dalam penegakan disiplin kerja PNS di Dinas PMD Kabupaten Musi Banyuasin meliputi kurangnya ketegasan penegakan peraturan terkait disiplin pegawai dan rendahnya kesadaran PNS untuk disiplin dalam bekerja. Ketiga, upaya dari Dinas PMD Kabupaten Musi Banyuasin untuk mengatasi hambatan ini antara lain pemberian sanksi yang tegas kepada pelanggar disiplin kerja dan penghargaan bagi ASN yang disiplin.

**Keterbatasan Penelitian.** Terdapat keterbatasan penelitian yang dijumpai yakni kurangnya instrumen penelitian yakni penulis sendiri dalam menemukan pertanyaan yang lebih spesifik untuk memperoleh data dalam mengungkap keadaan disiplin pegawai serta waktu yang terbatas untuk bisa melakukan wawancara dengan beberapa informan di lokus penelitian.

**Arah Masa Depan Penelitian (*future work*).** Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk ilmuwan di masa yang akan datang khususnya mengkaji terkait disiplin pegawai ASN sebagaimana untuk mewujudkan SDM berkualitas atau Indonesia Emas 2045. Selain itu, ditemukan beberapa kajian solutif untuk menyusun kebijakan dalam menyelesaikan permasalahan yang sering terjadi di bidang kepegawaian.

## V. UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih atas dukungan, bantuan, dan kerjasama yang telah diberikan dalam penelitian ini. Tanpa kontribusi dan partisipasi semua pihak, penelitian ini tidak akan terwujud. Terima kasih atas waktu, tenaga, dan pemikiran yang telah diberikan.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2011). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Medan: Rineka Cipta
- Herianto, dkk. (2019). *Literasi Politik*. Yogyakarta: Ircisod
- Indrastuti, S., Suryani, L., & Radiyah. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar. *Jurnal Ekonomi Kiat*, 27(1), 1–7.
- Irmawan, A. (2023). Upaya Pemerintah Daerah dalam Penegakan Disiplin ASN Studi Kasus Pemerintah Kabupaten Wakatobi. *Jurnal Administrasi Publik*, 19(1), 50–84. <https://doi.org/10.52316/jap.v19i1.133>
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Putra, M. (2023). *Penerapan Pemberian Sanksi ASN pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau*. UIN Riau.
- Raharjo. (2021). *Manajemen Aparatur Sipil Negara*. Yogyakarta: Gava Media
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Sutanto, M. A. (2022). *Efektivitas Penjatuhan Hukuman Disiplin Pegawai dalam Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik*. Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sukmadinata. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Sutrisno, Andi Prayogi, M., Taufik Lesmana, M., & Hakim Siregar, L. (2019). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 2(No 2 (2019): Prosiding FRIMA).
- Ferawati, A. (2017). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN* (Vol. 5, Issue 1). <http://www.academia.edu/3841948>
- Haryanti, A. (2019). *Disiplin Pegawai Negeri Sipil*.
- Hasibuan Melayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.