



Pembinaan Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Mendorong Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai (Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kolaka Timur)

<u>INFO PENULIS</u>	<u>INFO ARTIKEL</u>
Takwim Universitas Lakidende Unaaha takwim.mashur62@gmail.com Rizky Armita Balu Universitas Lakidende Unaaha	ISSN: 2808-1307 Vol. 4, No. 3, Desember 2024 https://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh

© 2024 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Takwim & Balu, R. A. (2024). Pembinaan Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Mendorong Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai (Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kolaka Timur). *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 4 (3), 2226-2237.

Abstrak

Pembinaan Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Mendorong Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kolaka Timur. Penelitian bertujuan untuk mengetahui apa yang mempengaruhi tingkat disiplin terhadap pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Kolaka Timur serta faktor yang mempengaruhi implementasi pembinaan disiplin terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN). Penelitian ini menggunakan pendekatan Kualitatif, teknik pengumpulan data penelitian yaitu observasi, wawancara, dokumentasi. Teknik analisis data dengan cara reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Informan kunci (key informan) penelitian yaitu kepala dinas Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) 1 (Satu) orang, sekretaris, kasubag umum dan kepegawaian, kabid kedaruratan. Informan pendukung terdiri dari 2 (Dua) pegawai kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengaruh Tingkat Disiplin Terhadap Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) yaitu Disiplin Pada Waktu, Disiplin Pada Perilaku Kerja, serta Disiplin Pada Peraturan, sudah di jalankan dengan baik walaupun ada beberapa yang pegawai yang masih kurang menerapkannya sehingga mengurangi peningkatan kualitas kinerja serta kedisiplinan pegawai. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Implementasi Pembinaan Disiplin Terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) berhasil memberikan peningkatan terhadap pegawai karena adanya Faktor Aturan (Hukum), Faktor Sarana Dan Prasarana, Faktor Penghargaan Terhadap Pegawai serta Faktor Anggaran, namun belum sepenuhnya pegawai meningkatkan kualitas kerjanya akan Faktor Kesadaran Pegawai itu sendiri.

Kata Kunci: Pembinaan, Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN), Prestasi Kerja Pegawai

Abstract

Discipline Development of State Civil Apparatus (ASN) in Encouraging Increased Work Performance of Employees of the East Kolaka Regency Regional Disaster Management Agency Office. The research aims to find out what influences the level of discipline towards employees at the East Kolaka Regency Regional Disaster Management Agency (BPBD) Office as well as factors that influence the implementation of disciplinary guidance for the State Civil Apparatus (ASN). This research uses a qualitative approach, research data collection techniques namely observation, interviews, documentation. Data analysis techniques by means of data reduction, data presentation and drawing conclusions. The key informants for the research were the head of the Regional Disaster Management Agency (BPBD) 1 (one) person, the secretary, the head of the general and civil service sub-division, the head of the emergency department. Supporting informants consisted of 2 (two) employees of the Regional Disaster Management Agency (BPBD). The results of this research show that the influence of the level of discipline on employees at the Regional Disaster Management Agency (BPBD) office, namely Discipline on Time, Discipline on Work Behavior, and Discipline on Regulations, has been carried out well, although there are some employees who still do not implement it properly, thereby reducing quality improvement as well as employee disciplinary performance. Factors that influence the Implementation of Disciplinary Development for State Civil Apparatus (ASN) have succeeded in providing improvements to employees due to the Rules (Legal) Factors, Facilities and Infrastructure Factors, Reward Factors for Employees and Budget Factors, but employees have not yet fully improved the quality of their performance due to Factors Employee awareness itself.

Keywords: Development, Discipline of State Civil Apparatus (ASN), Employee Work Performance

A. Pendahuluan

Seiring dengan berkembangnya zaman teknologi, hal ini membawa perubahan mendasar dalam tata kelola pemerintahan yang baik. Memiliki tata kelolaan yang baik, pemerintah diuntut untuk melakukan perubahan sistem pengelolaannya untuk memberikan pelayanan yang baik, guna tercapainya masyarakat yang makmur dan adil.

Secanggih apapun teknologi dan sumber daya lainnya yang dimiliki organisasi, faktor manusia tetap memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia adalah aspek terpenting dalam sebuah organisasi yang terdiri dari individu yang bekerja untuk mencapai tujuan bersama. Sumber daya manusia sangat penting bagi kelangsungan hidup organisasi, karena maju dan mundurnya suatu organisasi bergantung pada sumber daya manusia sebagai pelaksana dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu diperlukan adanya pembinaan agar apa yang direncanakan dapat dicapai sesuai harapan.

Kedudukan pegawai sangat penting dan menentukan karena berhasil dan tidaknya misi pemerintahan tergantung dari pegawai itu sendiri. Dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, pegawai harus bersikap profesional dan disiplin untuk dapat mewujudkan sasaran kerja yang akan dicapai suatu organisasi.

Pembinaan Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah proses membina, membangun, meningkatkan, mengembangkan Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan berbagai macam cara, misalnya peningkatan dan pengembangan pengetahuan dan keterampilan yang dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan baik di lingkungan maupun diluar lingkungan, melalui lembaga pendidikan di dalam maupun di luar negeri, serta berbagai bentuk pelatihan dan pembekalan lainnya sepanjang kegiatan tersebut dapat meningkatkan kompetensi dan profesionalisme Aparatur Sipil Negara (Harsono, 2011)

Disiplin merupakan salah satu unsur penting bagi Organisasi Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam menunaikan tugas dan kewajibannya dalam mencapai tujuan nasional. Disiplin merupakan hal terpenting dalam proses pengelolaan sumber daya manusia. Karena semakin baik kedisiplinan yang dimiliki oleh pegawai maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin kerja pegawai sangat diperlukan karena tanpa disiplin kerja pegawai sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai kinerja

Undang-Undang Nomor 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan peraturan terbaru yang mengatur hak, kewajiban, dan tugas ASN di Indonesia. UU ini membawa

perubahan penting dalam pengelolaan kepegawaian, baik untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan Aparatur Negara yang memiliki kewajiban untuk melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan dengan penuh kesetiaan serta ketaatan kepada Pancasila, Undang-undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah. Oleh karena itu, Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai pelaksana perundang-undangan wajib berupaya untuk mematuhi setiap Perundang-Undangan dan menjalankan tugas mereka dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab.

Prestasi kerja merupakan hasil yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diamanahkan kepadanya, yang didasarkan pada keterampilan, pengalaman, dedikasi, dan waktu yang diberikan. Kita sering mendengar istilah prestasi kerja atau pencapaian merupakan suatu hal yang sangat penting bagi suatu instansi atau perusahaan dalam mencapai suatu tujuan. Adapun pengertian prestasi kerja yang dikemukakan oleh Khairuddinata, et. al (2015), “prestasi kerja adalah hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Hasil pembinaan disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) yaitu Pembinaan disiplin yang dilakukan agar organisasi dapat menghasilkan sumber daya manusia yang unggul, maka mereka harus mengembangkan disiplin operasional untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, diperlukan tindakan disiplin terhadap aparatur sipil negara (ASN). Sehubungan dengan hal berikut; Apabila seorang ASN tidak masuk kerja tanpa penjelasan yang jelas dan tidak mematuhi ketentuan waktu kerja selama 10 hari kerja berturut-turut, maka pembayaran gaji bulan berikutnya akan ditangguhkan. Dan jika permohonan disampaikan secara tertulis kepada Bupati Kolaka Timur dengan disertai daftar kehadiran dan teguran bagi ASN yang mendapat instruksi namun melakukan pelanggaran disiplin, maka Kepala Badan Daerah menyampaikannya kepada Kolaka Timur untuk mendapatkan pembinaan disampaikan secara tertulis kepada Bupati Kolaka Timur Kepada BKPSDM, melalui surat edaran No. 800.1.6.2/1915/BKPSDM/2024.

Dari observasi awal terhadap pegawai kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kolaka Timur terlihat bahwa kedisiplinan pegawai yang masih rendah. Terlihat dari kurangnya arahan yang diberikan atasan, rendahnya kedisiplinan yang dibuktikan dengan adanya pegawai yang datang hanya mengabsen saja kemudian keluar kantor bahkan ada yang jarang masuk kantor. Masalah rendahnya disiplin juga terlihat pada pegawai yang tidak bekerja pada jam kerja, melainkan duduk saja tanpa memanfaatkan waktu yang ada, datang kerja terlambat dan pulang lebih awal dari waktu yang telah ditetapkan, atau menggunakan waktu kerja untuk aktivitas lain di luar dari pekerjaan. Hal inilah yang mengakibatkan pada rendahnya prestasi kerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Kolaka Timur.

Pentingnya peran disiplin dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Maka dari itu pembinaan disiplin perlu dilakukan agar dapat mendorong peningkatan prestasi kerja pegawai dengan membentuk aturan yang jelas bagi pegawai yang melanggar aturan yang telah ditetapkan. Selain itu penting juga untuk memberikan motivasi dan dukungan kepada pegawai agar semangat kerja mereka tetap tinggi. Dengan demikian, diharapkan pegawai akan lebih produktif dan dapat memberikan hasil kerja yang terbaik untuk kemajuan perusahaan atau instansi.

Berdasarkan masalah dalam latar belakang tersebut, maka penulis tertarik mengambil penelitian dengan mengangkat judul “Pembinaan Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Mendorong Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kolaka Timur”

B. Metodologi

a. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian atau objek penelitian dimaksudkan untuk memudahkan atau memperjelas lokasi penelitian. pemilihan lokasi penelitian pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kolaka Timur.

b. Jenis Dan Sumber Data

Jenis Dan Sumber Data Yang Akan Digunakan Dalam Penelitian Ini Menggunakan Data Primer Dan Data Sekunder. Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan langsung dari

sumbernya. Pengumpulan Data primer bisa dilakukan melalui metode observasi dan wawancara.

Sedangkan Data sekunder adalah data yang sudah ada sebelumnya yang dikumpulkan oleh pihak lain untuk tujuan tertentu. Data sekunder dapat berupa data atau informasi yang diperoleh peneliti dari sumber lain yang sudah ada.

c. Teknik Pengolahan Dan Analisis Data

Metode Analisis Yang Digunakan Adalah Metode Analisis Deskriptif Dengan Pendekatan Kualitatif. Analisis Data Dalam Penelitian Kualitatif Harus Di Mulai Sejak Awal. Data Yang Diperoleh Di Lapangan Harus Segera Dituangkan Dalam Bentuk Tulisan Dan Dianalisis. Langkah-Langkah Yang Dilakukan menurut Miles dan Huberman, yaitu Dengan Menganalisis Suatu Data Terdiri Dari (1) Reduksi Data, (2) Display Data, (3) Menyimpulkan Dan Verifikasi.

C. Hasil dan Pembahasan

a. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Terbentuknya Kabupaten Kolaka Timur merupakan hasil pemekaran dari Kabupaten Kolaka yang disahkan dalam sidang Paripurna DPR RI pada 14 Desember 2012 di gedung DPR RI tentang rancangan UU Daerah Otonomi Baru (DOB). Wilayah Kolaka Timur memang layak jadi Kabupaten karena memiliki potensi komoditas sector pertanian dan perkebunan misalnya kakao dan padi yang selama ini menjadi suplay bagi kebutuhan Kabupaten Kolaka dan daerah-daerah lain di sekitarnya. Kolaka merupakan penghasil kakao terbesar di Indonesia. Luas lahan kakao di daerah berpenghuni sekitar 300 ribu orang itu mencapai 92.442 hektar(ha).

Kondisi Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kolaka Timur

Tabel 4.1 Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	persentase
1	Strata 2 (S2)	6	42,86%
2	Strata 1 (S1)	7	50%
3	Diploma Tiga (D3)	1	7,14%
Jumlah Keseluruhan		14	100%

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Kolaka Timur menurut tingkat pendidikan yaitu sebanyak 14 orang yang terdiri dari tingkat pendidikan yaitu strata 2 (S2) sejumlah 6 orang sehingga jumlah persentasenya yaitu 42,86%. pada tingkat pendidikan strata 1 (S1) sejumlah 7 orang sehingga jumlah persentase yaitu 50%. Pada tingkat pendidikan diploma tiga (D3) sejumlah 1 orang sehingga jumlah persentase yaitu 7,14%. Berdasarkan data tersebut maka tingkat pendidikan pegawai kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Kolaka Timur, lebih dominan pegawai tingkat pendidikannya strata 1 (S1).

b. Pembinaan Disiplin

Dalam rangka menciptakan sumber daya manusia yang baik, Organisasi Perangkat Daerah harus menciptakan disiplin kerja dalam rangka pencapaian tujuan. Oleh karena itu penegakan disiplin terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) perlu dilakukan. Berdasarkan hal tersebut dengan ini disampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Pejabat pimpinan tinggi Pratama, Pejabat Administrator dan Pejabat Pengawas diberi kewenangan untuk melakukan pengawasan dan pembinaan terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada di unit kerjanya;
2. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, Pejabat Administrator dan Pejabat Pengawas yang melakukan pembiaran dengan tidak melakukan pengawasan dan pembinaan, pejabat tersebut diberikan sanksi lebih berat oleh pejabat di atasnya;
3. Aparatur Sipil Negara (ASN) yang tidak masuk kerja dan tidak menaati ketentuan jam kerja tanpa keterangan yang jelas secara terus menerus selama 10 (sepuluh) hari kerja dihentikan pembayaran gajinya di bulan berikutnya dengan mengajukan secara tertulis

- kepada Bupati Kolaka Timur c.q Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) dengan melampirkan daftar kehadiran dan surat teguran;
4. Aparatur Sipil Negara (ASN) yang telah dilakukan pembinaan dan masih melakukan pelanggaran disiplin, Kepala Perangkat Daerah menyampaikan secara tertulis kepada Bupati Kolaka Timur c.q Kepala BKPSDM untuk dilakukan pembinaan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM);
 5. Setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) yang diduga melakukan pelanggaran disiplin sebagaimana pada point nomor 4 (empat) diatas akan dimutasi ke Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) dalam rangka menjalani pembinaan disiplin dalam jangka waktu tertentu. Dengan berlakunya surat edaran ini, Surat Edaran Bupati Kolaka Timur Nomor 3 Tahun 2022 tentang Pembinaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil dicabut dan dinyatakan tidak berlaku lagi.
- c. Tingkat Disiplin Yang Dapat Mempengaruhi Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD)

1. Disiplin pada waktu

Disiplin pada waktu adalah kemampuan seseorang untuk mengatur, mengelola, dan memanfaatkan waktu secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Disiplin pada waktu adalah salah satu kunci keberhasilan dalam berbagai aspek kehidupan baik itu pekerjaan, pendidikan, dan kehidupan pribadi.

Hasil wawancara peneliti dengan (DMR) Kepala Dinas Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) tentang dampak positif yang dapat diharapkan ketika disiplin pada waktu kerja diterapkan, menyatakan bahwa :

“Pelaksanaan tugas-tugas di instansi Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) dapat terselesaikan dan terlaksana dengan baik dan tepat waktu, ketika disiplin bisa terlaksana dengan baik”. (Wawancara Tanggal 5 Juni 2024)

Hal ini juga dikatakan oleh (RN) Sekretaris Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kolaka Timur, menyatakan bahwa:

“Kantor akan di anggap berhasil jika pegawainya disiplin masuk kantor”. (Wawancara 11 Juni 2024).

Hasil wawancara peneliti dengan (NN) pegawai kantor, menyatakan bahwa:

“Kedisiplinan waktu yang baik dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dapat memberikan waktu luang kita bersama keluarga dan aktivitas pribadi”.(Wawancara Tanggal 2 Juli 2024).

Berdasarkan hasil wawancara di atas maka disimpulkan bahwa pelaksanaan tugas di instansi Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) akan lebih efektif dan tepat waktu diterapkan dengan baik. Disiplin waktu berkontribusi pada keberhasilan kantor dan menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan mengurangi konflik. Di dukung oleh (Mutiya, 2018) Disiplin pada waktu terutama dalam hal kehadiran dan jam kerja sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Disiplin pada waktu yaitu kesadaran dan ketaatan terhadap jadwal kerja yang telah ditetapkan.

2. Disiplin pada perilaku kerja

Disiplin pada perilaku kerja merujuk pada kemampuan dan sikap seorang pegawai untuk mematuhi aturan, kebijakan, dan prosedur yang ditetapkan.

Hasil wawancara peneliti kepada kepala dinas Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) tentang apa saja perilaku kerja yang seringkali mempengaruhi disiplin pegawai, menyatakan bahwa :

“Yang pertama kondisi atau lingkungan kerja antara bawahan dan pimpinan sangat berpengaruh terhadap kehadiran kedisiplinan pegawai, yang kedua secara personal kembali ke pegawai yang bersangkutan karena memang pada prinsipnya kedisiplinan merupakan salah satu kewajiban dari semua pegawai baik asn maupun non asn namun terkadang memang ada beberapa pegawai malas melaksanakan tugas sehingga ini sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja”. (Wawancara Tanggal 5 Juni 2024).

Hal ini juga dikatakan oleh (RN) sekretaris Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kolaka Timur, menyatakan bahwa:

“Jam masuk kantor dan jam pulang kantor itu harus di perhatikan oleh seorang pegawai yang ada di kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) baik itu Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun non (ASN)”. (Wawancara 11 Juni 2024).

Hasil wawancara peneliti dengan (NN) pegawai kantor, menyatakan bahwa:

“Tidak mematuhi jadwal atau tepat waktu dapat menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian tugas”. (Wawancara Tanggal 2 Juli 2024).

Berdasarkan hasil wawancara di atas maka disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja antara bawahan dan pimpinan serta sikap personal pegawai mempengaruhi tingkat kedisiplinan. Kedisiplinan adalah kewajiban bagi semua pegawai, namun perilaku malas atau sering terlambat dapat mengganggu jadwal tim dan mengurangi motivasi dalam menyelesaikan tugas. Disiplin pada perilaku kerja terutama sikap dan etika serta tanggung jawab pada pekerjaan dalam suatu organisasi. Dengan memiliki disiplin yang baik dalam perilaku kerja, yaitu sikap dan etika serta tanggung jawab yang tinggi pada pekerjaan, akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang efisien, produktif, dan harmonis. Di dukung oleh (Mutiya, 2018) Disiplin pada perilaku kerja merupakan hal utama dalam hal sikap dan etika serta tanggung jawab pada pekerjaan dalam suatu organisasi. Dengan memiliki disiplin yang baik dalam perilaku kerja, yaitu sikap dan etika serta tanggung jawab yang tinggi pada pekerjaan, akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang efisien, produktif, dan harmonis.

3. Disiplin pada peraturan

Disiplin pada peraturan mengacu pada kepatuhan dan penerapan sistematis terhadap aturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh sebuah organisasi. Disiplin ini memastikan bahwa aktivitas berjalan sesuai dengan dengan standar yang diharapkan.

Hasil wawancara peneliti kepada kepala dinas Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) tentang bagaimana memastikan bahwa peraturan yang ada dapat diterapkan secara efektif dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai, menyatakan bahwa :

“Memastikan terlebih dahulu tingkat kehadiran, dimana tingkat kehadiran ini dapat kita cek pada absen sehari-hari, yang kedua memastikan terkait tugas-tugas penyelesaian tugas-tugas yang telah diberikan apakah itu bisa diselesaikan tepat waktu atau tidak”. (Wawancara Tanggal 5 Juni 2024).

Hal ini juga dikatakan oleh (RN) sekretaris Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kolaka Timur, menyatakan bahwa:

“Untuk kedisiplinan punya target atau persentase permingguan, jadi misalnya ada pegawai tidak sampai target kinerjanya akan kita anggap memburuk atau kurang baik”. (Wawancara Tanggal 11 Juni 2024).

Hasil wawancara peneliti dengan (NN) pegawai kantor, menyatakan bahwa:

“Menurut saya dengan memberikan penghargaan dan pengakuan kepada pegawai yang mematuhi peraturan dan menunjukkan prestasi kerja yang baik”. (Wawancara Tanggal 2 Juli 2024).

Berdasarkan hasil wawancara di atas maka disimpulkan bahwa untuk memastikan kedisiplinan yang efektif, penting untuk memantau kehadiran dan penyelesaian tugas, serta memastikan peraturan disosialisasikan dengan jelas. Selain itu, pemimpin harus menjadi contoh dalam penegakkan disiplin. Di dukung oleh (Mutiya, 2018) disiplin pada peraturan yaitu

karyawan harus mampu bekerja dengan efektif dan efisien sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

d. Faktor-Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Implementasi Pembinaan Disiplin Terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN)

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi pembinaan disiplin adalah sebagai berikut:

1. Faktor aturan (hukum)

Aturan merupakan alat penting dalam berperilaku dan berperilaku semua orang. Semakin progresif dan majemuk suatu masyarakat, maka semakin besar pula peran aturan, dan dapat dikatakan bahwa tanpa aturan, masyarakat tidak akan dapat menjalani kehidupan yang manusiawi dan damai. Begitu besarnya peranan aturan dalam kehidupan bermasyarakat sehingga harus diciptakan, dipatuhi, dan diawasi agar tujuan dapat tercapai sesuai dengan tujuan diciptakannya.

Hasil wawancara peneliti dengan (DMR) Kepala Dinas Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) tentang apakah aturan yang berlaku di suatu instansi sudah ditulis dengan jelas dan mudah di pahami oleh semua anggota, menyatakan bahwa:

“Menurut saya ya tentu, pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) sudah memperhatikan kejelasan dan kemudahan pemahaman dalam setiap aturan yang berlaku. Hal ini menjadi kunci utama dalam memastikan menjalankan tugas sebagai seorang pegawai”. (Wawancara DMR, 5 Juni 2024).

Hal ini juga dikatakan oleh (RN) sekretaris Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kolaka Timur, menyatakan bahwa:

“Aturan yang telah ada di kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah sudah jelas dan dapat dipahami oleh semua pegawai sehingga dapat di jalankan dengan semestinya sesuai dengan apa yang di harapkan”. (Wawancara RN, 11 Juni 2024).

Hasil wawancara peneliti dengan (NN) pegawai kantor, menyatakan bahwa:

“Aturan itu harus di ikuti oleh seluruh pegawai tetapi ada saja pegawai yang bermalasan dan ketika pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah di ketahui memiliki pekerjaan di luar dari seorang pegawai BPBD maka akan di laporkan dan siap untuk di keluarkan dari kantor”. (Wawancara NN, 2 Juli 2024).

Berdasarkan hasil seluruh wawancara terkait faktor aturan di atas maka disimpulkan bahwa aturan yang berlaku di kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) terlihat sudah jelas dan dipahami oleh seluruh pegawai. Kejelasannya dan kemudahan dalam pemahaman aturan merupakan hal penting untuk memastikan pelaksanaan tugas yang sesuai. Namun, masih terdapat tantangan terkait kedisiplinan pegawai, dimana perlunya tindakan bagi mereka yang tidak mematuhi aturan. Diperlukannya penegakkan aturan yang konsisten dan adil untuk menjaga integritas dan efektivitas kerja di kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD). Di dukung oleh Marhendi dan Perliana Garmayu (2021) faktor aturan merupakan peraturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh suatu instansi atau organisasi sendiri akan mempengaruhi bagaimana disiplin pegawai dijalankan.

2. Sarana dan Prasarana

Penegakan tindakan disiplin terhadap pegawai tidak akan berjalan lancar dan tertib tanpa adanya rekomendasi kepada instansi yang mendukung pegawai tersebut. Fasilitas-fasilitas ini mencakup staf yang terlatih, organisasi yang tepat, peralatan yang sesuai, dan keuangan yang memadai. Apabila persyaratan tersebut tidak dipenuhi maka tujuan menjamin disiplin kerja pegawai tidak dapat tercapai sesuai harapan.

Hasil wawancara peneliti dengan (DMR) Kepala Dinas Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) tentang apakah fasilitas fisik seperti ruang rapat, dan peralatannya lainnya tersedia dan dapat digunakan dengan baik, menyatakan bahwa:

“Fasilitas fisik yang tersedia pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah ini saya rasa dapat digunakan dengan baik sesuai dengan kebutuhan para pegawai”. (Wawancara DMR, 5 Juni 2024).

Hal ini juga dikatan oleh (RN) sekretaris Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kolaka Timur, menyatakan bahwa:

“Menurut saya fasilitas fisik seperti ruang rapat dan peralatan lainnya memang tersedia dan dapat digunakan dengan baik pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah. Di sini juga sudah memiliki ruang rapat yang dilengkapi dengan peralatan modern dan standar untuk mendukung berbagai kegiatan internal pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah”. (Wawancara RN, 11 Juni 2024).

Hasil wawancara peneliti dengan (AS) pegawai kantor, menyatakan bahwa:

“Menurut saya, sudah baik fasilitas yang ada pada kantor ini karena dengan melihat kegiatan-kegiatan yang selalu terlaksanakan dengan baik dengan menggunakan fasilitas yang telah di sediakan pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah”. (Wawancara AS, 9 Juli 2024).

Berdasarkan hasil seluruh wawancara terkait sarana dan prasarana di atas maka disimpulkan bahwa fasilitas fisik yang tersedia di kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) di nilai sudah memadai dan dapat digunakan dengan baik sesuai kebutuhan para pegawai. Kelengkapan peralatan memungkinkan pelaksanaan kegiatan dengan lancar. Contohnya, peralatan seperti mobil tangki sangat berguna pada saat menangani penanganan darurat bencana seperti kebakaran lahan. Di dukung oleh Marhendi dan Perliana Garmayu (2021) sarana dan prasarana adalah peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung disiplin dan kinerja pegawai yang optimal.

3. penghargaan terhadap pegawai

Dengan memberikan penghargaan kepada pegawai merupakan faktor pendukung yang penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja. Dengan memberikan apresiasi atas kerja keras dan dedikasi pegawai, maka akan mendorong semangat kerja mereka untuk terus memberikan kontribusi terbaik. Hal ini juga dapat membuat lingkungan kerja yang positif dan membangun rasa kebersamaan di antara tim. Dengan demikian, penghargaan menjadi salah satu faktor pendukung dalam sebuah perusahaan atau instansi.

Hasil wawancara peneliti dengan (DMR) Kepala Dinas Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) tentang seberapa besar pengaruh penghargaan terhadap motivasi pegawai dalam menjaga disiplin, menyatakan bahwa:

“Penghargaan itu penting di berikan kepada pegawai yang semangat kerjanya tinggi agar mereka termotivasi dalam mengerjakan pekerjaannya”. (Wawancara DMR, 5 Juni 2024).

Hal ini juga dikatan oleh (RN) sekretaris Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kolaka Timur, menyatakan bahwa:

“Menurut saya penghargaan yang diberikan kepada pegawai atas kinerja mereka dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja, Pegawai akan merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka”. (Wawancara RN, 11 Juni 2024).

Hasil wawancara peneliti dengan (MI) subag. Umum dan Kepegawaian, menyatakan bahwa:

“Penghargaan dapat mendorong pegawai untuk terus meningkatkan tingkat kerja. Mengetahui bahwa usaha keras mereka akan diakui dan dihargai membuat pegawai lebih bersemangat untuk mencapai hasil yang baik”. (Wawancara MI, 25 Juni 2024).

Hasil wawancara peneliti dengan (AS) pegawai kantor, menyatakan bahwa:

“Penghargaan membuat hubungan erat pegawai dengan atasannya. Ketika atasan mengakui kontribusi pegawai, ini membangun kepercayaan dan rasa saling menghormati”. (Wawancara AS, 9 Juli 2024).

Berdasarkan hasil seluruh wawancara terkait penghargaan terhadap pegawai di atas maka disimpulkan bahwa penghargaan sangat penting untuk diberikan kepada pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi, karena dapat memotivasi mereka dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, penghargaan mendorong pegawai untuk terus meningkatkan kinerja dan berusaha mencapai hasil yang lebih baik. Di dukung oleh Marhendi dan Perliana Garmayu (2021) penghargaan terhadap pegawai adalah faktor penting agar pegawai merasa termotivasi untuk berkontribusi lebih baik. Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan implementasi pembinaan disilin pegawai secara keseluruhan .

4. Kesadaran pegawai

Kesadaran pegawai merupakan faktor yang penting dalam produktivitas dan efisiensi di tempat kerja. Karena ketika seorang pegawai tidak memiliki kesadaran akan tugas dan tanggung jawab mereka, hal ini dapat menjadi penghambat bagi pencapaian tujuan sebuah perusahaan. Kurangnya kesadaran dapat menimbulkan penurunan kualitas kerja, dan dapat berdampak negative pada hubungan di antara rekan kerja.

Hasil wawancara peneliti dengan (DMR) Kepala Dinas Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) tentang seberapa besar kesadaran pegawai mengenai pentingnya disiplin dalam mencapai tujuan, menyatakan bahwa:

“Kesadaran pegawai itu penting dalam mencapai tujuan karena kesadaran pegawai merupakan faktor utama sehingga dapat membantu memastikan keselamatan mereka sendiri dan orang lain di sekitar mereka, terutama dalam situasi darurat”. (Wawancara DMR, 5 Juni 2024).

Hal ini juga dikatan oleh (RN) sekretaris Badan Penanggulangan Bencana Daerah, menyatakan bahwa:

“Menurut saya kesadaran pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) sudah baik, dengan memiliki kesadaran akan pentingnya disiplin, akan lebih cenderung untuk mentaati prosedur yang telah ditetapkan, sehingga penanganan bencana dapat dilakukan secara terstruktur”. (Wawancara RN, 11 Juni 2024).

Hasil wawancara peneliti dengan (AS) pegawai kantor, menyatakan bahwa:

“Menurut saya dengan menerapkan kepatuhan terhadap disiplin, pegawai dapat menjadi lebih andal dan dapat diandalkan dalam situasi-situasi darurat yang membutuhkan ketenangan dan kepemimpinan yang baik”. (Wawancara AS, 9 Juli 2024).

Berdasarkan hasil seluruh wawancara terkait kesadaran pegawai di atas maka disimpulkan bahwa kesadaran pegawai di kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi, terutama dalam situasi darurat. Kesadaran akan pentingnya keselamatan dan kepatuhan terhadap prosedur memastikan penanganan bencana yang terstruktur. Dengan disiplin yang baik, dapat menjadi lebih andal dan dapat diandalkan dalam situasi darurat. Di dukung oleh Marhendi dan Perliana Garmayu (2021) kesadaran pegawai dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pegawai dala konteks pembinaan disiplin. Membangun kesadaran yang baik diantara pegawai dan terciptanya lingkungan kerja yang lebih disiplin.

5. Faktor Anggaran

Faktor anggaran merujuk pada sejumlah uang atau sumber daya keuangan yang dialokasikan untuk mendukung suatu kegiatan atau program tertentu. Anggaran merupakan perencanaan secara rinci dan terinci mengenai penggunaan dana yang tersedia untuk mencapai tujuan tertentu.

Hasil wawancara peneliti dengan (DMR) Kepala Dinas Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) tentang bagaimana anggaran digunakan untuk pemeliharaan dan pengembangan fasilitas yang ada, menyatakan bahwa:

“Anggaran harus digunakan untuk pemeliharaan fasilitas yang kritis dan mendukung operasional secara langsung, seperti gadung kantor, kendaraan dinas, dan peralatan lainnya yang ada pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD)”. (Wawancara DMR, 5 Juni 2024).

Hal ini juga dikatan oleh (RN) sekretaris Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kolaka Timur, menyatakan bahwa:

“Perencanaan pengembangan fasilitas harus memperhitungkan kebutuhan-kebutuhan dalam jangka panjang karena fasilitas yang ada tidak akan selamanya baik ketika tidak layak lagi untuk di gunakan atau di perlihatkan maka harus di perbarui atau di ganti dengan yang layak demi safety atau keselamatan dalam menggunakan fasilitas tersebut”. (Wawancara RN, 11 Juni 2024).

Hasil wawancara peneliti dengan (AS) pegawai kantor, menyatakan bahwa:

“Dengan menggunakan anggaran dengan baik, dapat meminimalkan resiko biaya yang tak terduga. Seperti terjadinya kerusakan mendadak pada fasilitas yang ada pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD)”. (Wawancara AS, 9 Juli 2024).

Berdasarkan hasil seluruh wawancara terkait faktor anggaran di atas maka disimpulkan bahwa anggaran harus digunakan secara efisien untuk pemeliharaan fasilitas yang kritis dan mendukung operasional secara langsung, seperti peralatan kantor, kendaraan dinas, dan peralatan. Perencanaan pengembangan fasilitas harus mempertimbangkan kebutuhan jangka panjang, dan memastikan fasilitas diperbarui atau diganti demi keselamatan. Dengan pengelolaan anggaran yang baik, risiko biaya tak terduga dapat diminimalkan, terutama dalam mencegah kerusakan mendadak pada fasilitas kantor. Di dukung oleh Marhendi dan Perliana Garmayu (2021) anggaran merupakan faktor pendukung dalam pembinaan disiplin pegawai dengan memberikan sumber daya yang diperlukan untuk pelatihan dan penghargaan agar kegiatan tetap terlaksanakan sesuai dengan apa yang diharapkan.

D. Kesimpulan

1. Tingkat Disiplin Yang Dapat Mempengaruhi Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD). Disiplin pada waktu adalah kemampuan seseorang untuk mengelola dan memanfaatkan waktu dengan efektif dan efisien, yang merupakan kunci keberhasilan dalam berbagai aspek kehidupan. Disiplin pada perilaku kerja merujuk pada kepatuhan pegawai terhadap aturan, kebijakan, dan prosedur yang ditetapkan. Disiplin pada peraturan mengacu pada kepatuhan terhadap aturan dan prosedur yang ditetapkan oleh organisasi untuk memastikan aktivitas berjalan sesuai dengan standar yang diharapkan.
2. Faktor yang dapat mempengaruhi implementasi pembinaan disiplin terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN). Faktor Aturan (Hukum): Kejelasan dan pemahaman aturan memastikan pelaksanaan tugas yang sesuai, meskipun masih terdapat tantangan dalam hal kedisiplinan pegawai. Sarana dan Prasarana: Fasilitas yang memadai mendukung berbagai kegiatan internal dalam sebuah organisasi. Penghargaan terhadap Pegawai: Penghargaan meningkatkan moral dan kepuasan kerja, mendorong pegawai untuk mencapai hasil yang lebih baik, serta membangun kepercayaan dan rasa saling menghormati antara pegawai dan atasan. Kesadaran Pegawai bahwa kesadaran pegawai sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Faktor Anggaran bahwa pengelolaan anggaran yang baik dapat

meminimalkan risiko biaya tak terduga, terutama dalam mencegah kerusakan mendadak pada fasilitas kantor

Saran

Berdasarkan hasil penelitian beberapa saran terkait evaluasi pelaksanaan disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam mendorong peningkatan prestasi kerja pegawai sebagai berikut:

1. Sebaiknya pihak kantor dapat meningkatkan kualitas kinerja serta kualitas layanan pada kantor tersebut dalam hal memberikan penghargaan atau sebuah apresiasi kepada pegawai agar pegawai lebih merasa dihargai akan tugas dan tanggung jawab mereka sebagai pegawai kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD).
2. Sebaiknya pegawai mampu menerapkan kedisiplinan dalam aspek pekerjaannya. Dengan menunjukkan kedisiplinan yang konsisten, pegawai tidak hanya meningkatkan produktivitas individu tetapi juga memberikan kontribusi secara positif terhadap kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan.

E. Referensi

- Adhari. (2020). Kinerja Pegawai: Definisi dan Konsep. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(1), 88-90.
- Agustini. (2019). Disiplin Kerja: Konsep dan Implementasinya dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(1), 89.
- Agustini. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(2), 97-99.
- Dharma. (2018). Prestasi kerja: Proses penampilan kerja dan pencapaian hasil kerja. *Journal of Work Performance*, 8(2).
- Edison, et al. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 180.
- Fahmi. (2017). Faktor-Faktor Motivasi: Perspektif Intrinsik dan Ekstrinsik. *Jurnal Psikologi*, 15(2), 100.
- Handoko. (2014). Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja: Motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan. *Journal of Work Performance*, 9(4), 193.
- Harsono. (2011) Pembinaan Aparatur Sipil Negara : Tinjauan Teoritis dan Operasional. Refika Aditama.
- Harsono. (2011). Pembinaan Pegawai Negeri Sipil. Pustaka Pelajar.
- Hikmat. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Khairuddinata, et. al. (2015). " pengertian prestasi kerja". *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 20(2), 123-136.
- Kristiawati, RH, Mulyasa, E., & Hanafiah, H. (2019). Pembinaan Disiplin Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Tinjauan Pendidikan Nusantara*, 2(3), 287-296.
- Lawere, V., Pangemanan, S., & Kairupan, J. (2019). Evaluasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Melalui Presensi Sistem Sidik Jari. *Jurnal Eksekutif*, 3(3).
- Mangkunegara, A. P. (2002). Konsep prestasi dalam konteks kerja: Kualitas dan kuantitas hasil kerja. *Journal of Performance Management*, 5(1).
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Marhendi, & Garmayu, P. (2021) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Implementasi Pembinaan Disiplin Pegawai. *Journal of Public Administrasi Studies*, 12(3) 101-115.
- Masher. W. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Palopo. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 18(1), 45-58.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2002). Pembinaan dalam manajemen: Memperkuat hubungan antara dua manajer. *Journal of Organizational Development*, 8(2), 60
- Minor, A. (2003). Pembinaan dalam konteks manajerial: Mengarahkan dan melatih karyawan untuk mencapai prestasi optimum. *Journal of Management Development*, 12(1), 3.
- Mutiya. (2018). Indikator yang mempengaruhi tingkat Disiplin di tempat kerja. *Journal of Organizational Behavior*, 15(2), 8.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang peraturan disiplin pegawai negeri sipil
- Podo, D., & Sullivan. (2000). Membina dan membina: sinonim dari kata inggris to build up. *Journal of Linguistics*, 10(2), 208.

- Raharjo. (2000). Pembinaan: Menggali kemampuan dan keterampilan karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(1), 21.
- Rerung. (2019). Kinerja Pegawai dan Kontribusinya terhadap Pencapaian Tujuan Organisasi. *Jurnal Manajemen Organisasi*, 6(2), 45-48.
- Rusliandy, R. (2022). Evaluasi Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Daerah. *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Budaya*, 8(1), 127-136
- Siagian, Sondang P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta
- Sutrisno, E. (2009). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(1), 45-57.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana.
- Sutrisno. (2016). Indikator prestasi kerja: Hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, disiplin waktu, dan absensi. *Journal of Work Performance*, 12(3), 152
- Togas, F. B. (2015). "Prestasi Kerja Pegawai." Dalam *Manajemen Sumber Daya Manusia* (hal. 1166). PT Bumi Aksara.
- Undang-Undang Nomor 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)
- Wahyuni, D., Nayati Utami, H., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Pemerintah Kota Surabaya. *Jurnal Administrasi Publik*, 2(1), 89-100.
- Yusman, e., & rivaldo, y. (2021). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Pengamanan BP Batam. *Jurnal As-Said*, 1(2), 97-107.