

Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Bekasi

Rahma Fadillah¹, Muhammad Takrim^{2*}

^{1,2} Manajemen Administrasi; Universitas Bina Insani; Jl. Raya Siliwangi No. 6, Sepanjang Jaya, Kec. Rawalumbu, Kota Bekasi Jawa Barat, (021) 82436886 / (021) 82436996; e-mail: rahmafadillah1106@gmail.com, takrim@binainsani.ac.id

* Korespondensi: e-mail: takrim@binainsani.ac.id

Diterima: 16 Desember 2024; Review: 17 Januari 2024; Disetujui: 15 Februari 2024

Cara sitasi: Fadillah R, Takrim M. 2024. Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Bekasi. Jurnal Mahasiswa Bina Insani. 9 (1): 1-10.

Abstrak: Penerapan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi sangat berperan penting bagi instansi pemerintah dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui penerapan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara di era kebiasaan baru. Penelitian ini dilakukan menggunakan jenis data primer dalam bentuk wawancara dan sekunder didapatkan melalui jurnal. Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui observasi, wawancara, dan dokumen-dokumen pendukung penerapan disiplin kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja ASN pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi belum diterapkan dengan baik. Beberapa ASN masih abai untuk menerapkan disiplin kerja seperti terlambat datang, tidak mengikuti apel pagi, tidak menggunakan atribut pakaian dinas lengkap. Penghargaan yang diberikan kepada ASN yang disiplin berupa kenaikan pangkat, kesempatan menghadiri acara resmi, kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi. Sanksi yang diterapkan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi berupa hukuman ringan, hukuman sedang dan hukuman berat. Agar para pegawai lebih disiplin ada usulan yang ditawarkan kepada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi berupa sertifikat penghargaan. Dengan adanya sertifikat ini diharapkan dapat memotivasi para pegawai untuk lebih disiplin.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Aparatur Sipil Negara, Penghargaan dan Sanksi

Abstract: *The application of the work discipline of the State Civil Apparatus at Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi Agency plays an important role for government agencies in providing public services to the community. The purpose of this study was to determine the application of the work discipline of the State Civil Apparatus in the new era. This research was conducted using primary data types in the form of interviews and secondary data obtained through journals. The method used is descriptive qualitative. Data collection techniques in this study were through observation, interviews, and application of work discipline documents. The results of this study indicate that the application of ASN work discipline to the Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi Agency has not been properly implemented. Some ASN still neglect to apply work discipline such as arriving late, not attending morning assembly, not using full official clothing attributes. Awards are given to disciplined ASN in the form of promotions, opportunities to attend official events, priority opportunities for competency development. The sanctions imposed by Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi Agency were in the form of light, medium and heavy sentences. So that employees are more disciplined, there is a suggestion offered to of the Badan Kesatuan Bangsa and Politik Kota Bekasi in the from of an award certificate. With the certificate of this, hopefully can motivate it is that employess, especially ASN, will be more disciplined.*

Keywords: *Work Discipline, State Civil Apparatus, Rewards and Sanctions*

1. Pendahuluan

Penerapan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja pegawai merupakan penentu dalam mencapai tujuan organisasi dan perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang disiplin secara khusus akan memotivasi pegawai lain untuk bekerja lebih disiplin, baik secara individu maupun kelompok. Pembentukan disiplin pegawai akan membantu mereka dalam hal melatih agar mematuhi aturan dan pedoman yang diterapkan di setiap lembaga.

Salah satu kunci keberhasilan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah melalui disiplin kerja. Apabila pegawai tidak bekerja dengan baik maka produktivitas yang dihasilkan akan menurun. Sementara itu Aparatur Sipil Negara (ASN) bertanggung jawab untuk melaksanakan kebijakan pemerintah, pelayanan publik, dan pemersatu bangsa.

Pelayanan publik Aparatur Sipil Negara dapat dinilai berdasarkan kinerjanya. Namun, dalam kehidupan sehari-hari ada beberapa pegawai yang tidak melakukan tugasnya dengan baik, seperti yang ditunjukkan oleh penilaian resmi ASN tentang pemborosan dana pemerintah, kurang produktif, kurang etos kerja, dan kurang disiplin [1].

Sejalan dengan penelitian [2], menyatakan bahwa disiplin sangatlah penting, hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan tertib, sehingga dapat mempercepat pelayanan administrasi bagi para pegawai di instansi pemerintah. Aparatur Sipil Negara sebagai pelayanan publik yang profesional dan berkualitas seharusnya bisa memberikan contoh dalam hal disiplin. Dengan tanggung jawab dan kewajiban yang kompleks, pemerintah harus memperhatikan kemampuan dan kinerjanya agar pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik [3].

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik merupakan perangkat daerah di kota Bekasi yang mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan bidang Ideologi, wawasan kebangsaan dan karakter bangsa, kewaspadaan nasional dan penanganan konflik, politik dalam negeri, Ketahanan ekonomi, sosial, budaya, agama dan organisasi kemasyarakatan. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi sebagai instansi pemerintah, memiliki pegawai dengan karakteristik berbeda, perbedaan tersebut bisa terpengaruh oleh pengetahuan, keterampilan, sikap, disiplin dan faktor lainnya, kedisiplinan para Aparatur Sipil Negara belum optimal. Berdasarkan observasi terdapat beberapa masalah yang berhubungan dengan disiplin kerja, masalah tersebut seperti adanya pegawai yang datang terlambat, tidak mengikuti apel pagi, pulang sebelum waktunya dan tidak memakai atribut pakaian dinas lengkap.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap menghargai, menghormati, taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta faktor yang sangat penting dalam kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai sebuah tujuan [4]. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi kepada pegawai sebagai upaya untuk menimbulkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dan siap menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya [5]. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu tindakan dan kesadaran diri serta faktor penting dalam sebuah instansi. Dikatakan sebagai faktor penting karena disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja para pegawai agar prestasi kerja semakin meningkat. Disiplin juga merupakan sebuah cerminan besarnya tanggungjawab seseorang dalam melaksanakan tugas, mendorong gairah serta semangat kerja seseorang.

Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja untuk memastikan perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh instansi. Sasaran disiplin kerja memiliki tujuan sebagai berikut [6]:

a. Tujuan Umum Disiplin Kerja

Tujuan umum disiplin kerja agar perusahaan dapat bertahan sesuai dengan tujuan organisasi dimasa depan.

b. Tujuan Khusus Disiplin Kerja

Tujuan Khusus disiplin kerja agar para pegawai mematuhi semua peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan, melakukan pekerjaan dengan baik, dan memberikan layanan yang optimal.

Pegawai harus bisa menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana kantor dengan sebaik mungkin.

Tujuan disiplin kerja untuk melakukan pembinaan disiplin kerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Adapun tujuan disiplin kerja sebagai berikut [7]:

1. Para pegawai selalu menaati peraturan dan kebijakan instansi sesuai dengan yang telah ditetapkan.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.
3. Berperilaku sesuai dengan norma yang telah di atur oleh instansi.
4. Para pegawai mampu memberikan tingkat produktivitas yang tinggi dengan yang diharapkan perusahaan baik dalam jangka waktu yang singkat maupun jangka Panjang.

Berdasarkan definisi tersebut tujuan utama dari disiplin adalah untuk para pegawai menaati segala peraturan dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada instansi sehingga mampu memperoleh tingkat produktifitas yang tinggi dengan yang diharapkan organisasi.

Macam-Macam Disiplin Kerja

Macam–macam disiplin kerja terbagi menjadi dua sebagai berikut [8]:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan tindakan disiplin yang dilakukan dengan memberikan dorongan kepada para pegawai untuk menaati peraturan dan ketentuan yang berlaku serta memenuhi standar yang telah ditetapkan. Disiplin preventif salah satu upaya yang dilakukan pemerintah agar ASN bisa mematuhi ketentuan disiplin yang harus ditaati. Terdapat tiga indikator yang berkaitan dengan disiplin preventif sebagai berikut:

- a. Kehadiran atau absensi
- b. Penggunaan jam kerja
- c. Waktu Penyelesaian tugas

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan tindakan yang bisa dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan. Tujuan dari tindakan ini untuk mendorong pegawai agar lebih mematuhi peraturan yang berlaku. Pegawai yang melanggar disiplin korektif akan dihukum sesuai dengan peraturan. Tiga indikator disiplin korektif adalah sebagai berikut:

- a. Persiapan untuk menerima sanksi
- b. Pemberitahuan tentang sanksi yang akan diterima
- c. Keputusan yang adil

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan kedisiplinan terbagi menjadi dua yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif yang memiliki tujuan untuk mengarahkan pegawai agar lebih mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku.

Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja memiliki beberapa komponen yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Walaupun terdapat perbedaan namun kedua faktor ini saling mempengaruhi antara satu dengan yang lainnya [9].

1. Faktor Internal

Faktor yang datang dari dalam diri individu sendiri disebut sebagai faktor internal. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi disiplin berasal dari diri pegawai yaitu motivasi. Faktor internal merupakan faktor yang muncul dari dalam diri individu para pekerja, antara lain seperti psikis yang dalam hal ini adalah motivasi pekerja.

2. Faktor Eksternal

Faktor yang datang dari luar individu disebut sebagai faktor eksternal. Lingkungan termasuk salah satu faktor eksternal yang sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja. Apabila lingkungan itu baik maka akan berpengaruh kepada para pegawai tentang perilaku yang positif.

Faktor kepemimpinan, kompensasi, penghargaan, kemampuan, keadilan, pengawasan, lingkungan, sanksi hukuman, loyalitas, dan budaya organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan pada suatu organisasi [10].

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu berasal dari dalam diri sendiri, faktor kepemimpinan, faktor besar kecilnya pemberian kompensasi dan faktor keadilan. Perlu diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya kedisiplinan supaya pegawai tidak melanggar peraturan.

Pendekatan Disiplin Kerja

Pendekatan disiplin kerja terdapat tiga bentuk sebagai berikut [11]:

1. Pendekatan Disiplin *Modern*
Pendekatan yang mempertemukan sejumlah keperluan serta kebutuhan baru di luar hukum. Pendekatan ini menghindari hukuman dan memilih penyuluhan dari pada memberikan sanksi kepada mereka yang melanggar. Melakukan penyuluhan bisa untuk mengambil fakta terbaru dan mengetahui alasan seseorang melakukan pelanggaran tersebut.
2. Pendekatan Disiplin Tradisional
Pendekatan Disiplin dengan Tradisional merupakan pendekatan dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini bermaksud untuk orang yang melanggar peraturan sudah pasti akan mendapatkan hukuman, sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan. Pendekatan disiplin dengan tradisi ini, pemimpin tidak perlu mendengar alasan pegawainya dan hukuman diberikan sesuai dengan tingkat pelanggaran.
3. Pendekatan Disiplin Bertujuan
Pendekatan disiplin bertujuan merupakan pendekatan yang menggunakan pembinaan daripada hukuman. Pendekatan ini digunakan untuk memastikan para pegawai mengerti dan memahami peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin bukan merupakan hukuman atau paksaan melainkan pembentukan kepribadian dan pegawai bertanggung jawab untuk mematuhi disiplin kerja.

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan, terdapat tiga bentuk pendekatan kedisiplinan kerja yaitu pendekatan modern, pendekatan disiplin tradisional, pendekatan disiplin bertujuan. Tiga bentuk pendekatan tersebut terdapat tujuan yang sama seperti membentuk perilaku positif dan perilaku baik kepada para pegawai agar bisa mencapai produktivitas yang tinggi dan mencapai target sesuai dengan yang telah ditetapkan instansi.

Penghargaan atau *Reward* Disiplin Kerja

Penghargaan (*reward*) adalah balas jasa yang diberikan instansi kepada pegawai atas dasar pengorbanan waktu, energi, dan pikiran yang berupa kenaikan gaji, bonus, kesejahteraan, peningkatan jabatan, pengembangan karir, dan penghargaan psikologis dan sosial [12].

Penghargaan atau *reward* adalah cara perusahaan membalas jasa kepada pegawai atas hasil kerja sehingga dapat memotivasi pegawai bisa bekerja lebih bersemangat dan berpotensi [13].

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa *reward* disiplin kerja merupakan bentuk balas jasa dari instansi kepada para pegawai yang disiplin berupa kenaikan gaji, bonus, pengembangan karir, tunjangan, kenaikan jabatan.

Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Sanksi hukuman berperan penting dalam menegakkan disiplin kerja pegawai, sanksi yang diberikan kepada pegawai berupa sanksi disiplin ringan, sanksi disiplin sedang dan sanksi disiplin berat tergantung dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan pegawai dengan tujuan memperbaiki dan mendidik pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin.

Jenis hukuman yang akan diberikan kepada Aparatur Sipil Negara dengan mempertimbangkan latar belakang dan dampak dari pelanggaran yang dilakukan berdasarkan beberapa tingkatan diantaranya, yaitu [14]:

- a. Jenis hukuman disiplin ringan berupa teguran lisan, teguran tertulis atau pernyataan tidak puas secara tertulis.
- b. Jenis hukuman disiplin sedang berupa pemotongan tunjangan kinerja, penundaan kenaikan gaji, dan penundaan kenaikan pangkat.
- c. Jenis hukuman disiplin berat berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama satu tahun, pembebasan dari jabatan pelaksana, pemberhentian dengan hormat bukan permintaan sendiri sebagai Aparatur Sipil Negara.

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa sanksi pelanggaran disiplin kerja merupakan hukuman yang dijatuhkan oleh pimpinan kepada pegawai yang telah melanggar aturan dan pemberian sanksi kepada pelanggar berdasarkan beberapa tingkatan dan jenis hukuman dengan tidak membedakan pegawai.

2. Metode Penelitian

Jenis Data

Secara umum jenis data dibagi menjadi 2, yaitu [15]:

a. Data Primer

Data Primer adalah sumber data yang diperoleh peneliti secara langsung memberikan data kepada pengumpul data.

b. Data Sekunder

Data Sekunder adalah sumber data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen.

Jenis data yang digunakan adalah data primer dengan melakukan wawancara kepada Plt. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi dan observasi yang dilakukan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi serta data sekunder berupa dokumen absensi pegawai.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data terbagi menjadi 3, yaitu [16]:

a. Wawancara

Wawancara merupakan percakapan yang dilakukan untuk memperoleh maksud (data) tertentu.

b. Observasi

Observasi dilakukan dengan melihat dan mengamati secara baik-baik lingkungan (lokasi penelitian) beserta perilaku subjek penelitian. Selain itu, dalam kasus lain mungkin dibutuhkan juga optimalisasi indra pendengaran, peraba, serta kemampuan interpretasi.

c. Dokumen

Dokumen dapat berupa pernyataan tertulis, dokumentasi bisa berarti suatu teknik pengumpulan data yang memanfaatkan data-data yang sudah ada atau mencatat kembali data yang pernah digunakan.

Metode yang digunakan untuk teknik pengumpulan data yaitu dengan melakukan wawancara. Wawancara dilakukan secara langsung dengan Plt. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi. Penelitian ini juga menggunakan metode pengumpulan data melalui observasi. Observasi yang dilakukan dengan melihat dan mengamati secara langsung di lingkungan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi. Penelitian ini juga menggunakan metode dokumen berupa absensi pegawai untuk mendukung penelitian dan sebagai bukti yang akurat.

3. Hasil dan Pembahasan

Tujuan Disiplin Kerja

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi memiliki tujuan disiplin kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, meningkatkan disiplin kerja, menjamin terpelihara tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas dan menjamin penyelenggaraan pelayanan publik bagi masyarakat.

Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ASN seperti faktor internal yang berasal dari dalam diri individu para pekerja berupa kehadiran dan memakai atribut pakaian dinas lengkap dan faktor eksternal yang datang dari luar individu berupa kehadiran dimana ketika ditegur secara lisan pegawai beralasan macet, banjir, kendaraan mogok, dan alasan lainnya. Berikut ini penjelasan lebih rinci tentang faktor-faktor disiplin kerja:

1. Kehadiran

Kehadiran merupakan sikap untuk mewujudkan disiplin kerja yang dilakukan para pegawai Aparatur Sipil Negara. Namun beberapa pegawai ASN di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi ini memiliki riwayat absensi yang kurang baik. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan menjelaskan bahwa seharusnya para pegawai ASN datang tepat waktu karena sistem absensi kehadiran pegawai ASN di Kesbangpol memakai sistem *fingerprint* untuk jam datang dan pulang. Untuk Jam datang para pegawai batasnya sampai pukul 08.00 pagi jika pegawai yang datang lewat dari pukul 08.00 pegawai sudah dianggap terlambat. Jumlah pegawai ASN di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi sebanyak 37 orang.

Adapun penjelasan lebih rinci berdasarkan data observasi yang diperoleh terkait disiplin kerja pegawai Aparatur Sipil Negara di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi sebagai berikut:

- 1) Bulan Februari 2023 terdapat 9 pegawai ASN yang hadir tepat waktu, 28 pegawai datang terlambat, 16 pegawai pulang lebih awal.
- 2) Bulan Maret 2023 terdapat 10 pegawai ASN yang hadir tepat waktu, 27 pegawai datang terlambat, 14 pegawai pulang lebih awal.
- 3) Bulan April 2023 terdapat 23 pegawai ASN yang hadir tepat waktu, 14 pegawai datang terlambat, 8 pegawai pulang lebih awal.
- 4) Bulan Mei 2023 terdapat 19 pegawai ASN yang hadir tepat waktu, 18 pegawai datang terlambat, 12 pegawai pulang lebih awal.

Berikut ini rekapitulasi absen perbulan dari bulan Februari 2023 sampai bulan Mei 2023

Tabel 1. Rekapitulasi Kehadiran Bulanan Pegawai ASN Kesbangpol

Keterangan Kehadiran			
Bulan	Tepat Waktu	Terlambat Masuk	Pulang Cepat
Februari	9	28	16
Maret	10	27	14
April	23	14	8
Mei	19	18	12

Sumber: Data Absensi (2023)

2. Menggunakan Atribut Pakaian Dinas Lengkap

Menggunakan atribut pakaian dinas lengkap merupakan salah satu kunci disiplin pegawai ASN. Sesuai dengan pedoman dari surat edaran Peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 29 Tahun 2019 bahwa seluruh pegawai ASN dituntut memakai seragam sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Berikut ini ketentuan tentang Atribut Pakaian Dinas Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Bekasi. Atribut pakaian dinas terdiri dari: tutup kepala, tanda pangkat, tanda jabatan, lencana KORPRI, tanda jasa, papan nama, nama Pemerintah Provinsi dan nama Pemerintah Kota Bekasi, lambang Pemerintah Kota Bekasi dan tanda pengenalan.

Reward Disiplin Kerja

Reward merupakan suatu bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai karena telah disiplin, berperilaku baik, berhasil melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Tujuan dari pemberian *reward* untuk meningkatkan motivasi pegawai saat bekerja, pemberian *reward* ini diharapkan dapat membangun suatu hubungan yang positif antara pimpinan dan pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi terdapat *reward* atau penghargaan yang diberikan kepada pegawai Aparatur Sipil Negara sebagai berikut:

1. Kenaikan Pangkat

Kenaikan pangkat Aparatur Sipil Negara dipertimbangkan berdasarkan beberapa syarat salah satunya disiplin kerja. Kenaikan pangkat merupakan penghargaan yang diberikan sebagai dorongan motivasi ASN untuk lebih meningkatkan pengabdian dalam melaksanakan pekerjaan dan pegawai akan merasa puas dengan apa yang sudah pegawai lakukan untuk instansi.

2. Kesempatan Menghadiri Acara Resmi

Aparatur Sipil Negara yang disiplin sangatlah diutamakan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik, pemimpin memberikan penghargaan berupa kesempatan menghadiri acara resmi

untuk memotivasi para ASN agar lebih mematuhi aturan. Berikut ini gambaran kesempatan menghadiri acara resmi yang diikuti oleh pegawai ASN yang disiplin.



Sumber: Instagram Kesbangpol Kota Bekasi

Gambar 1. Kesempatan Menghadiri Acara Resmi

3. Kesempatan Prioritas Untuk Pengembangan Kompetensi
Aparatur Sipil Negara yang disiplin dan berprestasi diprioritaskan untuk dapat mengikuti pelatihan dan pengembangan kompetensi baik dari internal maupun eksternal. Kesempatan prioritas ini merupakan suatu bentuk balas jasa dari instansi kepada para pegawai yang disiplin dan telah bekerja dengan maksimal serta memberikan hasil yang baik.

Sanksi Disiplin Kerja

Untuk menegakkan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi terdapat beberapa jenis sanksi yang diberikan kepada pegawai jika melakukan pelanggaran pada peraturan di instansi pemerintah.

Terdapat tiga jenis sanksi yang diberikan kepada pegawai berdasarkan tingkat pelanggaran yang terjadi diantaranya:

1. Hukuman disiplin ringan terdiri dari teguran lisan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Hukuman disiplin sedang terdiri dari pemotongan tunjangan sebesar 25% selama enam bulan, sembilan bulan dan dua belas bulan.
3. Hukuman disiplin berat terdiri dari penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama dua belas bulan, perpindahan jabatan menjadi jabatan pelaksana selama dua belas bulan dan pemberhentian dengan hormat dari posisinya sebagai ASN tanpa permintaan sendiri.

Tabel 2. Sanksi Atas Ketidakhadiran Pegawai Tanpa Alasan Yang Jelas

No	Jenis Hukuman	Lama Meninggalkan Pekerjaan Tanpa Alasan Yang Jelas	Sanksi Menurut Peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 34 Tahun 2022
1	Hukuman Disiplin Ringan	3 Hari 4-6 Hari 7-10 Hari	Teguran lisan Teguran tertulis Pernyataan tidak puas secara tertulis
2	Hukuman Disiplin Sedang	11-13 Hari 14-16 Hari	Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama enam bulan

No	Jenis Hukuman	Lama Meninggalkan Pekerjaan Tanpa Alasan Yang Jelas	Sanksi Menurut Peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 34 Tahun 2022
		17-20 Hari	Pemotongan tunjangan sebesar 25% selama delapan bulan Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama dua belas bulan
3	Hukuman Disiplin Berat	21-24 Hari 25-27 Hari 28 Hari	Penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama dua belas bulan Pepindahan jabatan menjadi jabatan pelaksana selama dua belas bulan Pemberhentian dengan hormat dari posisinya sebagai ASN tanpa permintaan sendiri

Sumber: Peraturan Wali Kota Bekasi (2023)

ASN yang tidak hadir kerja selama sepuluh hari berturut-turut tanpa alasan yang jelas akan dijatuhi hukuman disiplin berat, yaitu pemberhentian dengan hormat dari posisinya sebagai ASN tidak atas permintaan sendiri.

Analisis Pembahasan

Berdasarkan hasil penelian mengenai penerapan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi maka secara sederhana memiliki analisis pembahasan sebagai berikut:

Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Faktor-faktor disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai khususnya Aparatur Sipil Negara yaitu faktor internal yang berasal dari dalam diri individu seperti kehadiran dan menggunakan atribut pakaian dinas lengkap serta faktor eksternal yang berasal dari luar diri individu seperti kehadiran dimana ketika ditegur secara lisan ASN beralasan macet, banjir, kendaraan mogok dan berbagai alasan lainnya. Secara sederhana memiliki pemaparan sebagai berikut:

1. Kehadiran

Kehadiran merupakan sikap untuk mewujudkan disiplin kerja dan harus dilaksanakan dengan baik oleh Aparatur Sipil Negara untuk meningkatkan produktivitas dan menjamin penyelenggaraan pelayanan 8ambin bagi 8ambing8at. Aparatur Sipil Negara pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi memiki 8ambing absensi yang kurang baik. Seperti yang telah di jelaskan pada hasil penelitian beberapa ASN masih 8ambin terlambat dan pulang sebelum waktunya.

2. Menggunakan Atribut Pakaian Dinas Lengkap

Menggunakan atribut pakaian dinas lengkap merupakan pakaian yang wajib dipakai untuk memperlihatkan identitas Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas kedinasan. Aparatur Sipil Negara pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi belum menerapkan dengan baik penggunaan atribut pakaian dinas lengkap seperti tutup kepala, tanda pangkat, tanda jabatan, lencana KORPRI, tanda jasa, papan nama, nama Pemerintah Provinsi, nama Pemerintah Kota Bekasi, 8ambing Pemerintah Kota Bekasi dan tanda pengenal.

Reward Disiplin Kerja

Reward merupakan penghargaan yang akan diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan motivasi pegawai saat bekerja, pemberian *reward* ini diharapkan dapat membangun suatu hubungan yang positif antara pimpinan dan pegawai. Berdasarkan hasil penelitian *reward* yang diberikan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi berupa kenaikan pangkat, kesempatan menghadiri acara resmi dan kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi.

Sanksi Disiplin Kerja

Penerapan sanksi atau hukuman disiplin pegawai merupakan salah satu metode pembinaan pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin kerja. Sanksi yang diterapkan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi berupa hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang dan hukuman disiplin berat tergantung dengan tingkat pelanggaran yang

dilakukan. Sanksi ini diberikan untuk mencegah Aparatur Sipil Negara yang lain untuk tidak meniru atau melakukan pelanggaran disiplin kerja.

4. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan dan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui penerapan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi serta mengkaji pada kerangka berpikir dan sesuai dengan hasil dan analisa pembahasan, dapat disimpulkan tujuannya untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai, meningkatkan produktifitas, menjamin terpeliharanya tata tertib, kelancaran pelaksana tugas dan menjamin penyelenggaraan pelayanan publik bagi masyarakat. Hasil penelitian ini terdapat faktor yang mempengaruhi disiplin kerja seperti faktor internal yang datang dari dalam diri individu berupa kehadiran dan memakai atribut pakaian dinas lengkap serta terdapat faktor eksternal yang datang dari luar individu yaitu berupa kehadiran dimana ketika ditegur secara lisan pegawai beralasan macet, banjir, kendaraan mogok dan alasan lainnya. Adapun *reward* atau penghargaan yang diberikan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi berupa kenaikan pangkat, kesempatan menghadiri acara resmi, kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi. Sanksi pelanggaran disiplin kerja yang diterapkan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi berupa hukuman ringan, hukuman sedang dan hukuman berat. Pemberian sanksi ini dilakukan berdasarkan pelanggaran yang dilakukan pegawai Aparatur Sipil Negara. Adapun temuan pada penelitian tentang penerapan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara yaitu belum adanya sertifikat penghargaan untuk Aparatur Sipil Negara yang telah melakukan disiplin kerja dengan baik. Usulan produk atas temuan penelitian yang ditawarkan kepada Aparatur Sipil Negara pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi berupa sertifikat penghargaan dengan adanya sertifikat ini diharapkan dapat memotivasi para pegawai khususnya ASN untuk lebih disiplin kedepannya.

Referensi

- [1] L. Sapputri and Triyanto, "Analisis Faktor-Faktor Pengaruh Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil Dinas Sosial Kabupaten Aceh Jaya," *J. Soc.*, vol. volume 2, 2022.
- [2] Supardi, "Penerapan Pendidikan Budaya 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, dan Shitsuke) Untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan Di Pt Pal Indonesia," *JPE (Jurnal Pendidik. Edutama)*, vol. 10, no. 1, 2023, [Online]. Available: <http://ejurnal.ikipgribojonegoro.ac.id/index.php/JPE>
- [3] A. D. Azahra and D. N. Putri, "Pengaruh Motivasi , Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru," vol. 02, no. 04, pp. 34–42, 2023.
- [4] Surajiyo, Nasruddin, and H. Paleni, *Penelitian Sumber Daya Manusia.pdf*, 1st ed. Yogyakarta: Deepublish, 2020.
- [5] A. Sopanah et al., *Isu Konteporer Ekonomi dan Bisnis*, 1st ed. Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2021.
- [6] S. Sastrohadiwiryono and A. H. Syuhada, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, 2nd ed. Rawamangun Jakarta Timur: Bumi Aksara, 2021.
- [7] N. Cahyadi et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1st ed. Batam: CV. Rey Medika Grafika, 2023.
- [8] M. Latif et al., *Manajemen Strategik Dalam Pendidikan Islam*, 2nd ed. Jambi: Salim Media Indonesia, 2023.
- [9] R. A. Mulia, *Manajemen Sumber daya Manusia (Teori dan Aplikasi Dalam Peningkatan Kinerja)*, 1st ed. Jawa Tengah: Eureka Media Aksara, 2021.
- [10] M. Indrasari, B. Pintakhari, and I. A. N. Kartini, *Evaluasi Kinerja Pegawai*, 2nd ed. Jawa Timur: Unitomo Press, 2018.
- [11] P. Afandi, *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Researth*, 1st ed. Yogyakarta: Deepublish, 2016.
- [12] P. Wahyuni, D. A. Kusumawati, and P. Widyatmojo, *Perilaku Organisasi Teori dan Aplikasi Penelitian*, 1st ed. Yogyakarta: Deepublish, 2022.
- [13] S. Widagdo, *Menggapai Impian*, 1st ed. Guepedia, 2021.
- [14] S. Mulhayat, *Hakikat Hukuman Disiplin Aparatur Sipil Negara Dalam Penyelenggaraan*

- Pemerintah Daerah*, 1st ed. Jawa Barat: CV. Adanu Abimata, 2023.
- [15] Sugiyono, *Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 2nd ed. Bandung: Alfabeta, 2018.
- [16] U. Sidiq and M. Miftach, *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan*, 1st ed. Ponorogo: CV. Nata Karya, 2019.