

DISIPLIN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS TADULAKO

Hajrah

hajrapasca@gmail.com

Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako

Abstract

The purpose of this study was to analyze the work discipline of the USN Postgraduate Program at Tadulako University. The main theory that became the reference in this study by Soejono (2000: 67), where in this study measuring the work discipline of ASN includes 4 aspects: (1) Timeliness, (2) Using office equipment properly; (3) High responsibility; and (4) Compliance with office rules. The research method uses a qualitative-descriptive approach. The location of this study took place at the Tadulako University Postgraduate Program with 6 (six) informants. Data collection is used by conducting interviews, observation, and documentation. Data analysis techniques are used through: (1) data reduction, (2) data presentation, (3) conclusion. The results showed that the USN discipline of the Tadulako University Postgraduate Program was good enough to be seen from the 4 aspects studied, only two aspects that were classified as optimal, namely: aspects of using office equipment properly and adherence to office rules were optimal. One aspect is quite optimal, namely: high responsibility, and one aspect that is not optimal, namely timeliness.

Keywords: *Discipline, Timeliness, using office equipment properly, high responsibility, adherence to office rules.*

PENDAHULUAN

ASN merupakan hal yang terpenting yang menentukan hasil akhir dari proses pembangunan khususnya pembangunan di bidang pendidikan yang bernaung di program Pascasarjana yaitu ASN yang mampu memainkan peranan tersebut adalah sosok yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari kinerja yang baik serta sikap dan perilaku yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan pada negara, bermoral, bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik serta mampu menjadi prekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Kinerja pegawai dalam organisasi mengarah kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, salah satu factor yang mempengaruhi kinerja dari pegawai adalah disiplin.

Program Pascasarjana Universitas Tadulako senantiasa mendapat dukungan

penuh dari masyarakat dan pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Tengah karena kehadirannya semakin relevan dengan perubahan dan perkembangan masyarakat global. Oleh sebab itu aspek historis Program Pascasarjana Universitas Tadulako perlu dibentangkan secara komprehensif. Program Pascasarjana Universitas Tadulako menjadi Program Pascasarjana yang mandiri, memenuhi kebutuhan pemangku kepentingan, dan mempunyai daya saing tinggi, baik pada tingkat nasional maupun internasional dalam pengembangan ilmu pengetahuan yang berwawasan lingkungan hidup.

Disiplin merupakan peraturan-peraturan yang secara eksplisif juga mencakup sanksi-sanksi yang akan diterima jika terjadi pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan tersebut, disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketentraman, dan ketertiban. Disiplin menitik

beratkan pada bantuan pegawai untuk mengembangkan sikap dan perilaku yang baik terhadap pekerjaan. Disiplin ASN yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi baik tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat tujuan organisasi. Tujuan pokok dari pendisiplinan preventif adalah untuk mendorong pegawai memiliki disiplin yang tinggi, agar peran kepemimpinan tidak terlalu berat dengan pengawasan, yang dapat mematickan prakarsa, kreativitas serta partisipasi sumber daya manusia.

Menurut Yono; Djiwanto dan Hasibuan (2004:74) disiplin sangat penting dalam organisasi untuk melaksanakan tugas-tugasnya guna mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Disiplin mengatur seorang pegawai akan mentaati norma, kaidah dan aturan yang berlaku dalam organisasi. Tujuan disiplin ini dalam rangka memperlancar seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar pencapaian tujuan organisasi secara tepat waktu, tepat sasaran serta efektif dan efisien.

Soetrisno (2011:151) mengajukan tiga bentuk dimensi disiplin yang setidaknya harus dimiliki oleh seorang ditempat kerja yaitu: (1) Disiplin waktu yaitu berkaitan sikap paktual waktu yang telah ditetapkan seperti waktu berangkat dan tiba di kantor, waktu mulai kerja, waktu istirahat,waktu pulang kantor serta waktu kegiatan lain seperti apel pagi dan lain-lain yang berhubungan dengan kegiatan keseharian dalam lingkungan kerja, (2) Disiplin moral yaitu disiplin yang keluar dari hati nurani dan berusaha menepati atau menyelesaikan suatu pekerjaan seperti bekerja penuh tanggung jawab, tidak melakukan tindakan yang merugikan, jujur, sungguh-sungguh dalam bekerja, dan (3) Disiplin administrasi, yaitu disiplin untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan seperti yang tertera dalam aturan atau kaidah yang telah ditetapkan sebelumnya. Kaidah tersebut dapat berupa tertulis, tidak tertulis yang berisi

norma hukum, peraturan kepegawaian dan lain-lain.

Disiplin kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi, hal ini dikarenakan pada tingkat disiplin kerja tinggi maka akan diperoleh kinerja pegawai yang baik. Oleh sebab itu, diharapkan dengan adanya disiplin yang tinggi akan merubah citra ASN yang masih melekat dengan kelambanan, kurang optimal dan rendahnya kualitas bila dibandingkan dengan pegawai swasta yang dinilai lebih profesional dalam pekerjaannya.

Pemerintah dalam melakukan pembinaan terhadap pegawai telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 2008 tentang peraturan disiplin PNS yang memuat pokok kewajiban, larangan, dan sanksi-sanksi secara normative. Dengan dikeluarkannya peraturan tersebut idealnya disiplin Pegawai dapat terwujud dengan baik, tapi kenyataannya menunjukkan bahwa disiplin ASN belum memenuhi harapan sebagaimana tertuang dalam tujuan pembuatan peraturan tersebut.

Sesuai dengan rencana kerja yang ditetapkan atau dengan kata lain pegawai harus memiliki disiplin kerja yang tinggi dalam meningkatkan kinerjanya dan dapat dipertanggungjawabkan semua kegiatan yang dilaksanakannya, disiplin kerja bukan hanya mutlat diterapkan bagi PNS tetapi juga bagi tenaga kontrak.

Dalam penerapan kedisiplinan kerja ASN, menurut Soejono (2000:67), terdapat 4 (empat) aspek kedisiplinan yaitu (1) Ketepatan waktu, (2) menggunakan peralatan kantor dengan baik, (3) tanggung jawab tinggi dan (4) ketaatan terhadap aturan. Hal ini berarti bahwa dalam setiap aktifitasnya ASN haruslah datang dan pulang kantor yang dapat dilihat dari absensi, menggunakan peralatan kantor dengan baik sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar, mempunyai tanggung jawab yang tinggi sehingga dapat menyelesaikan tugas yang telah dibebankan kepadanya dan bertanggung

jawab terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan, selain itu ASN dituntut untuk taat pada aturan kantor agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik, dengan selalu menggunakan kartu tanda pengenal dan membuat surat izin tertulis atau lisan bila tidak masuk kantor.

METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif yakni salah satu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku orang-orang yang diamati, artinya penelitian ini adalah penelitian yang menghasilkan data dengan melakukan pengamatan terhadap obyek penelitian.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini bertempat pada Program Pascasarjana Universitas Tadulako,

Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang digunakan dalam penelitian ini 3 (Tiga) bulan, dimulai bulan Juni sampai Agustus 2018.

Informan dan Teknik Penentuan Informan

peneliti menetapkan dengan sengaja orang-orang yang dianggap mengetahui permasalahan penelitian sebanyak 7 orang. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah:

- 1. Unsur pimpinan : 1 orang
- 2. Staf : 3 orang
- 3. Mahasiswa : 3 orang

- Jumlah : 7 orang

Jenis dan Sumber data

Jenis data dalam penelitian ini adalah meliputi data primer dan sekunder.

Teknik Pengambilan dan Pengumpulan Data

- a. Observasi

- b. Wawancara
- c. Dokumentasi

Instrumen penelitian

Dalam melakukan pengumpulan data, peneliti menggunakan alat bantu yaitu panduan wawancara. Pedoman wawancara digunakan agar tidak terjadi penyimpangan terhadap tujuan penelitian ini. Penyusunan pedoman wawancara ini tidak hanya berdasarkan tujuan penelitian, tetapi juga didasarkan konsep teori yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan cara yang dipakai oleh Miles dan Huberman (2014:31-33) yang terdiri atas tiga jalur kegiatan secara bersamaan, yaitu reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan/ verifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Keadaan ASN

ASN merupakan motor penggerak dari berbagai kegiatan dalam suatu instansi atau organisasi, tanpa adanya ASN organisasi sulit untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Agar tujuan yang telah ditetapkan dapat berhasil dengan baik, maka diperlukan ASN yang cukup handal berdaya guna dan berhasil guna, serta mampu melaksanakan tugasnya sesuai dengan tuntutan jabatan yang harus dilaksanakan. Selanjutnya keadaan ASN Program Pascasarjana Universitas Tadulako dari jenjang pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.Keadaan ASN Program Pascasarjana Universitas Tadulako berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2018

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	Magister (S2)	6	12,5
2	Sarjana (S1)	26	54,2
3	Sarjana Muda / Diploma III	1	2,0

4	SMA	15	31,3
Jumlah		48	100

Sumber: Data Sekunder, Agustus 2018

Berdasarkan kondisi ASN yang ada di program Pascasarjana Universitas Tadulako dengan latar belakang pendidikan, mayoritas pendidikan Sarjana (SI) memiliki kemampuan yang cukup memadai untuk menunjang optimalisasi penyelenggaraan tugas dalam melakukan pelayanan yang lebih memuaskan.

Keadaan Sarana dan prasarana.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diuraikan tentang sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Program Pascasarjana Universitas Tadulako sebagaimana tabel berikut:

Tabel 2. Fasilitas Sarana dan Prasarana yang terdapat pada Program Pascasarjana Universitas Tadulako

No	Fasilitas Sarana dan Prasarana	Ket
1	Gedung Kantor	3
2	Komputer	59
3	Laptop	28

Tabel 3. Keadaan Ketepatan Waktu ASN Program Pascasarjana Universitas Tadulako Bulan Juni – Agustus 2018.

No	Bulan	Ketepatan waktu		Pesentase (%)		Rata-rata
		Masuk	Pulang	Masuk	Pulang	
1	Juni	526	528	98	100	99
2	Juli	1002	1056	95	100	98
3	Agustus	979	1003	97	99	98
4	Rata-rata					98

Sumber: Bagian Tata Usaha Pascasarjana, Agustus 2018

Tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat ketepatan waktu ASN Program Pascasarjana Universitas Tadulako pada bulan Juni yang menandatangani absen masuk sebanyak 526 kali atau 98% dan absen pulang sebanyak 528 kali atau 100%, pada bulan Juli yang menandatangani absen masuk sebanyak 1002 kali atau 95% dan absen pulang sebanyak 1056 kali atau 100% dan pada bulan Agustus yang menandatangani

4	Kendaraan Dinas (Mobil)	1
5	Kedaraan Dinas (Motor)	1
6	Meja Kantor	55
7	Meja Komputer	14
8	Kursi panjang	65
9	Lemari arsip	60
10	Telepon	22
11	Mesin Dap	3
12	Kipas Angin	6
13	AC	91
14	Jam Dinding	9
15	Mesin Genset	2
16	Struktur Organisasi	1
17	Papan Informasi	40
18	Mesin Fotocopy	2
19	Kursi Tamu	99
20	Meja tamu	5

Sumber: Bagian Perlengkapan Pascasarjana, Agustus 2018

Gambaran Ketepatan Waktu ASN Program Pascasarjana Universitas Tadulako

Tingkat ketepatan waktu ASN Program Pascasarjana Universitas Tadulako dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

absen masuk sebanyak 979 kali atau 97% dan absen pulang sebanyak 1003 kali atau 99% . Ketepatan waktu ASN Program Pascasarjana bulan Juni sampai Agustus 2018 rata-rata waktu masuk dan pulang 98% . Hal ini menandakan bahwa tingkat kedisiplinan ASN Program Pascasarjana Universitas Tadulako sangat baik.

Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Di Program Pascasarjana Universitas Tadulako

Bagi seseorang ASN disiplin sudah harus menjadi acuan hidupnya karena sikap dan perilaku seorang ASN dapat dijadikan panutan dan keteladanan bagi lingkungan dan masyarakat pada umumnya. Dalam melaksanakan tugas sehari-hari mereka harus mampu mengendalikan diri sehingga irama dan suasana kerja berjalan harmonis. Untuk itu disiplin kerja pada penelitian ini dilihat dari perilaku ASN Program Pascasarjana Universitas Tadulako dengan menggunakan aspek-aspek disiplin kerja ASN yaitu: ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi dan ketaatan pada aturan kerja.

Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh ASN dalam setiap pekerjaan (setiap hari) dimana ketepatan waktu berada dikantor dan melakukan pekerjaan merupakan hal yang utama yang harus dilaksanakan. Ketepatan waktu merupakan salah satu indikator yang menjadi perhatian dalam menilai disiplin kerja ASN Program Pascasarjana Universitas Tadulako dimana bisa dilihat dari seorang yang selalu tepat waktu hadir sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan, bekerja dengan jam yang telah ditentukan, berada ditempat kerja pada saat jam kerja. Ketepatan waktu adalah ketentuan yang bersifat mengikat seluruh ASN Program Pascasarjana Universitas Tadulako baik sebagai Pegawai Negeri Sipil maupun tenaga kontrak. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Arnol Staf Perpustakaan Program Pascasarjana mengatakan bahwa:

Saya akui bahwa tingkat kedisiplinan ASN, terutama datang tepat waktu, sangat kurang, bahkan datang lambat dikantor tanpa beban, padahal jam masuk mereka sudah tahu, begitu pula jam pulang namun masih

ada ASN meninggalkan pekerjaan sebelum waktunya. (Wawancara 9 Juli 2018).

Hasil wawancara tersebut menggambarkan bahwa ketepatan waktu ASN Program Pascasarjana berada dikantor kurang maksimal dalam hal ini melanggar ketentuan jam kerja yang telah ditentukan organisasi. Ketidaktepatan waktu perlu ditindaklanjuti oleh pimpinan dengan memberikan efek jera kepada ASN yang memiliki ketepatan waktu yang kurang. Dengan adanya tindakan pendisiplinan diharapkan akan memberikan motivasi kepada ASN untuk merubah perilakunya kearah yang positif terkait dengan ketepatan waktu di kantor. Hal ini menjadi perhatian dari Bapak Astun S.Sos Kasubag Administrasi Program Pascasarjana mengatakan bahwa:

Saya rasa kalau kita berbicara tentang kehadiran pegawai ditempat kerja sudah dapat dipastikan masih ada pegawai yang datang tidak tepat waktu. Sudah cukup rasanya kami memberi peringatan, namun sampai sekarang masih banyak yang melanggar yaitu datang terlambat, padahal mereka sudah tahu jam masuk yaitu jam 08.00. (Wawancara 23 Juli 2018).

Fenomena ASN yang datang terlambat dikantor tentunya sangat menghambat kelangsungan organisasi sekaligus mencerminkan perilaku yang tidak terpuji dari seorang ASN. Hal ini disebabkan oleh faktor individu ASN, secara psikologis individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fungsi fisiknya Mangkunegara (2005;16-17). Dikatakan faktor individu yang tidak dapat menggunakan waktu sebaik-baiknya, karena masih ada ASN Program Pascasarjana Universitas Tadulako walaupun sudah berada dikantor belum melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, sebagaimana yang di sampaikan oleh Bapak Astun S.Sos Kasubag Administrasi Program Pascasarjana

Universitas Tadulako, dalam wawancara mengatakan bahwa:

Terkadang ASN bisa melakukan pekerjaan secara tepat waktu, tapi kadang-kadang juga tidak tepat waktu, mereka sudah datang dikantor tapi belum juga memulai pekerjaannya. Begitupun sesudah jam istirahat masih ada saja yang menambah waktu istirahat. Tentunya ini sangat memprihatinkan bagi kami dan kedepan menjadi koreksian untuk melakukan pengawasan yang lebih ketat lagi agar mereka disamping tepat waktu berada di kantor juga bagaimana mempergunakan waktu sebaik mungkin. (Wawancara, 23 Juli 2018).

Berdasarkan wawancara diatas, menggambarkan bahwa pemanfaatan waktu dalam bekerja belum maksimal. Pemanfaatan waktu kerja dan waktu istirahat merupakan sikap disiplin yang harus dipelihara, ditingkatkan sehingga tercermin citra ASN yang dapat membanggakan bagi bangsa dan Negara.

Penerapan teknologi dalam suatu instansi pemerintah selalu mengacu pada system lama/tradisional atau dapat disebut dengan system manual, dimana pada akhir system manual tersebut sudah tidak dapat memenuhi kebutuhan dari suatu organisasi. Salah satu penerapan teknologi guna mencapai tujuan meningkatkan disiplin kerja yaitu dengan menggunakan absensi sidik jari (finger print). Pengamatan peneliti selanjutnya terkait rendahnya kesadaran dalam hal ini ketepatan waktu di kantor di sebabkan tidak adanya hukuman yang menimbulkan efek jera diberikan kepada ASN yang melanggar aturan hanya ditegur secara lisan sehingga ASN merasa biasa-biasa saja, artinya ASN yang selalu terlambat datang dikantor dan mengulangi kebiasaannya kembali, artinya teguran lisan tersebut tidak menimbulkan efek jera bagi ASN yang melanggar. Sejalan dengan hal tersebut menurut Hasibuan (2013:193) mendefenisikan kedisiplinan yang baik

adalah kesadaran atau kesediaan seseorang menaati peraturan organisasi atau perusahaan atau norma sosial yang berlaku. Sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin itu jika ASN selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, menggunakan waktu yang sebaik-baiknya serta mematuhi semua peraturan atau norma-norma sosial yang berlaku artinya setiap pegawai dalam suatu organisasi dituntut untuk dapat mengendalikan diri dan mematuhi norma yang berlaku tanpa ada pengecualian sehingga diharapkan dapat menjadi modal utama yang sangat penting dalam pencapaian tujuan yang diinginkan.

Dari hasil wawancara dengan informan dan pengamatan yang dilakukan peneliti dapat disimpulkan bahwa disiplin ASN di Program Pascasarjana dalam aspek ketepatan waktu cukup baik, ASN Program Pascasarjana Universitas Tadulako tepat waktu meninggalkan kantor yaitu jam 17.00 walaupun masih banyak yang datang di kantor tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan yaitu jam 08. 00, hanya sebagian kecil meninggalkan tugas pada jam kerja dengan menambah jam istirahat. Menggunakan waktu dalam bekerja dengan mengakhiri pekerjaan sesuai dengan ketentuan walaupun masih ada yang lambat memulai pekerjaan.

Menggunakan Peralatan Kantor dengan Baik

Menggunakan peralatan kantor dengan baik juga merupakan indikator yang menjadi perhatian dalam menilai disiplin kerja ASN yang hati-hati dalam bertindak, penuh dengan ketelitian dan menggunakan fasilitas kantor secara efisien dalam melaksanakan tupoksinya merupakan ASN yang disiplin. Menggunakan peralatan kantor dengan baik perlu diperhatikan khususnya dalam menjalankan tupoksinya sehingga output yang dihasilkan sesuai dengan standar dan peraturan yang berlaku. Untuk mengetahui hal tersebut dapat dilihat dari hasil wawancara peneliti dengan Bapak Arnol Staf

Perpustakaan Program Pascasarjana mengatakan bahwa:

Kalau kita disini peralatan kantor yang sering kita gunakan adalah komputer, hampir semua ASN menggunakan komputer dalam menunjang kelancaran pekerjaan. Menggunakan peralatan kantor sesuai dengan fungsinya karena menggunakan komputer dengan hati-hati, jangan sampai terjadi kerusakan dan hampir tidak ditemui peralatan kantor yang rusak dikarenakan oleh penggunaan oleh ASN. (Wawancara, 12 Juli 2018).

Senada yang dikatakan oleh mahasiswa berinisial VT mengatakan bahwa:

Saya melihat ASN yang ada di Pascasarjana dalam menggunakan sarana dan prasana contohnya Komputer sudah sangat baik, digunakan dengan hati-hati artinya mereka menggunakannya untuk keperluan pekerjaan masing-masing. Mereka selalu menjaga dengan baik Jangan sampai Komputer itu rusak akibat kita menggunakan dengan hal-hal lain. (Wawancara, 25 juli 2018).

Semua Fasilitas di gunakan dengan baik dan ASN Program Pascasarjana selalu teliti dan hati-hati dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Digunakan sesuai dengan kebutuhan dan menggunakan tepat pada tempatnya. (Wawancara, 23 Juli 2018).

Hal senada di kemukan oleh mahasiswa inisial IB mengatakan bahwa:

ASN Program Pascasarjana dalam melakukan suatu pekerjaan penuh dengan kehati-hatian dan teliti sehingga menghasilkan pekerjaan yang baik. (Wawancara, 6 Agustus 2018).

Hasil wawancara diatas menggambarkan bahwa ASN di Pogram Pascasrajana dalam melakukan pekerjaan masing-masing selalu menggunakan peralatan kantor dengan hati-hati dan teliti agar peralatan kantor yang digunakan terhindar dari kerusakan yang dapat mengakibatkan lambat bekerja. Hal ini diperkuat oleh bapak Zulwarman Staf Tata Usaha mengatakan bahwa:

Ya, ini bisa terlihat dari peralatan kantor yang dalam kondisi baik hampir tidak ditemui peralatan kantor yang rusak dikarenakan oleh penggunaan dari ASN yang tidak hati-hati dan penggunaan peralatan kantor sesuai dengan tugas yang diberikan oleh pimpinan dan tidak ada untuk kepentingan yang lain.

Berdasarkan wawancara diatas dan pengamatan peneliti dilapangan bahwa sarana dan prasarana yang sering digunakan oleh ASN Program Pascasarjana Universitas Tadulako di semua sub bagian yaitu keuangan, administrasi, jurnal, penjaminan mutu dan perlengkapan adalah komputer yang penggunaannya penuh dengan kehati-hatian untuk menghindari kerusakan dan walaupun ada komputer yang rusak itu diakibatkan karena waktu penggunaannya yang sudah lama dan ASN Program Pascasarjana Universitas Tadulako menggunakan komputer untuk keperluan dengan pekerjaan masing-masing.

Dari hasil wawancara dengan informan dan pengamatan yang dilakukan peneliti dapat disimpulkan bahwa disiplin ASN Program Pascasarjana Universitas Tadulako dalam aspek menggunakan peralatan dengan baik karena semua indikator sudah terlaksana yaitu menggunakan fasilitas dengan baik dan penuh kehati-hatian agar peralatan kantor yang digunakan terhindar dari kerusakan yang dapat mengakibatkan pekerjaan tidak dapat dilakukan, selain itu tidak ada ASN yang menggunakan komputer untuk kepentingan pribadi, mengerjakan tugas kuliah ataupun menggunakan dengan hal-hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya masing-masing.

Tanggung Jawab yang Tinggi

Tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan yang merupakan tupoksinya juga merupakan indikator menjadi perhatian dalam menilai disiplin pegawai ASN. Pegawai ASN mempunyai tanggung terhadap pekerjaan yang

diamanankan oleh pimpinan dengan bekerja secara efektif dan efisien, mempunyai inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, serta berani memikul resiko atas keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Arnol Staf Perpustakaan mengatakan bahwa:

Tanggung jawab para Pegawai dalam hal ini ASN yang bekerja di Pascasarjana, sejauh ini yang saya lihat sudah berjalan dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan. Bekerja sesuai dengan tugasnya masing-masing yang telah diamanatkan oleh pimpinan Pascasarjana dan mereka mampu melaksanakannya (Wawancara, 9 Juli 2018).

Berdasarkan wawancara diatas menegaskan bahwa ASN Program Pascasarjana melakukan suatu pekerjaan dengan baik apa yang telah diamanahkan oleh pimpinan Pascasarjana dan mampu mengerjakan sesuai dengan tupoksinya. Rasa tanggung jawab akan sesuatu yang dikerjakan sudah merupakan keadaan yang wajib menanggung segala sesuatunya, hal ini sesuai yang dikatakan oleh Ibu Fatmawati Staf Jurnal Program Pascasarjana mengatakan bahwa:

Yang namanya pegawai apalagi seorang ASN tentu harus memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan, walaupun latar belakang pendidikan yang berbeda, namun sudah banyak belajar yang menjadi tugas pokoknya, maka tak heran lagi kalau mereka harus mampu mengerjakan tugas-tugas yang telah diamanahkan kepadanya. (Wawancara, 12 Juli 2018).

Berdasarkan wawancara diatas tanggung jawab ASN Program Pascasarjana Universitas Tadulako dalam hal tanggung jawab terkait dengan kesanggupan membangun tugas dan kewenangannya serta menerima tanggung jawab yang diamanatkan Pimpinan Pascasarjana kepadanya sudah terlaksana dengan baik. Hal ini terlihat bahwa semua tugas dan pekerjaan yang berikan kepadanya mampu dikerjakan.

Pengamatan yang dilakukan peneliti dilapangan bahwa semua ASN yang bekerja di Program Pascasarjana mempunyai tugas yang berbeda ada yang ditempatkan di bagian keuangan, administrasi, jurnal, perpustakaan, penjaminan mutu dan perlengkapan semua bekerja sesuai apa yang diamanahkan oleh pimpinan Pascasarjana. Dalam melaksanakan tugas, diperlukan pemahaman yang mendalam terhadap tugas dan fungsinya yang dimiliki oleh organisasi tersebut sehingga hasil yang dicapai dapat optimal dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. ASN Program Pascasarjana mempunyai latar belakang pendidikan yang berbeda-beda dan ditempatkan dibeberapa tempat yang tidak sesuai dengan keilmuannya.

ASN Program Pascasarjana senantiasa berusaha memahami pekerjaan yang dilaksanakannya. Untuk meminimalisir kesalahan ASN senantiasa berkoordinasi sesama ASN atau pimpinan sehingga tugas pokoknya mampu dikerjakan dan hasil yang dicapai sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. akan tetapi dalam melaksanakan tugas ASN sering mengabaikan hal – hal yang terkecil, sehingga masih terdapat kesalahan dalam memberikan pelayanan kepada Mahasiswa, sebagaimana dikatakan informan dari seorang mahasiswa inisial VT mengatakan bahwa:

Bahwa memang ada sebagian ASN dalam memberikan pelayanan kepada kami sebagai mahasiswa kurang mampu memaknai arti tanggung jawab terhadap tugas pokok dan fungsinya, sehingga sesuatu yang sangat dibutuhkan belum terselesaikan dengan cepat. (hasil wawancara, 23 Juli 2018).

Tanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada mahasiswa merupakan salah satu kewajiban dari ASN Pascasarjana. Tanggung jawab merupakan unsur terlaksananya suatu tugas dengan baik, tanpa tanggung jawab yang baik dengan tugas yang diberikan maka pelaksanaan tugas atau pelayanan tersebut dapat dikatakan sebagai pelaksanaan yang hanya mementingkan suatu

kepentingan yaitu hanya sekedar menyelesaikan tugas. ASN yang profesional dapat dilihat dari cara kerja dalam melaksanakan tugas yang telah ditentukan dalam tugas pokok dan fungsinya. Penuntasan melaksanakan tugas dalam memberikan pelayanan suatu cerminan kedisiplinan. Dengan ketidaktuntasan dalam menjalankan tugas yang menjadi tugas pokoknya, maka akan berdampak pada ketidakpuasan yang dialami. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Fatmawati Staf Jurnal mengemukakan bahwa:

ASN dalam menyelesaikan pekerjaan kadang-kadang tidak tepat waktu, pekerjaan yang seharusnya diselesaikan sekarang masih ditunda keesokan harinya Hal ini disebabkan oleh pegawai sering lambat masuk kantor sehingga pekerjaan yang seharusnya diselesaikan hari ini terbengkalai karena tidak bisa menghargai waktu sehingga penyelesaian pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan. (Wawancara 12 Juli 2018).

Dari hasil wawancara diatas, menggambarkan bahwa masih ada ASN Program Pascasarjana yang lambat dalam melakukan pekerjaan yang mengakibatkan penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu. Hal yang berbeda dikemukakan oleh Bapak Zulwarman Staf Tata usaha mengatakan bahwa:

ASN yang ada di lingkungan Program Pascasarjana mampu mengerjakan tugas dengan tepat waktu karena hampir semua tugas atau pekerjaannya diberi batas waktu oleh pimpinan sehingga mereka berusaha menyelesaikan sebelum batas waktu yang ditentukan (Wawancara, 9 Juli 2018).

Berdasarkan wawancara diatas dan pengamatan peneliti dilapangan tentang pelayanan yang diberikan kepada mahasiswa hanya sebagian kecil yang lambat dalam melakukan pekerjaan akan tetapi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sudah tepat waktu karena semua pekerjaan mempunyai batas waktu penyelesaian masing-masing.

ASN Program Pascasarjana yang ditempatkan di bagian keuangan sudah tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan begitu juga dengan pertanggungjawaban, bagian jurnal sudah tepat waktu dalam penerbitan dan begitu juga ASN yang ditempatkan dibagian lain sudah mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.

Dari hasil wawancara dengan informan dan pengamatan yang dilakukan peneliti disimpulkan bahwa disiplin kerja dari aspek tanggung jawab ASN Program Pascasarjana sudah baik karena semua indikator sudah terlaksana yaitu bekerja sesuai yang diamanatkan pimpinan kepadanya, mampu melakukan pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan setiap pekerjaan mempunyai waktu penyelesaiannya masing-masing.

Ketaatan pada aturan kerja

Peraturan dan tata tertib di buat untuk menciptakan suatu kondisi yang lebih kondusif bagi semua pihak. Dalam hal ini peraturan tersebut dibuat untuk membuat kelancaran pekerjaan, bagaimana agar tugas atau pekerjaan dapat di selesaikan sesuai tepat pada waktunya. Sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai. Hal ini dijelaskan oleh Soengeng Prijodarminto (1992:51) bahwa suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian dari perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan. Dalam hal ini berarti bahwa disiplin sebagai suatu aturan untuk mengendalikan perilaku ASN. Indikator menjadi perhatian dalam menilai disiplin ASN yaitu taat terhadap aturan dengan memakai pakaian yang rapi dan meminta izin kepada pimpinan jika berhalangan hadir. Sebagaimana yang dikatakan oleh Bapak Arnol Staf Perpustakaan Pascasarjana Universitas Tadulako bahwa:

ASN Pascasarjana dari berpakaian saya lihat sudah rapi, memakai pakaian sesuai dengan waktunya dan itu harus dilakukan mengingat lingkungan kerja yang berkaitan

langsung dengan mahasiswa. (Wawancara, 9 Juli 2018).

Berdasarkan wawancara diatas menggambarkan bahwa Program Pascasarjana merupakan bagian dari Universitas Tadulako yang melakukan pelayanan akademik maka setiap ASN harus memakai pakaian yang rapi sesuai dengan ketentuan apalagi melakukan pelayanan kepada mahasiswa. Selanjutnya Bapak Zulwarman Staf Tata Usaha mengatakan bahwa:

Ya, dalam bekerja kita harus berpakaian sesuai dengan ketentuan Program Pascasarjana apalagi ASN disini rata-rata melakukan pelayanan kepada mahasiswa. dilain pihak memakai pakaian yang rapi adalah bentuk aturan yang harus dipatuhi oleh seluruh ASN Program Pascasarjana. (Wawancara, 9 Juli 2018).

Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti menggambarkan bahwa ketaatan terhadap aturan kerja yaitu berpakaian yang rapi dalam melakukan pekerjaan di Program Pascasarjana sudah sangat baik karena ASN Program Pascasarjana sudah rapi dalam menggunakan pakaian dan sesuai dengan ketentuan penggunaannya, hari senin sampai rabu memakai baju kemeja dan hari kamis memakai pakaian batik (bukan batik seragam) tidak ada batik seragam khusus Pascasarjana dan hari juma'at memakai baju kaos seragam Pascasarjana.

Hasil Pengamatan peneliti bahwa ASN Pascasarjana mempunyai kesadaran untuk menaati aturan berpakaian secara keseluruhan termasuk menggunakan sepatu dalam melakukan pelayanan, ASN yang menggunakan sandal hanya pada waktu-waktu tertentu yaitu ketika jam istirahat pada saat mau melaksanakan ibadah shalat.

Dalam pandangan masyarakat seorang ASN yang berpakaian sesuai aturan, rambut di potong dan disisir, bersepatu yang bersih akan dinilai baik dan disiplin karena mengikuti aturan Seperti yang dijelaskan oleh Sinungan (2009:145-146) bahwa

disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang di terapkan oleh pemerintah. Disiplin tercermin dengan pola tingkah laku dan ciri sebagai berikut:

- Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat.
- Adanya perilaku yang dikendalikan.
- Adanya ketaatan.

Senada dengan hal tersebut diatas, Sutrisno (2009:35) salah satu bentuk disiplin kerja yaitu memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat bekerja pada rekan sekerja dengan memberitahukan kemana dan untuk apa walaupun pada bawahan sekalipun. Hasil wawancara dengan Bapak Arnol Staf Perpustakaan Pascasarjana mengatakan bahwa:

Semua ASN Program Pascasarjana yang berhalangan hadir wajib meminta izin pada pimpinan, hal ini disadari pada kesadaran pribadi sebagai seorang ASN, dimana jika tidak hadir tentu saja ada pekerjaan yang akan ditinggalkan, maka seharusnya dibicarakan dengan pimpinan. Agar pimpinan dapat mengantisipasi hal-hal yang tidak diinginkan dalam pelayanan. Misalnya menugaskan orang lain untuk menggantikan posisi ASN yang tidak hadir jika memang di perlukan. (Wawancara, 9 Juli 2018).

Dari hasil wawancara dengan informan dan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja ASN Program Pascasarjana Universitas Tadulako dari aspek ketataatan terhadap aturan kerja sudah baik karena semua indikator sudah terlaksana yaitu ASN Pascasarjana selalu meminta izin kepada Pimpinan atau teman jika berhalangan hadir dan berpakaian rapi dan walaupun ada yang menggunakan sandal hanya pada waktu-waktu tertentu.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dapat disimpulkan; sudah maksimal, karena dari empat aspek yang diteliti tiga aspek sudah baik yakni aspek menggunakan peralatan kantor, ASN dalam bekerja selalu berhati-hati sehingga tidak terdapat kerusakan peralatan kantor dan dalam menggunakan peralatan kantor selalu berhubungan dengan pekerjaan, Aspek Tanggung jawab yang tinggi dimana ASN bekerja sesuai yang diamanatkan pimpinan dan mampu mengerjakan pekerjaan tersebut dan tepat waktu dalam menyelesaikannya karena semua pekerjaan mempunyai waktu penyelesaian masing-masing dan aspek ketaatan pada aturan kantor dimana ASN dalam bekerja sudah berpakaian rapi walaupun masih ada yang menggunakan sandal pada saat waktu tertentu, minta izin kepada pimpinan jika berhalangan hadir baik secara langsung bertatap muka ataupun melalui WA dan satu aspek cukup baik yaitu ketepatan waktu dimana ASN sudah tepat waktu pulang kantor walaupun masih banyak ASN datang ditempat kerja tidak tepat waktu, menggunakan waktu yang sebaik-baiknya dengan mengakhiri pekerjaan sesuai dengan ketentuan walaupun masih ada yang lambat memulai pekerjaan.

Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan maka peneliti mengajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya ASN yang sering tidak tepat waktu diberi motivasi agar bisa mengatur waktu dalam melaksanakan tugas masing-masing.
2. Dalam rangka terwujudnya disiplin kerja ASN dalam melaksanakan tugas diperlukan pengawasan dari pimpinan secara berkesinambungan.
3. Perlunya menerapkan tindakan pendisiplinan dengan memberikan sanksi/

hukuman terhadap ASN yang melanggar aturan kerja sehingga membuat efek jera.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis telah mendapatkan arahan, saran dan bimbingan dari dosen pembimbing, untuk itu penulis ucapkan terima kasih kepada bapak Dr. Nasir Mangasing, M.Si dan ibu Dr. Sitti Chaeriah Aksan, M.Si. Semoga Allah SWT memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada mereka atas kebaikan yang telah diberikan selama ini kepada penulis.

DAFTAR RUJUKAN

- Fathoni Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen*. Cetakan pertama Jakarta: Rineka Cipta.
- Hani Handoko. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi ke 2 Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan SP. Malayu, 2013. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Moleong, Lexy J, 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Karya.
- Projodarmanto, Soegeng. 1999. *Disiplin Kita Menuju Sukses* Jakarta: Rineka Cipta.
- Riduwan. 2010. *Aplikasi Statistik dan Metode Penelitian Untuk Administrasi dan Manajemen*. Jakart: Erlangga.
- Sinungan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Siswanto, Sastrohadiwiryo, 2002, *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Soejono. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Rineka Cipta.
- Soetrisno, PH. 2011. *Kapita Selekta Manjemen*. Edisi Kedua Yogyakarta: Andi Offset .
- Sri Hartini. 2008. *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administrasi (dilengkapi dengan Metode R & D)*. Cetakan Ke Tujuh Belas. Bandung: Alfa beta.

- Sumamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-3. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Jakarta: Kencana.
- Kamus Bahasa Indonesia 1990.
- Undang-undang No. 43 tahun 1999 Tentang Syarat Pegawai Negeri Sipil.
- Undang-undang No. 43 tahun 1999 Tentang Kode Etik Pegawai Negeri Sipil.
- Undang-undang No 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
- Undang-undang No. 5 tahun 2014 Tentang Pembinaan dan Pengawasan Terhadap Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah No 39 Tahun 2008 Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan pemerintah No.53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Yono, Djiwanto, Teguh; Hasibuan; Manogar. 2004. Analisis Pengaruh Insentif, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kab. Bayumas. *Jurnal SMART*; Vol. 1 No 2 Mei 2004: (p89-104)