

Implementasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan Dan Aset Daerah Kota Banjarmasin

Bayu Irfan Setiawan¹, Abdul Kadir², Fanlia Adiprimadana Sanjaya³

^{1,2,3} Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin

Email: kadirabdul8452@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui implementasi disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Kantor Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan Dan Aset Daerah Kota Banjarmasin. Jenis penelitian ini bersifat kualitatif dengan metode pengumpulan data wawancara dan analisis Triangulasi. Adapun informan penelitian ini adalah 3 orang ASN di Kantor Badan Keuangan Daerah Kota Banjarmasin. Hasil penelitian ini 1) Implementasi disiplin kinerja karyawan Non dari aspek kehadiran sudah baik, taat pada peraturan kerja dan standar kerja, tingkat kewaspadaan cukup tinggi dan mampu bekerja dengan etis sehingga dapat dikategorikan sebagai karyawan yang sudah bersikap dan berbuat disiplin, karena apabila melanggar mereka akan dikenakan sanksi yang tegas bahkan sampai pemecatan kerja, 2) Kinerja karyawan pada implementasi bidang komunikasi sudah berjalan dengan baik, dari segi sumber daya manusia mampu bekerja dengan baik asalkan diawasi, dari segi kecenderungan atau disposisi mereka dapat disiplin asal dalam pengawasan lalu dari aspek birokrasi mereka tidak memberatkan institusi dalam hal pembiayaan asalkan terus diawasi mereka bisa disiplin dan bekerja dengan baik dan 3) Dampak dari implemetasi disiplin kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Banjarmasin dari aspek kualitas mereka mampu bekerja dengan kualitas baik, demikian juga dengan kuantitasnya, mengenai sikap untuk Non ASN yang sudah lama bekerja mereka bersikap biasa sedangkan yang baru direkrut ada yang belum memiliki kinerja yang baik dan ada pula yang cepat menyesuaikan dengan pekerjaan sedangkan dari aspek kehandalan mereka dapat diandalkan dalam menyelesaikan pekerjaan asalkan di dampingi boleh pegawai ASN yang bertanggungjawab sebagai atasan nya sehingga dapat disimpulkan bahwa implementasi disiplin karyawan mampu meningkatkan kinerja mereka.

Kata Kunci: *Disiplin, Kinerja Karyawan*

Abstract

This study was conducted with the aim of determining the implementation of work discipline in improving employee performance in the Office of the Financial Management Agency, Revenue and Regional Assets of Banjarmasin City. This type of research is qualitative with interview data collection methods and Triangulation analysis. The informants for this study were 3 ASN at the Banjarmasin City Regional Finance Agency Office. The results of this study are 1) Implementation of Non-ASN employee performance discipline from the aspect of attendance is good, obeys work regulations and work standards, the level of alertness is quite high and is able to work ethically so that it can be categorized as an employee who has behaved and acted disciplined, because if they violate they will be subject to strict sanctions even to dismissal, 2) Employee performance in the implementation of the communication sector has been running well, in terms of human resources they are able to work well as long as they are supervised, in terms of their tendencies or dispositions they can be disciplined as long as they are supervised then from the bureaucratic aspect they do not burden the institution in terms of financing as long as they continue to be supervised they can be disciplined and work well and 3) The impact of the implementation of work discipline in efforts to improve employee performance at the Financial Management Agency, Revenue and Regional Assets of Banjarmasin City from the aspect of quality they are able to work with good quality, as well as with quantity, regarding the attitude of Non ASN who have worked for a long time they act normally while those who have just been recruited some do not have good performance and some are quick to adapt to the work while from the aspect of reliability they can be relied on to complete the work as long as they are accompanied by ASN employees who are responsible as their superiors so that it can be concluded that the implementation of employee discipline is able to improve their performance.

Keywords: Discipline, Employee Performance

Pendahuluan

Pengertian kinerja dalam KBBI, merupakan sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja. Sedangkan pelayanan adalah perihal atau cara melayani, usaha melayani kebutuhan orang lain dengan memperoleh imbalan (uang) jasa dengan kemudahan yang diberikan sehubungan dengan jual beli barang atau jasa. Kinerja pelayanan oleh birokrasi merupakan masalah yang harus dikaji untuk mempertahankan dan meningkatkan pelayanan karena dapat memberikan kejelasan tentang faktor yang berpengaruh terhadap kinerja birokrasi. Kinerja birokrasi ini adalah tindakan yang dilakukan oleh lembaga dalam suatu aktivitas pelayanan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, tidak melanggar hukum, aturan serta sesuai moral dan etika, dimana kinerja yang baik dapat memberikan kepuasan pada pengguna jasa.

Pengertian kinerja menurut Whitemore (dalam Uno dan Nina, 2014: 59-60) mengemukakan bahwa kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang, kinerja yang nyata jauh melampaui apa yang diharapkan yang menetapkan

standar tertinggi orang itu sendiri, selalu standar-standar yang melampaui apa yang diminta atau diharapkan orang lain. Sedangkan menurut Iskandar (2013: 102), kinerja merupakan suatu kemampuan dan keahlian seseorang dalam memahami tugas dan fungsinya dalam bekerja. Hal ini tidak lepas dari aspek manajerial yang mempengaruhinya, sebab setiap pimpinan memiliki tanggung jawab untuk menilai dan menolong perbaikan kinerja bawahannya.

Sementara menurut Bernardin dan Russel (dalam Ruky, 2012: 34-35) memberikan pengertian kinerja sebagai berikut, "Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu", dan mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pelayanan yaitu :

1. Quality, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. Quantity, merupakan jumlah yang dihasilkan. misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.
3. Timeliness, merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memerhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
4. Cost effectiveness, merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. Need for supervision, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisi untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

6. Interpersonal impact, merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan.

Mangkunegara (2010:13) berpendapat bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dengan dimensi sebagai berikut: Aspek kuantitatif yaitu proses kerja, waktu melaksanakan pekerjaan, jumlah kesalahan saat bekerja, jumlah layanan adapun aspek Kualitatif yaitu : kualitas pekerjaan, kemampuan dalam bekerja, kemampuan menganalisis informasi dan kemampuan mengevaluasi keluhan konsumen.

Secara sederhana pelayanan publik (public service) adalah segala aktifitas yang dilakukan oleh aparat pemerintah (dalam setiap tingkatannya) dalam memenuhi kebutuhan masyarakat baik fisik maupun non-fisik (administratif) sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menurut Undang-undang nomor 25 tahun 2009 tentang Pelayanan Publik dinyatakan bahwa yang dimaksud dengan pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik. Berdasarkan pengertian ini maka dapat dikatakan bahwa pelayanan publik itu adalah pelayanan yang diberikan kepada segenap warga negara oleh pemerintah dalam rangka memenuhi kebutuhannya itu. Dengan demikian setiap pelayanan publik memiliki ciri-ciri: Ada yang melayani (aparatur pemerintah), ada yang dilayani (masyarakat), ada layanannya (fisik/non fisik), ada Prosesnya (kegiatan pelayanan), ada aturannya (undang-undang/peraturan daerah) dan yang lebih penting lagi bahwa pelayanan publik itu ada mekanisme komplain jika penerima layanan (user) merasa bahwa pelayanan yang diberikan atau melanggar peraturan-undangan yang berlaku.

Dalam hal inilah ada badan / institusi yang melakukan pengawasan terhadap pelayanan publik yang disebut Ombudsman Nasional. Institusi ini merupakan tempat dimana para penerima layanan dapat mengadukan buruknya kualitas layanan publik yang diterima. Apabila pelayanan publik yang diselenggarakan oleh pemerintah

berkualitas maka pelaksanaan otonomi daerah bisa dikatakan berhasil disamping sudah menjadi keharusan pemerintah atau pemerintah daerah untuk meningkatkan kualitas berbagai pelayanan yang diberikan kepada masyarakat (Hardiansyah, 2011:1)

Berdasarkan survey pendahuluan yang dilakukan peneliti di Kantor pada badan pengelolaan keuangan, pendapatan dan aset daerah kota banjarmasin semakin beratnya beban dan target kerja yang tahun 2025 di targetkan sebesar 575 milyar, sedangkan kondisi perekonomian saat ini sedang lesu sehingga untuk mencapai target tersebut pegawai banyak turun ke lapangan untuk meningkatkan pendapatan asli daerah Kota Banjarmasin dan terlihat mengalami penurunan kinerja yang dapat dilihat dari meningkatnya ketidakhadiran kerja, keterlambatan yang di akibatkan banyak kegiatan luar yang lebih penting daripada rutin masuk kerja dan mengisi absensi tepat waktu namun target pendapatan tidak tercapai.

Adanya fenomena menurun nya disiplin kerja yang menyebabkan menurun nya kinerja pegawai dan organisasi secara keseluruhan memiliki risiko bahwa target pencapaian pendapatan asli daerah (PAD) Kota Banjarmasin pada tahun 2025 sebesar 575 milyar, tidak akan tercapai karena potensi disiplin kerja yang rendah seringkali disebabkan oleh kurangnya kesadaran karyawan, pelanggaran peraturan, atau kurangnya kemampuan dalam melaksanakan tugas yang pada akhirnya berujung pada penurunan kinerja. sehingga untuk mencari solusinya maka peneliti mengangkat judul penelitian "Implementasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan Dan Aset Daerah Kota Banjarmasin".

Landasan Teori

Menurut Lubis, Hermanto dan Edison (2019: 26) "kinerja adalah hasil suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan yang

telah ditetapkan sebelumnya”

Menurut Mathis dan Jackson (dalam terjemahaan Sadeli dan Prawira, 2001: 78), “menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan”.

Jadi dapat disimpulkan Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Disiplin kerja memiliki banyak pengertian, dalam Franklin dan Pagan (2006, dalam Aries dan Baskoro, 2012) disiplin kerja merupakan tindakan yang dilakukan manajemen untuk mendorong karyawan patuh dengan standar aturan organisasi baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Greer dan Labig (dalam Sajangbati, 2013) disiplin kerja merupakan hal yang penting, karena dapat berfungsi untuk menjadi kontrol terhadap perilaku yang tidak menyenangkan dalam sebuah organisasi dan merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain dengan meningkatkan prestasi kerjanya

Sementara itu, menurut Hasibuan (2003), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan jumlah informan sebanyak 3 orang, adapun teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi serta analisis data menggunakan teknik Triangulasi berupa penyederhanaan data, pengelompokkan dan penarikan kesimpulan.

Hasil Penelitian

1. Implementasi disiplin kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Banjarmasin

Untuk rumusan masalah penelitian yang pertama ini penulis bertanya kepada Bapak Rakhman Norahim selaku Kepala Bidang Pendataan dan Pendapatan pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Banjarmasin mengenai pertanyaan Disiplin Kerja dengan Indikator menurut Rivai (2015:98) yaitu : Kehadiran, Ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, Tingkat kewaspadaan tinggi dan Bekerja etis.

Penulis mengajukan pertanyaan pertama “Menurut Bapak apakah Kehadiran karyawan Non-ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Banjarmasin sudah cukup baik ?, yang kemudian dijawab :

“Ya, mereka mengenai kehadiran kerja cukup baik, karena kami menerapkan sanksi tegas terhadap pegawai Non-ASN yang sering tidak masuk kerja, bahkan terkadang sampai pemecatan kerja, jadi mereka tahu lah posisi mereka harus bekerja dengan disiplin”

Kemudian peneliti mengajukan pertanyaan ke dua, yaitu : “Menurut Bapak apakah Ketaatan pada peraturan kerja karyawan Non-ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Banjarmasin sudah cukup baik ?”, yang kemudian dijawab :

“Ya, kedisiplinan menuntut mereka harus taat pada peraturan, karena dengan taat pada peraturan dapat menghindari ketentuan sanksi bagi karyawan yang melanggar aturan”

Kemudian peneliti mengajukan pertanyaan ke tiga, yaitu : “Menurut Bapak apakah ketaatan pada standar kerja karyawan Non-ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan,

Pendapatan dan Aset Daerah Kota Banjarmasin sudah cukup baik?”, yang kemudian dijawab :

“Ya, selain kedisiplinan menuntut mereka harus taat pada peraturan, mereka juga harus taat pada standar kerja yang ditetapkan sehingga dapat terhindar dari sangsi bagi yang melanggarnya”

Kemudian peneliti mengajukan pertanyaan ke empat, yaitu : “Menurut Bapak apakah Tingkat kewaspadaan tinggi karyawan Non-ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Banjarmasin sudah cukup baik?”, yang kemudian dijawab :

“Kewaspadaan dalam bekerja sangat diperlukan, untuk itu kami terus memotivasi mereka agar selalu waspada dan jangan lengah ketika sedang bekerja, karena ketidakwaspadaan atau kelalaian dapat menyebabkan menurunnya disiplin dan kinerja”

Kemudian peneliti mengajukan pertanyaan ke lima, yaitu : “Menurut Bapak apakah karyawan Non-ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Banjarmasin sudah cukup etis dalam bekerja?”, yang kemudian dijawab :

“Kalau nggak salah, bekerja etis itu jujur ya, iya memang kami selalu memotivasi agar mereka bekerja dengan benar dan jujur sehingga tidak menimbulkan permasalahan antar pribadi diantara mereka”

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Rakhman Norahim selaku Kepala Bidang Pendataan dan Pendapatan pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Banjarmasin mengenai semua pertanyaan indikator Disiplin Kerja menurut Rivai (2015:98) bahwa kehadiran, Ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, Tingkat kewaspadaan tinggi dan Bekerja etis pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Banjarmasin sudah bersikap dan berbuat disiplin, karena apabila melanggar mereka akan dikenakan sanksi yang tegas bahkan sampai pemecatan kerja.

2. Kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Banjarmasin

Untuk rumusan masalah penelitian yang ke dua ini penulis bertanya kepada Bapak Fitriadi S.kom selaku Kasubbid Pengolahan Data dan Informasi Implementasi pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Banjarmasin mengenai pertanyaan Indikator implementasi menurut George Edward (dalam Widodo, 2010) yaitu : Komunikasi, Sumber Daya, Disposisi dan Birokrasi.

Penulis mengajukan pertanyaan pertama “Menurut Bapak apakah Komunikasi pimpinan dengan karyawan Non-ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Banjarmasin sudah berjalan cukup baik ?, yang kemudian dijawab:

“Ya, saya rasa komunikasi selalu kami lakukan dengan terus memberi arahan kepada mereka, khususnya mengenai disiplin kerja, karena terkadang mereka lalai karena statusnya yang Non PNS tersebut”

Kemudian peneliti mengajukan pertanyaan ke dua, yaitu : “Menurut Bapak apakah Sumber Daya kerja karyawan Non-ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Banjarmasin sudah mencukupi atau mampu dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka ?”, yang kemudian dijawab :

“Sejauh ini mereka saya nilai cukup mampu, namun kelemahannya dalam bekerja mereka harus sering diawasi, jadi rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan masih tergantung pengawasan dari pimpinan nya”

Kemudian peneliti mengajukan pertanyaan ke tiga, yaitu : “Menurut Bapak apakah disposisi atau kecenderungan pada kedisiplinan kerja karyawan Non-ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Banjarmasin sudah cukup baik ?”, yang kemudian dijawab :

“Mereka cenderung disiplin kalau lagi diawasi, namun apabila jauh dari pengawasan mereka menjadi kurang disiplin, makanya harus terus kami evaluasi dan awasi ketika mereka sedang bekerja”

Kemudian peneliti mengajukan pertanyaan ke empat, yaitu : “Menurut Bapak apakah dari aspek birokrasi pengelolaan karyawan Non-ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Banjarmasin ini membebani keuangan institusi?”, yang kemudian dijawab :

“Saya rasa tidak, karena mereka bisa bekerja baik bila diawasi, sedangkan upah mereka lebih rendah dari pegawai ASN, sehingga tidak memberatkan dibanding dengan kami harus merekrut kembali pegawai dengan status ASN”

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Rakhman Norahim selaku Kepala Bidang Pendataan dan Pendapatan pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Banjarmasin mengenai semua pertanyaan Indikator implementasi menurut George Edward (dalam Widodo, 2010) yaitu : Komunikasi, Sumber Daya, Disposisi dan Birokrasi. pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Banjarmasin komunikasi sudah berjalan dengan baik, dari segi sumber daya manusia mampu bekerja dengan baik asalkan diawasi, dari segi kecenderungan atau disposisi mereka dapat disiplin asal dalam pengawasan lalu dari aspek birokrasi mereka tidak memberatkan institusi dalam hal pembiayaan asalkan terus diawasi mereka bisa disiplin dan bekerja dengan baik.

3. Dampak dari implemetasi disiplin kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Banjarmasin

Untuk rumusan masalah penelitian yang ke tiga ini penulis bertanya kepada Ibu Mahliana, SE, MM selaku Sekretaris Kinerja Karyawan mengenai pertanyaan indikator kinerja Menurut Ranupandojo (2014:102) yaitu : Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Sikap dan Keandalan pada karyawan Non ASN di Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Banjarmasin.

Penulis mengajukan pertanyaan pertama “Menurut Ibu apakah kualitas kerja karyawan Non-ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Banjarmasin sudah berjalan cukup baik ?, yang kemudian dijawab :

“Mengenai kualitas kerja cukup baik, asalkan selalu kita pantau dan periksa

kembali, tetapi bagi yang bermotivasi tinggi mereka dapat bekerja dengan baik tanpa pengawasan”

Kemudian peneliti mengajukan pertanyaan ke dua, yaitu : “Menurut Ibu apakah kuantitas atau banyaknya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan Non-ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Banjarmasin sudah mampu dikerjakan dengan baik?”, yang kemudian dijawab :

“Sejauh ini mereka mampu mengerjakan, Cuma memang harus kami dampingi, namun bagi pegawai Non ASN yang sudah berpengalaman kuantitas kerja mereka lebih baik daripada yang baru di rekrut”

Kemudian peneliti mengajukan pertanyaan ke tiga, yaitu : “Menurut Ibu apakah sikap kedisiplinan kerja karyawan Non-ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Banjarmasin sudah cukup baik ?”, yang kemudian dijawab :

“Mereka bersikap baik bila dalam pengawasan kami, tapi ada yang bersikap kurang baik bila jauh dari pengawasan, khususnya pegawai yang cukup lama namun belum diangkat jadi PNS, mereka biasanya bersikap lebih longgar karena sudah berteman akrab dengan pegawai ASN”

Kemudian peneliti mengajukan pertanyaan ke empat, yaitu : “Menurut Bapak apakah dari aspek kehandalan dalam bekerja karyawan Non-ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Banjarmasin ini cukup dapat diandalkan ?”, yang kemudian dijawab :

“Saya rasa mereka dapat diandalkan, makanya adalah sangat penting untuk sering berkomunikasi serta menjaga perasaan mereka karena mereka juga pegawai namun hanya masalah waktu untuk dapat diangkat menjadi pegawai ASN”

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Mahliana, SE, MM selaku Sekretaris

Kinerja Karyawan mengenai pertanyaan indikator kinerja Menurut Ranupandojo (2014:102) yaitu : Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Sikap dan Keandalan pada karyawan Non ASN di Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Banjarmasin dari aspek kualitas mereka mampu bekerja dengan kualitas baik, demikian juga dengan kuantitasnya, mengenai sikap untuk Non ASN yang sudah lama bekerja mereka bersikap biasa sedangkan yang baru direkrut ada yang belum memiliki kinerja yang baik dan ada pula yang cepat menyesuaikan dengan pekerjaan sedangkan dari aspek kehandalan mereka dapat diandalkan dalam menyelesaikan pekerjaan asalkan di dampingi boleh pegawai ASN yang bertanggungjawab sebagai atasannya.

Pembahasan

1. Implementasi disiplin kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Banjarmasin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Banjarmasin mengenai semua pertanyaan indikator Disiplin Kerja menurut Rivai (2015:98) bahwa kehadiran, Ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, Tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Banjarmasin sudah bersikap dan berbuat disiplin, karena apabila melanggar mereka akan dikenakan sanksi yang tegas bahkan sampai pemecatan kerja.

Hasil ini sesuai dengan penelitian Gaffar (2018) bahwa Penerapan Disiplin Karyawan Pada Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Kota Makasar sudah berjalan dengan baik, dimana bahwa faktor individual dan faktor organisasi turut meningkatkan kinerja karyawan Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Kota Makasar, dengan penerapan peraturan secara tegas yang paling tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan

Hasil ini juga sejalan dengan hasil penelitian Retniningsih (2018) bahwa Disiplin Kerja Karyawan Pada Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Giri Muria Kudus sudah berjalan dengan baik. Hasil ini sejalan dengan penelitian Puspita Sari (2017) bahwa Disiplin Kerja Karyawan di Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Kota Daerah

Istimewa Yogyakarta sudah berjalan dengan baik.

Hasil ini juga sesuai dengan penelitian Wuwungan (2017) bahwa Disiplin Kerja dengan pemberian Motivasi Kerja berhasil meningkatkan disiplin karyawan Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Fakhri (2015) bahwa Implementasi Disiplin Lingkungan Kerja dapat meningkatkan disiplin Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia.

2. Kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Banjarmasin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Banjarmasin mengenai semua pertanyaan Indikator implementasi menurut George Edward (dalam Widodo, 2010) yaitu : Komunikasi, Sumber Daya, Disposisi dan Birokrasi. pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Banjarmasin komunikasi sudah berjalan dengan baik, dari segi sumber daya manusia mampu bekerja dengan baik asalkan diawasi, dari segi kecenderungan atau disposisi mereka dapat disiplin asal dalam pengawasan lalu dari aspek birokrasi mereka tidak memberatkan institusi dalam hal pembiayaan asalkan terus diawasi mereka bisa disiplin dan bekerja dengan baik.

Hasil ini sesuai dengan penelitian Gaffar (2018) bahwa kinerja Karyawan Pada Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Kota Makasar sudah berjalan dengan baik, dimana bahwa faktor individual dan faktor organisasi turut meningkatkan kinerja karyawan Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Kota Makasar, dengan penerapan peraturan secara tegas yang paling tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini juga sejalan dengan hasil penelitian Retniningsih (2018) bahwa kinerja Karyawan Pada Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Giri Muria Kudus sudah

berjalan dengan baik. Hasil ini sejalan dengan penelitian Puspita Sari (2017) bahwa kinerja Karyawan di Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Kota Daerah Istimewa Yogyakarta sudah berjalan dengan baik.

Hasil ini juga sesuai dengan penelitian Wuwungan (2017) bahwa kinerja karyawan Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado sudah berjalan dengan baik. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Fakhri (2015) bahwa kinerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia.

3. Dampak dari implemetasi disiplin kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Banjarmasin.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Banjarmasin dari aspek kualitas mereka mampu bekerja dengan kualitas baik, demikian juga dengan kuantitasnya, mengenai sikap untuk Non ASN yang sudah lama bekerja mereka bersikap biasa sedangkan yang baru direkrut ada yang belum memiliki kinerja yang baik dan ada pula yang cepat menyesuaikan dengan pekerjaan sedangkan dari aspek kehandalan mereka dapat diandalkan dalam menyelesaikan pekerjaan asalkan di dampingi boleh pegawai ASN yang bertanggungjawab sebagai atasan nya.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Gaffar (2018) bahwa Penerapan Disiplin dalam upaya meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Kota Makasar menunjukkan bahwa faktor individual dan faktor organisasi turut meningkatkan kinerja karyawan Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Kota Makasar, dengan penerapan peraturan secara tegas yang paling tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Retniningsih (2018) bahwa analisis Disiplin Kerja melalui peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Giri Muria Kudus bahwa ada peningkatan kinerja dengan penerapan rotasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Giri Muria Kudus.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Puspita Sari (2017) tentang analisis Disiplin Kerja melalui peningkatan Kinerja Karyawan di Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Kota Daerah Istimewa Yogyakarta bahwa disiplin kerja para karyawan merasa perlu meningkatkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi, selain itu peningkatan kinerja ini juga hasil dari adanya upaya pimpinan dalam kompensasi yang layak, motivasi dan lain-lain.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Wuwungan (2017) bahwa Implementasi Disiplin Kerja dan upaya pemberian Motivasi Kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado menunjukkan penegakan disiplin kerja dan pemberian motivasi yang efektif dan sering dilakukan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Fakhri (2015) bahwa Implementasi Disiplin Lingkungan Kerja dalam upaya meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia menunjukkan implementasi Disiplin lingkungan kerja seperti penerapan absen sidik jari, memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan dapat meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Banjarmasin maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Implementasi disiplin kinerja karyawan Non ASN pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Banjarmasin dari aspek kehadiran sudah baik, taat pada peraturan kerja dan standar kerja, tingkat

kewaspadaan cukup tinggi dan mampu bekerja dengan etis sehingga dapat dikategorikan sebagai karyawan yang sudah bersikap dan berbuat disiplin, karena apabila melanggar mereka akan dikenakan sanksi yang tegas bahkan sampai pemecatan kerja.

2. Kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Banjarmasin mengenai implementasi bidang komunikasi sudah berjalan dengan baik, dari segi sumber daya manusia mampu bekerja dengan baik asalkan diawasi, dari segi kecenderungan atau disposisi mereka dapat disiplin asal dalam pengawasan lalu dari aspek birokrasi mereka tidak memberatkan institusi dalam hal pembiayaan asalkan terus diawasi mereka bisa disiplin dan bekerja dengan baik.
3. Dampak dari implemetasi disiplin kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Banjarmasin dari aspek kualitas mereka mampu bekerja dengan kualitas baik, demikian juga dengan kuantitasnya, mengenai sikap untuk Non ASN yang sudah lama bekerja mereka bersikap biasa sedangkan yang baru direkrut ada yang belum memiliki kinerja yang baik dan ada pula yang cepat menyesuaikan dengan pekerjaan sedangkan dari aspek kehandalan mereka dapat diandalkan dalam menyelesaikan pekerjaan asalkan di dampingi boleh pegawai ASN yang bertanggungjawab sebagai atasan nya sehingga dapat disimpulkan bahwa implementasi disiplin karyawan mampu meningkatkan kinerja mereka.

Saran

1. Bagi pimpinan maupun pegawai ASN di Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Banjarmasin sebaiknya terus memberikan dukungan dan arahan kepada pegawai Non ASN agar selalu disiplin sehingga kinerja mereka menjadi lebih baik
2. Bagi pegawai Non ASN diharapkan selalu mempunyai motivasi untuk meningkatkan kinerja agar mendapat penilaian yang baik dan segera diangkat menjadi ASN.

Implementasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan Dan Aset Daerah Kota Banjarmasin
(Bayu Irfan Setiawan, Abdul Kadir, Fanlia Adiprimadana Sanjaya, 2025)

TOMAN: Jurnal Topik Manajemen Vol. 2, No. 3, September 2025, (Hal.903-920)

3. Bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian serupa sebaiknya dapat menggunakan indikator dari teori disiplin atau kinerja dari ahli lain nya sebagai pelengkap hasil penelitian ini

Daftar Pustaka

- Bruce, Anne. (2013). *Rahasia Tempat Kerja: Penuh Semangat dan Menyenangkan*. Jakarta: Serambil Ilmu Semesta.
- Dwi Ika Puspita Sari (2017). Analisis Disiplin Kerja melalui peningkatan Kinerja Karyawan di Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Kota Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Universitas Pembangunan Nasipnal (UOPN) Veteran Yogyakarta*.
- Ferdinand, Augusty, (2016), *Metode Statiska*, PT. Elex Media Komputindo. Jakarta
- Hariandja, Mariot Tua Effendi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Harlie, M. (2010). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Vo11 (2): 10-23*.
- Hasibuan, Melayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hulaifah Gaffar (2018). Penerapan Disiplin dalam upaya meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Kota Makassar. *Jurnal Universitas Hasanudin Makassar*.
- Ira Nurul Retniningsih (2018) . Analisis Disiplin Kerja melalui peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Giri Muria Kudus.

Jurnal Universitas Diponegoro Semarang

Kadarisman, Dr. M. (2012). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Khumaedi, Erawati. (2016). Analisis Disiplin Kerja melalui peningkatan Kinerja Pegawai pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II. Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol.2, No. 1, Maret.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). Perilaku dan Budaya Organisasi. Bandung: PT Rafika Aditama.

Moekizat. (2012). Manajemen Tenaga Kerja Dan Hubungan Kerja. Bandung. CV Pionir Jaya.

Munir, Abdul, (2020), Teknik Mengembangkan Paragraf (dalam Karangan Ilmiah Skripsi), Per Aspera, E.book

Novyanti, Joyce Sagita. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah. Tesis. Palu: Universitas Tadakulo.

Nugroho, Rahmat. (2016). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Studi Empiris pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Bandung. Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro.

Quinerita Stevani Aruan, Mahendra Fakhri (2015). Implementasi Disiplin Lingkungan Kerja dalam upaya meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia. Jurnal Universitas Cendrawasih. Jayapura.

Ronna Yully Wuwungan (2017). Implementasi Disiplin Kerja dan upaya pemberian Motivasi Kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. Jurnal Universitas Sam Ratulangi Manado.