

ANALISIS DISIPLIN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA KANTOR PENGAWASAN DAN PELAYANAN BEA DAN CUKAI TIPE MADYA PABEAN C PANTOLOAN

Yanne Adeleida^{1*}, Nurmiati², Fery³

¹²³ Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Palu
(*Email Korespondensi: yannerondonuwu2905@gmail.com)

ABSTRAK

Disiplin dalam bekerja bagi Aparatur Sipil Negara sangatlah penting diterapkan. Aparatur Sipil Negara yang memiliki disiplin yang baik akan termotivasi bekerja walaupun tanpa pengawasan oleh atasannya, demikian pula sebaliknya masih terdapat Aparatur Sipil Negara yang indiscipliner termasuk dalam hal ini pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Pantoloan. Dalam penelitian ini penentuan informan melalui *Purposive* yaitu dengan menetapkan 5 orang. Selain itu dalam memperoleh data, peneliti menggunakan metode pengumpulan data observasi, wawancara, dokumentasi. Adapun analisis data yang dilakukan menggunakan teknik analisis kualitatif. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di lapangan pada saat pelaksanaan penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Pantoloan terlaksana dengan baik.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Aparatur Sipil Negara

ABSTRACT

Discipline in working for the State Civil Apparatus is very important to apply. State Civil Apparatus who have good discipline will be motivated to work even without supervision by their superiors, and vice versa there are still disciplinary State Civil Apparatuses including in this case the Customs and Excise Supervision and Service Office of Type C Pantoloan. In this study, the determination of informants through purposive is by setting 5 people. In addition, in obtaining data, researchers used data collection methods of observation, interviews, documentation. The data analysis was carried out using qualitative analysis techniques. Based on the results of observations and interviews in the field during the implementation of the research, it was shown that the work discipline of the State Civil Apparatus in the Customs and Excise Supervision and Service Office of Customs C Pantoloan Intermediate Type was carried out well.

Keywords: Work Discipline, State Civil Apparatus

PENDAHULUAN

Dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara, perlu dibangun Aparatur Sipil Negara yang memiliki integritas, professional, netral, dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Aparatur Sipil Negara adalah istilah baru dalam dunia pemerintahan yang sudah cukup lama diperkenalkan di Indonesia. Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi ASN negeri sipil dan ASN pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

Aparatur Sipil Negara sebagai unsur Aparatur Negara dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat harus bisa menjunjung tinggi martabat dan citra Aparatur Sipil Negara demi kepentingan masyarakat dan negara. Tetapi dalam kenyataan di lapangan masih ditemukan Aparatur Sipil Negara yang kurang tahu dan kurang menyadari akan tugas dan fungsinya sehingga seringkali timbul ketimpangan dalam menjalankan tugasnya termasuk dalam

hal ini pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Pantoloan disingkat KPPBC Tipe Madya Pabean C Pantoloan.

KPPBC Tipe Madya Pabean C Pantoloan yang bernaung dibawah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai merupakan salah satu kantor pelayanan yang berperan penting dalam pemberantasan dan/ atau mencegah terjadinya penyelundupan barang-barang impor yang masuk ke Indonesia, KPPBC Tipe Madya Pabean C Pantoloan selalu sigap dalam menghalau para penyelundup yang beroperasi di wilayah kerjanya.

Memberikan pemahaman tentang disiplin bagi Aparatur Sipil Negara sehingga diharapkan berdampak dapat meningkatkan disiplin kerjanya, karena Aparatur Sipil Negara tidak dapat diharapkan bekerja dengan baik dan patuh, apabila tidak mempunyai kesadaran dan kepedulian akan peraturan/prosedur atau kebijakan yang ada. Alkafiah (2015) menyatakan salah satu upaya untuk mengatasi hal tersebut, sebaiknya memberikan pemahaman tentang disiplin kepada pegawai sehingga diharapkan berdampak pegawai dapat meningkatkan disiplin kerjanya, karena pegawai tidak dapat diharapkan bekerja dengan baik dan patuh, apabila tidak mempunyai kesadaran dan kepedulian

akan peraturan/prosedur atau kebijakan yang ada

Melemahnya disiplin kerja akan mempengaruhi moral Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan tugas dan fungsinya, oleh karena itu tindakan koreksi dan pencegahan terhadap melemahnya disiplin harus segera diatasi oleh semua komponen yang terlibat di KPPBC Tipe Madya Pabean C Pantoloan dengan melaksanakan pembinaan untuk meningkatkan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara tersebut.

Disiplin kerja Aparatur Sipil Negara KPPBC Tipe Madya Pabean C Pantoloan yang tinggi, akan mampu mencapai kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi Aparatur Sipil Negara dalam menciptakan tata tertib yang baik dimana dengan tata tertib yang baik, maka semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektifitas kerja Aparatur Sipil Negara akan meningkat.

METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif, yaitu untuk menggambarkan keadaan dan fenomena berdasarkan fakta-fakta yang tampak, peneliti mencoba menggambarkan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara pada KPPBC Tipe Madya Pabean C Pantoloan. Penetapan informan dalam penelitian ini

menggunakan *Purposive*, dengan menetapkan 5 orang menjadi informan. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah melalui wawancara, observasi dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Disiplin kerja ASN merupakan kesanggupan ASN untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Disiplin Waktu

Disiplin waktu merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap ASN, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral ASN itu pada tugas kewajibannya yang harus dilaksanakan. Seperti juga suatu tingkah laku yang bisa dibentuk melalui kebiasaan. Selain itu, disiplin waktu bagi ASN dapat ditingkatkan apa bila terdapat kondisi kerja yang dapat merangsang ASN untuk berdisiplin waktu.

ASN KPPBC Tipe Madya Pabean C Pantoloan sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik, akan tetapi sering terjadi di dalam suatu instansi pemerintah ASNnya melakukan pelanggaran disiplin waktu seperti datang terlambat, pulang sebelum waktunya, bekerja sambil ngobrol dan

penyimpangan-penyimpangan lainnya yang menimbulkan kurang efektifnya ASN yang bersangkutan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Veronica Sapan yang menyatakan bahwa:

Memang terdapat ASN yang terlambat masuk kerja atau tidak hadir tanpa keterangan, tapi pada umumnya semuanya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. (Hasil wawancara 21 Januari 2020).

Disiplin waktu atau kebiasaan-kebiasaan baik yang harus ditanamkan dalam diri ASN sebaiknya bukan atas dasar paksaan semata, tetapi harus lebih di dasarkan atas kesadaran diri dalam diri ASN KPPBC Tipe Madya Pabean C Pantoloan dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsinya.

Kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para ASN agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat di cegah. Sasaran pokoknya dalah untuk mendorong disiplin diri di antara para ASN untuk datang di kantor tepat waktu. Dengan datang ke kantor tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan produktivitas kerja akan meningkat.

Tindakan disiplin waktu bagi ASN dipakai oleh KPPBC Tipe Madya Pabean C Pantoloan untuk menghukum di karenakan pelanggaran atas aturan-aturan kerja atau harapan-harapan. Disiplin waktu yang mencerminkan

besarnya rasa tanggung jawab seseorang ASN terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan KPPBC Tipe Madya Pabean C Pantoloan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Irwan Sakti Alamsyah yang menyatakan bahwa :

Waktu datang dan pulang telah ditentukan, sehingga semua ASN KPPBC Tipe Madya Pabean C Pantoloan harus menaatinya. (Hasil wawancara tgl 17 Maret 2020).

Disiplin waktu bagi ASN KPPBC Tipe Madya Pabean C Pantoloan dapat dilihat pada absensi kehadiran ASN serta penyelesaian pekerjaan. Kehadiran ASN melalui absensi menunjukkan pada tingkat kedisiplinan ASN, dimana memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para ASN. Demikian juga bagi ASN yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan termasuk kehadiran yang telah diatur dalam lingkungan kerja diharapkan dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan ASN dapat memenuhinya. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kevin Facrul Rizal yang menyatakan bahwa :

Kehadiran ASN akan tercapai jika ASN tersebut mempunyai kesadaran yang tinggi untuk datang dan pulang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. (Hasil wawancara tgl 15 Desember 2019)

Disiplin waktu disini juga diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang harus di taati oleh ASN yang mana meliputi kehadiran dan kepatuhan ASN pada jam kerja, ASN melaksanakan tugasnya dengan tepat waktu dan benar. Berdasarkan hasil wawancara dengan M Rizal Aminullah yang menyatakan bahwa :

Dalam meningkatkan disiplin waktu ASN KPPBC Tipe Madya Pabean C Pantoloan, salah satu modelnya melalui pelaksanaan apel dua kali dalam sehari yaitu apel pagi pada saat dimulainya kerja dan apel sore menjelang ASN pulang ke rumah setelah selesai waktu kerja. (Hasil wawancara tgl 20 November 2019).

Adanya apel pagi dan sore bagi ASN diharapkan berdampak pada peningkatan disiplin waktu ASN, dan hal tersebut sesuai dengan hasil observasi yang peneliti lakukan, hasil observasi tersebut sejalan dengan pendapat dengan Nico Bima Andika yang menyatakan bahwa :

Walaupun menurut saya diadakannya apel pagi dan apel sore bagi ASN tidak menjamin peningkatan disiplin waktu ASN, karena masih terdapat ASN yang tidak ikut apel, biasanya karena terlambat atau pulang sebelum jam kerja selesai. (Hasil wawancara Tgl 23 November 2019).

Salah satu usaha yang bisa dilakukan untuk meningkatkan disiplin waktu ASN adalah dengan menerapkan apel pagi dan apel sore, akan tetapi dari

wawancara tersebut juga menunjukkan untuk memperoleh ASN KPPBC Tipe Madya Pabean C Pantoloan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi, ialah dengan melakukan penilaian atas semua perilaku dan kegiatannya dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Selama ini disiplin merupakan kata yang sering kita dengar yang berupa ketentuan peraturan-peraturan yang secara eksplisit perlu juga mencakup sangsi-sangsi yang akan diterima bagi ASN jika terjadi pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan tersebut. Selain itu disiplin ASN merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku dari ASN tersebut yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketenteraman, keteraturan, dan ketertiban.

Peningkatan disiplin ASN dapat terwujud jika pimpinan dalam hal ini melaksanakan pengawasan, Diharapkan dengan adanya pengawasan dari baik langsung maupun tidak langsung oleh pimpinan terhadap ASN akan sangat berpengaruh terhadap tingkat disiplin kerja ASN tersebut terutama kehadiran dalam apel pagi dan sore, dengan demikian pengawasan yang efektif adalah pengawasan yang mampu menumbuhkan, memelihara dan mengembangkan serta meningkatkan kehadiran ASN. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kevin Facrul Rizal yang menyatakan bahwa:

Peran pimpinan begitu mempengaruhi disiplin ASN atas kehadirannya, karena pimpinanlah yang seharusnya bertanggungjawab atas kehadiran dari para ASN tersebut dengan melakukan pengawasan. (Hasil wawancara Tgl 15 Desember 2019)

Untuk meningkatkan kehadiran ASN KPPBC Tipe Madya Pabean C Pantoloan memerlukan landasan atau peraturan-peraturan (*regulasi*) yang mengatur hal tersebut. Umumnya ASN KPPBC Tipe Madya Pabean C Pantoloan statusnya sama dengan ASN di instansi lain, sehingga peraturan tentang disiplin tidak ada perbedaan.

Disiplin Peraturan

Di dalam kehidupan sehari-hari, dimanapun ASN berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. ASN sebagai individu terkadang ingin hidup bebas, sehingga ia ingin melepaskan diri dari segala ikatan dan peraturan yang membatasi kegiatan dan perilakunya. Namun ASN juga merupakan makhluk sosial yang hidup di antara individu-individu lain atau ASN lainnya, dimana ia mempunyai kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain. Keteraturan adalah ciri utama organisasi pemerintah dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut.

Disiplin peraturan sangat berhubungan erat dengan ketertiban, yang mana ketertiban itu tercipta dari adanya aturan yang berlaku. Untuk mewujudkan suatu disiplin bagi seseorang, perlu adanya ketaatan dari aturan tersebut, dengan mengesampingkan berbagai aspek yang berhubungan dengan pribadi atau individu akan tetapi lebih mengutamakan kepentingan organisasi atau kepentingan umum. Berdasarkan hasil wawancara dengan Irwan Sakti Alamsyah yang menyatakan bahwa:

Peraturan itu dibutuhkan sebagai landasan bagi ASN KPPBC Tipe Madya Pabean C Pantoloan dalam menjalankan tugas dan fungsinya, sehingga disiplin peraturan bagi ASN sifatnya wajib ditaati. (Hasil wawancara tgl 17 Maret 2020).

Disiplin peraturan merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, khususnya tentang waktu baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ASN melanggar waktu. Berdasarkan hasil wawancara dengan Nico Bima Andika yang menyatakan bahwa :

Adanya peraturan diharapkan dapat meningkatkan disiplin ASN, karena dalam peraturan tersebut tercantum konsekuensi-konsekuensi baik berupa hak, kewajiban dan larangan bagi ASN KPPBC Tipe Madya Pabean C Pantoloan. (Hasil wawancara tgl 23 November 2019).

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari ASN terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan ASN dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan Veronica Sapan yang menyatakan bahwa:

Pada dasarnya setiap ASN telah memahami peraturan sebagai seorang ASN, hanya kadang-kadang memang terjadi indisipliner ringan seperti tidak datang ke kantor sesuai dengan jam kerja, pulang sebelum jam kantor selesai, tidak memakai seragam kantor, padahal seluruh ASN diharuskan disiplin atas peraturan. (Hasil wawancara tgl 21 Januari 2020).

Hasil wawancara ini sejalan dengan pendapat M Rizqi Aminullah yang menyatakan bahwa :

Pada saat hari kerja biasanya masih terdapat ASN yang melanggar peraturan khususnya menyangkut kehadiran dan ketepatan masuk kantor, akan tetapi pada saat diadakan teguran oleh pimpinan hal tersebut tidak terjadi. (Hasil wawancara Tgl 20 November 2019).

Disiplin terhadap peraturan menunjukkan bahwa ASN taat atas peraturan yang mengatur kewajiban,

larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh setiap ASN maka ASN telah memahami konsekuensi yang diterimanya, walaupun hasil observasi peneliti belum adanya sanksi bagi ASN yang melanggar peraturan tersebut.

Disiplin peraturan menunjuk kan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri ASN terhadap peraturan dan ketetapan di KPPBC Tipe Madya Pabean C Pantoloan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada itu diabaikan atau sering dilanggar, maka ASN mempunyai disiplin kerja yang buruk. Berdasarkan hasil wawancara dengan Nico Bima Andika yang menyatakan bahwa:

Sebenarnya mudah guna mengetahui ASN itu disiplin atau tidak atas peraturan, jika ada ASN yang tidak menghargai atau menghormatinya kapasitasnya sebagai ASN sudah tentu dia tidak punya disiplin atas peraturan. (Hasil wawancara Tgl 23 November 2019).

Disiplin bila sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan ASN yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan akan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana mestinya sehingga disiplin itu erat kaitannya dengan menaati peraturan di KPPBC Tipe Madya Pabean C Pantoloan. Berdasarkan hasil

wawancara dengan Irwan Sakti Alamsyah yang menyatakan bahwa :

Jika disiplin atas peraturan itu bagi ASN KPPBC Tipe Madya Pabean C Pantoloan telah menjadi kebiasaan dan dipraktikkan setiap hari, maka niscaya ASN tersebut dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik, tidak perlu menunggu perintah atau teguran dari pimpinan. (Hasil wawancara tgl 17 Maret 2020).

Dengan demikian disiplin kerja ASN dalam bekerja merupakan sikap atau perlakuan ketaatan, ASN terhadap segala tata tertib yang berlaku dalam KPPBC Tipe Madya Pabean C Pantoloan. Bila ASN bertindak atau berbuat sesuai dengan keinginan, maka peraturan itu menjadi efektif.

Disiplin Tanggung Jawab

Salah satu wujud tanggung jawab ASN KPPBC Tipe Madya Pabean C Pantoloan adalah menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang ASN.

ASN berdasarkan Undang - Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok KeASNan. Pada pasal 1 ayat 1 Undang – Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok KeASNan

menyebutkan bahwa pengertian ASN Negeri adalah warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Jika berdasarkan dari undang-undang tersebut sudah sewajibnya ASN dalam menjalankan tugas dan fungsinya dapat dipercaya dan diandalkan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Veronica Sapan yang menyatakan bahwa:

Sudah lumrah setiap ASN diberikan kepercayaan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, hal ini disebabkan eksistensi mereka, sehingga kepercayaan diharapkan menghasilkan tanggung jawab atas pekerjaannya. (Hasil wawancara Tgl 21 Januari 2020)

Ketika diberikan kepercayaan dan dapat diandalkan maka seharusnya ASN yang baik adalah mereka bertanggung jawab atas tugas dan fungsinya dengan tepat waktu dalam proses menyelesaikan pekerjaan, serta mempergunakan peralatan kantor sebaik-baiknya. ASN dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, efektif dan efisien sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan jika lingkungan kerjanya kondusif, tetapi kalau ternyata tidak dapat menyelesaikan dengan baik, maka perlu diketahui sebab-sebabnya, karena terdapat keterkaitan antara tanggungjawab dengan lingkungan

kondisi kerjanya, Seperti diketahui bahwa lingkungan kerja merupakan segenap keadaan fisik dan non fisik yang ada di sekitar ASN yang berpengaruh bagi ASN pada saat melaksanakan pekerjaannya. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan sesuai dengan kebutuhan ASN sehingga tercipta tanggungjawab ASN menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kevin Facrul Rizal yang menyatakan bahwa :

Biasanya dalam pekerjaan diberikan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dan mempergunakan alat kantor dengan sebaik-baiknya. (Hasil wawancara Tgl 15 Desember 2019).

Lingkungan kerja yang kondusif merupakan dambaan setiap ASN dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu disiplin berdasarkan tanggung jawab sangat erat kaitannya dengan pimpinan dan bawahan. Biasanya pimpinan menerapkan aturan atau tata tertib, yang harus ditaati oleh bawahannya dengan memberikan tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Proses inilah yang disebut sebagai disiplin tanggung jawab. Setiap ASN harus memiliki disiplin sebagai bentuk tanggung jawab atas perilakunya sebagai seorang ASN. ASN yang disiplin diisyaratkan untuk dapat mematuhi ketentuan dan aturan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Berdasarkan hasil wawancara

dengan M. Rizqi Aminullah yang menyatakan bahwa :

Disiplin tanggung jawab erat kaitannya dengan tanggung jawab ASN dalam menyelesaikan pekerjaan serta bertanggung jawab atas peralatan kantor yang dipergunakannya. (Hasil wawancara tgl 20 November 2019)

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab ASN terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan penggunaan peralatan kantor. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan KPPBC Tipe Madya Pabean C Pantoloan. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya ASN yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin dan tanggung jawab yang tinggi.

Guna mewujudkan tujuan KPPBC Tipe Madya Pabean C Pantoloan, yang pertama harus segera dibangun dan ditegakan adalah kedisiplinan ASN. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Nico Bima Andika yang menyatakan bahwa :

Agar KPPBC Tipe Madya Pabean C Pantoloan dapat berjalan dengan efektif dan efisien dalam menjalankan tugas dan fungsinya maka sudah seharusnya mendisiplinkan ASNnya, jika ada ASN yang tidak disiplin sudah sewajarnya diberikan sanksi yang sifatnya pembinaan. (Hasil wawancara Tgl 23 November 2019).

Dalam menjatuhkan hukuman disiplin, maka pejabat yang berwenang menghukum sebelumnya wajib memeriksa terhadap ASN yang telah melanggar ketentuan, tujuannya ialah untuk mengetahui apakah yang bersangkutan benar telah melakukan pelanggaran serta untuk mengetahui faktor-faktor yang mendorong dilakukan pelanggaran tersebut. Hukuman yang dapat dijatuhkan sebagai sanksi terhadap pelanggaran disiplin ASN ialah teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas, penundaan kenaikan gaji berkala, penundaan kenaikan pangkat, penurunan pangkat, pemindahan sebagai hukuman, pembebasan tugas, dan pemberhentian.

KESIMPULAN

Disiplin kerja ASN di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Pantoloan berdasarkan indikator : 1). Disiplin waktu menunjukkan bahwa ASN, dalam disiplin waktu terlaksana dengan baik. 2). Disiplin peraturan menunjukkan bahwa ASN menaati peraturan dengan baik. 3) Disiplin Tanggung Jawab menunjukkan bahwa ASN, disiplin tanggung jawab terlaksana dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Alkafiah Kafrawi M, 2015, *Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Mantikulore Kota Palu*, Jurnal Prospektif Fakultas ISIP Universitas Muhammadiyah Palu Volume 1 No 1 15 Desember 2014 – Juni 2015, Hal 184-209.
- Bangun, Wilson 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. Bandung.
- Guntur, 2006. *Manajemen Disiplin*. Jakarta. PT. Gramedia Widiasarana, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2005, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Cet ke-1, PT. Refika Aditama. Bandung.
- Malthis, L., 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Milees, M.B dan Haberman, A.M, 1992. *Analisis Data Kualitatif*. UI-Press, Jakarta.
- Moleong, Lexy, J, 2010, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, Edisi Revisi, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2010 Tentang perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1994 Tentang Jabatan Fungsional ASN Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin ASN Negeri Sipil.
- Peraturan Kepala Badan KeASNan Negara Nomor 22 Tahun 2007 Tentang Nomor Identitas ASN Negeri Sipil.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Sutrisno, Edy, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. Ke-6, Kencana, Jakarta.