

**DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA MASA PANDEMI
COVID-19 DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN
PERTANAHAN KABUPATEN OGAN ILIR**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Menempuh Sebagai Persyaratan
Dalam Menempuh Derajat Sarjana S-1
Ilmu Administrasi Publik**



Oleh:

**AHMAD FIKRI
NIM. 07011281722113**

Konsentrasi Manajemen Sektor Publik

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
MEI 2022**

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

**DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA MASA PANDEMI COVID
19 DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN PERTANAHAN
KABUPATEN OGAN ILIR**

SKRIPSI

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana S-1
Ilmu Administrasi Publik**

Oleh :

**AHMAD FIKRI
07011281722113**

Telah Disetujui oleh Dosen Pembimbing, Februari 2022

Pembimbing I

**Dr. Ardiyan Saptawan, M.Si
NIP. 196511171990031004**



Pembimbing II

**Dra. Martina, M.Si
NIP. 196603051993022001**



HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI
DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA MASA PANDEMI
COVID-19 DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN
PERTANAHAN KABUPATEN OGAN ILIR
SKRIPSI

Telah dipertahankan di Depan Tim
Penguji Pada Tanggal 16 Maret 2022
dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

TIM PENGUJI SKRIPSI

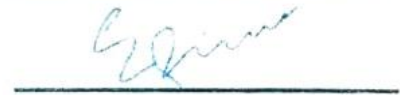
Dr. Ardiyan Saptawan, M. Si
Ketua



Dra. Martina, M.Si
Anggota



Dr. Lili Erina, M.Si
Anggota



Dra. Tuty Khairunnisyah, MA
Anggota



Indralaya, Maret 2022
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Sriwijaya
Dekan,



Prof. Dr. Alfitri, M.Si
NIP. 196601221990031004

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ahmad Fikri
NIM : 07011281722113
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Judul Skripsi : Disiplin Kerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid-19 di Dinas Lingkungan Hidup Dan Pertanahan Kabupaten Ogan Ilir

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis saya, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana/Ahli Madya, baik yang ada di Universitas Sriwijaya maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Karya tulis ini yang dibuat adalah serangkaian gagasan, rumusan dan penelitian yang telah saya buat sendiri, tanpa bantuan pihak lain terkecuali arahan tim pembimbing dan penguji.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Indralaya, 31 Mei 2022

Yang membuat pernyataan,

Ahmad Fikri

NIM. 07011281722113

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya penurunan disiplin kerja dari para pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan Ogan ilir khususnya pada masa pandemi *Covid-19*. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan Disiplin Kerja Pegawai Pada Masa Pandemi *Covid-19* Di Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan Kabupaten Ogan Ilir. Teori yang digunakan ialah disiplin kerja yang dikemukakan oleh Hasibuan dengan indikator tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, sanksi hukum, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dan dokumentasi dengan teknik analisis data model interaktif yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja DLHP Kabupaten Ogan Ilir belum sepenuhnya sesuai dengan PP No 94 Tahun 2021 tentang penegakan Disiplin Kinerja Pegawai Negeri Sipil serta pada Surat Edaran Bupati Nomor 1 Tahun 2021 tentang Penegakan Disiplin Pegawai ASN di Lingkungan Instansi Pemerintah. Selain itu, dikarenakan masih adanya pegawai yang belum mematuhi disiplin dalam hal kerja dan pelaksanaan protokol kesehatan yang belum sesuai sehingga disiplin kerja tidak optimal. Hasil penelitian ini menyarankan untuk memanfaatkan SDM sesuai keilmuan, pemimpin harus memberikan contoh sikap yang baik, memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi, konsistensi dalam menindak pelanggaran, pemimpin harus memberikan sikap ketegasan yang sama kesetiap bawahannya serta antar pegawai yang harus selalu mengingatkan jika ada pelanggaran.

Kata Kunci : Disiplin, Pegawai, Covid-19, Kerja

Pembimbing I,



Dr. Ardiyan Saptawan, M.Si
NIP. 196511171990031004

Pembimbing II,



Dra. Martina, M.Si
NIP. 196603051993022001

Indralaya, Mei 2022
Karya Ilmiah Ilmu Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Sriwijaya
Lilianitas Sriwijaya



Dr. Muhammad Nur Budiyanto, S.Sos.,MPA.
NIP. 196911101994011001

ABSTRACT

This research was motivated by a decrease in work discipline from employees at the Ogan ilir Environment and Land Service, especially during the Covid-19 pandemic. This study aims to reveal the Work Discipline of Employees During the Covid-19 Pandemic at the Environment and Land Service of Ogan Ilir Regency. The theory used is the work discipline proposed by Hasibuan with indicators of goals and abilities, leadership examples, remuneration, legal sanctions, assertiveness and human relations. This research uses descriptive qualitative method. Data collection techniques were carried out through in-depth interviews and documentation using interactive model data analysis techniques developed by Miles and Huberman. The results of the study show that the work discipline of the DLHP of Ogan Ilir Regency is not fully in accordance with PP No. 94 of 2021 concerning the enforcement of the Performance Discipline of Civil Servants and in the Regent's Circular No. 1 of 2021 concerning Enforcement of Discipline for ASN Employees in Government Agencies. In addition, because there are still employees who have not complied with discipline in terms of work and the implementation of health protocols is not appropriate, work discipline is not optimal. The results of this study suggest utilizing human resources according to science, leaders must provide examples of good attitudes, reward employees who excel, consistency in taking action against violations, leaders must provide the same firmness attitude to each of their subordinates and between employees who must always remind if there are violations.

Keywords: Discipline, Employee, Covid-19, Work

Advisor I,



Dr. Ardiyan Saptawan, M.Si
NIP. 196511171990031004

Advisor II,



Dra. Martina, M.Si
NIP. 196603051993022001

Indralaya, May 2022
Head of BRB, Administration Department
Faculty of Social Science and Political Science
Sriwijaya University



Dr. Muhammad Nur Budiyanto, S.Sos.,MPA.
NIP. 196911101994011001

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada ALLAH SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Disiplin Kerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid-19 di Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan Kabupaten Ogan Ilir”. Skripsi ini dibuat sebagai salah satu syarat kelengkapan dalam menyelesaikan tugas akhir di Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya. Penulisan skripsi ini banyak memperoleh bantuan, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak. Sehingga pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Kedua orang tua ku Bapak Syaiful Haq (Alm) dan Ibu Novita yang telah memberikan dukungan penuh dari segala aspek, yang telah memberikan kesempatan untuk berjuang lebih keras lagi.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, M.S.C.E. selaku rektor Universitas Sriwijaya
3. Bapak Prof. Dr. Alfitri, M.Si. selaku dekan fakultas ilmu sosial dan ilmu politik Universitas Sriwijaya
4. Bapak Zailani Surya Marpaung, S.sos., M.PA. selaku ketua jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya periode 2018-2022
5. Bapak Dr. Muhammad Nur Budiyanto, S.Sos.,MPA. selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya periode 2022-2026
6. Ibu Dra. Tuty Khairunnisyah, MA. selaku Dosen Pengajar Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik sekaligus sebagai Dosen Pembimbing Akademik.
7. Bapak Dr. Ardiyan Saptawan M.Si selaku pembimbing pertama dan Ibu Dra. Martina, M.Si selaku pembimbing kedua yang telah memberikan arahan dan waktu dalam proses pengerjaan skripsi ini dari awal hingga akhir.
8. Semua dosen yang terlibat di lingkup FISIP dan juga para pegawai dan Staf FISIP
9. Bapak Drs. H. Abdul Rahman Rosyidi,MM,M.BA selaku Kepala Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan Ogan Ilir
10. Ibu Uswatun Mardiah, S.Sos selaku kepala Sub bagian Umum dan Kepegawaian yang telah membimbing di tempat penelitian.
11. Sahabat seperjuanganku Fatta Sofiana S, Ronal, Faisal, Iqbal, Meli, dan Pipit
12. Sahabat SMA Ari Kurniawan, Haidir Fikri dan Andika
13. Semua orang yang pernah membantu terselesaikannya skripsi ini

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu penulis menerima kritik dan saran yang membangun dan berkaitan dengan skripsi ini. Penulis juga berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi siapapun

Indralaya, Mei 2022

Ahmad Fikri

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI SKRIPSI.	iii
SURAT PERNYATAAN ORISINILITAS.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR SINGKATAN.	xii
DAFTAR LAMPIRAN.	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Landasan Teori	9
B. Penelitian Terdahulu	17
C. Kerangka Pemikiran	20
BAB III METODE PENELITIAN	23
A. Jenis Penelitian	23
B. Definisi Konsep	23
C. Fokus Penelitian	25
D. Jenis dan Sumber Data	26
1. Jenis Data.....	27
2. Sumber Data.	27
E. Informan Penelitian	27
F. Teknis Pengambilan Data	28
1. Observasi.	28
2. Wawancara Mendalam.	28
3. Dokumentasi.	28
G. Teknik Analisis Data	29
1. Reduksi data.	29
2. Penyajian Data.	29
3. Kondensasi Data.	29
4. Verifikasi atau Kesimpulan data.....	29
BAB IV PEMBAHASAN	30
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	30
1. Sejarah Dinas Lingkungan Hidup Dan Pertanahan Kabupaten Ogan Ilir. ..	30
2. Visi dan Misi Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan Kabupaten Ogan Ilir.	31
3. Struktur Organisasi.	33
4. Sumber Daya Manusia Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan Kabupaten Ogan Ilir.....	34

B. Disiplin Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi <i>Covid-19</i>	35
1. Tujuan Dan Kemampuan.....	35
2. Teladan Pemimpin.....	39
3. Balas Jasa.....	43
4. Sanksi Hukum.	49
5. Ketegasan.....	52
6. Hubungan Kemanusiaan.....	58
BAB V PENUTUP	60
A. Kesimpulan	60
B. Saran	62
1. Saran Teoritis.....	63
2. Saran Praktis.....	63
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN.....	67

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1. Salah Satu Kinerja Pegawai DLHP OI yang Menurun Saat Pandemi <i>Covid-19</i>	6

Tabel 2. Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3. Fokus penelitian	25
Tabel 4. Jumlah Pegawai Negeri Sipil Menurut Tingkat Pendidikan Pegawai Per Oktober 2021	34
Tabel 5. Jumlah Pegawai Non PNS Menurut Tingkat Pendidikan Formal Per Oktober 2021	34
Tabel 6. Jumlah Pegawai Negeri Sipil dan Tenaga Kerja Sukarela Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan Kabupaten Ogan Ilir Per Oktober 2021	35

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1. Kerangka Pemikiran	22
Gambar 2. Struktur Organisasi DLHP	33

Gambar 3. Suasana Apel Pagi arahan Pemimpin	43
Gambar 4. PP No 15 2019 tentang Perubahan Kedelapan Belas atas PP No 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil	48
Gambar 5. Selalu adanya masker dan <i>hand sanitizer</i> di meja pegawai.....	49

DAFTAR SINGKATAN

ASN : Aparatur Sipil Negara
Covid-19 : *Corona Virus Disease 19*

DLHP	: Dinas Lingkungan Hidup Dan Pertanahan
LTO	: <i>Labour Turn Over</i>
OI	: Ogan Ilir
SE	: Surat Edaran
TPA	: Tempat Pembuangan Sampah
WFH	: <i>Work From Home</i>
WFO	: <i>Work From Office</i>
WHO	: <i>World Health Organization</i>

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

Halaman

1. SE Bupati Ogan Ilir No: 377/SE/BKPSDM 2020 Tentang Sistem Kerja Dilingkungan

Pemerintahan Kabupaten Ogan Ilir dalam Rangka Antisipasi Penyebaran Corona Virus Disease (<i>Covid-19</i>).....	67
2. Matriks Wawancara.....	78
3. Dokumentasi Wawancara langsung.....	80
4. Surat Permohonan Izin Penelitian.....	83
5. Surat izin penelitian.....	84
6. Halaman Pengesahan Proposal.....	85
7. Kartu Bimbingan Proposal Pembimbing 1.....	86
8. Kartu Bimbingan Proposal Pembimbing 2.....	89
9. Kartu bimbingan Skripsi Pembimbing 1.....	90
10. Kartu Bimbingan skripsi Pembimbing 2.....	93

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Disiplin kerja adalah elemen penting dan menjadi modal yang harus dimiliki oleh aparatur negara karena menyangkut tentang kualitas pemberian pelayanan kepada publik. Pada dasarnya kinerja menekankan apa yang dihasilkan dari fungsi- fungsi suatu pekerjaan atau apa yang keluar (*Out Come*). Bila diperhatikan lebih lanjut apa yang terjadi dalam sebuah pekerjaan atau jabatan adalah suatu proses yang mengolah *in-put* menjadi *out-put* (hasil kerja).

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan unsur utama sumber daya manusia dalam suatu instansi pemerintahan. ASN mempunyai peran penting yang dapat menentukan kesuksesan pelaksanaan pemerintah dan pembangunan melalui sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik, perilaku yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan pada negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik, serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa. Misalnya pada suatu instansi negara yang kompleks, harus dibutuhkan kedisiplinan tinggi dari para ASN untuk menjalankan kegiatan pemerintahan dan pelayanan publik yang maksimal agar hasilnya efektif dan efisien.

Pada awal tahun 2020 seluruh dunia dihadapkan dengan pandemi *Covid-19* yang tentu sangat mempengaruhi banyak aspek kehidupan sehari-hari. Persebaran yang sangat cepat membuat dunia kerja harus menyesuaikan dengan keadaan tersebut. Hal ini, juga sangat berdampak pada pola kerja dan jam kerja serta dengan diberlakukannya banyak protokol kesehatan membuat hal baru yang harus diterima oleh para ASN di dunia kerja itu sendiri.

Penyebaran virus Corona yang semakin besar di Indonesia, mendesak pemerintah pusat maupun pemerintah daerah mengambil langkah preventif untuk memutus rantai penularan Corona. Salah satunya adalah dengan menerapkan kerja dirumah atau *Work From Home* (WFH).

Kebijakan ini menyusul *World Health Organization* (WHO) Jenderal WHO, Dr. Tedros Adhanom Ghebreyesus, menyampaikan penetapan *Covid-19* sebagai pandemi global (kompas.com/dirilis pada 12 Maret 2020/diakses pada 6 april 2021). Berdasarkan instruksi Presiden Ir. Joko Widodo di Istana Bogor pada Minggu, (15/3) yang disiarkan *live* melalui kanal *Youtube Sekretariat Presiden*, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negaradan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) menyampaikan kebijakan nasional tentang penyesuaian sistem ASN selama merebaknya kasus *Covid-19* sebagai pedoman bagi instansi pemerintah.

Menurut data dari WHO per akhir 2020 jumlah pasien yang terpapar virus ini berjumlah 81.588.639 kasus, dari jumlah itu sebanyak 1.780.038 orang meninggal dunia (kompas.com/dirilis 4 Mei 2020/diakses 7 april 2021). Dari data itu tentu ada bahaya yang di hadapi jika tidak adanya penyesuaian. Hal ini tentu berkaitan langsung dengan kasus yang ada di indonesia dengan jumlah kasus perharinya mencapai 6.328 kasus pada desember 2020 (kompas.com/dirilis 21 Desember 2020/diakses 7 april 2021).

Dalam rangka penerapan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang disiplin kerja ASN untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang- undangan dan peraturan kedinasan. Apabila tidak ditaati dan dilanggar dijatuhkan hukuman disiplin. Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada ASN karena melanggar peraturan disiplin pekerja.

Mengutip dari pernyataan KemenpanRB telah melakukan tindakan tegas ke ASN yang melanggar aturan pada masa pandemi *Covid-19* (merdeka.com/dirilis 4 mei 2020/diakses 7 april 2021). Selain itu, disebutkan bahwa ada puluhan ASN yang bolos kerja dengan berbagai macam alasan (tribunnews.com/dirilis 5 juni 2020/diakses 7 april 2021). Dari kutipan berita diatas dapat dilihat adanya penurunan disiplin kerja ASN di instansi pemerintahan pada masa pandemi *Covid-19*.

Problematika disiplin kerja ASN pada masa pandemi terjadi secara luas tetapi kurang disadari sehingga disiplin kerja pegawai menurun. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik benang merahnya bahwa masa pandemi *Covid-19* mempengaruhi perilaku disiplin kerja pegawai terkhususnya ASN itu sendiri. Kurang siapnya pemangku kebijakan dengan perubahan yang terjadi untuk membuat kebijakan yang sesuai dengan keadaan dan tantangan saat ini. Tak lupa juga penanganan serta pelaksanaannya yang harus sejalan dan membutuhkan kekompakan segala aspek dari pemerintahan atau pemangku kebijakan sebagai pihak yang harus mengatur dan yang berwenang. Dari berbagai alasan yang mendasarinya, hal ini dapat menimbulkan perilaku kurang disiplinnya ASN pada masa pandemi *Covid-19*.

Menurut Ashal (2020 : 236-237) “adanya hambatan yang terjadi pada kinerja pegawai saat masa *work from home* akibat pandemi *Covid-19* diantaranya, hubungan sosial antar pegawai berkurang, adanya kendala-kendala teknologi seperti jaringan sinyal internet, motivasi bekerja mulai pudar, dan gangguan lingkungan saat bekerja. Oleh karena itu, problematik disiplin kinerja pegawai pada masa pandemi *Covid-19* akan menjadi fokus pada penelitian ini.”

Disiplin kerja menurut Rivai (2011:825) adalah “suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku, sebagai suatu upaya untuk meningkatkan

kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.”

Proses pendisiplinan pegawai sangat perlu untuk meningkatkan citra kerja dan kinerja pegawai. Penegasan terkait penegakan disiplin bagi ASN di instansi pemerintah tercantum dalam PP No 94 Tahun 2021 tentang penegakan Disiplin Kinerja Pegawai Negri Sipil. Selain itu juga tercantum pada Surat Edaran (SE) Nomor 1 Tahun 2021 tentang Penegakan Disiplin Pegawai ASN di Lingkungan Instansi Pemerintah. Tujuan lain surat edaran ini adalah untuk menjaga agar ASN tetap menjunjung tinggi nilai-nilai dasar ASN dan menjalankan kewajibannya berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, sesuai dengan amanat Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang ASN. Dilansir dari (<http://bkd.cilacapkab.go.id/>- diakses pada 20 agustus 2021) Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Tjahjo Kumolo menegaskan bahwa kewajiban atasan langsung untuk melakukan pembinaan kepada bawahan dan pemberian sanksi bagi atasan langsung yang melakukan pembiaran pelanggaran disiplin.

Seperti yang dikatakan Crosbie dan More dalam Ashal (2020:228), bekerja dari rumah berarti pekerjaan berbayar yang dilakukan terutama dari rumah (minimal 20 jam per minggu). Hal ini berkaitan dengan penelitian Ashal (2020 : 228) mengemukakan bahwa “bekerja dari rumah akan memberikan waktu yang fleksibel untuk pekerja agar memberikan keseimbangan hidup karyawan. Disisi lain juga memberikan keuntungan bagi organisasi.”.

Selaras dengan hasil penelitian Leprince-Ringuet (2020) dalam Mungkasa (2020:139) menunjukkan bahwa “produktivitas pegawai meningkat karena keleluasaan waktu dan berkurangnya gangguan. Sementara adanya kekhawatiran tanpa pengawasan yang memadai dapat menurunkan produktivitas, ternyata tidak terbukti. Pegawai menginginkan keleluasaan dalam memilih waktu bekerja dari rumah sesuai dengan kebutuhan.”

Salah satu contoh instansi yang menerapkan perubahan dalam penyesuaian keadaan pandemi yaitu dengan menerapkan jam masuk dan waktu hari kerja atau

piket ini adalah Dinas Lingkungan Hidup Dan Pertanahan Ogan Ilir (DLHP OI) Sumatera Selatan, menanggapi surat edaran bupati Ogan Ilir Nomor: 377/SE/BKPSDM 2020 Tentang Sistem Kerja Dilingkungan Pemerintahan Kabupaten Ogan Ilir dalam Rangka Antisipasi Penyebaran *Covid-19*. Dan pengimplementasian isi dari surat edaran tersebut adalah pihak dinas DLHP OI memberlakukan penjadwalan jam masuk dan hari kerja pegawai atau jam piket yang mulai berlaku dari periode maret sampai dengan Mei 2020 (Nomor Surat : 800/227/DLHP/2020).

Penerapan jam piket yang mengharuskan pegawai tidak semuanya masuk setiap hari dapat memudahkan dan menambah rasa aman di masa pandemi. Hal ini tentu mengurangi tatap muka dan kerumunan yang bisa menyebabkan penularan *Covid-19*, dimana selain berkaitan dengan keberlangsungan kegiatan di instansi juga untuk menjaga kesehatan para pegawai sangatlah penting di masa pandemi. Proses kerja dan aktifitas di kantor dapat berlangsung dan pelayanan tetap dapat dilaksanakan seperti biasanya hanya saja dengan prosedur dan pegawai yang dikurangi jam dan hari kerjanya.

Dari penerapan dan pengimplementasian peraturan yang berlaku mengenai jam masuk dan waktu hari kerja dilingkungan kerja tentu menarik untuk melihat apakah ada perubahan-perubahan kedisiplinan khususnya yang menjadi fokus pada penelitian kali ini adalah disiplin kinerja para pegawainya di masa pandemi dan penyesuaian-penyesuaian yang akan dilakukan oleh para pegawai, tentu ada indikasi-indikasi awal adanya penurunan kedisiplinan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Dan Pertanahan Ogan Ilir ini. Mengutip dari tabel Indikator Kinerja Dinas Lingkungan Hidup dan pertanahan Ogan Ilir yang mengaju pada tujuan dan sasaran RPJMD sebagai berikut :

Tabel 1. Salah Satu Kinerja Pegawai DLHP OI yang Menurun Saat Pandemi Covid-19

Sasaran	Indikator Sasaran	Target Kinerja Sasaran pada Tahun					
		2016	2017	2018	2019	2020	2021
Terwujunya peran aktif masyarakat sebagai kontrol sosial dalam perlindungan dan pengelolaan lingkungan	Persentase sampah yang dibuang ke TPA	50%	45%	40%	35%	30%	30%

Sumber : Renstra DLHP OI 2016-2021

Berdasarkan tabel diatas, terlihat adanya Penurunan persentase sampah yang di buang ke TPA (Tempat Pembuangan Akhir) dari tahun ke tahun, dan spesifiknya dari tahun 2019 yang belum terjadinya pandemi ke tahun 2020 yaitu awal pandemi dan sudah diterapkannya peraturan-peraturan yang baru seperti yang sudah tertera di atas seperti jam masuk dan hari kerja, tentu ini menjadi contoh adanya penurunan disiplin kinerja, selain itu melihat kepatuhan dari pegawai dilihat dari tingkat kedisiplinan kerjanya. Tentu menarik untuk menggali lebih mendalam hal-hal yang menjadi penyebab dari disiplin kinerja yang mengacu pada faktor-faktor disiplin kerja dari Hasibuan apakah sudah sesuai tujuan dan kemampuan penempatan pegawai, faktor dari pemimpin itu sendiri, ada tidaknya balas jasa yang diberikan seperti insentif untuk para pegawai , ketegasan dan sanksi hukum dan hubungan antar manusianya.

Adapun point-pont urgensi pelaksanaan penelitian ini adalah 1.) belum terlihatnya dampak dari peraturan-peraturan yang dibuat untuk penegakan disiplin bagi pegawai di masa pandemi ini. 2.) diharapkan hasil penelitian ini menjadi bahan sampel atau acuan untuk pemangku atau pembuat kebijakan untuk membuat kebijakan yang sesuai dengan keadaan seperti pandemi sekarang ini. 3.) Belum

adanya penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan ini, khususnya pada dinas terkait yang telah disebutkan di atas.

Dalam pelaksanaannya tentu banyak hal yang belum sejalan dengan sebagaimana mestinya layaknya hari-hari kerja biasa diluar pandemi, hal ini jg yang membuat kedisiplinan pegawai dan kinerjanya yang menyesuaikan dengan jam kerja dan jam masuk yang berubah serta penerapan protokol kesehatan yang harus terjaga agar kesehatan dan keselamatan pegawai juga terjaga. Oleh karena itu menarik untuk mengetahui bagaimana tingkat kedisiplinan kinerja pegawai di Dinas DLHP OI pada masa pandemi *Covid-19* ini.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas yang tercantum di latar belakang, dapat dirumuskan permasalahan yaitu bagaimana disiplin kerja di Dinas Lingkungan Hidup Dan Pertanahan Ogan Ilir Sumatera Selatan di masa pandemi *Covid-19*

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk melihat dan mengidentifikasi masalah disiplin kerja pegawai dimasa pandemi *Covid-19* di Dinas DLHP OI

D. Manfaat penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi kepada Ilmu Administrasi Publik khususnya pada bidang manajemen sektor publik

2. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi

pelaksanaan disiplin kerja pegawai, serta bermanfaat untuk sebagai informasi bagi penelitian lain pada masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Anggara, Sahya. 2012. *Ilmu Administrasi Negara*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Farida, Umi & Hartono, Sri. 2015. *Manajemen Sumber Daya II*. Ponorogo: Umpro Press
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Zainal, Veithzal Rivai. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Satu*. Jakarta: PT.Raja Grafindo

Jurnal:

- Ashal, Rezky A. 2020. Pengaruh *Work From Home* Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Tpi Medan, *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum, (Online)*, Vol 14. No. 2, (<https://ejournal.balitbangham.go.id>, diakses 7 April 2021).
- Fachri, Helman. 2010. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai di RRI Pontianak. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Pontianak, (Online)*, Vol. 8 No. 1, (<http://openjurnal.unmuhpnk.ac.id>, diakses 7 April 2021).
- Hafidah, Sri & Gustini Farida. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit dalam Masa Pandemi *Covid-19*. *Jurnal Health Sains, (Online)*, Vol. 2 No. 8, (<https://jurnal.healthsains.co.id>, diakses 7 April 2021).
- Mungkasa, Oswar. 2020. Bekerja Dari Rumah (*Working From Home/WFH*) Menuju Tatanan Baru Era Pandemi *Covid-19*. *The Indonesian Journal Of Development Planning, (Online)*, Vol. 4, No. 2, (<https://journal.bappenas.go.id>, diakses 7 April).
- Ningsih, Mulya & Rustanto, Doni. 2021. Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Masa Pandemi *Covid-19*. *Jurnal Magelang Kota, (Online)*, Vol. 4, No 2, (<http://jurnal.magelangkota.go.id>, diakses 7 April 2021).
- Riyadi, Slamet. 2010. Pelaksanaan Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Universitas Negri Semarang, (Online)*, Vol. 3 No. 4, (<http://lib.unnes.ac.id>, diakses 7 April 2021).

Rizki, Amalia & Suprajang, Sandi Eka. 2017. Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan, (Online)*, Vol 2, No. 1, (<http://journal.stieken.ac.id>, diakses 7 April 2021).

Suprajang, Sandi Eka. 2017. Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan Pt Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan, (Online)*, Vol. 3 No. 1, (<http://journal.stieken.ac.id>, diakses 7 April 2021).

Yesi, Reni S. 2017. Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi FIA Unija, (Online)*, Vol. 04, No.2, (<https://www.researchgate.net/publication>, diakses 7 April 2021).

Internet:

Dzulfaroh, Ahmad N. 2020. *Selama Desember 2020, Tren Kesembuhan Covid-19 di Indonesia Menurun, Infeksi dan Kematian Naik, (Online)*, (<https://www.kompas.com/tren/read/2020/12/21/193000665/selama-desember-2020-tren-kesembuhan-covid-19-di-indonesia-menurun-infeksi?page=all>, diakses 7 April 2021)

Karyono, Wito. 2020. *Puluhan ASN Ramai-ramai Bolos Kerja, Diduga Karena Takut Mengikuti Rapid Test, Benarkah?, (Online)*, (<https://wartakota.tribunnews.com/2020/06/05/puluhan-asn-ramai-ramai-bolos-kerja-diduga-karena-takut-mengikuti-rapid-test-benarkah?page=all>, diakses 7 April 2021)

Radityo, Muhammad. 2020. *Selama Pandemi Covid-19, BKN Jatuhkan Sanksi ke PNS Langgar Aturan Lewat Online, (Online)*, (<https://www.merdeka.com/peristiwa/selama-pandemi-covid-19-bkn-jatuhkan-sanksi-ke-pns-langgar-aturan-lewat-online.html>, diakses 7 April 2021)

Rizal, Jawahir G. 2020. *Update Corona Dunia 29 Desember: Tepat Satu Tahun sejak Covid-19 Pertama Kali Dilaporkan di China, (Online)*, (<https://www.kompas.com/trend/read/2020/12/29/074600965/update-corona-dunia-29-desember--tepat-satu-tahun-sejak-covid-19-pertama?page=all>, diakses 7 April 2021)

Utomo, Adi P. 2020. *WHO Umumkan Virus Corona sebagai Pandemi Global, (Online)*, (<https://www.kompas.com/global/read/2020/03/12/001124570/who-umumkan-virus-corona-sebagai-pandemi-global?page=all>, diakses 6 April 2021)

Peraturan dan Undang-Undang:

PP No 94 Tahun 2021 tentang penegakan Disiplin Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Surat Edaran Bupati Ogan Ilir Nomor : 377/SE/BKPSDM 2020 Tentang Sistem Kerja Dilingkungan Pemerintahan Kabupaten Ogan Ilir Dalam Rangka Antisipasi

Penyebaran *Corona Virus Disease* (Covid-19).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara