



**ANALISA KEDISIPLINAN KERJA PEGAWAI DI MASA PANDEMI COVID- 19
(STUDI PADA KANTOR DESA LABUAN BADAS SUMBAWA)**

Oleh

Asmini¹⁾, Ismawati²⁾, Wahyu Haryadi³⁾, Subhan Purwadinata⁴⁾
^{1,2,3,4}Universitas Samawa Sumbawa Besar

E-mail: ¹asminifem@gmail.com, ²ismawatifem@gmail.com,
³wahyu.haryadi82@gmail.com, ⁴123adinata@gmail.com

Abstrak

The legal protection of the PP police unit in controlling street vendors (PKL), while the author chose this title because until now the PP Satpol policy is mainly related to controlling street vendors, it still feels lacking due to several factors. The main problem in the article is to discuss how the duties and roles of the Satpol PP (Pamong Praja Police) functions are, then followed by law enforcement of the Satpol PP in controlling street vendors (PKL). The conclusion from the discussion discussed is that the SatPol PP includes the role of law enforcement in the police unit in controlling street vendors. In carrying out the duties of the Satpol PP, among others, is carrying out environmental order by carrying out. Supervision by Satpol PP in Controlling Street Vendors. The supervision carried out by the Satpol PP officers is that the Satpol PP officers carry out patrols. The practice carried out by street vendors in using public facilities is very disturbing to other people, especially pedestrians. The sidewalk, a place that should be used by pedestrians to walk, is misused by street vendors to sell, so pedestrians walk on the highway and cause congestion. The practice disturbs a lot of people causing congestion and chaos on the Road. The methodology used in this research is normative research, which will use a descriptive type of research with a normative juridical approach, based on applicable laws and regulations

Kata Kunci: Kedisiplinan Kerja, Covid- 19

PENDAHULUAN

Saat ini Indonesia telah mencatat total kasus 4,26 Juta positif Covid dengan 144 Ribu +11 Ribu meninggal dunia. Berbagai upaya telah dilakukan untuk memutus mata rantai penyebaran Covid-19. Antara lain dengan penerapan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang dimaksudkan untuk membatasi pergerakan masyarakat di wilayah yang telah banyak warganya yang terpapar Covid-19 maupun yang terbaru adalah dengan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) untuk mengurangi atau mencegah mobilitas masyarakat guna mencegah melonjaknya kasus Covid19

Presiden telah mengeluarkan Keputusan Presiden Nomor 11 tahun 2020 tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) diberlakukan PSBB pada tanggal 31 Maret 2020. (Jurnal Jendela Inovasi Daerah, E-ISSN:

2621-8739, Vol.IV No.2, Agustus 2021, Hal. 1-11 2) ,Selanjutnya diterbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun tang Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (Covid-19).

Adanya pembatasan terhadap wilayah yang telah ditetapkan PSBB yaitu dengan meliburkan sekolah dan tempat kerja, pembatasan kegiatan keagamaan, pembatasan moda transportasi dan pembatasan kegiatan lainnya. Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan bagian dari warga Negara Indonesia turut ambil bagian dan mempunyai tanggung jawab untuk menjadi contoh masyarakat dalam upaya memutus mata rantai Covid-19.

Bahkan Kementerian Reformasi dan Birokrasi (Kemenpan RB) juga menerbitkan aturan secara normatif guna menegakkan disiplin Pegawai. Salah satunya dengan diterbitkan Surat Edaran (SE) Menpan RB



Nomor 36 Tahun 2020 tanggal 30 Maret 2020 yang akhirnya diubah dengan SE Menpan RB Nomor 41 Tahun 2020 tanggal 6 April 2020 yang menegaskan bahwa ASN dan keluarganya dilarang melakukan bepergian keluar daerah/ bepergian mudik sampai dinyatakan aman dari Covid-19.

Apabila PNS akan melakukan bepergian yang tidak bisa dihindari maka harus mendapatkan izin terlebih dahulu dari atasan. Hal ini untuk memastikan bahwa tidak ada ASN yang melakukan kegiatan bepergian ke luar daerah. PNS yang melanggar dikenai sanksi terhadap pelanggaran yang telah dilakukan. *Jurnal Jendela Inovasi Daerah*, E-ISSN: 2621-8739, Vol.IV No.2, Agustus 2021, Hal. 1-11 3 berdasarkan Surat Edaran tersebut memberi rambu-rambu bagi Pegawai untuk tidak melakukan bepergian ke luar daerah dan menghimbau bagi pegawai baik swasta maupun pemerintah untuk melaksanakan pekerjaan kantor dari rumah atau *Work From Home (WFH)*.

Konsep WFH adalah melakukan pekerjaan kantor dari rumah masing-masing di wilayahnya bekerja dimana PNS ditempatkan. Selain itu Menpan RB di tahun 2021 ini juga menerbitkan Surat Edaran Nomor 1 Tahun 2021 tentang Penegakan Disiplin ASN di Lingkungan Instansi Pemerintah yang menegaskan kembali kewajiban atasan langsung untuk melakukan pembinaan terhadap bawahannya dan pemberian sanksi bagi atasan langsung yang melakukan pembiaran pelanggaran disiplin.

Melihat kondisi tersebut, perlu untuk melihat bagaimana disiplin pegawai dimasa pandemi dilaksanakan, dan untuk membuat formula baru bagaimana sebaiknya penegakan disiplin di masa pandemi. Rumusan Masalah dari penelitian ini adalah Bagaimana Kedisiplinan Kerja Pegawai di Masa Covid -19 pada Kantor Desa Labuhan Badas Sumbawa.

Adapun Manfaat dari penelitian: 1. Secara Teoritik adalah untuk memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan khususnya

yang terkait dengan Kedisiplinan Kerja Pegawai di Masa Covid -19. 2. Manfaat secara Praktis adalah Agar dapat memberikan implikasi praktis yang berguna bagi pembuat kebijakan dalam menjalankan tugasnya terutama dalam penegakan.

Disiplin Pegawai dengan mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Pelanggaran disiplin yang dimaksud meliputi ucapan, tulisan *Jurnal Jendela Inovasi Daerah*, E-ISSN: 2621-8739, Vol.IV No.2, Agustus 2021, Hal. 1-11 4 dan perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan baik yang dilakukan di jam kerja maupun di luar jam kerja. Penegakan disiplin bagi PNS maupun Pegawai lainnya dilakukan secara terus menerus meskipun dimasa pandemi Covid-19.

Hal tersebut ditegaskan kembali dalam Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2021 tentang Penegakan Disiplin Pegawai ASN di Lingkungan Instansi Pemerintah. Surat Edaran bertujuan untuk menegaskan kembali pentingnya disiplin dalam pelaksanaan tugas ASN dan tidak ada pembiaran terhadap terjadinya pelanggaran.

Di masa pandemi disiplin kerja perlu diperhatikan sehingga kegiatan operasional pemerintahan dapat berjalan secara efektif, efisien dan lancar. Menurut Sastrohadiwiryo (2001) disiplin kerja di definisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Menurut Bejo Siswanto (2013:291) menyatakan bawa indikator dari disiplin yaitu

1. Frekuensi kehadiran. Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi. 2. Ketaatan pada peraturan kerja. Ketaatan pada peraturan kerja dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam kerja. 3. Ketaatan pada standar kerja.

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. 4. Bekerja etis. Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke rekan kerja maupun lingkungan kerjanya atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai. 5. Tanggung jawab. Keadaan dimana wajib menanggung segala sesuatu sehingga kewajiban menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatu yang menjadi akibat. Sedangkan Menurut Hasibuan (2014) pada dasarnya ada beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplin karyawan, diantaranya : 1. Tujuan dan Kemampuan, Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal. Hal ini berarti bahwa tujuan atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya, 2. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, karena dengan teladan pimpinan yang baik, maka kedisiplinan karyawan akan baik. Sehingga para karyawan juga akan berkelakuan baik, 3. Balas jasa.

Hal ini berupa gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena

balas jasa akan memberikan kepuasan pada karyawan. dengan balas jasa yang cukup akan memberikan kepuasan karyawan, sehingga apabila kepuasaannya tercapai, maka kedisiplinan akan terwujud dalam perusahaan, 4. Keadilan, dengan keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diberlakukan sama dengan manusia yang lain. 5. Pengawasan melekat, Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk kepada karyawan, apabila ada karyawan yang mengalami kesulitan. Pengawasan melekat ini adalah tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja para karyawan dalam perusahaan. 6. Sanksi hukuman, dengan sanksi hukuman yang berat, maka karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan yang berlaku. Berat atau ringannya sanksi karyawan dapat mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan. Sanksi seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat, sehingga karyawan dapat mengubah perilakunya dan tidak mengulanginya kembali.

Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar agar bisa menjadi alat motivasi, sehingga dapat memelihara kedisiplinan karyawan. 7. Ketegasan. Pemimpin harus berani dan tegas, bertindak untuk memberikan hukuman kepada setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditentukan. Pimpinan yang tegas dalam menerapkan hukuman akan disegani dan diakui kepemimpinannya. 8. Hubungan kemanusiaan. Dengan hubungan yang baik di suatu perusahaan.

Manajer atau pimpinan harus mewujudkan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi, vertikal maupun horizontal. Dimana hubungan vertikal disini antara karyawan dengan pimpinan, dan hubungan horizontal yang artinya hubungan antar sesama karyawan. Jadi, terciptanya hubungan



kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

Hal ini akan memotivasi kedisiplinan karyawan pada perusahaan. sedangkan menurut Faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai menurut Singodimejo (Sutrisno, 2013) adalah: 1. Kompensasi Pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku apabila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan hasil jerih payahnya, 2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi Pimpinan berperan dalam memberikan keteladanan bagi bawahannya, bahkan sangat dominan bila dibandingkan semua faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai. Pegawai akan meniru apa yang dilihatnya setiap hari, 3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan Pembinaan disiplin akan terlaksana akan terlaksana apabila ada aturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan. Disiplin tidak mungkin ditegakkan apabila peraturan hanya dibuat dalam instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai kondisi dan situasi, 4. Ada tidaknya pengawasan pimpinan Pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja, apabila ada pengawasan dari pimpinan. Jurnal Jendela Inovasi Daerah, E-ISSN: 2621-8739, Vol.IV No.2, Agustus 2021, Hal. 1-11 5 Pada masa pandemi berlangsung, sistem kerja pegawai mulai bergeser.

Dari bekerja yang semula hanya dilakukan di kantor/Work From Office (WFO), sekarang mengenal sistem kerja dari rumah yang dikenal dengan istilah Work From Home (WFH). Sebagian orang senang dengan WFH, lainnya merasa kesulitan menyesuaikan diri bekerja dari rumah. Sisi positif dari WFH adalah berkurangnya stress di perjalanan antara rumah dengan kantor dan terhindar dari macet.

Dalam penelitiannya Allen, Golden dan Shockley (2015) menyebutkan pekerja yang melakukan pekerjaan dari rumah secara keseluruhan meningkatkan kepuasan, kinerja dan komitmen terhadap organisasi. Kedisiplinan diri untuk mengontrol aktivitas di rumah dan bekerja penting untuk dilakukan

agar kita tetap menjadi sehat mental. Melalui disiplin diri atau kontrol diri yang bersumber dari willpower (tekad) setiap orang dapat merubah dirinya menjadi lebih baik. Willpower atau tekad adalah energi untuk disiplin diri, membantu kita menahan hal-hal yang menggoda untuk mencapai tujuan, mendorong kita untuk melakukan kegiatan yang walaupun kita tidak ingin mengerjakannya (*Association of Psyshological Science, 2012*).

Bagaimana dirumah akan ikut terkontrol tidak hanya pada kedisiplinan pegawaimelatih diri untuk menjaga disiplin diri? Menurut Association of Psyshological Science (2012) adalah sebagai berikut: 1. Menghindar dari godaan Prinsipnya adalah “jika tidak tampak di depan mata kita, maka tidak terpikirkan”. Seperti saat WFH muncul keinginan untuk bermain HP untuk mengecek sosial media, maka yang terbaik adalah matikan dahulu aplikasi media sosial yang akan mengganggu produktivitas. waktu yang cukup panjang. sehingga menjadi sebuah kebiasaan. Membiasakan diri di satu area akan berdampak di area lain. Seperti saat WFH, apabila mengasosiasikan WFH dengan libur maka hasilnya tidak akan produktif. Apabila fokus pada pekerjaan kantor maka tugas lain dirumah akan ikut terkontrol. Tidak hanya pada kedisiplinan pegawai.

LANDASAN TEORI

Kinerja karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2003) kinerja adalah pelaksanaan tanggung jawab karyawan denganpencapaian hasil kerja sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ada didalam perusahaan. Menurut (Rivai, 2013), “Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perubahan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.

Menurut (Kasmir, 2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja Menurut (Kasmir, 2016) indikator kinerja yaitu Kualitas (Mutu), Kuantitas (Jumlah), Waktu (Jangka waktu) Penekanan Biaya Pengawasan dan Hubungan antar Karyawan.

Berkaitan dengan fenomena PT.CS2 Pola Palembang terindikasi bahwa yang terdapat masalah adalah kuantitas, waktu, dan Anggreany Hustia Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi Page 84 pengawasan.

Motivasi

Menurut (Edy, 2009), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut (Rivai, 2013) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Maslow dalam (Edi, 2009) bahwa ada lima tingkatan hirarki kebutuhan, dan ini dijadikan sebagai Indikator motivasi yaitu : pertama, Kebutuhan fisiologis (physiological) yaitu kebutuhan hidup dari kematian, kebutuhan ini merupakan tingkat paling dasar berupa kebutuhan akan makan, minum, perumahan, pakaian, istirahat, dan yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam upayanya untuk mempertahankan diri.

Kedua, kebutuhan Rasa aman (safety) yaitu kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup. Ketiga, Kebutuhan hubungan sosial (affiliation) yaitu kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain. Keempat, kebutuhan pengakuan (esteem) yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain. Kelima Kebutuhan aktualisasi diri (*Self actualization*) yaitu kebutuhan untuk

memenuhi diri sendiri secara maksimal menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi.

Lingkungan kerja Menurut (Sedarmayanti, 2017), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok Menurut (Sedarmayanti, 2017) beberapa indikator dari lingkungan kerja yaitu: Penerangan, Suhu udara, Sirkulasi udara, ukuran ruang kerja, Tata letak ruang kerja, Privasi ruang kerja Kebersihan, Kebersihan, Suara bising, Penggunaan warna, dan Peralatan Kerja Indikator pada penelitian ini berkaitan dengan fenomena yang terjadi adalah sirkulasi udara, ukuran ruang kerja, dan peralatan kerja.

Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (Edi, 2009) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Menurut pendapat (Sastrohadwiryo, 2003) bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada lima yaitu : frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja Menurut (Hasibuan, S.P, 2014) indikator disiplin kerja ada lima yaitu: pertama, Mematuhi semua peraturan perusahaan, pegawai diharuskan menaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.

Kedua, Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan.

Ketiga Tanggung jawab dalam pekerjaan



dan tugas, tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

Keempat Tingkat absensi, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

METODE PENELITIAN

Penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Melalui metode kualitatif, dapat memberikan gambaran yang utuh mengenai penegakan kedisiplinan kerja pegawai. Data yang digunakan dari penelitian adalah data kualitatif yang diperoleh dalam bentuk informasi baik lisan maupun tertulis.

Jenis data yaitu data primer yang diperoleh melalui observasi dan questioner dengan 30 Responden yaitu sejumlah pegawai pada kantor kepala desa Labuan badas sumbawa

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tanggapan Responden Tentang Kedisiplinan Kerja Pegawai pada Kantor Kepala Desa Labuan Badas Sumbawa berdasarkan Indikator dilihat pada Tabel C.1 , C.2 , C.3, C.4, dan C.5 Berikut ini:

Tabel C.1 .

Tanggapan Responden untuk Pernyataan 1.

Pegawai tidak pernah absen dalam bekerja walaupun dengan *Work From Home (WFH)*

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
SS = 5	8	26,6
S = 4	10	33.3
KS =3	5	16.7

TS = 2	3	10
STS = 1	4	13,3
TOTAL	30	100

Sumber : Data Primer diolah

Keterangan :

Berdasarkan tabel di atas menggambarkan bahwa Skor pada Indikator 1. Prekewensi kehadiran dengan dengan pernyataan Pegawai tidak pernah absen dalam bekerja walaupun walaupun dengan *Work From Home (WFH)* jumlah Skor 105 atau 70 %,

Tabel C.2.

Tanggapan Responden untuk pernyataan 2 Pegawai selalu mengikuti aturan dan tata cara dalam melaksanakan pekerjaan walaupun dengan *Work From Home (WFH)*

Tanggapan responden	Jumlah responden	Persentase
SS = 5	16	53.3
S S = 4	12	40
KS =3	1	3.3
TS = 2	1	3.3
STS = 1	0	0
TOTAL	30	100

Sumber : Data Primer diolah

Keterangan :

Berdasarkan Table di atas menggambarkan bahwa Skor pada Indikator 2 Ketaatan terhadap standar kerja dengan pernyataan Pegawai selalu mengikuti aturan dan tata cara dalam melaksanakan pekerjaan” walaupun dengan *Work From Home (WFH)* jumlah Skor 134 atau 89.3 %.



Tabel C.3.

Tanggapan Renponden untuk pernyataan 3 Pegawai selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan perintah pimpinan walaupun dengan Work From Home (WFH)

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase
SS = 5	15	50
S = 4	14	46.7
KS = 3	1	3.3
TS = 2	0	0
STS = 1	0	0
TOTAL	30	100

Sumber : Data Primer diolah

Keterangan :

Berdasarkan Table di atas menggambarkan bahwa Skor pada Indicator 3 . Ketaatan terhadap standar kerja dengan pernyataan Pegawai selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan perintah pimpinan”. walaupun dengan Work From Home (WFH) jumlah Skor 134 atau 89.3 %.

Tabel C.4.

Tanggapan Renponden untuk pernyataan 4 Setiap pekerjaan pada pegawai selalu dilaksanakan dengan kesadaran yang baik

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase
SS = 5	13	43.3
S = 4	13	43.3
KS = 3	2	6.7

TS = 2	2	6.7
STS = 1	0	0
TOTAL	30	100

Sumber : Data Primer diolah

Keterangan :

Berdasarkan table di atas menggambarkan bahwa4. Skor pada Indicator Bekerja secara Etis dengan pernyataan Setiap pekerjaan pada pegawai selalu dilaksanakan dengan kesadaran yang baik jumlah Skor 127 atau 84,7 %.

Tabel C.5.

Tanggapan Renponden untuk pernyataan 5. Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan dengan segera tanpa menunda-nunda dengan Work From Home (WFH)

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase
SS = 5	10	33.3
S = 4	16	53.3
KS = 3	4	13.3
TS = 2	0	0
STS = 1	0	0
TOTAL	30	100

Sumber : Data Primer diolah

Keterangan :

Berdasarkan table di atas menggambarkan bahwa. Skor pada Indicator Bekerja dengan Tanggung Jawab dengan dengan pernyataan Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan dengan segera tanpa menunda-nunda”. dengan Work From Home (WFH) jumlah Skor 126 atau 84 %, ,



2.Rekapitulasi Tanggapan Renponden Tentang Kedisiplinan Kerja Pegawai di Masa Covid-19 Pada Kantor Kepala Desa Labuan Badas Sumb dapat di lihat pada Tabel C.6

Tabel C.6.

Rekapitulasi Tanggapan Renponden Tentang Kedisiplinan Kerja Pegawai di masa Covid-19 Pada Kantor Kepala Desa Labuan Badas Sumbawa

No	Indikator	Scor Total	Skor Tertinggi $5 \times 30 = 150$	S	%
1	Prekowsensi kehadiran	105	50	1	70
2	Ketaatan pada aturan	33	50	1	8.7
3	Ketaatan terhadap standar kerja	34	50	1	9.3
4	Bekerja secara Etis	27	50	1	4,7
5	Bekerja dengan Tanggung Jawab	26	50	1	4
Jumlah		256	507		3.3

Sumber : Data Primer diolah

Keterangan :

Berdasarkan Tabel C.2 Rekapitulasi Tanggapan Renponden tentang Kedisiplinan Kerja Pegawai pada Kantor Kepala Desa Labuan Badas Sumbawa Total Scor Keseluruhan dari 5 Indikator Penelitian adalah sejumlah 625 atau 83.3 % , Hal ini menunjukkan bahwa berdasarkan Kreteria Persentase Kedisiplinan Kerja Pegawai mencapai 83.3 % dengan Katagori Kedisiplinan Kerja yang Tinggi.

Berdasarkan Tabel C.2 Rekapitulasi Tanggapan Renponden tentang Kedisiplinan Kerja Pegawai pada Kantor Kepala Desa Labuan Badas Sumbawa berdasarkan Indikator dapat di gambarkan bahwa 1.Skor pada Indicator Prekowsensi kehadiran dengan

dengan pernyataan Pegawai tidak pernah absen dalam bekerja walaupun walaupun dengan Work From Home (WFH) jumlah Skor 105 atau 70 % , 2. Skor pada Indicator Ketaatan terhadap standar kerja dengan pernyataan Pegawai selalu mengikuti aturan dan tata cara dalam melaksanakan pekerjaan” walaupun dengan Work From Home (WFH) jumlah Skor 134 atau 89.3 % , 3. Skor pada Indicator Ketaatan terhadap standar kerja dengan pernyataan Pegawai selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan perintah pimpinan”. walaupun dengan Work From Home (WFH) jumlah Skor 134 atau 89.3 % , 4. Skor pada Indicator Bekerja secara Etis dengan pernyataan Setiap pekerjaan pada pegawai selalu dilaksanakan dengan kesadaran yang baik jumlah Skor 127 atau 84,7 % , 5. Skor pada Indicator Bekerja dengan Tanggung Jawab dengan dengan pernyataan Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan dengan segera tanpa menunda-nunda”. dengan Work From Home (WFH) jumlah Skor 126 atau 84 % , dapat gambarkan bahwa Skor paling tinggi berada pada Indicator Ketaatan terhadap standar kerja dengan dengan pernyataan Pegawai selalu mengikuti aturan dan tata cara dalam melaksanakan pekerjaan” walaupun dengan Work From Home (WFH) jumlah Skor 134 atau 89.3 % dengan demikian di Masa Covid-19 pada Kantor Kepala Desa Labuan Badas Sumbawa sangat disiplin dalam mengikuti aturan sedangkan Scor paling rendah pada Indicator Prekowsensi kehadiran dengan dengan pernyataan Pegawai tidak pernah absen dalam bekerja walaupun dengan Work From Home (WFH) jumlah Skor 105 atau 70 % dengan demikian di Masa Covid-19 pada Kantor Kepala Desa Labuan Badas Sumbawa cukup disiplin dalam kehadiran

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan Hasil Analisa Data dan Pembahasan dapat disimpulkan bahwa

Kedisiplinan Kerja Pegawai di Masa Covid-19 Pada Kantor Kepala Desa Labuan Badas Sumbawa yaitu Skor paling tinggi pada Indikator Ketaatan Terhadap Standar Kerja dengan jumlah Skor 134 atau 89.3 % dengan demikian di Masa Covid-19 Pada Kantor Kepala Desa Labuan Badas Sumbawa Sangat Disiplin dalam Mengikuti Aturan dan Total Skor Keseluruhan dari 5 Indikator

Penelitian yang meliputi frekuensi Kehadiran, Ketaatan Pada Aturan, Ketaatan Terhadap Standar Kerja, Bekerja Secara Etis, Bekerja dengan Tanggung Jawab adalah Sejumlah 625 atau 83.3 %, Hal ini Menunjukkan bahwa berdasarkan Kriteria Persentase kedisiplinan kerja pegawai di Masa Covid-19 Pada Kantor Kepala Desa Labuan Badas Sumbawa Mencapai 83.3 % dengan Kategori Kedisiplinan Kerja Pegawai Yang Tinggi.

Saran

Berdasarkan Hasil Kajian dan Kesimpulan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka Penulis merekomendasikan sebagai Saran yang dapat diberikan dari Penelitian ini adalah : 1. Secara Umum perlunya di Tingkatkan Kedisiplinan pada Indikator yang masih rendah dan dipertahankan Kedisiplinan Kerja pada Indikator yang tinggi walaupun kadang Menjalankan Tugas Di Rumah, (*Work From Home/WFH*) dan secara Khusus Kepada Pegawai Kantor Desa Labuan Badas Sumbawa agar Kedisiplinan pada Indikator yang masih rendah seperti Prekewensi Kehadiran perlu di tingkatkan walaupun dengan Work From Home (WFH). 2. Perlu Peningkatan Kemampuan dan Penguasaan Tteknologi Informasi sehingga pegawai mampu menyelesaikan tugas serta manpu bersaing di mana saja. 3. Memberikan Pembekalan secara berkala tentang Kode Etik PNS dan Pegawai lainnya tentang kewajiban serta larangan sebagai Pegawai khususnya tentang Kedisiplinan Pegawai. dalam Bekerja 4. Perlu Pemasangan GPS bagi semua Pegawai pada

saat jam kerja berlangsung. Sehingga pegawai dapat terpantau, di mana pun berada.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. 2015. How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Internet*, 16(2), 40-68. American Psychological Association.
- [2] A. A. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [3] A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- [4] *Jurnal Jendela Inovasi Daerah*, E-ISSN: 2621- 8739, Vol.IV No.2, Agustus 2021, Hal. 1-11 11
- [5] *Jurnal Jendela Inovasi Daerah*, E-ISSN: 2621-8739, Vol.IV No.2, Agustus 2021, Hal. 1-11 2
- [6] *Jurnal Jendela Inovasi Daerah*, E-ISSN: 2621-8739, Vol.IV No.2, Agustus 2021, Hal. 1-11 3
- [7] *Jurnal Jendela Inovasi Daerah*, E-ISSN: 2621-8739, Vol.IV No.2, Agustus 2021, Hal. 1-11 4
- [8] *Jurnal Jendela Inovasi Daerah*, E-ISSN: 2621-8739, Vol.IV No.2, Agustus 2021, Hal. 1-11 5
- [9] *Jurnal Jendela Inovasi Daerah*, E-ISSN: 2621-8739, Vol.IV No.2, Agustus 2021, Hal. 1-11 6
- [10] Aditama. Republik Indonesia. Keputusan Presiden Nomor 11 tahun 2020 tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat Corona Virus Disease 2019 (Covid-19). Republik Indonesia.
- [11] Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara



- [12] Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (Covid-19).
- [13] Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Republik Indonesia.
- [14] Surat Edaran Nomor 1 Tahun 2021 tentang Penegakan Disiplin ASN di Lingkungan Instansi Pemerintah. Sutrisno, Edy. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- [15] Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2001. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [16] Sugiyono, 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT. Alfabet