

**DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA
DI KANTOR KECAMATAN PONTIANAK TENGGARA KOTA
PONTIANAK**

Oleh:

BAIDAH RIYANI

NIM : E1032161031

Dr.H. Martoyo, M.A, Drs. Abi Sofyan, M.Si

Email : baidahriyani@student.untan.ac.id

1. Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak
2. Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak

ABSTRAK

Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memberikan pemahaman mengenai kedisiplinan aparatur sipil negara di Kantor Kecamatan Pontianak Tenggara. Permasalahan penelitian ialah mengenai kurangnya kesadaran aparatur terkait kedisiplinan, kurangnya peran pimpinan, serta aturan kedisiplinan yang belum dijalankan dengan baik di Kantor Kecamatan Pontianak Tenggara. Permasalahan ini cukup menarik untuk diteliti mengingat masih banyaknya masalah kedisiplinan di tingkat pemerintahan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif, yaitu bertujuan untuk menguraikan dan menggambarkan secara rinci faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan aparatur sipil negara di Kecamatan Pontianak Tenggara. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor yang menjadi pengaruh kedisiplinan ialah ada tidaknya keteladanan pimpinan, ada tidaknya aturan pasti yang dijadikan pegangan, keberanian pimpinan mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada pegawai, dan budaya kerja yang mendukung tegaknya disiplin. Saran penelitian ini adalah dilakukannya peningkatan peran pimpinan dalam disiplin aparatur serta meningkatkan kesadaran aparatur terhadap kedisiplinan guna menjalankan aturan yang berlaku.

Kata Kunci : Disiplin, Aturan, Aparatur

ABSTRACT

Baidah Riyani: Civil Servants' Discipline at the Southeast Pontianak Sub-District Office, Pontianak City. Thesis. Governance Study Program, Faculty of Social and Political Sciences, Tanjungpura University. Pontianak. 2021.

The writing of this research aimed to provide an understanding of the civil servants' discipline the Southeast Pontianak Sub-District Office. The research problems were regarding the lack of awareness of apparatus related to discipline, the lack of leadership roles, and disciplinary rules that had not been implemented properly at the Southeast Pontianak Sub-District Office. These problems were quite interesting to research considering there were still many disciplinary problems at the government level. This research used qualitative approach with descriptive type of research aiming to describe in detail the factors that influenced the civil servants' discipline in Southeast Pontianak Sub-District. The research results indicate that the factors influencing discipline were the presence of exemplary leadership, the presence of certain rules as guidance, the courage of the leader to take action, the presence of supervision from leadership, the presence of attention to employees, and work culture supporting discipline. It is suggested in this research that to the role of the leader should be improved in disciplining the apparatus and the apparatus should improve their awareness in discipline in order to carry out the applicable rules.

Keywords: *Discipline, Rules, Apparatus*



A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Instansi pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan dari orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melakukan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien.

Dalam sebuah organisasi potensi sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal dan memegang peran yang paling penting dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut diperlukannya suatu kinerja yang baik oleh aparatur sipil negara. Kinerja merupakan hal yang terpenting bagi organisasi serta pihak pegawai itu sendiri. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan

organisasi. Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin.

Dalam PP No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil disebutkan bahwa disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhkan hukuman disiplin.

Fenomena yang muncul yaitu masih terdapat permasalahan di kantor Kecamatan Pontianak Tenggara berupa keteladanan dari pimpinan yang ada dirasakan belum dapat menjangkau dari harapan pegawai untuk dapat dijadikan contoh yang lebih nyata sehubungan dengan kedisiplinan yang ada. Aturan yang pasti di dalam organisasi dirasakan pula belum dapat dijalankan dengan optimal dan masih terdapat pelanggaran – pelanggaran atas kedisiplinan. Hal tersebut semakin membuat pula pimpinan yang

bersangkutan kesulitan di dalam pengambilan tindakan disiplin kepada bawahnya. Pegawai merasa pula kurang mendapatkan perhatian yang diharapkan sehubungan dengan kendala yang dihadapi dalam tugas dan tanggung jawabnya.

Dengan demikian dapat terlihat bahwa faktor – faktor kedisiplinan belum sepenuhnya dapat berjalan dengan baik di lingkungan internal Kantor Kecamatan Pontianak Tenggara dan hal ini harus ditegaskan untuk kedepannya di dalam mencapai visi, misi dan tujuan dari organisasi. Dalam hal ini di mana sangat dibutuhkan pula dukungan dari segenap jajaran pegawai, di mana tanpa adanya dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi suatu organisasi untuk dapat mewujudkan tujuannya. Dari indikasi-indikasi yang telah peneliti sampaikan bahwa hal tersebut dapat berubah sewaktu-waktu sesuai dengan situasi kondisi, diharapkan peneliti dapat menunjukkan hasil akhir yang sesuai dengan kejadian dilapangan.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, penulis mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Kurangnya kesadaran aparatur sipil negara terhadap kedisiplinan.
2. Kurangnya peran pimpinan dalam disiplin aparatur.
3. Aparatur belum dapat menjalankan aturan kedisiplinan yang telah ditetapkan dengan baik.

3. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah yang telah dipaparkan penulis menentukan fokus penelitian adalah faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin aparatur sipil negara di Kantor Kecamatan Pontianak Tenggara Kota Pontianak.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah penelitian adalah : Faktor-faktor apa yang mempegaruhi kedisiplinan aparatur sipil negara di Kantor Kecamatan Pontianak Tenggara Kota Pontianak?

5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah : Untuk mendeskripsikan dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan aparatur sipil negara di Kantor Kecamatan Pontianak Tenggara Kota Pontianak.

6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis, Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengetahuan bidang ilmu pemerintahan khususnya yang berkaitan dengan disiplin aparatur lembaga pemerintah. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menjadi bahan referensi dalam penelitian selanjutnya.
2. Secara Praktis, bagi pihak Kantor Kecamatan Pontianak Tenggara, dengan adanya penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi dan motivasi untuk meningkatkan kedisiplinan agar tercapainya tujuan pelayanan yang optimal. Bagi masyarakat, dengan adanya penelitian ini diharapkan memberikan kepuasan terhadap pelayanan yang nantinya diterima dari aparatur sipil negara di Kantor Kecamatan Pontianak Tenggara.

Bagi Peneliti, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan yang nantinya berguna bagi peneliti saat memasuki dunia kerja.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Disiplin

Disiplin berasal dari Bahasa latin “discipline” yang berarti “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”. Disiplin muncul sebagai usaha untuk memperbaiki perilaku individu sehingga taat terhadap azas dan selalu patuh pada aturan atau norma yang berlaku.

Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 pasal 1 ayat 1 Disiplin Aparatur Sipil Negara adalah kesanggupan Aparatur Sipil Negara 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. Sementara itu, pasal 1 ayat 3 menjelaskan bahwa pelanggaran disiplin adalah setiap

ucapan, tulisan, atau perbuatan ASN yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin ASN, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Kemudian salah satu kewajiban ASN menurut pasal 3 ayat 11 adalah masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:86), menyatakan bahwa Disiplin adalah “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.”

2. Fungsi Disiplin

Fungsi kedisiplinan menurut Tu'u (2004) adalah:

a. Menata kehidupan bersama

Kedisiplinan berguna untuk menyadarkan bahwa perlunya menghargai orang lain dengan cara menaati dan mematuhi peraturan yang berlaku, sehingga tidak akan merugikan pihak lain dan hubungan dengan sesama menjadi baik dan lancar.

b. Membangun kepribadian

Pertumbuhan kepribadian seseorang biasanya dipengaruhi oleh faktor lingkungan. Disiplin yang diterapkan di masing-masing lingkungan tersebut memberi dampak bagi pertumbuhan kepribadian yang baik. Oleh karena itu, dengan disiplin seseorang akan terbiasa mengikuti , mematuhi aturan yang berlaku dan kebiasaan itu lama kelamaan masuk ke dalam dirinya serta berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

c. Melatih kepribadian

Sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin terbentuk melalui latihan. Demikian juga dengan kepribadian yang tertib, teratur dan patuh perlu dibiasakan dan dilatih.

d. Pemaksaan

Kedisiplinan dapat terjadi karena adanya pemaksaan dan tekanan dari luar, misalnya ketika seseorang yang kurang disiplin masuk ke satu lingkungan yang berdisiplin baik, terpaksa harus mematuhi tata tertib yang ada di lingkungan tersebut.

e. Hukuman

Tata tertib biasanya berisi hal-hal positif dan sanksi atau hukuman bagi yang melanggar tata tertib tersebut.

f. Menciptakan lingkungan yang kondusif

Kedisiplinan berfungsi mendukung terlaksananya proses dan kegiatan agar berjalan lancar dan memberi pengaruh sebagai lingkungan yang kondusif.

3. Indikator Kedisiplinan

Kedisiplinan sendiri memiliki banyak indikator sesuai dengan kebutuhan dari instansi itu sendiri, berikut adalah indikator kedisiplinan menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2016:94) :

1. Taat terhadap aturan waktu Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

4. Tujuan Disiplin

Sikap disiplin sendiri memiliki tujuan sebagai pengendalian terhadap diri dan orang lain. Menurut Simamora dalam Sinambela (2012:243) disiplin memiliki tujuan utama sebagai pendisiplinan yaitu memastikan bahwa perilaku pegawai konsisten dengan aturan atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Semua aturan yang dibuat dan disusun oleh organisasi merupakan tuntunan untuk mewujudkan tujuan organisasi yang ditetapkan. Jika saat suatu aturan tersebut dilanggar, maka efektivitas organisasi akan berkurang sampai pada tingkat tertentu, tergantung pada besar kecilnya

pelanggaran. Tujuan lain yaitu untuk menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara atasan dan bawahannya.

5. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan

Kedisiplinan sangat penting di dalam organisasi karena jika tidak adanya kedisiplinan maka organisasi akan kesulitan dalam melaksanakan program kerja yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:89) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan

Peran keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang memengaruhi disiplin, karena pimpinan menjadi panutan para pegawai.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan mengambil tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan, perlu ada pengawasan

yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan yang tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

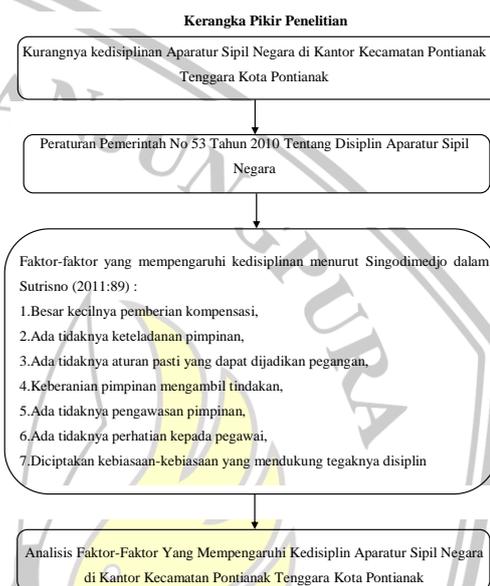
Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang. Tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Dengan kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan penegakan disiplin sebagai proses yang wajar, karena para pegawai akan menerima serta mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan sebagai pelindung bagi

keberhasilan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi mereka (Black dalam Sutrisno, 2016:92).

Dari pemaparan tersebut, peneliti merumuskan alur pikir penelitian sebagai berikut:



C. METODELOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif dengan menggunakan teknik analisis kualitatif. Penelitian kualitatif sendiri digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam, suatu data yang mengandung makna. Makna adalah data yang sebenarnya, data yang pasti merupakan suatu nilai di balik data yang tampak Sugiyono (2014,3).

Adapun langkah-langkah penelitian berdasarkan buku panduan penyusunan skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Tahun 2017 maka langkah-langkah yang harus dilakukan peneliti yaitu :

1. Melakukan Penelitian Pendahuluan (*Pra Survey*)
2. Melakukan Penyusunan Gambaran Permasalahan (Outline)
3. Melakukan Penyusunan Rencana Penelitian (Usulan Penelitian)
4. Seminar Usulan Penelitian
5. Melakukan Penelitian Lapangan
6. Melakukan Penyusunan Laporan Hasil Penelitian
7. Ujian Skripsi

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Pontianak Tenggara Kota Pontianak. Berfokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan, dan yang menjadi subjek penelitian sebagai berikut :

1. Camat Kantor Kecamatan Pontianak Tenggara Kota Pontianak
2. Kasubag Umum dan Aparatur
3. Pegawai Kecamatan Pontianak Tenggara

4. Masyarakat

Teknik pengumpulan data lebih banyak pada Teknik observasi dan wawancara. Teknik analisis data meliputi *data reduction* (reduksi data), *data display* (penyajian data), dan *conclusion drawing* atau penarikan kesimpulan/verifikasi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik keabsahan data dengan triangulasi sumber.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat. Kompensasi juga merupakan segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi adalah salah satu cara organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja pada pegawai, Rachmawati (2007:144). Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Camat Kecamatan Pontianak Tenggara Kota Pontianak,

peneliti mendapatkan informasi bahwa besar kecil pemberian kompensasi tidak mempengaruhi kedisiplinan pegawai, karena sudah menjadi tugas ASN untuk melakukan pekerjaan dengan disiplin sebagai pelayan masyarakat. Dari hasil wawancara yang dilakuakn peneliti tersebut menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima pegawai bersumber dari gaji dan tunjangan penghasilan (TPP) saja, seberapa besar kompensasi yang diterima pegawai sesuai dengan kehadiran pegawai yang dilihat melalui aplikasi hadir yang mencatat jam masuk dan selesai kerja pegawai, dimana pegawai berada saat absensi serta alasan keterlambatan jika pegawai terlambat masuk kerja, besar kompensasi yang diterima juga dipengaruhi oleh kinerja pegawai yang akan dilihat dari aplikasi E-RK pada Januari 2021 mendatang.

2. Ada Tidaknya Keteladanan Pimpinan

Keteladanan suatu pemimpin sangat penting, teladan dapat diartikan dengan memberi contoh yang baik dalam semua aspek. Pemimpin yang teladan berarti pemimpin tersebut

dapat memberikan contoh yang baik dalam semua bidang seperti kedisiplinan, berpakaian, bersikap dan sebagainya. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, keteladanan merupakan suatu yang patut ditiru atau baik untuk dicontoh. Keteladanan pemimpin sangat berpengaruh dalam kedisiplinan aparatur, pemimpin harus dapat memberikan motivasi kepada yang dipimpinya untuk bekerja keras sesuai dengan arahan yang telah ditetapkan. Tegaknya disiplin dalam instansi pemerintahan, juga harus diikuti dengan keteladanan pimpinan, pimpinan harus lebih dulu mempraktekan disiplin itu sendiri agar dapat dengan mudah diikuti oleh para aparatur. Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan di Kantor Kecamatan Pontianak Tenggara Kota Pontianak, keteladanan yang diperlihatkan oleh pimpinan sudah cukup baik untuk dapat dicontoh bawahannya. Hal tersebut tercermin dari bagaimana Camat berbicara dengan sopan, dan tegas serta tepat sasaran kepada para aparatur, perilaku yang baik dan tegas, selain itu kedisiplinan Camat

terkait waktu kerja juga sudah baik yaitu mengusahakan tepat waktu saat masuk dan pulang kerja.

3. Ada Tidaknya Aturan Pasti Yang Bisa Di Jadikan Pegangan

Peraturan tentang disiplin aparatur sendiri telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yang ditetapkan pada tanggal 06 Januari 2010. PP Nomor 53 Tahun 2010 ditetapkan dalam rangka mewujudkan ASN yang handal, profesional, dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*). Disiplin aparatur sipil negara di Kantor Kecamatan Pontianak Tenggara juga telah diatur dalam Peraturan Walikota Nomor 31 Tahun 2018 yaitu tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Pontianak. Aturan disiplin telah diatur namun kontribusi dalam penegakan aturan tersebut masih kurang, kecuali untuk hal-hal yang memang sangat jelas pelanggarannya. Penegakan peraturan tersebut telah ditegakkan di pemerintah kota, namun untuk

Pontianak Tenggara sendiri hal tersebut belum dilaksanakan.

4. Keberanian Pimpinan Mengambil Tindakan

Berani yang bertanggung jawab itulah yang perlu bagi seorang pemimpin. Selain itu, pemimpin-pun perlu didukung oleh kemampuan atau *skill* yang dapat menjadikannya berani. Namun adakalanya pemimpin 'terlupa' dengan tanggung jawab dan konsekuensi yang akan dihadapinya saat keberanian yang dimiliki tidak dipergunakan dengan tepat dan sesuai dengan sasaran. Keberanian merupakan alasan simpel yang dapat membuat seseorang mengambil keputusan. Pemimpin yang terbaik adalah pemimpin yang berani dalam memutuskan pilihan-pilihan sulit dan menerima risiko demi untuk mendapatkan hasil terbaik.

Keberanian pimpinan mempengaruhi kedisiplinan aparatur, karena tindakan yang dilakukan pimpinan akan mendominasi yang nantinya mengarahkan aparatur dalam bekerja

5. Ada Tidaknya Pengawasan Pimpinan

Pengawasan pimpinan menjadi salah satu yang mempengaruhi

kedisiplinan karena pengawasan pada dasarnya diarahkan sepenuhnya untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan atas tujuan yang akan dicapai, melalui pengawasan diharapkan dapat membantu melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan efisien. Pimpinan tak hanya mengawasi kinerja namun juga mengambil tindakan seperti membagi tugas yang bisa dibagi agar tugas dapat selesai dengan lebih cepat, dan mengurangi beban kerja pegawai, namun Camat juga menjelaskan bahwa tidak semua tugas bisa dibagi. Beban kerja juga dapat mempengaruhi penghasilan nantinya, seperti bendahara yang mendapat tunjangan sendiri.

6. Ada Tidaknya Perhatian Kepada Pegawai
Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (1996:754), perhatian diartikan sebagai hal memperhatikan; apa yang diperhatikan. Perhatian merupakan pemusatan pikiran, perasaan dan kemauan yang dilakukan secara sengaja dan

terkonsentrasi oleh individu yang ditujukan pada objek untuk memperoleh kejelasan dari objek yang diperhatikan. Perhatian Camat di Kantor Kecamatan Pontianak Tenggara sendiri dapat memotivasi bawahan dalam menjalankan tugasnya, perhatian-perhatian yang biasanya dilakukan oleh pimpinan ialah menanyakan seputar pekerjaan aparatur yang telah selesai maupun yang belum, serta memberikan bantuan bila ada tugas yang tak dapat dipahami aparatur.

7. Diciptakan Kebiasaan- Kebiasaan Yang Mendukung Tegaknya Disiplin

Di dalam instansi atau pun organisasi kebiasaan-kebiasaan yang diciptakan guna meningkatkan produktifitas kerja juga disebut dengan budaya kerja, budaya kerja merupakan suatu asumsi, nilai dan norma yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai yang dikembangkan dalam organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja sebagai kekuatan untuk meningkatkan efisiensi kerja.

Budaya kerja sendiri merupakan pernyataan filosofis, yang dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada pegawai karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan organisasi.

E. PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan pada Bab 1 (satu) serta hasil dari penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan pada Bab 5 (lima). Maka dapat diambil kesimpulan tentang disiplin aparatur sipil negara di Kantor Kecamatan Pontianak Tenggara Kota Pontianak, sebagai berikut :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Berdasarkan hasil penelitian di Kantor Kecamatan Pontianak Tenggara mengenai besar kecilnya pemberian kompensasi, dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti, hal tersebut tidak mempengaruhi kedisiplinan aparatur, sebagai pelayan masyarakat aparatur berkewajiban untuk disiplin dalam menjalankan tanggung jawabnya.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan

Berdasarkan hasil penelitian, keteladanan pimpinan di Kantor Kecamatan Pontianak Tenggara menjadi faktor penting dalam kedisiplinan aparatur, pimpinan sebagai contoh yang akan diikuti aparatur, kedisiplinan yang dilakukan oleh pimpinan juga akan membuat aparatur menjadi disiplin.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang bisa dijadikan pegangan

Berdasarkan hasil penelitian, ada tidaknya aturan pasti juga mempengaruhi kedisiplinan di Kantor Kecamatan Pontianak Tenggara, aturan pasti yang ada yaitu PP No.53 Tahun 2010 dan Perwa No.31 Tahun 2018 ,merupakan pokok dalam kedisiplinan aparatur yang telah ditetapkan.

4. Keberanian pimpinan mengambil tindakan

Berdasarkan hasil penelitian, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan menjadi faktor yang mempengaruhi kedisiplinan aparatur di kantor Kecamatan Pontianak Tenggara, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

akan mendominasi para aparatur yang nantinya dipakai dalam mengarahkan pekerjaan.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Berdasarkan hasil penelitian, pengawasan pimpinan mempengaruhi kedisiplinan aparatur di Kantor Kecamatan Pontianak Tenggara, pengawasan yang dimaksudkan untuk menghindari kemungkinan penyimpangan atas tujuan yang akan dicapai.

6. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, perhatian pimpinan kepada pegawai juga mempengaruhi kedisiplinan aparatur di Kantor Kecamatan Pontianak Tenggara, perhatian yang diberikan memberikan motivasi kepada aparatur sehingga aparatur akan termotivasi dalam bekerja yang nantinya juga memberikan dampak pada kedisiplinan.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Berdasarkan hasil penelitian, kebiasaan-kebiasaan atau dapat juga disebut budaya kerja juga menjadi

faktor yang mempengaruhi kedisiplinan di Kantor Kecamatan Pontianak Tenggara, budaya kerja yang baik akan membuat aparatur memiliki kebiasaan-kebiasaan baik pula, budaya kerja juga mempengaruhi suasana kerja yang nantinya berperan dalam penyelesaian tugas aparatur dengan begitu penyelesaian tugas akan lebih efektif.

2. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi memang tidak mempengaruhi kedisiplinan aparatur, namun aparatur perlu memiliki rasa tanggung jawab yang besar atas gaji yang diterimanya sebagai pelayan masyarakat. Dengan adanya rasa tanggung jawab itu aparatur akan lebih disiplin lagi dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan

Keteladanan pimpinan yang merupakan faktor penting dalam

- kedisiplinan aparaturnya perlu ditingkatkan tidak hanya dari disiplin waktu namun juga dari aspek lainnya, keteladanan juga perlu dipertahankan demi tercapainya disiplin aparaturnya.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang bisa dijadikan pegangan
- Perlu ditingkatkannya kontribusi Kecamatan dalam penegakan aturan yang sudah ditetapkan agar kedisiplinan aparaturnya tidak dianggap mudah dan dapat disepelekan.
4. Keberanian pimpinan mengambil tindakan
- Keberanian pimpinan guna mengambil tindakan perlu ditingkatkan agar pimpinan dapat mengatur para aparaturnya sesuai dengan aturan yang ada dan demi tercapainya visi dan misi Kecamatan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- Pengawasan pimpinan dalam disiplin aparaturnya perlu ditingkatkan lagi dengan cara pengawasan rutin guna memantau kemajuan kerja aparaturnya, sehingga penyimpangan dalam kerja maupun visi dan misi akan terhindar.
6. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai
- Perhatian yang diberikan kepada aparaturnya perlu ditingkatkan tidak hanya melalui kata-kata, namun juga bisa dengan cara memberikan penghargaan kepada aparaturnya atas pencapaiannya selama bekerja, hal tersebut akan membuat aparaturnya semakin giat dalam bekerja.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin
- Kebiasaan atau budaya kerja perlu lebih diperhatikan, perlu ditambah lagi kegiatan-kegiatan yang positif dan atraktif agar aparaturnya lebih termotivasi dalam kedisiplinan maupun dalam pekerjaan. Pertimbangan dalam rekrutmen aparaturnya juga perlu dibenahi agar disiplin aparaturnya dapat tercapai dengan baik.

F. REFERENSI

Buku-buku :

- Arikunto, S. 2016. "Prosedur Penelitian Suatu

- Pendekatan Praktik”. Jakarta : Rineka Cipta.
- Erawati. 2007. “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Kompensasi Terhadap Disiplin Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru Kalimantan Selatan”. *Undergraduate Theses*, Universitas Airlangga, Surabaya.
- Hasibuan, Malayu. 2002. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 1999. “Sumber Daya Manusia dalam Organisasi”. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Moekijat, 1999. “Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia”. Bandung : Mandar Maju.
- Moloeng, Lexy. J. 2001. “Metode Penelitian Kualitatif”. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Natoatmodjo, Soekidjo. 2009. “Pengembangan Sumber Daya Manusia”. Jakarta: RinekaCipta.
- Nawawi, Hadari. 2003. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Yigyakarta: Gajah Mada University Press.
- Poltak Sinambela, Lijan. 2016. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sadarmayanti, 2004. “Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja”. Bandung: Mandar Maju.
- Soejono, Imam. 1986. “Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja”. Jakarta: Jaya Sakti.
- Sugiyono. 2014. “Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D”. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D”. Bandung: PT Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2016. “Manajemen Sumber Daya Manusia ”. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Terry, Hendy. 2017. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Yogyakarta: Expert.
- Thoha, Miftah. 2005. “Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia”. Jakarta: Kharisma Putra Utama.
- Triguno. 2003. “Budaya Kerja (falsafah, tantangan, lingkungan yang kondusif, kualitas, pemecahan masalah)”. Jakarta: Golden Terayon Press

- Umar, Husein. 2008. "Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi". Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo, 2008. "Manajemen Kinerja, Edisi 1 - 2", Jakarta : PT. Raja Grafindo \Persada.
- Wirawan. 2009. "Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi, dan Penelitian". Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Winardi. 2002. "Manajemen Perilaku Organisasi", PT. Citra Aditya Bakti, Jakarta.
- Wursanto, I.G. 1989. "Manajemen Kepegawaian". Yogyakarta : Kanisius.
- Dokumen:**
Surat Edaran Nomor 48 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Surat Edaran Walikota Nomor 35.1 Tahun 2020 Tentang Sistem Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dalam Tatanan Normal Baru Di Lingkungan Pemerintah Kota Pontianak.
- Peraturan Gubernur Kalimantan Barat Nomor 57 Tahun 2019 Tentang Ketentuan Hari Kerja Dan Jam Kerja.
- Peraturan Walikota Pontianak Nomor 31 Tahun 2018 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Pontianak.
- Peraturan Walikota Pontianak Nomor 79 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Struktur Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi, Uraian Tugas Dan Tata Kerja Kecamatan Di Kota Pontianak
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.