

DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR KECAMATAN KEMBAYAN KABUPATEN SANGGAU

Oleh:
KATHLEEN SUZANNE
NIM. E42010031

Program Studi Ilmu Pemerintahan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Tanjungpura dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat, tahun 2015

E-mail : kathleensuzanne93@gmail.com

Abstrak

Disiplin merupakan indikator sebuah keberhasilan kinerja perusahaan atau pun instansi pemerintahan, khususnya pegawai negeri sipil, yang di atur dalam Undang-Undang Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Adanya Penelitian ini untuk mengetahui disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kecamatan Kembayan Kabupaten Sanggau dengan menggunakan metodologi deskriptif kualitatif dan menggunakan teori Malayu S.P. Hasibuan (2010: 194) yaitu, Indikator Kedisiplinan: mematuhi semua peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas dan tingkat absensi.

Berdasarkan hasil penelitian, secara keseluruhan di temukan tingkat kedisiplinan pegawai masih rendah. Faktor-faktor yang mempengaruhi antara lain kurangnya kesadaran pegawai dalam mematuhi semua peraturan perusahaan/instansi, kurangnya penggunaan waktu secara efektif, serta tingkat absensi yang masih sangat kurang pengawasannya, hal ini terjadi karena kurangnya pengawasan dan teladan pimpinan, serta kesadaran dari masing-masing individu. Oleh sebab itu diharapkan perusahaan/instansi dapat meningkatkan kesadaran pegawai untuk lebih disiplin dalam bekerja terutama dalam menegakkan peraturan disiplin dan melakukan pengawasan terhadap kinerja pegawai, sehingga pegawai merasa diperhatikan oleh pimpinan.

Kata-kata Kunci: Kedisiplinan, Pegawai, Mempengaruhi, Faktor

Abstract

Discipline is important to improve various success of a company or government agency performance, especially civil servants, which is regulated in the Government Regulation No. 53 Year 2010 concerning the discipline of Civil Servants and letter No.065 / 485 / OR on Regent Regulation No. 16 of 2011 about office hours of regional units. This study to determine the discipline of Civil Servants working in the District Office Kembayan Sanggau using qualitative descriptive methodology and using the theory of Malay S.P. Hasibuan (2010 : 194), ie, Indicator Discipline : comply with all regulations of the company, effective use of time , responsibility in work and assignments and absenteeism.

Based on the research results, the overall found level of employee discipline is low. Factors that affect, less aware of the rules companies / agencies, less of use effective time and attendances are less supervision, this happens due to less control of leaders, lack of supervision, and lack awareness of each individual. Therefore hope that the company / institution increase the employee awareness and supervise the employees, so there was considered by leaders.

Keyword: Discipline, Employees, Affect, Factors

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Pegawai Negeri Sipil atau yang sering kita kenal yaitu PNS merupakan salah satu aparatur pemerintahan yang dimana direkrut oleh pemerintah dengan menjalani tahap-tahap penyeleksian sedemikian mungkin. maka sudah sepatutnya setiap individu dari pegawai negeri sipil tersebut memiliki sikap sebagai seorang aparatur pemerintahan dengan menjunjung tinggi kedisiplinan kerja agar tujuan dan program-program kerja pemerintah dan pemerintahan dapat dijalankan dengan sebaik-baiknya.

Disiplin kerja pegawai juga ikut diatur dalam Peraturan disiplin PNS, yaitu Pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri pada Bab II pasal 3 yang mana telah diatur ketentuan tentang kewajiban dan larangan bagi pegawai negeri sipil, dengan beberapa poin yang wajib dilaksanakan seperti, menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedisiplinan yang berlaku, serta melakukan perintah-perintah kedisiplinan yang diberikan oleh atasan yang berhak, melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, menggunakan dan memelihara barang-barang dinas, bersikap dan bertingkah laku sopan sesama pegawai dan atasan, sehingga sudah merupakan kewajiban bagi para pegawai negeri sipil

untuk menegakkan peraturan tersebut dalam lingkungan kerja khususnya di instansi pemerintahan daerah.

Kantor kecamatan Kembayan menjadi salah satu tempat/lokasi bagi peneliti dalam menganalisis kedisiplinan pegawai negeri sipil. Pada dasarnya disiplin pegawai di kantor tersebut sudah baik, namun ada beberapa pelanggaran yang mungkin sering terjadi seperti pegawai yang jarang masuk kerja, masuk kerja dan pulang kerja tidak tepat waktu, serta masih ada beberapa pegawai yang jarang terlihat di kantor. Berdasarkan surat edaran Bupati Kabupaten Sanggau Nomor 16 Tahun 2011 tentang ketentuan hari dan jam kerja perangkat daerah di lingkungan pemerintah kabupaten sanggau, pada butir kedua tertulis bahwa jam kerja dimulai pada pukul 07.30 WIB sampai dengan pukul 15.30, dengan adanya peraturan ini semua jam kerja telah diatur oleh pemerintah sedemikian rupa demi terwujudnya kedisiplinan pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah daerah Kabupaten Sanggau, sehingga lebih efektif dan efisien dalam saat menjalankan tugas dan tanggung jawab telah sudah diberikan. Dari indikasi-indikasi indiscipliner yang telah peneliti sampaikan diatas bahwa dapat berubah sewaktu-waktu sesuai dengan situasi dan kondisi nantinya setelah penelitian dilakukan, dan diharapkan

peneliti mampu menunjukkan hasil akhir yang sesuai dengan keadaan dilapangan.

Indikasi permasalahan diatas apakah fakta dilapangan sudah sesuai dengan rekapitulasi absensi tersebut. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan kajian ilmiah dengan judul **“Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kecamatan Kembayan Kabupaten Sanggau”**.

2. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan pembatas masalah yang telah diuraikan dalam fokus penelitian, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah disiplin pegawai negeri sipil di Kantor Kecamatan Kembayan Kabupaten Sanggau?
2. Apakah faktor-faktor yang berpengaruh pada disiplin pegawai negeri sipil di Kantor Kecamatan Kembayan Kabupaten Sanggau?

3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah Mendeskripsikan disiplin pegawai negeri sipil dan mencari/menemukan Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai negeri sipil di Kantor Kecamatan Kembayan Kabupaten Sanggau

4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini semoga dapat bermanfaat bagi banyak pihak, baik itu manfaat secara akademis dan secara praktis, yakni: menjadi salah satu hasil penelitian yang pernah dilakukan di Kantor Kecamatan Kembayan dan menjadi salah satu media penting bagi para calon-calon peneliti yang ingin meneliti permasalahan serupa khususnya dalam bidang kedisiplinan pegawai negeri sipil (PNS).

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi pihak Kantor Kecamatan Kembayan, dengan adanya penelitian ini dapat menjadi motivasi dan bahan evaluasi untuk dapat meningkatkan kedisiplinannya agar kegiatan pemerintahan dalam melayani masyarakat lebih di optimal kan lagi.
- b. Adanya hasil penelitian ini nantinya akan menjadi salah satu referensi dan pengetahuan bagi mahasiswa, khususnya mahasiswa Ilmu Pemerintahan agar dapat mengetahui, mempelajari dan mendapatkan informasi terkait masalah

peran disiplin pegawai negeri sipil (PNS).

B. KERANGKA TEORI DAN METODOLOGI

1. Kerangka Teori

a. Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Pegawai merupakan salah satu unsur keberhasilan sebuah badan, instansi/perusahaan, karena untuk menggerakkan sebuah sistem SDM sangat diperlukan agar dapat menjalankan pekerjaan yang hanya dapat dikerjakan oleh manusia (penggerak mesin teknologi), maka Menurut Ambar Teguh (2011: 166) “Pegawai merupakan sumber daya yang paling penting dalam organisasi publik. Pegawai yang baik dan memenuhi standar kualifikasi, hanya akan dapat diperoleh melalui upaya rekrutmen yang efektif”. Jadi pegawai merupakan sebuah rekrutmen yang standar dilakukan sesuai dengan kualitas dan kemampuannya bekerja.

b. Disiplin

Menurut Ahmad Tohardi (2002: 393) bahwa disiplin itu adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan prosedur kerja yang ada.” Kemudian Menurut A.S. Mornir (1991: 181) juga memaparkan pengertian disiplin yakni: “Usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang

tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui sistem pengaturan yang tepat”. Dapat disimpulkan terhadap dua pengertian para ahli diatas bahwa disiplin merupakan sebuah sikap yang terbentuk untuk menjalankan segala sesuatu baik saat bekerja dan menaati segala peraturan, juga merupakan sebuah pengendalian diri seseorang terhadap yang dikerjakannya dan juga berupa suatu usaha untuk tertib bekerja supaya output yang ingin dihasilkan dapat dicapai sesuai yang diharapkan.

c. Dampak Disiplin

Disiplin dalam pelaksanaannya juga terdapat dampak-dampak yang dapat dirasakan, baik yang menjalankan disiplin maupun yang tidak (indisipliner) sehingga dapat berpengaruh terhadap beberapa hal, seperti yang dikemukakan oleh Ahmad Tohardi (2002:394), ada tujuh dampak disiplin dan tidak disiplin (*indisipliner*) baik bagi individu yang bersangkutan maupun bagi organisasi atau perusahaan, yaitu; *kepuasan kerja, produktivitas organisasi, keselamatan, panutan, pencapaian tujuan, stabilitas organisasi dan merusak citra.*

d. Indikator Kedisiplinan

Kedisiplinan memiliki banyak indikator tergantung bagaimana kebutuhan pada instansi tersebut, maka Menurut Malayu S.P Hasibuan (2010:194), indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas
4. Tingkat absensi

e. Tujuan Disiplin

Banyak yang mengartikan bahwa disiplin bertujuan untuk membangun sistem kerja, meningkatkan prestasi kerja, serta menciptakan suasana kerja yang baik, kondusif, efektif dan efisien. Memang tidak dipungkiri bahwa berdisiplin akan membawa pada suatu kesuksesan. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan (Sutrisno, 2009: 104), maka karena itu sudah tidak asing lagi bila disiplin mampu membuat semua harapan terwujud.

f. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan

Faktor kedisiplinan sangat mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai pada sebuah instansi. Karena faktor-faktor ini nanti secara langsung akan menjadi sebuah tolak ukur berhasil atau tidaknya pekerjaan yang akan dikerjakan baik pegawai atau instansi tersebut. Adapun faktor-faktor yang dikemukakan oleh Singodimedjo dalam sutrisno (2009: 94), bahwa disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor dibawah ini:

1. Besar kecilnya kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Kepatuhan Pegawai Negeri Sipil Terhadap Peraturan Di Kantor Kecamatan Kembayan Kabupaten Sanggau

Kantor Kecamatan Kembayan dalam hal mematuhi semua peraturan perusahaan/Instansi masih belum baik. Dari pembahasan sebelumnya, dapat diambil kesimpulan bahwa adanya Camat sebagai pimpinan dalam lingkungan Kantor telah berupaya menegakkan peraturan disiplin bagi bawahannya. Namun terkadang masih saja terdapat beberapa pelanggaran ringan yang dilakukan oleh pegawai-pegawai, seperti keterlambatan masuk kantor dan masih terdapatnya pelanggaran kedisiplinan lainnya yang terkadang masih diberi

toleransi oleh pimpinan. Kemudian bila disinkronkan dengan pendapat atau pengalaman langsung dari masyarakat yang datang serta pengamatan dari peneliti sendiri disiplin pegawai di kantor kecamatan Kembayan masih rendah, kesadaran individual masih kurang, serta peraturan yang sudah dibuat sedemikian rupa masih belum di indahkan. Kemudian Masih terdapat penyebab-penyebab dan faktor yang menghambat para pegawai untuk mematuhi peraturan disiplin, seperti; jarak rumah dengan kantor yang lumayan jauh, adanya kepentingan-kepentingan tak terduga para pegawai di luar, kurang semangat untuk kerja karena gaji yang tidak memuaskan dan kepribadian dari pegawai di kantor kecamatan Kembayan sendiri dalam mematuhi peraturan-peraturan tersebut, sehingga sering mengabaikan himbauan atasan saat mengajak atau melakukan tindakan persuasif kepada pegawai, sehingga sering terjadi kesenjangan antara pimpinan dan bawahan, serta sikap pemimpin yang lebih humoris terhadap bawahan yang menyebabkan bawahan tidak respek terhadap himbauan Camat karena dianggap sudah terlalu akrab/sejajar sehingga hal-hal tersebut yang masih membuat para pegawai masih kurang mematuhi peraturan yang ada di kantor Kecamatan Kembayan.

2. Efektivitas Penggunaan Waktu Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kecamatan Kembayan Kabupaten Sanggau

Penggunaan waktu secara efektif di kantor kecamatan kembayan pada umumnya mengacu pada peraturan yang sudah ada, misalnya pembuatan E-KTP yang telah diuraikan diatas memiliki 3 hari untuk selesai membuatnya, namun pihak kantor kecamatan sendiri menyatakan kurang sanggupannya terhadap penyelesaian E-KTP tersebut dalam waktu tiga hari, karena adanya kendala-kendala saat pengiriman data-data kependudukan ke kabupaten sanggau, dan proses di kabupaten memakan waktu yang tidak bisa di prediksi. Kemudian masalah penggunaan waktu secara efektif tersebut masih terkesan fleksibel, tergantung kemudahan dan kesukaran dari pengurusan administrasi tersebut, namun memang ada beberapa urusan yang tidak bisa diselesaikan dengan secepat mungkin karena adanya kendala-kendala individu pegawainya ataupun pihak instansi pemerintahan diatas kantor kecamatan. Penulis menarik kesimpulan bahwa penggunaan waktu secara efektif ini masih kurang dilaksanakan oleh para pegawai di kantor kecamatan kembayan, mendengar keluhan masyarakat yang mengatakan lamanya urusan administrasi tersebut, kemudian dari hasil observasi peneliti ke lapangan bahwa masih banyak pegawai-pegawai yang melanggar waktu

kerja, wajar saja bila kepengurusan administrasi yang diperlukan masyarakat terlambat, karena pegawainya sendiri saja tidak mematuhi waktu kerja, sehingga membuat nya menjadi tidak efektif. Kemudian dalam pengamatan peneliti bahwa masit terdapat beberapa pegawai yang hanya datang sebentar ke kantor kemudia pergi lagi tanpa diketahui alasannya, hal ini terjadi setiap harinya saat peneliti berada di lokasi penelitian.

3. Kualitas Pelaksanaan Tugas Dan Tanggung Jawan Pegawai Negeri Sipil Di Kecamatan Kembayan Kabupaten Sanggau

Pembahasan mengenai tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai negeri sipil yang berada di kantor kecamatan sudah bertanggung jawab, dan sebisa mungkin bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang mana bila dilimpahkan kepada mereka diluar tugas pokok akan dijalankan sebaik mungkin dan di pertanggung jawabkan sebaik-baiknya, sehingga hasil yang diperoleh sesuai dengan harapan dan tujuan dari tugas tersebut, kemudian para pegawai yang berada di kantor kecamatan kembayan melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan tupoksinya masing-masing, sehingga mekanisme kerja di dalam kantor

kembayan tersebut tetap berjalan dengan baik.

4. Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Kembayan Kabupaten Sanggau

Menurut informasi yang penulis dapatkan bahwa pengisian absensi di kantor kecamatan kembayan dapat diisi saat pegawai berada di kantor pada jam yang tidak ditentukan, misalnya bila pegawai datang pagi maka pegawai tersebut dapat mengisi tanda tangan, apabila pegawai masuk siang makan pegawai tersebut dapat mengisi absensi pada siang itu juga dan begitu seterusnya. Hal tersebut sudah mendapat toleransi sendiri dari camat kembayan, karena kondisi yang tidak memungkinkan untuk menegakkan masalah pengisian absensi tersebut. dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi tidak menjadi pantauan penting bagi pimpinan dalam meningkatkan disiplin pegawai, karena lemanya pengawasan dari pimpinan membuat para pegawai leluasa keluar-masuk kantor, dan mengisi absen kapanpun pegawai tersebut masuk ke kantor. Tingkat absensi bisa saja tidak ada perubahan karena lemanya tingkat pengawasan terhadap absensi pegawia tersebut, kemudian para pegawai menurun respeknya untuk tepat waktu mengisi absensi

D. SIMPULAN KETERBATASAN

1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah peneliti kemukakan pada bab sebelumnya, maka simpulannya yaitu :

a. Kepatuhan Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kecamatan Kembayan Kabupaten Sanggau

Kepatuhan para pegawai negeri sipil terhadap PP No. 53 Tahun 2010 masih sangat rendah, termasuk surat edaran Bupati Kabupaten Sanggau No.16 Tahun 2011. Dalam bab pembahasan bahwa ada sebagian pegawai yang menjelaskan seringnya melanggar peraturan pada saat bekerja di kantor kecamatan kembayan. Biasanya seiring terjadi apabila pimpinan sedang tidak berada di tempat karena harus menjalankan tugasnya sebagai camat ke Kabupaten Sanggau. Kemudian dari pada itu jarang nya penduduk yang datang untuk mengurus administrasi kependudukan sehingga pegawai lebih banyak waktu senggang. Faktor dari dalam individu pegawai sendiri juga menjadi alasan bahwa kurang taat untuk mematuhi peraturan disiplin yang sudah ada.

b. Efektivitas Penggunaan Waktu Kerja Para Pegawai Negeri Sipil Di Kecamatan Kembayan Kabupaten Sanggau

Pada sebagian pegawai negeri sipil di kantor kecamatan kembayan sudah menggunakan waktu kerjanya dengan baik dan efektif. Namun masih ada sebagian pegawai negeri sipil yang yang indisipliner, seperti pulang kerja sebelum jam nya atau tidak masuk kantor lebih dari 7 hari seperti yang ada pada rekapitulasi daftar hadir pegawai. Berdasarkan hasil penelitian adanya beberapa kepentingan pribadi pegawai yang membuat pegawai tersebut harus terlambat dari waktu yang telah ditentukan, misalnya kepentingan rumah tangga ataupun keadaan mendesak seperti menjemput anak ke sekolah, ke pasar, ke Bank dan lain-lainnya.

c. Kualitas Pelaksanaan Tugas Dan Tanggung Jawan Pegawai Negeri Sipil Di Kecamatan Kembayan Kabupaten Sanggau

Sebagian pegawai di Kantor Kecamatan Kembayan sudah melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik dan ada pula beberapa pegawai yang belum melaksanakan tugas dan tanggung

jawabnya sebagai PNS. Seperti adanya salah satu pegawai yang tidak masuk lebih dari 7 hari menurut rekapitulasi daftar hadir Kantor Kecamatan Kembayan, dengan begitu otomatis tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawai tersebut tidak dilaksanakan sebagaimana mestinya, sehingga nantinya dapat menimbulkan kesenjangan antar pegawai yang masuk kerja dengan yang tidak masuk kerja, namun mendapatkan gaji/upah yang sama. Selain itu kegiatan administrasi pemerintahan akan terganggu bila aparaturnya saja tidak melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

d. Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Kembayan Kabupaten Sanggau

Tingkat absensi di Kantor Kecamatan Kembayan masih rendah pengawasannya, karena dalam sistem manual seperti ini tidak ada pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan, sehingga absensi dapat di isi atau direkap sendiri kapan saja oleh pegawai-pegawai karena lemahnya pengawasan dan absensi dapat dikatakan hanya sebuah formalitas saja.

e. Implikasi

Implikasi dari penelitian ini yaitu Kantor Kecamatan Kembayan adalah bentuk dari pemerintahan daerah Kabupaten Sanggau yang mana telah ditugaskan untuk menjalankan sebagian kewenangan Bupati dalam dalam bidang Pemerintahan, Ekonomi dan Pembangunan, Kemasyarakatan serta Keamanan dan Ketertiban. Untuk mewujudkan tugas tersebut salah satu indikator penting yang mempengaruhi keberhasilan kinerja pegawai adalah dengan menegakkan disiplin terhadap perangkat-perangkat pemerintah yaitu Pegawai Negeri Sipil seperti yang sebagaimana telah diatur dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 dan Surat Edaran Bupati Kabupaten Sanggau Nomor 16 Tahun 2011. Diharapkan pemerintahan kecamatan mampu melaksanakan tugas pemerintahan daerah secara administratif dan dengan sistem administratif yang baik dapat tercipta pemerintahan yang baik pula.

f. Keterbatasan

Dalam melaksanakan penelitian, penulis tidak mengalami masalah yang berarti, namun terdapat beberapa keterbatasan-keterbatasan yang peneliti alami saat menyusun hasil penelitian ini yaitu:

1. Waktu yang diberikan saat penelitian

Menurut peneliti waktu yang diberikan untuk observasi ke lapangan oleh pihak kampus yaitu 2 minggu dan peneliti merasa waktu yang diberikan tersebut masih kurang.

2. Arsip dan Dokumen

Arsip dan dokumentasi-dokumentasi penting bagi peneliti di kantor kecamatan kembayan yang terbilang masih minim dan kurang lengkap, sehingga peneliti kekurangan data khususnya deskripsi wilayah dan deskripsi kantor terkait.

E. DAFTAR PUSTAKA

Sumber Literatur:

Gulo, W. 2010. *Metode Penelitian*. Jakarta: Grasindo

Handoko T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Cetakan Keempat. Belas. Yogyakarta: BPFE

Hasibuan, Malayu. S. P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

_____. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

_____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

IP, PRODI. 2013. *Pedoman Penulisan Skripsi Progam Studi Ilmu Pemerintahan*. Pontianak: PRODI IP FISIP Universitas Tanjungpura

Kencana, Inu. 2011. *Etika Pemerintahan*. Cetakan Pertama. Jakarta: Rineka Cipta
Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda

Rivai, Verthzai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana
Saydam, Gouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource)*. Jakarta: Djanbatar

Teguh, Ambar. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju

Dokumen Resmi:

Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang No. 8 Tahun 1994 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri

Surat Edaran Bupati Kabupaten Sanggau
Nomor 16 Tahun 2011 Tentang Ketentuan
Hari Dan Jam Kerja Satuan Perangkat
Daerah

Rujukan Elektronik:

Yuniarti, yenni.2014.Skripsi.***Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.*** Makasar: <http://repository.unhas.ac.id/handle/123456789/9410>. Tanggal upload 04-04-2014

Candra Kurnia, Irwan.2013.E-Jurnal.***Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kecamatan Malinau Barat Kabupaten Malinau.***Samarinda. <http://ejournal.pin.or.id/site/?p=634>, Tanggal upload 10-10-2013, jam 01.18





KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PENGELOLA JURNAL MAHASISWA

Jalan A Yani Pontianak, Kode Pos 78124

Homepage : <http://jurnalmahasiswa.fisip.untan.ac.id>

Email : jurnalmhs@fisip.untan.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH/PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA

Sebagai sivitas akademika Universitas Tanjungpura, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama Lengkap : KATHLEEN SUZANNE

NIM / Periode lulus : E42010031 / 2015

Fakultas / Jurusan : ISIP / ILMU ADMINISTRASI

Email address / HP : kathleensuzanne93@gmail.com / 085393553903

Demi pengembangan ilmu pengetahuan dan memenuhi syarat administrasi kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi pada Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalti-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR KECAMATAN
KEMBAYAN
KABUPATEN SANGGAU

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain :

☐ fulltext

☒ content artikel sesuai dengan standar penulisan jurnal yang berlaku.

untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak pengelola jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Mengetahui/disetujui

Pengelola Jurnal

Dibuat di : Pontianak

Pada Tanggal : 10 Maret 2015



Dr. H. Wijaya Kusuma, MA
NIP. 198603 1 001

(KATHLEEN SUZANNE)