

PEMBINAAN DISIPLIN PEGAWAI DI KECAMATAN MEMPAWAH HULU KABUPATEN LANDAK

Oleh:

KOSMAS BIAN
NIM. E21110099

Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Tanjungpura Pontianak Tahun 2016

e-mail: cosmasbian@gmail.com

Abstrak

Pembinaan disiplin pegawai di Kecamatan Mempawah Hulu Kabupaten Landak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai di Kecamatan Mempawah hulu dan pembinaan yang dilakukan oleh pimpinan di Kantor Camat Mempawah Hulu. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif analisis yaitu dengan memberi gambaran nyata sesuai dengan fakta dan data yang ada di lapangan dengan melakukan observasi dengan alat berupa daftar checklist. Berdasarkan data, terdapat 22 pegawai di kantor Camat Mempawah Hulu dan diambil 12 orang sebagai informan dengan melihat karakteristik tertentu. Dan didapatkan data bahwa ada pegawai yang kurang disiplin namun pembinaan yang dilakukan oleh camat belum maksimal, karena pembinaan yang dilakukan belum kontinue dan belum ada sanksi tegas yang mengikat pegawai yang tidak disiplin. Sehingga perlu dilakukan pembinaan yang kontinu dengan memperhatikan faktor kepribadian dan lingkungan.

Kata-kata Kunci: Pembinaan Pegawai, Disiplin Pegawai, Sanksi Indisipliner

Abstract

Construction of discipline on Upper County District Mempawah Hulu. This study aims to determine the level of employee discipline in District Mempawah hulu and construction undertaken by the leadership of the Office of the Head Mempawah Hulu. This type of research is descriptive analysis is to give a real picture in accordance with the facts and figures in the field with the observation by means of a list of checklist. Based on the data, there are 22 employees in the head office Mempawah Hulu and taken 12 people as informans to see certain characteristics. And found that there are employees who lack discipline but coaching is done by the head is not maximized, because construction was not continuous and there is no binding sanction undisciplined officers. So we need to continue with regard to the construction of personality and environmental factors.

Keywords: Coaching Employees , Employee Discipline , Disciplinary Sanctions

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Pembangunan merupakan syarat mutlak untuk berkembangnya suatu masyarakat, pemerintan dan negara yang akan membawa kepada kejayaan bangsa

dan Negara yang bersangkutan. Secara umum pembangunan itu sendiri menurut Sondang P. Siagian (1983 : 2-3) adalah “suatu usaha atau rangkaian usaha pertumbuhan dan perubahan yang berencana yang dilakukan secara sadar oleh bangsa, Negara dan pemerintah

menuju modernisasi dalam rangka pembinaan bangsa”.

Dalam pelaksanaan kegiatan pemerintahan dimulai dari kegiatan pendapatan potensi kecamatan, aritnya sumber-sumber keuangan yang dapat dimanfaatkan untuk mendukung kegiatan pemerintahan. Setiap kecamatan, intansi dan kecamatan mengajukan data dan potensinya masing-masing, yang merupakan bahan masukan dalam penyusunan kegiatan pemerintahan Kecamatan.

Akhirnya untuk megetahui keberhasilan pemerintahan, dilaksanakan evaluasi dan tindak lanjut pemerintahan. Dengan evaluasi dan tindak lanjut pemerintahan. Dengan evaluasi ini diperoleh data pelaksanaan kegiatan pemerintahan yang mendukung penilaian tingkat pencapaian fisik proyek yang dilaksanakan. Untuk selanjutnya untuk mengembalikan langkah-langkah guna pemeliharaan, pemanfaatan dana pengembangan proyek tersebut yang disebut dengan tindak lanjut pemerintahan.

Sumber daya manusia sangat diperlukan sekali keberadaannya di dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia menjadi faktor sentral yang mampu mengoolah faktor-faktor produksi dari bahan mentah menjadi menjadi produk dalam proses sampai menjadi produk jadi. Sumber daya manusia adalah pengerak

roda organisasi dalam mencapai dan mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan organisasi. Sumber daya manusia sebagai asset non material dan non financial dalam organisasi mutlak sifatnya. Oleh karena itu, sumber daya manusia dapat merupakan asset utama organisasi, jika produktivitas sumber daya manusia tinggi. Sebaliknya jika produktivitasnya rendah, maka sumber daya manusia seperti itu tidak merupakan asset lag, melainkan menjadi beban bagi organisasi (Suharto, 1998:25).

Sebagaimana yang dinyatakan oleh Natoatmodjo (1998:37), bahwa “semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya adalah sangat tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi tersebut. Oleh sebab itu sumber daya manusia (pegawai) tersebut harus dikelola sedemekian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi”.

David dan Susan, (2003:3), menyatakan bahwa “pembinaan sbagai upaya mereka mendorong individu utuk mengemban tanggung jawab mereka dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi tercapai”, dengan diberikan tanggung jawab pegawai akan merasa bahwa dirinya diberikan pekerjaan yang harus dikerjakan maka ia akan bersungguh-sungguh untuk melakukannya.

Berdasarkan pengamatan sementara dalam hubungan ini ditemukan indikasi sebagai bahwa masih ada aparatur pegawai di Kantor Camat Kabupaten Landak yang hadir pukul 08.00 Wiba, demikian pula halnya pada jam pulang, dimana para ada yang pulang sebelum pukul 13.00 Wiba, hal ini menunjukkan bahwa pegawai masih ada yang kurang disiplin. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Berdasarkan pengamatan sementara dalam hubungan ini ditemukan indikasi sebagai bahwa masih ada aparatur pegawai di Kantor Camat Kabupaten Landak yang hadir pukul 08.00 Wiba, demikian pula halnya pada jam pulang, dimana para ada yang pulang sebelum pukul 13.00 Wiba, hal ini menunjukkan bahwa pegawai masih ada yang kurang disiplin. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

TABEL 1
DAFTAR HADIR / PULANG
KERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT
MEMPAWAH HULU 2012

No.	Jam Hadir	Pegawai
I	Jam Hadir (Senin-Jum'at)	
	-Sebelum Pukul 07.00	3
	-Pukul 07.00 - 08.00	7
	Sesudah Pukul 14.00	2
		12
II.	Jam Pulang (Senin-Jum'at)	2
	-Sebelum Pukul 13.00	8
	-Pukul 13.00 - 14.00	2
	-Sesudah Pukul 14.00	

Sumber : Data diolah, Tahun 2013

Dalam rangka mencapai tujuan nasional perlu adanya disiplin dan kesadaran terhadap hukum dalam penyelenggaraan pemerintahan, karena pegawai negeri sipil yang merupakan aparatur Negara sekaligus abdi masyarakat diperlukan peningkatan disiplin untuk meningkatkan profesionalisme dan tanggung jawab dalam bidangnya menuju aparatur pemerintah yang bersih dan beribawa.

Kewajiban yang harus ditaati oleh pegawai adalah setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila. Undang-Undang Dasar 1945 dan Peraturan Pemerintah dengan mengutamakan kepentingan Negara di atas kepentingan golongan dan pribadi, melaksanakan tugas kedinasan dengan sebaik-baiknya serta dilandasi dengan pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab serta mentaati jam kerja. Pentingnya disiplin jam kerja yang sudah diatur dalam peraturan pemerintahan dengan maksud untuk memperbaiki dan mendidik para pegawai untuk mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku agar dapat memenuhi tujuan lembaga yaitu pemberian pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya.

Disiplin kerja pegawai yang rendah akan menyebabkan rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh pegawai tersebut. Rendahnya disiplin kerja banyak

dipengaruhi oleh banyak faktor seperti beban kerja yang banyak sehingga menimbulkan kebosanan, tidak menguasai pekerjaan dengan baik. Pemberdayaan pegawai negeri sipil dapat dilakukan melalui memberikan suatu tanggung jawab/kewenangan (*authority*) dan fasilitas kepada pegawai tersebut. pembinaan sbagai upaya mereka mendorong individu untuk mengemban tanggung jawab mereka dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi tercapai (David dan Susan, 2003:3), dengan diberikan tanggung jawab pegawai akan merasa bahwa dirinya diberikan pekerjaan yang harus dikerjakan maka ia akan bersungguh-sungguh untuk melakukannya. Pembinaan pegawai di lingkungan Kantor Camat Mempawah Hulu Kabupaten Landak.

Pentingnya disiplin kerja yang sudah diatur dalam peraturan pemerintah dengan maksud untuk memperbaiki dan mendidik para pegawai untuk mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku. Sejalan dengan hal tersebut Miadmojo (1991:107) mengemukakan bahwa disiplin kerja pegawai dapat dinilai melalui:

1. Kesadaran menjalankan peraturan perundang-undangan terutama peraturan yang berkaitan dengan disiplin pegawai.
2. Kesetiaan dan ketaattan kepada pemimpin atau pemerintah dan Negara.
3. Ketertiban menjalankan tugas.

Berdasarkan apa yang dikemukakan di atas, menunjukkan bahwa kesadaran dalam menjalankan peraturan yang berlaku dan mampu melaksanakannya secara konsisten atas dasar keinsyafan. Selanjutnya Nitisemito (1991:230) menyatakan: dalam disiplin yang menjadi faktor pokok adalah adanya kesadaran dan keinsyafan terhadap aturan-aturan ketentuan yang berlaku dalam organisasi.

2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Ingin mengetahui dan menganalisis pembinaan disiplin yang dilakukan oleh camat terhadap staf di kantor Kecamatan Mempawah Hulu.
- b. Ingin mengetahui dan menganalisis disiplin pegawai terhadap hasil pembinaan pimpinan di kantor Kecamatan Mempawah Hulu.

3. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mamapu memberikan sambangan pemikiran dalam rangka meningkatkan efektivitas pembinaan disiplin penyelenggaraan pemerintahan di Kecamatan Mempawah Hulu.

b. Kegunaan Teoritis

- Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi perbandingan bagi penelitian sebelumnya untuk meningkatkan efektivitas pelaksanaan pemerintahan yang dilakukan di Kecamatan Mempawah Hulu.
- Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bacaan ilmiah.

4. Metode Penelitian

a. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif analisis yaitu dengan cara memberikan suatu gambaran terhadap gejala-gejala, peristiwa atau kejadian yang timbul berdasarkan fakta dan data sebagaimana adanya di lapangan yang berkaitan dengan penyelenggaraan disiplin dalam pelaksanaan tugas pemerintahan di kecamatan mempawah hulu kabupaten landak.

b. Teknik Pengumpulan Data

Observasi, yaitu mengadakan pengamatan terhadap kondisi lingkungan fisik seperti tempat kerja, suasana ruang kerja dan fasilitas kerja yang tersedia dalam kaitannya dengan motivasi kerja pegawai secara langsung di lokasi

penelitian. Wawancara, melakukan tanya jawab secara langsung kepada informan dengan berlandaskan kepada suatu pedoman.

c. Alat Pengumpulan Data

- Chek List, yaitu daftar pemeriksaan penelitian, maksudnya melakukan pengamatan lebih dahulu baru dilakukan pencatatan sesuai dengan kebutuhan dan tujuan penelitian.
- Pedoman wawancara, yaitu suatu konsep pernyataan yang sudah dipersiapkan sebelumnya yang berisikan masalah-masalah pokok yang tidak diperoleh melalui responden (sasaran utama penelitian).

5. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif analisis yaitu dengan cara memberikan suatu gambaran terhadap gejala-gejala, peristiwa atau kejadian yang timbul berdasarkan fakta dan data sebagaimana adanya di lapangan yang berkaitan dengan penyelenggaraan disiplin dalam pelaksanaan tugas pemerintahan di kecamatan mempawah hulu kabupaten landak.

6. Teknik Pengumpulan Data

Observasi, yaitu mengadakan pengamatan terhadap kondisi lingkungan fisik seperti tempat kerja, suasana ruang kerja dan fasilitas kerja yang tersedia dalam kaitannya dengan motivasi kerja pegawai secara langsung di lokasi penelitian. Wawancara, melakukan tanya jawab secara langsung kepada informan dengan berlandaskan kepada suatu pedoman.

7. Alat Pengumpulan Data

- Chek List, yaitu daftar pemeriksaan penelitian, maksudnya melakukan pengamatan lebih dahulu baru dilakukan pencatatan sesuai dengan kebutuhan dan tujuan penelitian.
- Pedoman wawancara, yaitu suatu konsep pernyataan yang sudah dipersiapkan sebelumnya yang berisikan masalah-masalah pokok yang tidak diperoleh melalui responden (sasaran utama penelitian).
- Dokumentasi

8. Subyek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah keseluruhan subyek penelitian yang dapat terdiri dari manusia, benda-benda, gejala, peristiwa sebagai sumber data yang diteliti. Yang menjadi informan yang berjumlah 22

pegawai di lingkungan kantor kecamatan mempawah hulu.

Adapun teknik penarikan informan dalam penelitian ini dengan teknik purposiv yaitu sampel yang bertujuan, maksudnya sampel ditentukan berdasarkan tujuan tertentu atau karakteristik dari responden yang terdiri dari :

- a. Camat = 1 orang
- b. Kepala seksi = 4 orang
- c. Staf = 7 orang
- Jumlah = 12 orang

Untuk melengkapi data ditentukan informan kunci sebanyak 2 orang terdiri dari : sekretaris daerah dan kasi pemerintahan kabupaten landak.

9. Lokasi Penelitian

Lokasi yang dijadikan sebagai obyek penelitian adalah kecamatan mempawah hulu, dengan pertimbangan sebagai berikut:

- a. Pada lokasi ini ditemukan permasalahan yang akan diteliti.
- b. Kecamatan mempawah hulu merupakan merupakan salah satu kecamatan yang ada di kabupaten landak, sehingga dengan mudah mendapatkan data dan informasi yang diperlukan dalam mendukung proses penelitian ini.

B. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pembinaan Pegawai Kecamatan

Berdasarkan informasi dari informan (Kepala Seksi Pemerintahan) melalui wawancara menunjukkan bahwa menyatakan setiap pegawai diwajibkan oleh atasan menaati peraturan yang berlaku di Kantor Camat Mempawah Hulu.

Mengenai peraturan yang perlu ditaati meliputi; Ketentuan jam kerja (jam masuk dan jam pulang), melaksanakan tugas kedinasan (tugas pokok yang sudah dilimpahkan), memberikan pelayanan administrasi dengan sebaik-baiknya masyarakat. Informasi ini diperoleh dari jawaban informan dalam penelitian ini.

Selanjutnya untuk mengetahui terhadap peraturan yang sudah diwajibkan menunjukkan bahwa sebagian besar informan menyatakan pernah melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang sudah diwajibkan, meskipun frekuensinya jarang (kadang-kadang). Peraturan yang pernah dilanggar berkaitan dengan peraturan kedinasan yang ada hubungannya dengan pelaksanaan tugas pokok sehari-hari.

Selanjutnya untuk mengetahui bentuk pelanggaran yang pernah dilakukan oleh pegawai menurut camat mengenai jam kerja, baik jam datang maupun jam pulang kantor merupakan bentuk peraturan sering dilanggar oleh sebagian besar informan.

Sedangkan sebagian kecil informan pernah melanggar peraturan yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas kedinasan (tugas pokok yang sudah dilimpahkan) yaitu, ada beberapa staf yang tidak menjalankan ketentuan-ketentuan yang sudah ditetapkan atau tidak dijalankan tugas yang diberikan dengan sebagai mana mestinya yang disebabkan kesalahpahaman atau miskomunikasi antar staf. Hal tersebut juga lebih dikarenakan kurangnya kesadaran dari sebagai staf kecamatan, padahal permasalahan tersebut sangat berpengaruh terhadap jalannya pemerintah khususnya dikecamatan Mempawah Hulu Kabupaten Landak.

Oleh sebab itu dapat disebutkan bahwa, seseorang yang disertai kepercayaan atau kelimpahan tugas pokok juga sangat perlu untuk mendapatkan perhatian, bila perlu seharusnya dilakukan seleksi melalui testing yang ketat. Hal ini disebabkan tidak hanya berkaitan dengan pengembangan tugas yang diberikan dari camat, lebih dari itu adalah berkaitan dengan tujuan dari organisasi tersebut yakni pemerintah kecamatan dan pelaksanaan pembangunan ditingkat kecamatan. Dan juga dalam pemberian kepercayaan harus bersifat objektif dan bebas muatan politis, sehingga hasil yang dicapai dapat secara murni dan maksimal.

Dilain pihak, bagi mereka yang menerima kepercayaan dalam menjalankan

tugas yang dilimpahkan kepadanya harus mampu mengimplementasikan faktor-faktor yang menjadi ketentuan penyerahan kepercayaan tersebut dengan yakni dan percaya pada diri sendiri (self confident).

Harus disadari bahwa dalam kehidupan berorganisasi, kompetensi yang tinggi sangat berpengaruh dalam melaksanakan tugas dan kewajiban seseorang. Bahkan merupakan suatu modal yang amat tinggi nilainya, akan tetapi harus didukung kepercayaan pada diri sendiri. Oleh karena itu, kompetensi yang dimiliki seseorang tanpa dukungan rasa percaya diri sendiri cenderung tidak akan tumbuh dan berkembang.

Kemudian dari pada itu, hal yang berkaitan dengan kurangnya Kepercayaan pada diri sendiri akan berimplikasi pada berbagai kondisi, yang antara lain :

- a. Tidak produktif
- b. Tidak kreatif
- c. Penuh keragu-raguan
- d. Kurangnya semangat kerja
- e. Lambat dalam proses pelaksanaan berbagai kegiatan-kegiatan
- f. Bukan menjadi alat bagi organisasi, akan tetapi menjadi beban.

Dalam ungkapan Camat Mempawah Hulu dapat diketahui bahwa, dalam upaya menumbuhkan rasa percaya diri staf selalu diciptakan iklim atau suasana kerja yang kondusif. Hal ini diimplementasikan dalam memberikan

perintah tanpa menonjolkan sifat arogan kepada staf. Dengan demikian staf tidak merasa terimdimidasi, sehingga mampu mengutarakan apa yang ada dalam pikirannya sehubungan dengan tugas dan tanggung jawab yang diterima.

Rasa percaya diri menurut penulis, dipengaruhi berdasarkan situasi dan kondisi yang terjadi. Rasa percaya diri tidak akan muncul jika terjadi tekanan dan sikap otoriter dari atasan. Oleh karena itu atasan atau ketua dalam hal ini camat, selayaknya menempatkan diri sebagai orang yang arif dan bijaksana, dan bukan sebagai eksekutor yang akan memberikan sangsi-sangsi pada terdakwa.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari informan, memberikan keterangan bahwa ketaatan pegawai negeri terhadap pekerjaannya sama halnya ketaatannya kepada ideology negara/pemerintah, kebijaksanaan pemerintah baik yang menyangkut kepentingan pegawai negeri sipil maupun kepentingan umum serta taat kepada atasan/pimpinan berdasarkan ketentuan yang berlaku dan mentaati setiap perintah dinas.

Di samping itu informan juga memberikan informasi, bahwa ketertiban atau ketaatan dalam pelaksanaan tugas dapat diketahui dari ketertiban pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kewenangannya dalam memberikan

pelayanan, dalam memberikan sikap, bertutur kata dan berperilaku dalam kantor, serta menggunakan peralatan kantor.

Selanjutnya untuk mengetahui pertanyaan informan mengenai pelaksanaan setiap perintah yang diberikan oleh pimpinan, bahwa sebagian besar informan staf menyatakan melaksanakan perintah atasan, terkadang dilaksanakan dan terkadang tidak dilaksanakan, misalnya pekerjaan yang dibebankan selalu tidak tepat waktu yang ditentukan, karena waktu kerja tidak sepenuhnya digunakan untuk bekerja, melainkan untuk bercanda dengan teman sekerja.

Untuk mengetahui bentuk perintah dari pimpinan, sehingga informan wajib melaksanakannya, diketahui bahwa mentaati ketentuan yang menyangkut masalah kedisiplinan dan melaksanakan setiap perintah atau instruksi merupakan pernyataan dari sebagian besar informan staf tentang masalah perintah yang diberikan oleh atasan. Mengenai masalah kedisiplinan menyangkut masalah tugas pokok yang sudah menjadi kewajiban dari seorang pegawai sedangkan masalah perintah merupakan wewenang atasan dan juga merupakan suatu kewajiban yang harus dilaksanakan, karena pimpinan atau atasan merupakan penanggung jawab organisasi secara keseluruhan.

Selanjutnya untuk mengetahui kesalahan yang dilakukan oleh informan dalam melaksanakan tugas bahwa seluruh informan menyatakan pernah melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas, namun frekuensi kesalahannya tergolong rendah (tidak terlalu sering) dan kesalahan yang dilakukan kadang kala diluar kemampuan pegawai, seperti sulitnya memformulasikan instruksi dari atasan, sehubungan tugas yang diterima sebelumnya tidak ada petunjuk sehingga mengganggu kecepatan waktu penyelesaian. Hal tersebut dinyatakan oleh sebagian besar informan.

Selanjutnya untuk mengetahui bentuk kesalahan yang pernah dan sering dilakukan oleh informan adalah penyelesaian tugas tidak tepat waktu, karena penggunaan waktu dalam bekerja kurang efektif, sehingga sering menimbulkan keterlambatan dalam memberikan laporan hasil kerja. Sedangkan bentuk kesalahan lain yang dilakukan oleh informan adalah pekerjaan yang diselesaikan tidak sesuai dengan intruksi dari atasan, karena setiap tugas yang dilimpahkan oleh atasan jarang diberikan petunjuk atau pengarahan terlebih dahulu, sehingga bawahan sebagai pelaksanaan sulit untuk menafsirkan tugas tersebut dan akhirnya tugas yang dilaksanakan tidak sesuai dengan keinginan atasan.

2. Disiplin Pegawai Kecamatan

Berdasarkan hasil pengamatan penulis di lapangan, dapat diketahui bahwa timbulnya kesalahan pegawai (bawahan) dalam melaksanakan tugas disebabkan kurangnya koordinasi antara atasan dengan bawahan di dalam memberikan perintah. Di satu sisi atasan dalam memberikan perintah tidak disertai dengan petunjuk atau pengarahan terlebih dahulu dan di sisi lain kurang adanya inisiatif dari bawahan terhadap perintah yang diterima (asal menerima perintah saja), seperti mengkonsultasikan perintah yang dianggap kurang dipahami.

Selanjutnya untuk mengetahui tindakan yang dilakukan oleh atasan terhadap kesalahan yang dilakukan oleh bawahan (informan) dapat dilihat dari jawaban informan yaitu pegawai atau staf Kecamatan menyatakan tindakan yang dilakukan oleh atasan (Camat) adalah memberikan petunjuk kembali apabila perintah tersebut sulit dipahami oleh bawahan.

Berdasarkan informan dari seluruh informan melalui pedoman wawancara memberikan tanggapan bahwa tindakan yang dilakukan oleh atasan/pimpinan disarankan cukup bejaksana, artinya setiap kesalahan yang dilakukan oleh atasan tidak diberikan tindakan secara tegas, namun terlebih dahulu diberikan suatu kesempatan untuk memperbaikinya dengan catatan

diberikan petunjuk atau pengarahan kembali secara terencana.

Hasil wawancara dengan informan, dapat diperoleh keterangan bahwa pegawai kantor Camat Mempawah hulu dalam melaksanakan tugas penuh dengan tanggung jawab, meskipun ada kesalahan dalam menyelesaikan tugas, namun tidak terlalu prinsip seperti keterlambatan dan menyelesaikan tugas namun waktunya tidak terlalu lama, kurang merealisasikan instruksi namun dapat diatasi dengan memberi petunjuk kembali. Akan tetapi kelemahan yang kadangkala membuat terlambatnya penyelesaian pekerjaan, di samping belum pahami terhadap perintah, kadangkala suka mengulur waktu untuk penyelesaian pekerjaan.

Berdasarkan pengamatan penulis, bahwa kebudayaan disiplin pegawai sehingga merasa selalu mentaati peraturan adalah di samping kesadaran diri sendiri pegawai itu sendiri selaku bawahan, juga tidak terlepas dari faktor keteladanan dalam pengabdian, kesetiaan dan kejujuran, yang secara langsung masih terkait dengan realitas cultural masyarakat kita pada umumnya yang masih berorientasi vertical. Keikatan hubungan antara pimpinan dengan yang dipimpin. Situasi seperti ini, seorang pemimpin dituntut secara moral untuk selalu tampil sebagai teladan. Sikap keteladanan seorang pemimpin bukan saja menyangkut cara

kepemimpinannya, tetapi juga berkenaan dengan seluruh cara hidupnya yang terjangkau ke dalam ruang lingkup pengamatan dari pengikutnya.

Setiap pegawai dalam melaksanakan tugas pokoknya senantiasa berusaha untuk mencari cara kerja yang lebih efektif guna mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kelancaran pekerjaan merupakan suatu aktivitas yang seharusnya diatur sedemikian rupa, agar tugas-tugas tersebut dapat diselesaikan dengan memuaskan. Untuk mewujudkan kondisi tersebut, maka tidak terlepas dari tingkat disiplin kerja dari pegawai itu sendiri. Oleh karena disiplin merupakan ketaatan yang berasal dari abad rasionalisme dan sekaligus berupa ketaatan yang sadard dan rasional, sama sekali tidak ada emosi atau sentimen. Untuk itu disiplin adalah satu-satunya jalan atau sarana untuk menegakkan organisasi yang manapun. Begitu disiplin longgar maka dengan seketika pula organisasi itu menjadi bubar sebagai kenyataan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, bahwa disiplin erat kaitannya dengan sikap mental yang melekat pada diri seseorang (pegawai), karena sikap dan mental ini dapat menumbuhkan tingkat kesadaran seseorang terhadap norma-norma yang berlaku di lingkungannya. Untuk membudayakan disiplin di lingkungan organisasi perlu

dimensi-dimensi seperti: pemaksaan (hukum) artinya apabila melanggar peraturan akan diberikan sanksi secara tegas, ideology dan agama yang merupakan sumber nilai, penghargaan terhadap prestasi yang menyangkut kebutuhan yang berkaitan dengan prestise dan kebutuhan yang berkaitan dengan reputasi, keteladanan.

Untuk mengetahui tata cara penjatuhan hukuman disiplin di Kantor Camat Mempawah Hulu Kabupaten Landak dapat diketahui bahwa sebagian besar informan menyatakan tata cara penjatuhan hukum disiplin adalah berdasarkan tingkat kesalahan yang dilakukan oleh informan (bawahan), apabila kesalahan yang dilakukan ringan, maka hukuman yang diperoleh atau diberikan atasan berupa teguran, baik secara lisan maupun tertulis. Contohnya jarang masuk kantor pada jam yang sudah ditentukan, tidak menggunakan pakaian seragam yang sudah ditetapkan, penggunaan waktu kerja tidak pada tempatnya dan lain-lain.

Berdasarkan informan yang diperoleh dari informan seluruh staf menyatakan atasan dalam memberikan hukuman disiplin kepada bawahan atau yang melanggar peraturan disiplin baik kesalahan ringan, sedang maupun berat, selalu berdasarkan pada pertimbangan. Artinya setiap keputusan yang diambil di

dalam menghukum pegawai selalu tidak tegas dan bijaksana, karena hukuman yang diberikan kadangkala tidak sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan atau masih memandang siapa pelakunya. Hal tersebut secara tidak langsung akan mempengaruhi ketaatan pegawai terhadap peraturan yang berlaku.

Untuk lebih jelasnya mengetahui bentuk pertimbangan yang diberikan oleh atasan terhadap pelanggar disiplin kerja yang dilakukan informan diketahui bahwa pernyataan dari seluruh informan mengenai bentuk pertimbangan yang diberikan oleh atasan, yang dinyatakan atasan dalam memberikan tindakan disiplin masih memperhatikan jenis kesalahan dan siapa pelakunya. Apabila pelakunya termasuk orang dekat, maka tindakan yang diberikan dapat dimaklumi (berupa peringatan saja) meskipun kesalahannya cukup berat, tanpa ditindak secara tegas dan adil yang berkaitan dengan peraturan yang berlaku.

Kemudian seluruh informan menyatakan bahwa atasan dalam melaksanakan hukuman disiplin belum sepenuhnya mengacu atau berpedoman kepada peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 yang telah menetapkan kewajiban dan larangan bagi pegawai negeri sipil serta sanksi bagi setiap pelanggaran larangan yang sudah ditetapkan.

Untuk mengetahui tindakan atasan dalam memberikan hukuman disiplin kepada informan belum mengacu kepada Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 1980, dirasakan kurang adil dan bijaksana, karena atasan masih mempunyai toleransi yang tinggi sementara kesalahan yang dilakukan tergolong berat serta masih memandang siapa pelakunya (sistem kekerabatan).

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, menunjukkan bahwa atasan (kepala kantor) dalam memberikan tindakan tetap mengacu kepada peraturan yang berlaku. Karena peraturan tersebut sebagai pedoman. Tetapi setiap pelaksanaan tidak seluruhnya murni, melainkan perlu adanya kebijaksanaan, dengan maksud penerapan peraturan mengenai disiplin tidak terlalu kaku. Kondisi seperti ini tergantung dari penilaian masing-masing orang. Di samping itu faktor lain yang menyebabkan orang tidak disiplin adalah faktor lingkungan, baik lingkungan fisik seperti kondisi ruangan kerja (kebersihan, iklim dan udara), alat perlengkapan (meja, kursi, alat-alat kerja) dan lingkungan non fisik seperti terjalinnya hubungan diantara sesama pegawai, baik secara vertikal maupun horizontal.

C. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis tentang: Pembinaan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Camat Mempawah Hulu Kabupaten Landak sebagaimana telah dibahas pada sub-sub terdahulu, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan pembinaan yang dilakukan oleh atasan (Camat Mempawah Hulu) menunjukkan belum maksimal, karena pembinaan berupa bimbingan belum dilakukan secara kontinyu. Hal tersebut terlihat dari rendahnya ketaatan pegawai di dalam melaksanakan peraturan disiplin kerja seperti pelanggaran terhadap jam kerja yang dan kurang tegasnya sanksi yang diberikan seperti peringatan ringan sementara pelanggaran yang dilakukan cukup berat.

Tingkat disiplin kerja pegawai Kantor Camat Mempawah Hulu dalam melaksanakan tugas dirasakan masih rendah, karena masih dipengaruhi oleh tindakan yang dilakukan oleh atasan yang belum tegas, adil dan bijaksana terhadap pegawai yang melanggar peraturan disiplin sesuai dengan Undang-Undang No. 30 Tahun 1980. Ketaatan pegawai dalam melaksanakan tugas belum berjalan sebagaimana yang diharapkan, karena

belum seluruh pegawai (bawahan) yang melaksanakan perintah dari atasan secara sempurna seperti penyelesaian tugas tidak tepat waktu yang sudah ditentukan oleh atasan.

2. Dalam rangka penyelenggaraan pelaksanaan tugas di Kantor Camat Mempawah Hulu banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang antara lain menyangkut; kemampuan pegawai, penempatan pegawai, kewenangan dan tanggung jawab serta motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas di Kantor Camat Mempawah Hulu Kabupaten Landak.

D. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, maka untuk menaggulangi masalah-masalah yang terjadi, penulis memberikan beberapa saran sesuai dengan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Agar camat dapat melaksanakan pembinaan disiplin kerja kepada bawahan, maka perlu memahami beberapa faktor yang terkait dengan disiplin kerja seperti faktor kepribadian dan faktor lingkungan.

Pembinaan disiplin kerja pegawai dapat dilakukan dalam dua cara, yaitu pertama melakukan bimbingan secara terus menerus melalui pemberian contoh atau ketauladanan, ke dua indoktrinasi (pemaksaan terhadap peraturan)

2. Ketaatan pegawai terhadap peraturan yang berlaku tidak saja disebabkan pelanggaran ketentuan jam kerja saja, namun yang perlu menjadi perhatian adalah ketaatan kepada peraturan yang yang berlaku seperti tidak melakukan penyalahgunaan wewenang, mentaati perintah atasan dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan. Untuk mentaati peraturan disiplin sesuai dengan peraturan pemerintah No. 30 Tahun 1980 adalah kesadaran dari pegawai itu sendiri, bukan disebabkan atas paksaan atau otoriter pimpinan.
3. Camat dalam memberikan tindakan kepada bawahan yang melanggar peraturan disiplin, sedapat mungkin harus tegas, adil dan bijaksana, karena tindakan tersebut secara tidak langsung dapat menghindari terjadinya kecemburuan sosial pegawai.

Aileen, 1998, *Motivasi Kerja*, Pustaka Pelajar, Jakarta.

Azwar, 1998. *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar Jakarta.

David Clutterbuck, Susan Kernaghan, 2003. *The Power Of Empowerment*. Penerbit PT. Bhuana Ilmu Populer.

Dwidjoesastro, 1992. *Pembinaan Aparatur Negara*, LP3ES, Jakarta.

Handyaningrat Soewarno, 1990, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta.

Hidayat. S, 1990, *Organisasi Publik*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Miadmojo, Sudiby, 1991. *Membudayakan Disiplin Di Kalangan Aparatur Pemerintahan*. Gunung Agung, Jakarta.

Moleong, Lexi. L, 2000. *Metode Penelitian Kualitatif*. PT. Remaja Rosda, Bandung.

Nitisemito, Alex, S, 1991. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.

Nainggolan, 1985, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Notoatmodjo, Soekidjo, 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Renika Cipta, Jakarta.

Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 Dan Diubah Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 Tentang *Pengangkatan Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural*.

Sedarmayanti, 2003. *Good Governance Dalam Rangka Otonomi Daerah*. Penerbit Mandor Maju, Bandung.

Suharto, Sandiwan, 1998. *Peranan Sumber Daya Manusia Pada Orde Reformasi*. Majalah Manajemen, Juni.

E. REFERENSI

Aggiat, 2001, *Pembinaan Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta



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

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

Nama Lengkap : Kosmas Bian
NIM / Periode lulus : E21110099
Fakultas/ Jurusan : Fisip / Ilmu Administrasi Negara
E-mail address/ HP : cosmasbian@gmail.com

demi pengembangan ilmu pengetahuan dan pemenuhan syarat administratif kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa Publika *) pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul**):

**PEMBINAAN DISIPLIN PEGAWAI DI KECAMATAN MEMPAWAH
HULU KABUPATEN LANDAK**

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

- Secara *fulltext*
 content artikel sesuai dengan standar penulis jurnal yang berlaku.

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

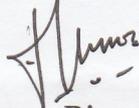
Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Pengelola Jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Mengetahui/ disetujui
Pengelola Jurnal Publika

Dr. Erdi, M.Si
NIP. 196907272005011001

Dibuat di : Pontianak
Pada tanggal : 20 Agustus 2015
Mahasiswa,


Kosmas Bian
NIM. E21110099

Catatan :
*tulis nama jurnal sesuai prodi masing-masing
(*Publika/Governance/Aspirasi/Sociodev/Sosiologique*)

Setelah mendapat persetujuan dari pengelola Jurnal, berkas ini harus di scan dalam format PDF dan dilampirkan pada step4 upload supplementary sesuai proses unggah penyerahan berkas (submission author)