

DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI BAGIAN PEMERIKSAAN PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA PONTIANAK

Oleh:
LARA DESRIANI
NIM. E1012131094

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

Email: laradesriani@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis disiplin Kerja Pegawai menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang pegawai negeri sipil di bagian pemeriksaan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pontianak. Permasalahan dalam penelitian ini adalah masih kurang kedisiplinan para pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama. Indikator disiplin menurut AS Moenir (dalam Tohardi, 2002:394) disiplin dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu disiplin terhadap waktu, dan disiplin terhadap tingkah laku dan perbuatan. Hasil penelitian diketahui bahwa ketepatan waktu pegawai negeri sipil di bagian pemeriksaan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pontianak dalam disiplin waktu ditemukan terlambat datang atau masuk kantor. Hal ini disebabkan karena adanya kemacetan di jalan, dan karena adanya urusan keluarga. Sangsi atau hukuman yang pernah diberikan adalah bahwa pegawai yang melanggar disiplin atau ketentuan jam kerja akan mendapatkan hukuman ringan yaitu teguran secara lisan dari pimpinan. Mengenai sikap pegawai yang telah melanggar ketentuan jam kerja apabila menerima sangsi berupa teguran secara lisan dari atasannya atau pimpinannya adalah sikap menerima saja sangsi yang diberikan. Pelaksanaan disiplin kerja pegawai berdasarkan tingkah laku dan perbuatan, sudah cukup baik. Hal tersebut ditunjukkan pegawai bagian pemeriksaan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pontianak dengan menjalankan, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Rekomendasi dalam penelitian ini yaitu dengan meningkatkan kedisiplinan, keseriusan kerja maupun meningkatkan kecepatan dalam memberikan pelayanan Publik. Saran yang peneliti berikan yaitu mengoptimalkan tanggung jawab pegawai dengan memberikan pemahaman secara komprehensif tentang penerapan tatanan administrasi maupun prosedur pelayanan publik.

Kata-kata Kunci: Disiplin Kerja, Pelayanan Publik, Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pontianak.

Abstract

This study aimed to describe and analyze the disciplinary Employee Work according to Government Regulation No. 53 of 2010 concerning civil servants at the Tax Office Primary examination Pontianak. The problem in this research is still lacking discipline of the employees in the Tax Office Primary. Indicators disciplines according to the US Moenir (in Tohardi, 2002: 394) discipline can be divided into two kinds, namely disciplined with time and discipline on behavior and actions. The results reveal that the timeliness of civil servants at the examination of the Tax Office Primary Pontianak in time discipline was found late in coming or in the office. This is due to the congestion in the road, and for their family affairs. penalties or punishment ever given was that employees who violate the discipline or the provision of working hours will get light sentences that reprimand orally from leaders. Regarding the attitude of an employee who has violated the provisions of working hours when it receives a sanction in the form of reprimand is lacking spoken of his superior or boss is accepting only sanction is given. the implementation of labor discipline of employees based on the behavior and actions, is good enough. This is indicated employee proofing section Office Pontianak Pratama Tax service to run, completing the work in accordance with the specified time. Recommendations in this research is to improve discipline, the seriousness of the work and increase speed in delivering public services. Suggestions researchers gave that responsibility to optimize the employees by providing a comprehensive understanding of the application of the order of administration and public service procedures.

Keywords : Work Discipline, Public Service, the Tax Office Pratama Pontianak.

A. PENDAHULUAN

Dinamika organisasi senantiasa mengalami pasang surut dalam membawa aspirasi dan tuntutan masyarakat yang menghendaki adanya pelayanan yang memberikan kepuasan. Suatu organisasi jika tidak didukung pegawai/karyawan yang sesuai baik segi kuantitatif, kualitatif, strategi dan operasionalnya, maka organisasi itu tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya, mengembangkan dan memajukan dimasa yang akan datang". Untuk itu, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam menunjang tugas yang menjadi tanggungjawab organisasi. Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan kompetitif diantara organisasi.

Dalam organisasi pemerintah adalah merupakan organisasi yang melayani masyarakat dituntut untuk memberikan pelayanan yang baik, akan tetapi kenyataannya aparatur sebagai pelayan terhadap masyarakat kadang justru terbalik minta dilayani oleh masyarakat. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Sosok PNS yang mampu memainkan peranan

tersebut adalah PNS yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Salah satu cara yang dilakukan organisasi dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi SDM yang dimilikinya itu secara maksimal. Sejalan dengan hal tersebut, maka suatu organisasi pemerintah perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas aparaturnya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, karir maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga dapat meningkatkan prestasi dan motivasi aparatur dalam memberikan seluruh kemampuannya dalam pencapaian tujuan organisasi.pemerintah. Sejalan dengan hal tersebut, ada sejumlah hal yang memengaruhi kinerja aparatur/ pegawai. Tiga di antaranya adalah pemberian pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja yang baik.

Perwujudan pemerintah yang bersih dan berwibawa diawali dengan

penegakan disiplin nasional di lingkungan aparatur negara/ pegawai khususnya pegawai negeri sipil. Pegawai negeri Indonesia pada umumnya masih kurang mematuhi peraturan kedisiplinan pegawai sehingga dapat menghambat kelancaran pemerintahan dan pembangunan nasional. Pegawai negeri sipil seharusnya menjadi teladan bagi masyarakat secara keseluruhan agar masyarakat dapat percaya terhadap peran PNS.

Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil tersebut sebenarnya pemerintah Indonesia telah memberikan suatu regulasi dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik, namun realitanya sering terjadi dalam suatu instansi pemerintah, para pegawainya melakukan pelanggaran yang menimbulkan ketidakefektifan kinerja pegawai yang bersangkutan.

Peraturan disiplin pegawai negeri sipil adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban - kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil. Dengan maksud untuk mendidik dan membina pegawai negeri sipil, bagi

mereka yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin.

Peningkatan disiplin aparat Kantor Pelayanan Pajak (KPP) merupakan salah satu isu penting dalam reformasi kantor pajak. Peningkatan kinerja perlu dilakukan oleh Kantor Pelayanan mengingat pajak tersebut bersifat dinamik dan mengikuti perkembangan kehidupan sosial dan ekonomi negara serta masyarakatnya. Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pontianak merupakan salah satu instansi pemerintah dibawah naungan Kementerian Keuangan Republik Indonesia dalam menangani penerimaan Negara yang berasal dari pajak

B. TINJAUAN PUSTAKA

Bagi seorang Pegawai Negeri Sipil kedisiplinan harus menjadi acuan hidupnya. Tuntutan masyarakat akan pelayanan yang semakin tinggi membutuhkan aparatur yang bersih, berwibawa, dan berdisiplin tinggi dalam menjalankan tugas. Sikap dan perilaku seorang PNS dapat dijadikan panutan atau keteladanan bagi PNS di lingkungannya dan masyarakat pada umumnya. Dalam melaksanakan tugas sehari-hari mereka harus mampu mengendalikan diri sehingga irama dan

suasana kerja berjalan harmonis. Namun kenyataan yang berkembang sekarang justru jauh dari kata sempurna. Masih banyak PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dengan berbagai cara.

Bagi aparatur pemerintah, disiplin mencakup unsur-unsur ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas dan kesanggupan berkorban. Hal ini berarti kita harus mengorbankan kepentingan pribadi dan golongan untuk kepentingan Negara dan masyarakat. Berdasarkan UU No. 43 Tahun 1999 tentang pokok kepegawaian, menyatakan bahwa "Dengan tidak mengurangi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, maka untuk menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas dan disiplin Pegawai Negeri Sipil".

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur mengenai kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dalam Peraturan Disiplin PNS tersebut diatur ketentuan-ketentuan mengenai Kewajiban, Larangan, Hukuman disiplin, Pejabat yang berwenang menghukum, Penjatuhan hukuman disiplin, Keberatan atas hukuman disiplin,

dan berlakunya keputusan hukuman disiplin.

Menurut Situmorang dan Jusuf Juhir (1994: 153) berpendapat bahwa adapun yang dimaksud dengan disiplin ialah ketaatan, kepatuhan dalam menghormatidan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang tunduk pada keputusan, perintah atau peraturan yang berlaku. Sementara itu, Soengeng Prijodarminto (1994: 25) dalam bukunya "Disiplin Kiat Menuju Sukses" menyatakan bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai – nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan atau ketertiban.

Menurut Manulang dalam bukunya Manajemen Personalia (1989:199) mendefinisikan sebagai berikut :

"Kedisiplinan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis".

Soengeng Prijodarminto (1994:26) juga mengemukakan bahwa disiplin itumempunyai tiga aspek, yaitu :

- Sikap mental (*mental attitude*), yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran, dan pengendalian watak.

- Pemahaman yang baik mengenai sistem aturan perilaku, norma, kriteria, dan standar yang sedemikian rupa sehingga pemahaman tersebut menumbuhkan pengertian yang mendalam atau kesadaran bahwa ketaatan atau aturan, norma, kriteria, dan standar tadi merupakan syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan (sukses).
- Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib.

Sementara itu Sinungan Muchdarsyah (2000:146) mendefinisikan disiplin secara berbeda – beda. Dari sejumlah pendapat tentang disiplin dapat disarikan ke dalam beberapa pengertian sebagai berikut :

1. Kata disiplin dilihat dari segi (terminologis) berasal dari kata latin “*discipline*” yang berarti pengajaran, latihan dan sebagainya (berawal dari kata *discipulus* yaitu seorang yang belajar). Jadi secara etimologis terdapat hubungan pengertian antara *discipline* dengan *disciple* (Inggris yang berarti murid, pengikut yang setia, ajaran atau aliran).
2. Latihan yang mengembangkan pengendalian diri, watak, atau ketertiban dan efisiensi.

3. Kepatuhan atau ketaatan (*Obedience*) terhadap ketentuan dan peraturan pemerintah atau etik , norma dan kaidah yang berlakudalam masyarakat.
4. Penghukuman (*punishment*) yang dilakukan melalui koreksi dan latihan untuk mencapai perilaku yang dikendalikan (*controlbehaviour*)

Disiplin yang datang dari individu sendiri adalah disiplin yang berdasarkan atas kesadaran individu sendiri dan bersifat spontan. Disiplin ini merupakan disiplin yang sangat diharapkan oleh suatu organisasi karena disiplin ini tidak memerlukan perintah atau teguran langsung. Sedangkan yang dimaksud dengan disiplin berdasarkan perintah yakni dijalankan karena adanya sanksi atau ancaman hukuman. Dengan demikian orang yang melaksanakan disiplin ini karena takut terkena sanksi atau hukuman, sehingga disiplin dianggap sebagai alat untuk menuntut pelaksanaan tanggung jawab. Bertitik tolak dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa inti dari pembentukan disiplin dapat dilaksanakan melalui dua cara, yaitu melalui pengembangan disiplin pribadi atau pengembangan disiplin yang datang dari individu serta melalui penerapan tindakan disiplin yang ketat, artinya bagi seorang pegawai yang indiscipliner akan dikenai

hukuman atau sanksi sesuai dengan tingkatan kesalahan.

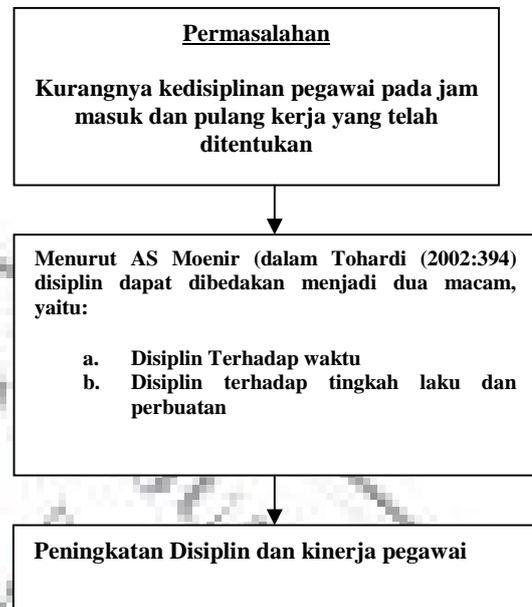
Tujuan disiplin bukan hanya berpengaruh terhadap sebuah hasil akhir, tapi juga berpengaruh terhadap kebiasaan dan perilaku pegawai sendiri, karena disiplin pegawai merupakan pembentukan perilaku pegawai yang bertujuan agar pegawai dapat bertanggung jawab terhadap perbuatannya dan untuk perubahan perilaku yang baik (Mangkunegara. 2011:131) kemudian pegawai akan terbiasa disiplin yang lebih terhadap pegawai karena pegawai sendiri yang sudah menerapkan disiplin pada dirinya.

Menurut AS Moenir (dalam Tohardi (2002:394) disiplin dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

- a. Disiplin Terhadap waktu
- b. Disiplin terhadap tingkah laku dan perbuatan

Seorang pegawai yang sadar akan tugas dan tanggung jawabnya tentu akan menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya dan menjauhi larangan – larangan yang akan menurunkan kredibilitasnya. Sebagai seorang PNS tentu harus menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya seperti yang tercantum pada Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

Gambar 1
Bagan Kerangka Pikir



Sumber: Data Olahan Penulis

C. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif, dimana menurut Kountur (2005:105) bahwa: “penelitian deskriptif adalah penelitian yang memberikan gambaran atau uraian atas suatu keadaan sejalas mungkin tanpa ada perlakuan terhadap objek yang diteliti”. Metode deskriptif dipilih karena peneliti ingin memperoleh gambaran dan deskripsi fenomena yang terjadi

Untuk mendapatkan informasi yang lebih jelas penulis menggunakan teknik wawancara dan observasi guna mendukung data lapangan yang telah

didapatkan. Subjek penelitian ini dalam penelitian ini adalah mereka yang mempunyai pengetahuan luas mengenai berbagai sektor dalam masyarakat. Subjek penelitian dalam penelitian ini terdiri dari :

- a. Kepala Kantor (1 orang)
- b. Pegawai Kantor (2 orang)
- c. Masyarakat Kota Pontianak (2 orang)

Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain. Miles and Huberman (Sugiyono, 2007: 91) mengemukakan bahwa “Aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data diantaranya:

1. Meringkas (*reduksi*), tujuannya agar data yang dianalisis merupakan data-data yang benar-benar berkaitan dengan masalah penelitian.
2. Memaparkan (*display*), Dengan mendisplaykan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah difahami tersebut.

3. Penyimpulan (*verifikasi*), data-data yang diperoleh yang telah diringkas dan dipresentasikan kemudian diambil beberapa kesimpulan yang paling relevan dengan masalah yang diteliti.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyusunan aparatur negara menuju kepada administrasi yang sempurna sangat bergantung kepada kualitas pegawai negeri dan mutu kerapihan organisasi aparatur itu sendiri. Dapat diketahui bahwa kedudukan Pegawai Negeri Sipil adalah sangat penting dan menentukan. Berhasil tidaknya misi dari pemerintah tergantung dari aparatur negara karena pegawai negeri merupakan aparaturnya negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dalam mewujudkan cita-cita pembangunann nasional.

Tujuan pembangunan nasional sebagaimana telah termasuk didalam Pembukaan Undang – Undang Dasar 1945 ialah melindungi segenap bangsa Indonesia dan memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan , perdamaian abadi dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Tujuan pembangunan tersebut dapat di capai dengan melalui pembangunan nasional yang direncanakan

dengan terarah dan realitas serta dilaksanakan secara bertahap, bersungguh – sungguh.

Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional terutama tergantung pada kesempurnaan pegawai negeri . Dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional tersebut di atas diperlukan adanya pegawai negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila dan Undang – Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna dan berhasil guna, berkualitas tinggi, mempunyai kesadaran tinggi akan akan tanggung jawabnya sebagai aparatur negara, abdi negara, serta abdi masyarakat. Untuk mewujudkan pegawai negeri sebagaimana tersebut di atas maka perlu adanya kedisiplinan pegawai.

Istilah kepegawaian berasal dari kata pegawai yang artinya secara singkat adalah orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau badan usaha swasta, tanpa unsur manusia sebagai pegawai, maka tujuan organisasi (wadah yang telah ditentukan) tidak akan tercapai sebagaimana yang diharapkan kerja sama tidak akan terwujud, dan alat-alat merupakan benda mati dan waktu akan terbuang dengan percuma/ sia-sia, apabila hal tersebut tidak dipenuhi dengan pegawai

yang melakukan pekerjaan dengan adanya ketidak disiplin. Apabila suatu instansi pemerintahan yang merupakan suatu organisasi (wadah), maka pegawai adalah alat yang menggerakkan dan menggiatkan agar segala kegiatan organisasi tersebut dapat berjalan menuju tujuannya. Pegawai inilah yang mengerjakan segala pekerjaan/ kegiatan-kegiatan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan.

Pegawai kantor pajak adalah pegawai negeri bukan saja unsur Aparat Negara tetapi juga merupakan Abdi Negara dan Abdi Masyarakat yang selalu hidup ditengah masyarakat dan bekerja untuk kepentingan masyarakat, oleh karena itu dalam pelaksanaan pembinaan pegawai pajak selaku pegawai negeri bukan saja di lihat dan diperlakukan sebagai Aparatur Negara, tetapi juga di lihat dan diperlakukan sebagai warga negara. Hal ini mengandung pengertian, bahwa dalam melaksanakan pembinaan hendaknya sejauh mungkin diusahakan adanya keserasian antara kepentingan dinas dan kepentingan pegawai negeri sebagai perorangan, dengan ketentuan bahwa apabila ada perbedaan antara kepentingan dinas dan kepentingan pegawai negeri sebagai perorangan , maka kepentingan dinaslah yang harus di utamakan sebab kantor pajak adalah yang berhubungan langsung dengan pelayanan masyarakat.

Maka pegawai pajak adalah harus bagaimana dalam melayani terhadap masyarakat agar mau membayar pajak dan secara efisien dan efektif, artinya pegawai pajak adalah aparatur negara/ pemerintah yang mempunyai pemahaman bahwa pengertian negara yang bersih, kuat dan berwibawa . maksudny pegawai pajak dalam bekerja harus dapat meghadapi bebagai lapisan yang ada dimasyarakat yaitu baik strata ekonomi ataupun strata sosial yang dihadapi sehingga sebagai aparatur yang seluruh tindakannya dapat di petanggung jawabkan, baik di lihat dari segi moral dan nilai – nilai luhur bangsa maupun dari segi peraturan perundang – undangan serta tidak mengutamakan orientasi kekuasaan yang ada dalam dirinya untuk melayani kepentingan umum dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional

Berdasarkan penelitian lapangan yang telah dilakukan dapat dilihat bahwa Kuantitas dan kualitas kerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Humas Sekretariat Daerah Kota Pontianak sudah baik. Para pegawai telah bekerja dengan cukup disiplin dalam pencapaian target pekerjaan serta menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan intruksi yang diberikan. Tercapainya kuantitas dan kualitas kerja yang cukup baik dikarenakan adanya dukungan sejumlah faktor diantaranya

adanya tupoksi yang jelas, motivasi pegawai yang baik.

a. Disiplin Terhadap Waktu

Berdasarkan penelitian lapangan yang telah dilakukan diketahui bahwa untuk ketepatan waktu pegawai dikantor pajak tidak semua tepat waktu kadang ada juga yang datang terlambat karena adanya urusan keluarga atau karena adanya hambatan dalam perjalanan, hal tersebut merupakan gejala telah terjadi pelanggaran terhadap disiplin kerja yang berlaku pada Kantor Pajak di Kota Pontianak. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan informan bahwa para pegawai yang bekerja di kantor Pajak Pratama Kota Pontianak diperoleh keterangan bahwa, masih terdapat pegawai yang terlambat datang ke kantor. Hal ini diperjelas oleh informan bahwa para pegawai masih sering terlambat, walaupun ada juga yang kadang terlambat dan sebagian besar menyatakan masuk tepat waktu, hal ini menunjukkan bahwa para pegawai tersebut telah mentaati ketentuan jam kerja.

Faktor jarak antara tempat tinggal dengan kantor merupakan salah satu penyebab penghambat dalam mentaati peraturan yang berlaku. Dengan adanya jarak tempat tinggal yang jauh dari kantor, maka seorang pegawai dapat menjadi terlambat untuk sampai dikantor, bila

pegawai tersebut tidak cepa-cepat berangkat ke kantor. Selain cepat tidaknya seorang pegawai tersebut berangkat ke kantor, sebagian besar jarak tempat tinggal pegawai yang bekerja di Kantor Pajak Pratama Kota Pontianak adalah berjarak relatif tidak jauh, sehingga dengan demikian dapat ditempuh dengan cepat. Keterlambatan seorang pegawai untuk datang ke kantor yang disebabkan oleh cuaca alam yang tidak memungkinkan (hujan, banjir), maka hal tersebut tidak menjadi permasalahan. Serta bila ada pegawai yang terlambat datang disebabkan adanya keperluan pribadi yang mendesak, maka pimpinanpun dapat memaklumi. Sehingga dengan adanya kebijakan pimpinan tersebut dalam menghadapi ketidak disiplin pegawai, maka pegawai tersebut tidak merasa dipaksa atau ditekan dalam menjalankan tugasnya.

Ketepatan atau kedisiplinan waktu memang sangat urgen artinya jika waktu terlambat maka segala aktivitas yang berlangsung akan terlambat semua apalagi kantor pajak adalah merupakan sumber pendapatan negara, jika dalam pelayanan terlambat maka keuangan negarapun akan terhambat atau kurang hasilnya, memang negara Indonesia sekarang benar-benar sudah melaksanakan dalam pekerjaan khususnya pemerintah sudah ada upaya yang dilakukan menuju efisiensi dan efektivitas, artinya pajak sudah melakukan

perubahan - perubahan dalam pelayanan misalnya dengan menggunakan IT (informasi Tehnologi) misalnya dengan e-filing agar pelayanan cepat dan tidak susah. Namun inipun masih adanya kendala.

b. Disiplin terhadap Tingkah laku dan perbuatan

Ada hubungan yang sangat erat antara moral/ semangat kerja yang tinggi dan disiplin. Apabila pegawai-pegawai merasa berbahagia dalam pekerjaannya, maka mereka pada umumnya mempunyai disiplin. Sebaliknya apabila moral kerja atau semangat kerja mereka rendah, maka mereka dapat menyesuaikan diri dengan kebiasaan-kebiasaan yang tidak baik, misalnya mereka terlalu banyak menggunakan waktu untuk keluar sekedar minum kopi, atau mereka sering datang terlambat ke kantor. Bahkan mungkin juga mereka tidak bersikap sopan terhadap pimpinan. Setiap tugas atau pekerjaan, pada dasarnya membutuhkan kedisiplinan, karena dengan adanya disiplin maka seseorang dapat menyelesaikan suatu pekerjaannya dengan baik dan itu sangat berpengaruh terhadap hasil pekerjaannya.

Adanya kemauan dan kesadaran dalam setiap diri pegawai dalam melaksanakan peraturan-peraturan yang berlaku merupakan suatu hal yang penting dalam meningkatkan disiplin. Tanpa kemauan dan kesadaran yang tinggi,

maka hal tersebut tidak biasa terwujud. Seorang pegawai akan mempunyai rasa disiplin atau tidak tergantung dengan lingkungan dan pimpinan yang ada dalam memimpin suatu organisasi, sehingga seorang pimpinan melakukan hal – hal yang melanggar aturan maka seorang pegawai akan mencontohnya, artinya perilaku para pegawai akan berperilaku melihat dari perilaku seorang pemimpinnya

Seorang pimpinan perlu memberikan bimbingan terhadap pegawainya, Terkait dengan pembinaan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diamanatkan dalam Undang Undang No.43 tahun 1999 tersebut, maka salah satu faktor yang dipandang sangat penting dan prinsipil dalam mewujudkan Aparatur Negara yang bersih dan berwibawa adalah masalah kedisiplinan para Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas pemerintahan sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Dalam meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil tersebut, sebenarnya pemerintah telah memberikan suatu kebijaksanaan dengan di keluarkannya Peraturan Pemerintah No. 43 Tahun 1999 yaitu tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Pegawai Negeri Sipil sebagai Aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik, akan tetapi sering

terjadi di dalam suatu instansi pemerintah pegawainya melakukan pelanggaran disiplin seperti datang terlambat, pulang sebelum waktunya, bekerja sambil ngobrol dan penyimpangan – penyimpangan lainnya yang menimbulkan kurang efektifnya pegawai yang bersangkutan.

Dengan adanya pelanggaran disiplin sebagaimana tersebut di atas, yang kesemuanya menunjukkan adanya pelanggaran terhadap disiplin kerja pegawai yang menimbulkan suatu pertanyaan yaitu apakah pelanggaran pelanggaran tersebut sudah sedemikian membudaya sehingga sulit untuk di adakan pembinaan atau penertiban sebagaimana telah di atur dalam UU No. 43 Tahun 1999

Dalam ketepatan penyelesaian pekerjaan juga merupakan disiplin pegawai yang perlu diperhatikan karena itu merupakan hasil kinerja seorang pegawai, jika pegawai kinerja tinggi maka organisasinya akan tinggi juga kinerjanya, kantor pajak merupakan sumber penghasil negara jika kinerja bagus atau tinggi maka penerimaan negara akan hasilnya tinggi dan akhirnya akan dapat terpenuhinya kebutuhan masyarakat yang akhirnya kesejahteraanpun terwujud

Pegawai kantor pajak dalam menjalankan/ menyelesaikan pekerjaannya mayoritas sesuai dengan waktu yang ditentkan pegawai dalam menjalankan/ menyelesaikan pekerjaan menyatakan

jarang menunda pekerjaan, alasannya yaitu, bahwa itu sudah merupakan tanggung jawab yang harus diembanya kecuali sakit, ada urusan keluarga, dan sehingga mereka menunda pekerjaannya dan itupun besoknya harus segera diselesaikan, dan itu merupakan suatu keharusan dan perbuatan yang dirasakan oleh pegawai kalau tidak selesai adanya beban, apalagi terjadinya batas waktu e-filing pegawai benar – benar kerja keras untuk menyelesaikan pekerjaan akan tetapi dengan kerja keras dari berbagai bagian membuat hasilnya memuaskan

Walaupun dalam kantor masih adanya jiwa kepegawaian dengan berfikir mengikuti kebiasaan bagian, bukan terletak pada kesatuan yang harmonis melainkan kesatuan pada bagian – bagian tersendiri, mempunyai bentuk dan corak yang berbeda serta kurang menghargai ketepatan waktu. namun hal itu hanya sebagian saja, dengan adanya mayoritas yang kompak dan adanya intruksi dari atasan hal tersebut tidak jalan, membuat perbuatan atau perilaku akan terwujud karena adanya pola ataupun lingkungan berperilaku, jika perilaku lingkungan baik maka pegawai pun secara individu akan mengikuti lingkungan ditambah dengan figur dari pimpinan ataupun perilaku pimpinan,

Bertitik tolak dari uraian tersebut di atas, maka untuk mewujudkan aparatur

Pemerintahan yang bersih dan berwibawa, kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan, Pegawai Negeri Sipil sebagai Aparat Pemerintah, abdi negara dan abdi masyarakat harus bisa menjadi suri tauladan terhadap masyarakat secara keseluruhan, sehingga masyarakat dapat percaya terhadap peran Pegawai Negeri Sipil, Kedisiplinan itu sangat penting dan akan mengaktifkan dan memefisienkan segala apa yang menjadi tujuan suatu organisasi.

E. KESIMPULAN

1. Ketepatan waktu pegawai di kantor pajak tidak semua tepat waktu kadang ada juga yang datang terlambat karena adanya urusan keluarga atau karena adanya hambatan dalam perjalanan, hal tersebut merupakan gejala telah terjadi pelanggaran terhadap disiplin kerja yang berlaku pada Kantor Pajak di Kota Pontianak.
2. Pelaksanaan Disiplin kerja pegawai berdasarkan tingkah laku dan perbuatan, sudah cukup baik Hal tersebut ditunjukkan pegawai bagian pemeriksaan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pontianak dengan menjalankan, menyelesaikan

pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

F. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang peneliti kemukakan, maka peneliti mengemukakan beberapa saran yang dapat dijadikan bahan masukan dan pertimbangan, Saran-saran tersebut antara lain :

1. Berdasarkan hasil penelitian ini disarankan agar pegawai meningkatkan kedisiplinan, keseriusan kerja maupun meningkatkan kecepatan dalam memberikan pelayanan Publik. Dengan mengoptimalkan tanggung jawab pegawai dengan memberikan pemahaman secara komprehensif tentang penerapan tatanan administrasi maupun prosedur pelayanan publik
2. Pegawai memiliki sikap konsisten dalam pelayanan publik dengan akuntabilitas yang maksimal agar pelayanan publik yang ada memberikan kepuasan bagi masyarakat.

Moekijat, 1991, *Manajemen Kepegawaian*, cetakan pertama, Yogyakarta: PT. Rineka Cipta, BPFE.

Moleong, Lexy. 2004. *Metode Penelitian Kualitatif*: Bandung: Remaja Rosda Karya.

Nawawi, Hadari. 2001. *Metode Penelitian Sosial*. Yogyakarta.: Gajah Mada University Press.

Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Suradinata, Ermaya. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Ramadhan.

Tohardi. Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis*

Dharma, Suryadi. 2005. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.

Sumber-sumber perundang - undangan

Undang-undang Pokok Kepegawaian No. 43 Tahun 1999

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

G. REPERENSI

Muchdarsyah, Sinungan . 2000. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.



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

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

Nama Lengkap : LARA DESRIANI
 NIM / Periode lulus : E1012131084
 Tanggal Lulus : 22 AGOSTUS 2016
 Fakultas/ Jurusan : ISIP/ ILMU ADMINISTRASI
 Program Studi : ILMU ADMINISTRASI NEGARA
 E-mail address/ HP : 085215864300

demi pengembangan ilmu pengetahuan dan pemenuhan syarat administratif kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa PUBLIKA *) pada Program Studi ILMU ADM- 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**):

DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI BAGIAN PEMERIKSAAN
PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA PONTIANAK

beserta 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.



Dibuat di : Pontianak
 Pada tanggal : 22 Agustus 2016
 LARA DESRIANI
 NIM. E1012131084

Catatan :
 *tuliskan nama jurnal sesuai prodi masing-masing
 (*PUBLIKA/Governance/Aspirasi/Sociodev/Nostologique*)

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)