

**PEMBINAAN PEGAWAI UNTUK PENINGKATKAN DISIPLIN KERJA  
DI DINAS PEKERJAAN UMUM KOTA PONTIANAK**

Syarifudin, Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan  
Ilmu Politik, Universitas Tanjungpura, Pontianak

**ABSTRAK**

Sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor penting di dalam organisasi, karena memegang peranan dalam melakukan aktivitas untuk pencapaian tujuan. Karena itulah diperlukan suatu pembinaan bagi pegawai untuk memperbaiki serta meningkatkan kualitas dan kuantitas pegawai. Selain itu, pembinaan juga bertujuan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai. Penelitian ini fokus pada pelaksanaan pembinaan terhadap pegawai yaitu pembinaan intelektual dan keterampilan serta pembinaan mental dan spiritual. Fokus penelitian tersebut dibahas dengan menggunakan metode kualitatif dan studi kasus penelitian dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa pembinaan yang dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak kurang optimal, sehingga masih terjadi beberapa penyimpangan yang dilakukan oleh para pegawai. Salah satu penyimpangan yang terjadi ialah sebagian pegawai masih sering datang terlambat. Oleh karena itu, peneliti menyarankan agar pimpinan dapat memberikan pembinaan intelektual dan keterampilan secara optimal agar dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai. Pimpinan juga diharapkan dapat memberikan pembinaan mental dan spiritual kepada pegawai.

Kata Kunci: Pembinaan Intelektual dan Keterampilan, Pembinaan Mental dan Spiritual,  
Disiplin Kerja Pegawai.

**ABSTRACT**

Human resources is one important factor in the organization, because it plays a role in conducting activities to achieve goals. That's why we need a coaching for employees to improve and enhance the quality and quantity of employees. In addition, the guidance also aims to improve employee discipline. This study focuses on the implementation of the guidance to the employee coaching skills as well as intellectual and mental and spiritual development. The focus of the research discussed using qualitative methods and case study research conducted in the Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak. From the results of the study found that coaching is conducted in Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak is less than optimal, so there are still several irregularities committed by the employee. One deviation that occurs is of some employees still come too late. Therefore, the researchers suggested that coaching can provide intellectual leadership and skills optimally in order to improve the quality of employment. Leaders are also expected to provide mental and spiritual guidance to the employee.

Keywords: Intellectual and Skills Development, Mental and Spiritual Development,  
Employee Work Discipline.

## A. PENDAHULUAN

Pemerintah merupakan salah satu faktor penentu dalam proses pembangunan yang mantap dan dinamis sehingga dibutuhkan peranan yang lebih besar terutama dalam pelaksanaan pemerintahan. Kedudukan dan peranannya yang penting menyebabkan pegawai negeri sipil senantiasa di tuntut supaya memiliki kesetiaan dan ketaatan penuh dalam menjalankan tugas-tugasnya dan memusatkan seluruh perhatian serta mengerahkan segala daya dan tenaga secara berdaya guna dan berhasil guna. Karena itulah, diperlukan suatu pembinaan bagi pegawai agar pegawai tersebut dapat melaksanakan kewajiban serta tugasnya dengan baik dan benar sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Dapat diketahui bahwa pembinaan adalah sesuatu usaha yang secara sadar dilakukan untuk meningkatkan kemampuan karyawan baik teoritis, konseptual, keahlian maupun sikap dan mental. Untuk itu pembinaan harus dilakukan secara terus menerus karena merupakan suatu proses yang lama untuk meningkatkan potensi seorang pegawai.

Pelaksanaan pembinaan di Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak dirasa masih kurang optimal, karena masih ditemukan beberapa identifikasi permasalahan yaitu: 1. masih ada pegawai yang sering datang terlambat masuk kerja; 2. adanya sebagian pegawai yang tidak mengikuti apel pagi/siang; 3. adanya pegawai yang bersikap pasif terhadap pekerjaan; 4. adanya pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan 5. masih adanya sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah.

Penelitian ini fokus pada pelaksanaan pembinaan intelektual dan keterampilan serta pembinaan mental dan spiritual terhadap para pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak. Rumusan permasalahannya ialah: Bagaimanakah pelaksanaan pembinaan terhadap pegawai dalam upaya memperbaiki disiplin kerja

pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak? Tujuan penelitian yang hendak dicapai: a) Untuk mengetahui serta mendeskripsikan pembinaan melalui intelektual dan keterampilan pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak. b) Untuk mengetahui serta mendeskripsikan pembinaan melalui mental dan spiritual pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak.

## B. PEMBINAAN UNTUK MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI

Manusia menjadi sumberdaya paling penting dalam mencapai keberhasilan organisasi. Demikian juga dalam urusan pemerintahan, kualitas pegawai sebagai aparatur Negara harus selalu ditingkatkan serta dikembangkan sejalan dengan perkembangan zaman. Karena itu diperlukan suatu pembinaan bagi pegawai untuk meningkatkan kemampuan serta disiplin kerja pegawai dalam rangka untuk memperbaiki kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah.

Pembinaan dapat diartikan sebagai suatu proses penggunaan manusia, alat peralatan, uang, waktu, metode dan sistem yang didasarkan pada prinsip tertentu untuk pencapaian tujuan yang telah ditentukan dengan daya dan hasil yang sebesar-besarnya (Musaneff, 1991: 11). Sedangkan Thoha (1997:16) menyatakan bahwa pembinaan adalah:

1. Pembinaan adalah suatu tindakan, proses, atau pernyataan menjadi lebih baik.
2. Pembinaan merupakan suatu strategi yang unik dari suatu sistem pembaharuan dan perubahan (*change*).
3. Pembinaan merupakan suatu pernyataan yang normatif, yakni menjelaskan bagaimana perubahan dan pembaharuan yang berencana serta pelaksanaannya.
4. Pembinaan berusaha untuk mencapai efektivitas, efisiensi dalam suatu

perubahan dan pembaharuan yang dilakukan tanpa mengenal berhenti.

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa pembinaan merupakan suatu tindakan perubahan yang dilakukan secara terencana untuk mencapai efektivitas dan efisiensi dalam organisasi. Maksud dari adanya pembinaan adalah untuk mencegah atau untuk memperbaiki kesalahan, penyimpangan, ketidaksesuaian, penyelewengan, pengarahannya, pemahaman dan lainnya yang tidak sesuai dengan tugas dan fungsi yang telah ditentukan. Jadi pembinaan bukan semata-mata mencari kesalahan, tetapi untuk memberikan suatu pengarahannya dan pemahaman terhadap suatu masalah mengenai tugas dan fungsi sebagai pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Menurut Thoha (1997: 16) bahwa jenis-jenis pembinaan yang dapat dilakukan terhadap pegawai yakni meliputi:

1. Pembinaan intelektual dan keterampilan.

Pembinaan ini diarahkan untuk membentuk pegawai yang profesional dan handal sebagai upaya penyempurnaan pegawai di bidang kepegawaian. Pembinaan ini dapat dilaksanakan melalui pelatihan dan pendidikan dan analisa jabatan.

2. Pembinaan mental dan spiritual.

Pembinaan ini lebih diarahkan untuk menjamin adanya pegawai yang bersih, berwibawa, berwatak dan berbudi luhur sebagai pengemban tugas dan amanat rakyat. Ini dapat dilaksanakan melalui kegiatan fisik (olahraga) dan kegiatan keagamaan untuk memperkuat mental dan spiritual pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Maksud dari pernyataan tersebut ialah terdapat 2 (dua) jenis pembinaan pegawai yang bertujuan untuk mengarahkan serta membentuk pegawai yang handal, memiliki keterampilan yang memadai, serta dapat bekerja sesuai dengan amanat

yang diembannya. Pembinaan keterampilan pegawai dapat dilakukan melalui pemberian pendidikan dan latihan serta analisa jabatan. Pendidikan dan pelatihan diberikan, selain sebagai pembinaan karir juga bertujuan untuk meningkatkan produktivitas pegawai dalam bekerja.

Seperti yang diungkapkan oleh Esman (1991: 154), bahwa kebutuhan akan pendidikan dan pelatihan bagi para pegawai ialah untuk melaksanakan tugas-tugas manajemen, dimana pengetahuan yang mereka peroleh dapat memberikan perbedaan yang signifikan pada perilaku dan kinerja manajemen mereka.

Dengan kata lain, pendidikan dan latihan diberikan dalam upaya untuk meningkatkan keterampilan pegawai dalam tugas-tugas manajemen dan meningkatkan kualitas kinerjanya. Sehingga pegawai tersebut dapat berdaya guna dan berhasil guna bagi organisasi serta memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Davis (dalam Mangkunegara, 2001: 129) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Selanjutnya Revid (2009: 14) mengungkapkan bahwa disiplin kerja adalah ketaatan pegawai terhadap peraturan, kaidah, pedoman yang berlaku dalam organisasi maupun pekerjaan yang telah ditetapkan kepadanya. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan pedoman pegawai dalam berperilaku saat bekerja agar taat pada peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi sebelumnya.

Sedangkan menurut Siagian (2000: 305) bahwa disiplin adalah suatu tindakan atau perbuatan yang akan mendorong pegawai atau anggota organisasi dalam usaha untuk memenuhi berbagai tuntutan yang diberikan organisasinya. Pendisiplinan pegawai merupakan suatu bentuk pelatihan untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga mereka akan secara sukarela untuk bekerja secara

kooperatif dengan pegawai yang lain dan akan meningkatkan prestasi kerjanya.

Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan tindakan dan kesediaan pegawai untuk menaati segala peraturan yang sudah ditetapkan, serta dengan sukarela bekerja secara kooperatif sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diembannya.

### C. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan ialah dengan metode kualitatif. Penggunaan metode penelitian ini dikarenakan peneliti ingin menjelaskan secara rinci bagaimana pelaksanaan pembinaan terhadap pegawai dalam meningkatkan disiplin kerja di Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak. Subyek yang ada di dalam penelitian ini ialah beberapa pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak. Sedangkan yang menjadi informan kunci dalam penelitian ini ialah Sekretaris Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak. Informan-informan tersebut dipilih dengan alasan karena mereka adalah orang-orang yang lebih memahami permasalahan dalam penelitian ini. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis kualitatif yang diperoleh dengan melakukan observasi terlebih dahulu, wawancara mendalam, dan mendokumentasikan obyek-obyek yang menjadi bahan penelitian. Analisis data dalam penelitian ini juga ingin mencoba menguraikan atau mendeskripsikan jawaban-jawaban dari informan yang dipilih.

### D. PELAKSANAAN PEMBINAAN UNTUK MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI DINAS PEKERJAAN UMUM KOTA PONTIANAK

#### 1) Pembinaan Intelektual dan Keterampilan

Untuk mewujudkan aparatur pemerintah yang bersih dan berwibawa, kedisiplinan pegawai merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai aparatur pemerintah, abdi negara, dan abdi masyarakat harus bisa menjadi suri tauladan terhadap masyarakat secara keseluruhan. Hal tersebut berlaku juga bagi pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak di bidang Bina Marga.

Untuk mengatasi berbagai permasalahan terkait disiplin kerja pegawai, Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak melakukan pembinaan untuk meningkatkan keterampilan serta produktivitas pegawai khususnya di bidang Bina Marga. Pembinaan tersebut dilaksanakan melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat), analisa jabatan (anjab), serta melalui absensi pegawai.

Kegiatan pelatihan, pendidikan, dan pengembangan pegawai adalah kegiatan yang sangat pokok dalam mengembangkan potensi pegawai. Selain itu, kegiatan diklat ini juga bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan keahlian pegawai dalam bekerja.

Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Kepala Bidang Bina Marga, bahwa: "kegiatan diklat lumayan sering dilakukan bagi pegawai khususnya di bagian Bina Marga. Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan potensi yang ada pada diri para pegawai". Pernyataan yang hampir serupa juga dikemukakan oleh salah satu pegawai di bagian Bina Marga, yang mengemukakan: "beberapa dari kami memang pernah mengikuti diklat yang diselenggarakan oleh Badan Diklat maupun dari Badan Kepegawaian Kota. Pemberian diklat ini memberikan banyak manfaat bagi kami yang mengikuti"

Dari kedua pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa penyelenggaraan diklat memang sangat diperlukan untuk meningkatkan atau mengembangkan potensi serta keterampilan para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain bertujuan untuk meningkatkan kualitas pegawai, diklat juga diharapkan dapat memperbaiki disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan pada hasil pengamatan sebelumnya, diketahui bahwa salah satu masalah yang terjadi di bagian Bina Marga ialah adanya beberapa pekerjaan yang tidak diselesaikan tepat waktu. Oleh karena itu, Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak memberikan suatu pembinaan guna meningkatkan mental dan keterampilan pegawai. Seperti yang disampaikan oleh Kepala Bidang Bina Marga bahwa:

”pembinaan pegawai melalui diklat, selain untuk meningkatkan keterampilan pegawai juga bertujuan untuk memperbaiki disiplin kerja mereka. Diharapkan dengan adanya diklat yang diberikan, pegawai dapat bersikap lebih aktif terhadap pekerjaannya sehingga tidak ada lagi pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu”.

Pernyataan serupa juga disampaikan oleh Sekretaris Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak yang menyatakan bahwa: ”memang benar, kegiatan diklat yang diberikan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan disiplin kerja pegawai”.

Pada dasarnya ada tiga hal yang ingin diperoleh dari seorang pegawai melalui kegiatan diklat dan salah satunya ialah adanya perubahan perilaku atau sikap pegawai dalam bekerja. Hasil wawancara dengan Kasubag. Umum dan Kepegawaian Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak, diperoleh informasi bahwa: ”pihak dinas memang pernah memberikan kegiatan diklat kepada beberapa orang pegawai, yang tujuannya ingin agar para pegawai tersebut memperoleh pengetahuan baru dan mengaplikasikannya ke dalam pekerjaan. Namun, sejauh ini kegiatan diklat yang diberikan kurang berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai”.

Salah seorang pegawai di bagian Bina Marga dalam wawancaranya menyatakan bahwa: ”sebagian dari kami memang pernah diikuti diklat, tapi tidak semua diklat yang kami ikuti sesuai dengan yang kami butuhkan. Sehingga ada beberapa pekerjaan yang sering terabaikan atau tidak dapat selesai tepat waktu”.

Dari pernyataan-pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kegiatan diklat yang diberikan masih belum maksimal sehingga belum dapat meningkatkan atau memperbaiki disiplin kerja para pegawai khususnya di bagian Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak.

Dalam rangka meningkatkan disiplin kerja pegawai, Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak juga telah melaksanakan kegiatan analisa jabatan yang tujuannya ingin melihat sejauhmana kinerja para pegawainya dalam mengemban tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Dengan adanya analisa jabatan ini, insentif atau gaji yang akan diterima tiap-tiap pegawai akan disesuaikan dengan *job description* yang dimiliki pegawai tersebut.

Seperti yang diungkapkan oleh salah satu pegawai di bidang Bina Marga yang mengungkapkan bahwa: “tujuan dari analisa jabatan ini ialah untuk melihat sejauhmana kinerja tiap-tiap pegawai, yang nantinya akan disesuaikan dengan insentif atau gaji yang diterima”.

Dari kutipan wawancara tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa analisa jabatan ini bertujuan untuk memberikan motivasi kepada pegawai yaitu dengan memberikan *reward* atau penghargaan atas kinerja masing-masing pegawai. Salah satu bentuk dari motivasi tersebut ialah berupa insentif atau kenaikan gaji.

Kegiatan analisa jabatan ini dilakukan kepada semua pegawai yang ada di Dinas Pekerjaan Umum kota Pontianak, untuk melihat sejauhmana kinerja masing-masing pegawai dan apakah penempatan pegawai sudah sesuai dengan keterampilan serta keahliannya. Hal ini sangat penting agar masing-masing pegawai menguasai pekerjaan yang sudah dilimpahkan kepadanya.

Dengan adanya kegiatan analisa jabatan, diharapkan dapat mempengaruhi tingkat disiplin pegawai dalam bekerja. Seperti yang diungkapkan oleh Sekretaris Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak, bahwa: “adanya analisa jabatan ini dimaksudkan agar para pegawai dapat

meningkatkan kinerjanya serta disiplin kerja”.

Kegiatan selanjutnya yang dilakukan oleh Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak dalam upaya memperbaiki serta meningkatkan disiplin kerja pegawai di bidang Bina Marga ialah melalui absensi atau kehadiran pegawai dalam bekerja. Absensi ini penting dilakukan untuk memantau serta mengawasi kehadiran setiap pegawai yang bekerja. Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak sendiri, absensi pegawai sudah sangat modern yakni menggunakan absen *finger print* atau yang disebut absen sidik jari.

Hasil wawancara dengan Sekretaris Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak mengungkapkan bahwa: “melalui alat *finger print* ini, memang diharapkan agar para pegawai dapat lebih rajin ke kantor sehingga meningkatkan disiplin kerja. Karena melalui alat ini bukti kehadiran pegawai tidak dapat dimanipulasi”. Pernyataan serupa juga disampaikan oleh Kasubag Umum dan Kepegawaian yang menyatakan: “absen *finger print* ini merupakan instruksi dari Walikota dan Badan Kepegawaian Kota Pontianak, yang tujuannya agar dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai”.

Dari pernyataan-pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa usaha untuk memperbaiki disiplin pegawai khususnya di Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak ialah melalui absensi pegawai yang bukti kehadirannya berupa sidik jari pegawai tersebut. Dengan demikian, diharapkan tidak ada lagi pegawai yang bolos bekerja tapi absensinya selalu hadir.

## 2) Pembinaan Mental dan Spiritual

Selain memberikan pembinaan intelektual dan keterampilan bagi pegawai bidang Bina Marga di Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak, diperlukan juga pembinaan mental dan spiritual untuk meningkatkan disiplin kerja para pegawai tersebut. Pembinaan ini dimaksudkan untuk memperkuat mental pegawai dalam menghadapi berbagai permasalahan yang

selalu ada dalam pekerjaan mereka. Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak, pembinaan ini diaplikasikan dalam kegiatan fisik atau olahraga berupa kegiatan *outbound* serta melalui kegiatan keagamaan guna meningkatkan spiritual pegawai.

Seperti yang diungkapkan Kabid Bina Marga, yang menyebutkan bahwa: “agar pegawai-pegawai disini tidak bosan, maka pihak Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak biasanya mengadakan kegiatan atau acara di luar kantor berupa kegiatan fisik”. Pernyataan tersebut dibenarkan oleh salah satu pegawai di bidang Bina Marga yang mengatakan: “memang benar, pihak kantor biasanya mengadakan kegiatan di luar kantor, yang bertujuan agar kami tidak mengalami kejenuhan karena terlalu lama bekerja”.

Banyak cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan disiplin pegawai, salah satunya melalui kegiatan *games outbound* atau melalui kegiatan olahraga. Tujuan diadakannya kegiatan ini ialah untuk menghindari kejenuhan pegawai dalam bekerja. *Game outbound* tidak lain merupakan pelatihan manajemen diri yang memadukan olah pikir, rasa, dan raga. Dan diadakan di alam terbuka dan dikondisikan di luar kebiasaan.

Tujuan pelatihan *outbound* bagi pegawai adalah kegiatan pelatihan ini adalah melatih para peserta untuk mampu menyesuaikan diri (adaptasi) dengan perubahan yang ada dengan membentuk sikap profesionalisme para peserta yang didasarkan pada perubahan dan perkembangan *traits* (sifat mendasar) dari individu yang meliputi aspek *trust*, *belief*, dan komitmen serta kinerja yang diharapkan akan semakin lebih baik. Dan diharapkan pula kemudian, peserta menyadari bahwa apa yang dilakukan itu merupakan bagian tidak terpisahkan dalam kebersamaan dengan rekan-rekannya dalam team. Keberhasilan seorang individu unit kerja organisasi akan merupakan bagian keberhasilan dari organisasi, sebaliknya, kegagalan yang terjadi karena kesalahan individu atau

suatu unit organisasi akan mempengaruhi pula nilai keberhasilan secara keseluruhan.

Akan tetapi kegiatan ini belum maksimal dilakukan karena terbentur dengan masalah anggaran, kegiatan tersebut dilakukan satu kali dalam dua tahun oleh karena itulah penyerapan para pegawai terhadap materi yang diberikan dalam kegiatan tersebut tidak maksimal. Sehingga para pegawai tidak dapat sepenuhnya mengaplikasikan apa yang mereka dapat dalam pelatihan *outbond*.

Selain memberikan pembinaan mental, perlu juga diberikan pembinaan spiritual bagi pegawai. Pembinaan tersebut dapat dilakukan melalui kegiatan keagamaan. Agama mengajarkan nilai-nilai luhur, yang bila dilaksanakan, akan menjamin kebahagiaan manusia di dunia dan di akhirat, baik sebagai individu, maupun masyarakat, bangsa, atau manusia. Pegawai Negeri Sipil sebagai abdi Negara yang berasaskan Pancasila, wajib menjalankan nilai-nilai yang diajarkan agamanya. Oleh karena itu, pembinaan mental Pegawai Negeri Sipil melalui kegiatan keagamaan sangat penting artinya dan sangat strategis peranannya.

Hasil wawancara dengan Kabid Bina Marga mengungkapkan bahwa: "pembinaan mental spiritual melalui kegiatan ceramah keagamaan, dilakukan satu kali dalam sebulan. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan dan membuka informasi terkait kedisiplinan pegawai, serta memberikan pencerahan dalam peningkatan kualitas iman dan takwa, sedangkan tujuannya adalah mewujudkan moralitas dan disiplin pegawai yang ada".

Pernyataan tersebut disetujui juga oleh Sekretaris Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak, yang mengungkapkan bahwa: "pembinaan spiritual ini penting dilakukan, agar para pegawai dapat berperilaku baik dan memberikan suri tauladan bagi masyarakat". Dari kedua pernyataan tersebut, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa kegiatan keagamaan

sangat penting dalam membina mental dan spiritual pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat.

#### E. PENUTUP

Dari hasil analisis yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat disimpulkan untuk tiap-tiap fokus penelitian, yaitu:

1. Pembinaan intelektual dan keterampilan pegawai dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai khususnya di bidang Bina Marga cukup optimal, dimana pihak Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak sudah memberikan pendidikan dan latihan (diklat) bagi para pegawainya. Selain itu, dilakukan juga analisa jabatan untuk mengetahui kinerja pegawai yang juga bertujuan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai. Absensi dengan menggunakan *finger print* juga cukup efektif untuk memotivasi pegawai dalam meningkatkan disiplin kerja, karena absensi ini tidak dapat dimanipulasi. Sehingga disarankan agar lebih meningkatkan lagi keterampilan dan keahlian pegawai dalam bekerja, sebaiknya pihak-pihak terkait dapat lebih sering memberikan pendidikan dan latihan (diklat) kepada para pegawai serta melakukan analisa jabatan. Hal ini dimaksudkan agar organisasi dapat mengetahui kualitas kinerja dari masing-masing pegawai. Selain itu, absensi menggunakan *finger print* juga sudah sangat baik dalam mendukung peningkatan disiplin kerja pegawai khususnya pegawai di bagian Bina Marga.
2. Pembinaan mental dan spiritual yang dilakukan oleh Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak terhadap pegawai khususnya di bidang Bina Marga juga sudah optimal, terutama di bidang keagamaan. Diharapkan pihak instansi atau lembaga dapat lebih sering memberikan pembinaan mental kepada pegawai. Misalnya

kegiatan olahraga di luar kantor, yang bertujuan untuk membantu menghilangkan kejenuhan pegawai karena terlalu sering bekerja. Selain itu, diharapkan juga pihak instansi atau lembaga terkait tetap memberikan pembinaan spiritual yakni melalui kegiatan keagamaan dengan tujuan ingin mempertebal keimanan dan ketakwaan pegawai kepada Tuhan Yang Maha Esa, sehingga dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pegawai.

#### **F. REFERENSI**

- Esman, Milton J. 1991. *Management Dimensions of Development: Perspectives and Strategies*. USA: Kumarian Press.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Musanef. 1991. *Manajemen Kepegawaian Di Indonesia*. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Revida, Erika. 2009. *Perilaku Kekerasan Dan Manajemen Konflik Di Era Otonomi Daerah*. Universitas Sumatra.
- Siagian, Sondang P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Thoha, Miftah. 1997. *Pembinaan Organisasi Proses Diagnosa dan Intervensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.