

**DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL
TENAGA KERJA DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KOTA
PONTIANAK**

Oleh:

Fetty Nurhaliza^{1*}

NIM. E1011151086

Dr. Zulkarnaen², Dr. H. Arifin, M.AB²

*Email: fettynurhaliza@gmail.com

1. Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak
2. Dosen Program studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak

Abstrak

Penelitian ini dimaksudkan untuk keberhasilan kinerja instansi pemerintahan, khususnya Pegawai Negeri Sipil, yang diatur dalam Peraturan Pemerintahan Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Penanaman Modal Tenaga Kerja Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pontianak dengan menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif dan menggunakan teori Edy Sutrisno (2011: 94) yaitu taat terhadap peraturan waktu, taat terhadap peraturan kantor, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan taat terhadap peraturan lainnya di kantor. Dalam Penelitian ini peneliti mendeskripsikan secara komprehensif melalui pengumpulan data dengan melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil pengamatan ini dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan dalam disiplin pegawai masih rendah terhadap ketentuan jam, kerja masih terlihat pegawai yang datang terlambat, tidak mengikuti apel serta pulang sebelum jam kantor usai. Dalam hal penggunaan pakaian seragam berserta atributnya belum cukup memadai. Dan dalam hal penggunaan peralatan kantor dapat dikatakan cukup baik, hal ini disebabkan karena adanya kesadaran akan keterbatasan peralatan dan dana yang ada. Mengingat selama ini pelanggaran atas ketentuan jam kerja masih banyak ditolelir oleh pimpinan, maka untuk lebih meningkatkan disiplin pegawai selain upaya himbauan-himbauan, perlu upaya yang lebih tegas seperti pemberian sanksi hukuman kepada para pegawai yang melanggar, disamping itu juga diperlukan keteladanan pimpinan untuk memberi contoh kepada bawahannya.

Kata Kunci : Disiplin, Pegawai, Aturan

EMPLOYEE DISCIPLINE IN THE OFFICE OF INVESTMENT, LABOUR, AND
ONE GATE INTEGRATED SERVICES OF PONTIANAK CITY

By:

Fetty Nurhaliza

Dr. Zulkarnaen², Dr. H. Arifin, M.AB²

Email : fetynurhaliza@gmail.com

1 . Student at Public Administration Study Program, Faculty of Sosial Sciences,
Univeritas Tanjungpura

2 . Lecturer at Public Administration Study Program, Faculty of Social and Political
Sciences, Universitas Tanjungpura

Abstract

This research strives to measure employee's performance in government institutions, especially civil servants, which are stipulated in government regulation no. 53 of 2010 on Civil Servant Discipline in the office of Invesment, Labour, and One Gate Integrated Services of Pontianak City. The research used a descriptive method with a qualitative approach. It used a theory by Edy Sutrisno (2011 : 94) which examined employee's compliances with time, office rules, behavior at work, and other regulations. In this research, a comprehensive description was provided throught various means of data collection. The data were collected by using observation, interview, and documentation. The results of the research indicated that generally the employess had a low discipline towards time compliance. The research observed that generally the employees were late, did not attend a morning ceremony at the office, and went home when the office hours were not yet over. The employees also reportedly disobeyed the rules for using office uniforms and attributes. Nevertheless, they were considered good in using the office's facilities as they had a high awareness of the office facilities and budget limitation to buy the new ones. Because violations of time are still often tolerated by superiors, the research recommends the office to apply strict sanctions in addition to warnings. The superiors should also become a good model for their employees.

Keywords : Discipline, Employee, Regulation

A. PENDAHULUAN

Tercapainya sebuah keberhasilan kerja, maka otomatis peran kerja pegawai adalah mewujudkan hal yang sangat besar, salah satunya adalah tingkat kedisiplinan kerja pegawai itu sendiri. Karena, semakin tinggi tingkat disiplin pegawai dalam sebuah instansi maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang akan dicapai oleh instansi pemerintahan. Namun, sebaliknya semakin rendah tingkat kedisiplinan pegawai, maka semakin rendah pula prestasi kerja instansi pemerintahan tersebut. Dari pada itu, kedisiplinan sudah seharusnya di tegakkan agar kelangsungan siklus kerja dalam sebuah lembaga pemerintah sesuai dengan keinginan.

Sudah menjadi kewajiban bagi pegawai disetiap wilayah mulai dari tingkat paling bawah sampai ke tingkat yang paling tinggi untuk melaksanakan disiplin kerja, karena mengingat tugas seorang aparatur dalam menjalankan tugas administrasi pemerintahan dengan sebaik-baiknya, sehingga di peroleh secara administratif, di data dengan rapi dan lengkap sehingga

hasil yang diperoleh tersebut menjadi salah satu acuan dan perhatian bagi pemerintah daerah maupun pemerintah pusat setiap tahunnya dalam mengembangkan peraturan seperti, perkembangan penduduk, pendidikan, ekonomi, sosial, budaya serta seluruh Kesatuan Wilayah Republik Indonesia. Ketentuan hari dan jam kerja bagi pegawai negeri sipil di Kantor Dinas Penanaman Modal Tenga Kerja dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pontianak mengacu pada Peraturan Walikota Nomor 800 / 488 / BKD-S / 2016 Tanggal 18 April 2016 tentang Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang diatur pada jadwal yaitu senin sampai dengan kamis masuk pukul 07.15 wib dan pulang pukul 15.15 wib, tetapi pada hari jum'at berbeda dengan hari senin sampai dengan kamis yaitu masuk pukul 07.15 wib, istirahat pukul 10.45 wib sampai dengan pukul 13.00 wib dan pulang lebih cepat yaitu pukul 15.00 wib. Namun dari hasil observasi yang peneliti temui bahwa masih pegawai yang tidak mengikuti aturan tersebut , seperti istirahat sebelum jam nya dan

datang terlambat. Disiplin kerja pegawai ikut diatur dalam peraturan disiplin pegawai yaitu Pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang disiplin pegawai pada Bab II pasal 3 yang mana telah diatur ketentuan tentang kewajiban dan larangan bagi pegawai, dengan beberapa poin yang wajib dilaksanakan seperti :

1. Mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku.
2. Melakukan perintah-perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berhak.
3. Melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana yang ada.
5. Bersikap dan bertingkah laku sopan sesama pegawai dan atasan.

Sehingga sudah menjadi kewajiban bagi para pegawai untuk menegakkan peraturan tersebut dalam lingkungan kerja khususnya di instansi pemerintahan seperti ditingkat pusat.

dalam hubungannya dengan disiplin kerja pegawai menunjukkan

bahwa ternyata ada pelanggaran-pelanggaran yang umumnya terdapat di aktivitas para pegawai, yaitu 15 % dari pegawai yang tidak disiplin walaupun tidak semuanya dalam masuk kantor seperti tidak absen, tidak apel, dan datang terlambat. Fenomena ini yang terlihat terkait disiplin yaitu, jam masuk kerja yang tidak sesuai, seharusnya apel pagi jam 07.30 tetapi, rata-rata banyak yang tidak apel pagi dan jam masuk kerja 07.15, tetapi, pegawai masuk lewat dari jam tersebut. Serta sebelum jam istirahat masih ada yang tidak disiplin, seperti telat masuk setelah jam istirahat dan pada jam-jam kerja mereka, dan saat jam pulang kerja pun masih ada yang tidak mematuhi aturan, masih ada pegawai yang pulang sebelum waktunya jam pulang kantor.

Ketaatan pegawai terhadap ketaatan peraturan kantor yang dalam hal ini masih terdapat pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai dalam cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan. Masih terdapat beberapa pegawai yang menggunakan sendal jepit disaat jam kerja dan tidak

memakai tanda pengenal yang tidak sesuai dengan Peraturan Walikota Pontianak Nomor 62 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Struktur, Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Tertib DPMTK-PTSP Kota Pontianak. Berdasarkan observasi peneliti yakni masih terdapat pegawai yang melanggar aturan tersebut. (Berdasarkan hasil pra survey dan wawancara awal tanggal 15 Januari 2018).

Dalam hal ini peneliti memfokuskan pada ketataatan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Dinas penanaman modal, tenaga kerja dan pelayanan terpadu Satu Pintu Kota Pontianak. Sehingga dengan rumusan masalah dalam penelitian ini Bagaimana disiplin kerja pegawai pada Dinas penanaman modal, tenaga kerja dan pelayanan terpadu Satu Pintu Kota Pontianak ? Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui ketaatan pegawai terhadap peraturan waktu kerja pegawai pada Dinas penanaman modal tenaga kerja dan pelayanan terpadu satu pintu Kota Pontianak.

b. Untuk mengetahui ketaatan terhadap peraturan kantor di Dinas penanaman modal tenaga kerja dan pelayanan terpadu satu pintu Kota Pontianak.

c. Untuk mengetahui ketaatan terhadap perilaku dalam pekerjaan di Dinas penanaman modal tenaga kerja dan pelayanan terpadu satu pintu Kota Pontianak

d. Untuk mengetahui ketaatan pegawai terhadap peraturan yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan.

Manfaat teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran-pemikiran dan memperluas wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya yang berhubungan dengan Program Studi Ilmu Administrasi Publik dan khususnya kajian teori disiplin kerja pegawai dan secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat meningkatkan dan mengembangkan kemampuan berpikir dan menulis karya ilmiah untuk penulis sendiri selama mengenyam pendidikan di Program Studi Ilmu Administrasi Publik. Memberikan manfaat dan masukan untuk DPMTK-PTSP Kota

Pontianak sebagai informasi secara empiris tentang iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai, sehingga dijadikan landasan kerja dalam mewujudkan iklim organisasi yang kondusif, efektif, untuk mewujudkan kepuasan masyarakat atas kinerja pegawai yang disiplin.

B. Kajian Pustaka

Pegawai Negeri Sipil atau civil servant merupakan salah satu organ penting bagi eksistensi suatu negara, keberadaan pegawai negeri sipil selain sebagai bagian dari eksekutif juga terdapat pada organ-organ kenegaraan lainnya seperti lembaga yudikatif dan legislatif. Walaupun masih ada predikat negatif di sandangkan kepada PNS namun masih banyak PNS dengan jiwa pengabdian dan komitmen yang tinggi tetap melakukan tugasnya dengan sangat baik dan terpuji bahkan rela untuk menyelesaikan tugasnya dan harus bekerja hingga larut malam untuk melakukan pelayanan kepada masyarakat.

Pegawai Negeri Sipil,
Menurut Kamus Umum Bahasa

Indonesia, “Pegawai” berarti “orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya) sedangkan “Negeri” berarti negara atau pemerintah, jadi PNS adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau Negara. Pegawai merupakan salah satu unsur keberhasilan suatu badan , instansi, atau suatu perusahaan, karena untuk menggerakkan suatu SDM sangat di perlukan agar dapat menjalankan pekerjaan yang hanya dapat dikerjakan oleh manusia (penggerak mesin teknologi).

Pengertian Pegawai Negeri Sipil (PNS) menurut Undang- Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang- Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah mematuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku, PNS berdasarkan Pasal 2 ayat (2) Undang-undang Dasar Nomor 43

Tahun 1999, terdiri dari Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah.

Kedudukan dan peran pegawai negeri sipil pada setiap negara adalah penting dan menentukan karena pegawai negeri merupakan aparatur pelaksana pemerintah untuk menyelenggarakan pemerintahan dan kelancaran pembangunan dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional terutama ditentukan oleh kualitas dan kinerja pegawai negeri yang mampu secara komprehensif dan terperinci menjelaskan posisi, peran hak dan kewajiban para Pegawai Negeri Sipil tersebut.

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan Singodimedjo (dalam Edy 2009, 86) . Selanjutnya menurut Heidjrachman dan Husnan (dalam

Sinambela 2012, 238) disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap "perintah" dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.

Dari beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah kesadaran seseorang untuk mengikuti semua aturan tanpa paksaan dan kesediaan seseorang untuk mengikuti atau mematuhi aturan baik tertulis ataupun tidak tertulis serta mematuhi segala perintah. Sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno 2009, 94) ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat disiplin kerja pegawai yaitu :

a) Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat pegawai kantor secara teratur dan tepat pada

waktunya.

b) Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku baik dalam pekerjaannya.

c) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain dan menggunakan perlengkapan dengan hati-hati.

d) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam berorganisasi dan sebagainya. Pegawai menghasilkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang memuaskan.

Menurut Rivai (2005, 444) ada 5 indikator untuk mengukur tingkat disiplin yaitu :

a) Kehadiran

Hal ini menjadi mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya pegawai memiliki disiplin kerja yang rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

b) Ketaatan pada peraturan kerja

Pegawai yang taat pada peraturan tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman serta peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

c) Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat dari besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

d) Tingkat kewaspadaan tinggi

Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

e) Bekerja etis

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan etika sebagai seorang pegawai yang sesuai dengan pekerjaannya.

Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2011: 94) indikator disiplin kerja sebagai berikut :

a) Taat pada peraturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, apel pagi, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di kantor.

b) Taat terhadap peraturan kantor

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan

c) Taat terhadap aturan dalam perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja

d) Taat terhadap peraturan lainnya di kantor

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam kantor.

C. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif. Sehingga data yang terkumpul berbentuk kata-kata atau gambar, dan tidak menekankan dengan pada angka. Dalam penelitian ini teknik analisis data yaitu dilakukan selama poses pengumpulan data di lapangan yang dilakukan oleh peneliti melalui berbagai metode ilmiah (Moleong 2010:6) . Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai data yang ada di lapangan tentang Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Tenaga Kerja

Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pontianak.

Dalam penelitian ini peneliti mendeskripsikan secara komprehensif melalui pengumpulan data dengan melakukan wawancara mendalam dan pengamatan tentang Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Tenaga Kerja Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pontianak. Disiplin Kerja tersebut dianalisis dengan cara menyesuaikan dan membandingkan teori-teori tentang disiplin kerja. Sehingga penelitian ini dapat memperlihatkan Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Tenaga Kerja Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pontianak.

2. Tempat dan Waktu Penelitian

penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Penanaman Modal Tenaga Kerja Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pontianak. Karena di kantor tersebut masih terdapat beberapa pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil atau non pegawai negeri sipil dari tingkat ketaatan waktu, peraturan, perilaku dalam pekerjaan, dan peraturan-peraturan lainnya. Waktu penelitian terhitung dari

bulan Juli sampai dengan selesainya penelitian dilakukan.

3. Subjek dan Objek

Subjek dalam penelitian ini adalah orang-orang yang berpotensi untuk memberikan segala macam bentuk data dan informasi dalam mengulas masalah kedisiplinan pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal Tenaga Kerja Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pontianak. Penempatan informan ditentukan dengan teknik purposive. Dalam Sugiyono (2011:118-127) teknik purposive nantinya mengambil sampel data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini misalnya orang tersebut dianggap dapat memberikan informasi secara akurat tentang Disiplin kerja pegawai pada Dinas penanaman modal tenaga kerja dan pelayanan terpadu satu pintu kota Pontianak. Orang-orang yang dijadikan informan dalam penelitian ini adalah :

- a. Kasubbag Umum dan Aparatur Penanaman Modal Tenaga Kerja dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu kota Pontianak.
- b. Kasubbag Keuangan Dinas Penanaman Modal Tenaga Kerja dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu kota Pontianak.
- c. Masyarakat 1 orang yang mengurus izin

di Dinas Penanaman Modal Tenaga Kerja dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu kota Pontianak.

Sedangkan objek dalam penelitian ini adalah Disiplin Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Tenaga Kerja dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu kota Pontianak.

4. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian dan merupakan metode yang digunakan untuk mengamati, dan memahami serta mengungkapkan masalah yang teliti, sehingga data yang diperoleh relevan dengan permasalahan yang diteliti, karena tujuan utama dari penelitian adalah untuk mendapatkan data. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan peneliti, yaitu :

- a. Teknik observasi Nasution (2003:56) mengungkapkan bahwa, observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi.

Dalam observasi partisipasi terdiri dari partisipasi pasif, partisipasi moderat, partisipasi aktif, partisipasi lengkap. Penulis dalam penelitian ini menggunakan observasi partisipasi aktif yaitu peneliti ikut melakukan apa yang dilakukan oleh narasumber, tetapi belum sepenuhnya lengkap.

b. Teknik Wawancara Esterberg (dalam Sugiyono 2015, 72) mendefinisikan “wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu”. Dengan demikian, penulis menggunakan teknik wawancara untuk memperoleh informasi dan informasi yang berhubungan dengan masalah penelitian. Tujuan dari wawancara semi terstruktur adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara dapat dimintai pendapat, dan ide-idenya. Dalam penelitian ini, peneliti perlu mendapatkan dan mengumpulkan data melalui tanya jawab dan dialog atau diskusi dengan informan yang dianggap mengetahui

banyak tentang permasalahan peneliti serta mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informan.

c. Teknik Dokumentasi Sugiyono (2015, 82) menyatakan “dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya menumental dari seseorang. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan dokumentasi data dalam penelitian ini dilakukan dengan memperoleh data dari dokumen atau rekaman yang dapat berupa dokumen pribadi, dokumen resmi, foto-foto atau gambar yang tersedia. Sebagian besar data yang tersedia adalah dalam bentuk surat, dan absensi pegawai di Dinas Penanaman Modal Tenaga Kerja dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pontianak.

5. Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan analisis kualitatif yaitu memberikan gambaran atau suatu fenomena tentang keadaan yang ada

bersumber pada analisa data yang di peroleh observasi, wawancara dan dokumentasi yang sesuai dengan tema penelitian. Menurut Bogdan (dalam Sugiyono,2015:88) “ Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara , catatan lapangan dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.

Satoro dan Komariah (2009:97) berpendapat “Analisis data adalah suatu fase penelitian kualitatif yang sangat penting karena melalui analisa data inilah peneliti dapat memperoleh wujud dari penelitian yang dilakukannya. Analisis adalah sutau upay mengurai menjadi bagian-bagian (decompositio), sehingga susunan atau tatanan bentuk sesuatu yang diurai itu tampak dengan jelas dan karenanya bisa secara lebih terang ditangkap maknaya atau dengan lebih jernih dimengerti duduk perkaranya”.

1. Teknik Keabsahan Data

Menurut Moleong (2013:321) keabsahan data merupakan konsep

penting yang diperbaharui dari konsep keaslian (validitas) dan keandalan (reabilitas). Tujuan berada dilapangan adalah untuk mengeksplorasi data atau informasi, sehingga diperlukan kaidah-kaidah untuk mendapatkan informasi yang banyak dan akurat. Di samping itu, informasi yang diperoleh harus memenuhi syarat objektivitas sehingga peneliti harus melakukan triangulasi dalam mendapat atau menggali informasi. Dalam penelitian ini keabsahan data dilakukan dengan metode Triangulasi data. Triangulasi adalah pengecekan data dari berbagai sumber dengan baerbagai cara, dan berbagai waktu. (Dalam Astori dan Komariah,2009:94).

Kritekria kredibilitas melibatkan penetapan hasil penelitian kualitatif adalah kredibel atau dapat dipercaya dari perspektif partisipan dalam penelitian tersebut. Dalam penelitian ini keabsahan data kualitatif harus dilakukan sejak awal pengambilan data, yaitu sejak melakukan reduksi data display dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Untuk memperoleh keabsahan data dalam penelitian

kualitatif ini dilakukan dengan triangulasi data

Pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data untuk keperluan pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu atau sebagai pembandingan terhadap data tersebut. Karena dari itu ada yang disebut dengan triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan waktu.

1. Triangulasi Sumber

Untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Dalam penelitian ini untuk menguji kredibilitas data, maka pengumpulan data diperoleh yaitu dari Kasubbag Umum dan Aparatur, Kasubbag Keuangan, informasi dan masyarakat yang berada di kantor Dinas Penanaman Modal Tenaga Kerja Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pontianak. Dari sumber tersebut maka informasi yang diperoleh di deskripsikan. Setelah itu data yang telah di analisis oleh peneliti menghasilkan kesimpulan yang selanjutnya dimintakan pendapat

dengan tiga sumber tersebut (Sugiyono, 2011:370)

2. Triangulasi Teknik

Mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda, misalnya data diperoleh dnegan wawancara, lalu di cek dengan observasi dan dokumentasi. Apabila ketiga teknik tersebut terdapat informasi dan data yang berbeda maka perlu dilakukan diskusi sumber data yang bersangkutan.

3. Triangulasi Waktu

Waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas data. Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari pada saat narasumber masih segar, belum banyak memberikan pelayanan kepada masyarakat, sehingga akan memberikan data yang valid. Untuk itu dalam rangka pengujian kredibilitas data dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan cara wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda, maka dilakukan dengan berulang-ulang sehingga ditemukan kepastian datanya (Sugiyono, 2011: 371)

Model Triangulasi yang digunakan peneliti adalah menggunakan model triangulasi sumber dan triangulasi teknik dimana dalam triangulasi ini sumber-sumber yang ada dalam penelitian ini digunakan untuk membandingkan dan mengecek kembali hasil dari data dan sumber dari subjek penelitian, yang kemudian di cocok kan dengan melihat teknik pengumpulan data dan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Seperti telah diungkapkan dalam tujuan penelitian pada Bab I, dijelaskan bahwa tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja pegawai pada dinas penanaman modal tenaga kerja pelayanan terpadu satu pintu Kota Pontianak. Untuk mengetahui ketaatan pegawai terhadap peraturan waktu kerja pegawai, ketaatan terhadap peraturan kantor, ketaatan terhadap perilaku dalam pekerjaan, dan untuk mengetahui ketaatan pegawai terhadap

peraturan yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan.

Disiplin kerja bagi seorang pekerja dalam suatu organisasi adalah untuk menjadi lebih baik bagi dirinya sendiri. Sebagai pengemban amanat penyelenggaraan pelayanan publik. Pemerintah Kota Pontianak sejak tahun 1999 telah menyelenggarakan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) dengan membentuk Unit Pelayanan Perizinan Terpadu (UP2T) yang ditetapkan dengan Keputusan Walikotaamadya KDH Tingkat II Pontianak Nomor 16 Tahun 1999. Meskipun fungsi UP2T pada saat itu hanya sebatas penerima berkas permohonan saja, namun kinerja UP2T dan SKPD teknis berjalan cukup baik. Dari hasil evaluasi atas kelembagaan pelayanan perizinan terpadu.

Undang-undang Pokok Kepegawaian yaitu Undang-undang No. 8 Tahun 1974 telah dirubah melalui Undang-undang No. 43 Tahun 1999 tentang Pegawai Negeri Sipil dan diatur lebih lanjut melalui Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri

adalah mutu landasan hukum untuk menjamin pegawai negeri dan dapat dijadikan dasar untuk mengatur penyusunan aparatur Negara yang baik dan benar, Kedudukan Pegawai Negeri Sipil sangat penting dan menentukan berhasil tidaknya misi pemerintah tergantung dari aparatut Negara karena pegawai negeri merupakan aparatur untuk menyelenggarakan pemerintahan dalam mewujudkan cita-cita pembangunan nasional. Dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional tersebut diperlukan adanya pegawai negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada pancasila dan Undang-undang Dasar 1945, Negara dan pemerintah bersatu, bermental, berwibawa, berdaya guna dan berhasil guna, berkualitas tinggi, mempunyai kesadaran tinggi, dan tanggung jawabnya sebagai aparatur Negara Abdi Negara, serta abdi masyarakat.

dalam hubungannya dengan disiplin kerja pegawai menunjukkan bahwa ternyata ada pelanggaran-pelanggaran yang umumnya terdapat di aktivitas para pegawai, yaitu 15 % dari pegawai yang tidak disiplin walau

pun tidak semua nya dalam masuk kantor seperti tidak absen, tidak apel, dan datang terlambat. Fenomena ini yang terlihat terkait disiplin yaitu, jam masuk kerja yang tidak sesuai, seharusnya apel pagi jam 07.30 tetapi, rata-rata banyak yang tidak apel pagi dan jam masuk kerja 07.15, tetapi, pegawai masuk lewat dari jam tersebut. Serta sebelum jam istirahat masih ada yang tidak disiplin, seperti telat masuk setelah jam istirahat dan pada jam-jam kerja mereka, dan saat jam pulang kerja pun masih ada yang tidak mematuhi aturan, masih ada pegawai yang pulang sebelum waktunya jam pulang kantor.

Ketaatan pegawai terhadap ketaatan peraturan kantor yang dalam hal ini masih terdapat pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai dalam cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan. Masih terdapat beberapa pegawai yang menggunakan sandal jepit disaat jam kerja dan tidak memakai tanda pengenal yang tidak sesuai dengan Peraturan Walikota Pontianak Nomor 62 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Struktur,

Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Tertib DPMTK-PTSP Kota Pontianak. Berdasarkan observasi peneliti yakni masih terdapat pegawai yang melanggar aturan tersebut. (Berdasarkan hasil pra survey dan wawancara awal tanggal 15 Januari 2018).

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti dalam daftar hadir Pegawai Negeri Sipil dan Non Pegawai Negeri Sipil yang tertulis bahwa jam masuk kantor adalah jam 07.15 wib dan berdasarkan hasil wawancara dengan Kasubbag Umum dan Aparatur dan juga Kasubbag Keuangan yang mengatakan bahwa jam pulang pukul 15.15 wib

Indikasi- indikasi tersebut yang telah peneliti sampaikan diatas bahwa dapat berubah sesuai dengan situasi dan kondisi nantinya setelah penelitian dilakukan, dan diharapkan peneliti mampu menunjukkan hasil akhir yang sesuai dengan keadaan dilapangan. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan kajian ilmiah dengan judul disiplin kerja pegawai pada dinas

penanaman modal tenaga kerja dan pelayanan terpadu satu pintu kota Pontianak.

terlihat beberapa identifikasi masalah, antara lain :

- a. Bekerja yang belum sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.
- b. Ketidaktaatan pegawai negeri sipil terhadap peraturan yang ada.

Indikasi kegiatan seperti diatas masih sedikit terjadi di kantor Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. Berdasarkan kondisi demikian penelitian ini bermaksud untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya mengenai disiplin kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

E. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dari Hasil pembahasan

Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang berada di Kantor Dinas Penanaman Modal Tenaga Kerja Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pontianak

masih terbilang rendah, maka dari hasil pembahasan pada bab sebelumnya peneliti menarik dari observasi yang dilakukan bahwa :

1. Taat Terhadap Peraturan Waktu

Kepatuhan para pegawai terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 masih dikatakan rendah. Rendahnya disiplin pegawai terlihat dari tingginya keterlambatan apel pagi dan pegawai yang datang ke kantor. Hal tersebut terbukti dari hasil rekapitulasi daftar hadir apel pagi pegawai yang sudah dijelaskan pada bab sebelumnya. Tingginya pelanggaran tersebut dikarenakan rendahnya kesadaran pegawai dalam mentaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2. Taat Terhadap Peraturan di Kantor

Yang dimaksud dengan taat terhadap peraturan kantor adalah bagaimana

cara berpakaian yang diterapkan oleh pihak kantor dan bagaimana perilaku pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Di kantor Dinas Penanaman Modal Tenaga Kerja Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pontianak dalam penggunaan cara berpakaian menggunakan Peraturan Walikota Pontianak Nomor 62 Tahun 2016 yakni tentang kedudukan, struktur organisasi tugas pokok, fungsi, uraian tugas dan tata kerja Dinas Penanaman Modal Tenaga Kerja Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pontianak.

Fakta dilapangan berdasarkan hasil observasi dan wawancara menyatakan bahwa terdapat pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh sebagian kecil pegawai mengenai cara berpakaian yakni masih ada pegawai yang tidak menggunakan

tanda pengenal dan tidak memakai sepatu, hal ini dilakukan oleh Kassubag keuangan dan Kassubag umum dan aparatur yang tidak menggunakan tanda pengenal saat bekerja.

Pelanggaran tentang cara berpakaian ini disebabkan oleh rendahnya kesadaran pegawai dan kurangnya teguran dari Kepala dinas. Hal ini seharusnya menjadi kewajiban sebagai Pegawai Negeri Sipil. Rendahnya disiplin pegawai dalam berpakaian merupakan tindak indiscipliner yang harus diberi sanksi tegas oleh pihak atasan.

3. Taat Terhadap Aturan Prilaku

Dalam Pekerjaan Di Kantor

Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan di kantor yang dimaksud disini apakah pegawai sudah melakukan pekerjaannya sesuai

dengan tugas, pokok, fungsi, dan tanggung jawabnya sebagai pegawai negeri sipil. Berdasarkan hasil wawancara di kantor tersebut bersama kasubbag umum dan aparatur mengatakan bahwa tidak ada nya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai disini. Semua nya menjalankan tugas sesuai dengan tugas mereka masing masing.

4. Taat Terhadap Peraturan Lainnya Di Kantor

Ketaatan terhadap peraturan lainnya seperti apa yang boleh dilakukan oleh pegawai dan apa yang dilakukan oleh pegawai berdasarkan hasil wawancara dengan Kasubbag Keuangan Dinas Penanaman Modal Tenaga Kerja Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pontianak tidak ada masalah atau pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai, semua berjalan

sebagaimana mestinya. Kalau pun ada pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai itu hanya sebagian kecil pegawai saja dan hanya terjadi sesekali saja, itulah hasil wawancara dengan Kasubbag Keuangan di ruangannya.

B. Saran

Saran dari peneliti kepada pihak Kantor Dinas Penanaman Modal Tenaga Kerja Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pontianak dalam mematuhi semua peraturan kantor yakni, Kepala Dinas sebagai pemimpin serta pegawai-pegawai sebagai bawahan hendaknya mendukung satu sama lain dalam meningkatkan kedisiplinan, ada yang mengawasi ada yang mengoreksi dan ada yang menjalankan disiplin tersebut sehingga terciptanya rasa disiplin di dalam masing-masing individu, sehingga yang melanggar disiplin tersebut merasa malu

melakukannya dan tidak akan mengulang kesalahan yang sama. Kemudian ciptakan suasana dengan disiplin dan patuhi peraturan, sehingga dari lingkungan ini nanti akan merangsang siapapun yang berada di Kantor Dinas Penanaman Modal Tenaga Kerja Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pontianak menghargai atasan sebagaimana ia adalah pimpinan di kantor tersebut. Dan seharusnya sebagai Kepala Dinas lebih memberi perhatian yang cukup kepada bawahan agar pegawai merasa diperdulikan dan diperlukan.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2011. *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: RinekaCipta.
- Faisal, sanafiah 1990. *Penelitian Kualitatif Dasar-dasar dan Aplikasi*. Malang: Ys Malang.
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi.

- ..2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi.
- Masyuri dan Zainudin. 2008. *Metode Penelitian Pendekatan Praktis dan Aplikasi*. Bandung: Cv Alfabeta.
- Moleong, Ixey J. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif. Edisi Revisi*. Bandung: PT. Remaja Rosda karya.
- Nasution. 2003. *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: Tarsito.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Cv Alfabeta.
- Pranoto. 2007. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Gramedia
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Satori, Komariah. 2009. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian. 2010. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sinambela, Lijan Poltak dkk. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- ..2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wahjosumidjo.1991. *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta: Balai Pustaka.

Sumber Lain :

- Ayu Lastriani. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Camat Pontianak Timur*. Prodi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas TanjungPura

