

## **PEMBINAAN APARATUR SIPIL NEGARA PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN LANDAK**

Oleh:  
**I N T A N<sup>1\*</sup>**  
NIM. E1012161104

Dr. Yulius Yohanes, M.Si, Drs. Abdul Rahim, M.Si<sup>2</sup>

\*email:

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

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pembinaan Aparatur Sipil Negara yang dilakukan oleh Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Landak. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dan jenis penelitiannya deskriptif. Penelitian ini menggunakan teori pembinaan oleh Matutina (2011 :51) yang terdiri dari : 1) Peningkatan Etos Kerja, kesimpulannya adalah memberikan dasar untuk memotivasi pegawai untuk bekerja lebih giat, semangat serta penuh tanggung jawab, maka diberikan pembinaan yaitu pembinaan karir, pembinaan disiplin, serta pembinaan pendidikan dan pelatihan, dalam meningkatkan etos kerja yang sudah berjalan cukup baik. 2) Disiplin Waktu, kesimpulannya adalah ketepatan penggunaan waktu dalam peraturan yang telah ditetapkan Pemerintah Daerah Kabupaten Landak untuk jam operasional masuk kantor, istirahat dan pulang kantor yang harus di taati pegawai. 3) Disiplin terhadap Peraturan dan prosedur kerja, kesimpulannya adalah sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah di tetapkan baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Adapun saran yang direkomendasikan oleh peneliti adalah : pertama, dalam meningkatkan etos kerja ASN perlu adanya kegiatan dalam memberikan pembinaan karir, pembinaan disiplin serta pembinaan pendidikan dan pelatihan, kedua, perlu adanya ketegasan dari atasan dalam mendisiplinkan ASN yang diterapkan dengan SOP.

**Kata kunci: Pembinaan, ASN, Satpol PP, Kabupaten Landak.**

## A. PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang Penelitian

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), mewujudkan ASN sebagai bagian dari reformasi birokrasi. Pasal 53 dan 54 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang menyatakan pejabat Pembina kepegawaian dan pejabat yang berwenang, pembinaan di Satuan Polisi Pamong Praja (Sat Pol PP) Kabupaten Landak dilakukan secara berjenjang sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Undang - Undang ASN diantaranya ditegaskan bahwa ASN adalah sebuah bentuk profesi, dengan penetapan ASN sebagai sebuah profesi, maka diperlukan adanya asas, nilai dasar, kode etik dan kode perilaku, serta pengembangan kompetensi. Pegawai ASN terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Tenaga Honorer).

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa pembinaan pegawai merupakan suatu usaha yang penting dalam organisasi karena dengan pembinaan pegawai ini

organisasi akan lebih maju dan berkembang

Pembinaan ASN yang dilakukan dan diarahkan kepada satuan organisasi lembaga pemerintah mempunyai jumlah dan mutu pegawai yang rasional, sesuai dengan jenis, sifat dan beban kerja yang dibebankan kepadanya.

Sebagai pelaksana seorang ASN tidak terlepas dari sikap untuk mengabdikan dan mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi tanpa mengesampingkan segala bentuk peraturan yang berlaku. Oleh karena itu, tentunya tidak terlepas dari peningkatan kualitas ASN dengan melalui peningkatan karier, disiplin kerja, pendidikan dan latihan (diklat), karena masalah pembinaan ASN menyangkut ketiga hal tersebut yang berkaitan dengan pembinaan sumber daya aparatur yang merupakan faktor penting dalam suatu organisasi.

Pembinaan ASN Pada Satpol PP Kabupaten Landak melalui karier, disiplin kerja dan diklat merupakan serangkaian yang mempunyai keterkaitan satu sama lainnya yang saling menunjang dalam suatu pelaksanaan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Salah satu pembinaan yang menjadi kendala dalam pelaksanaan tugas ASN adalah pembinaan disiplin kerja aparatur

untuk menumbuhkan dan meningkatkan semangat, kesadaran dan wawasan ASN, sehingga dapat menjaga persatuan dan kesatuan dalam mendorong etos kerja yang bermutu tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara dan abdi masyarakat.

Jumlah ASN ditambah dengan honorer pada SatPol PP Kabupaten Landak dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel. 1**  
**Jumlah Pegawai Di SatPol PP**  
**Kab.Landak**

No	Status Pegawai	Jumlah
1	ASN	90
2	Honorer	23
<b>JUMLAH</b>		<b>113</b>

Sumber: SatPol PP Kabupaten Landak, 2019

Dengan jumlah personil ASN dan honorer yang ada, menjadi tugas besar bagi Kasat Pol PP dalam melakukan pembinaan kedisiplinaan kerja bawahannya. Pentingnya pembinaan disiplin kerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010, tentang peraturan disiplin kerja pegawai dengan maksud untuk memperbaiki dan mendidik para ASN untuk mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku.

Disamping itu dalam pembinaan disiplin kerja ASN memiliki peran yang sangat penting dan strategis dalam

pelaksanaan tugas dan fungsi. Dalam hal ini pembinaan terhadap ASN pada Satpol PP Kabupaten Landak dilakukan secara berjenjang dengan Pembina tertinggi adalah Kasat Pol PP Kabupaten Landak selaku pimpinan tertinggi dalam pembinaan ASN di lingkungan Satpol PP Kabupaten Landak.

## 2. Identifikasi Masalah

- ASN di lingkungan Satpol PP Kabupaten Landak masih kurang memperhatikan disiplin waktu, seperti waktu jadwal masuk kantor, jam pulang dan jam istirahat yang sudah ditetapkan maupun disiplin dalam memakai pakaian seragam.
- ASN di lingkungan Satpol PP Kabupaten Landak pada saat jam kerja sering meninggalkan ruangan, sehingga pelayanan yang diberikan terkesan menjadi terhambat. Seharusnya setiap ASN Satpol PP Kabupaten Landak dalam melaksanakan tugas dan fungsi pelayanan langsung baik bersifat pelayanan administratif maupun yang bersifat teknis operasional. Pengaturan jam kerja sepenuhnya masih belum efektif, sehingga menghambat pelayanan yang diberikan.

## 3. Fokus Penelitian

Penelitian ini di fokuskan pada pembinaan ASN Satpol PP Kabupaten Landak. Pelaksanaan pembinaan terhadap Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014.

Senebtara itu ruang lingkup penelitian ini adalah pada pembinaan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Satpol PP Kabupaten Landak secara berjenjang dari tiap-tiap bidang/ bagian dan sebagai Pejabat Pembina Disiplin Tertinggi di Satpol PP Kabupaten Landak adalah Kasat Pol PP Kabupaten Landak.

#### **4. Rumusan Masalah**

Agar penelitian ini lebih jelas dan terarah, maka permasalahan tersebut dirumuskan sebagai berikut: Bagaimana pembinaan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Satpol PP Kabupaten Landak.?

#### **5. Tujuan Penelitian**

- a. Menggambarkan dan menganalisis tentang pembinaan disiplin kerja ASN Satpol PP Kabupaten Landak dilihat dari aspek peningkatan etos kerja, disiplin waktu datang dan meninggalkan kantor serta disiplin terhadap peraturan dan prosedur kerja.
- b. Menggambarkan dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi

pembinaan disiplin kerja ASN Satpol PP Kabupaten Landak dilihat dari pengawasan, pemberian penghargaan dan lingkungan kerja.

#### **6. Manfaat Penelitian**

##### **6.1. Manfaat teoritis**

- a. Dapat menambah ilmu pengetahuan dalam program studi Ilmu Administrasi Publik khususnya Pembinaan Kepegawaian / ASN Satpol PP Kabupaten Landak.
- b. Dapat menjadi bahan acuan untuk peneliti lebih lanjut, terutama penelitian yang berkaitan dengan Pembinaan Kepegawaian/ASN Satpol PP Kabupaten Landak dalam hal disiplin kerja ASN..

##### **6.2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi Mahasiswa, dapat memberikan informasi atau gambaran tentang pembinaan disiplin kerja ASN Satpol PP Kabupaten Landak dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi pegawai serta memberikan masukan bagi mahasiswa yang tertarik untuk meneliti masalah ini lebih lanjut.
- b. Bagi pihak instansi terkait, dapat membantu dalam menyelesaikan permasalahan mengenai masalah

kepegawaian khususnya mengenai pembinaan disiplin kerja ASN Satpol PP Kabupaten Landak.

## B. TINJAUAN PUSTAKA

Aparatur Sipil Negara (ASN) Satpol PP Kabupaten Landak adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Setiap ASN Satpol PP Kabupaten Landak dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dituntut adanya kesanggupan untuk menghayati segala peraturan norma-norma, hukum dan tata tertib yang berlaku. Agar terwujudnya kondisi tersebut, perlu adanya pengendalian dan pengawasan pada ASN dengan melakukan pola pembinaan secara terus menerus.

Menurut Thoha (2008:113) dan Musanef (2014:112), bahwa pembinaan adalah “Suatu tindakan, proses, hasil, atau pernyataan yang lebih baik. Dalam hal ini menunjukkan adanya kemajuan, peningkatan pertumbuhan, evolusi atas berbagai kemungkinan, berkembang atau peningkatan atas sesuatu”. Ada dua unsur

dari definisi pembinaan yaitu: pembinaan itu bisa berupa suatu tindakan, proses, atau pernyataan tujuan, dan; pembinaan bisa menunjukkan kepada perbaikan atas sesuatu.

Sedangkan Manullang (2012:98) menyatakan bahwa pembinaan adalah “Seni dan ilmu perencanaan, pelaksanaan dan pengontrolan tenaga kerja untuk tercapainya tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu dengan adanya kepuasan hati pada diri para pekerja”.

Berdasarkan dua pendapat di atas menunjukkan bahwa pembinaan merupakan suatu usaha untuk mendapatkan tenaga-tenaga kerja yang cakap dan mampu bekerja untuk mencapai tujuan serta memelihara pengembangan kecakapan dan kemampuan pegawai guna mendapatkan prestasi kerja yang sebaik-baiknya.

Pada dasarnya seorang pegawai termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan disiplin dikarenakan ada motif yang mempengaruhi, yaitu motif yang berasal dari dalam diri seseorang dan motif yang timbul dari luar seseorang. Motif yang berasal dari dalam diri seseorang disebabkan oleh pengetahuan, pengertian dan perasaan, dan keinginan untuk melaksanakan disiplin, sedangkan motif yang timbul dari luar diri seseorang yaitu

larangan, perintah, kewajiban, sanksi bagi yang melanggar, ancaman, pengawasan, ganjaran, pujian dan lain sebagainya.

Selain itu, untuk lebih meningkatkan rasa pengabdian dan tanggung jawab pegawai disamping dilakukan pembinaan terhadap pegawai perlu dilaksanakan pengembangan pegawai. Pengembangan pegawai adalah suatu kegiatan yang dilakukan dalam rangka untuk meningkatkan dan menambah pengetahuan kecakapan dan perilaku pegawai yang sesuai dengan bidang tugas dan kedudukannya sebagai pegawai. Salah satu upaya untuk mengembangkan pengetahuan pegawai adalah pendidikan dan pelatihan.

Matutina (2011:51) "Peningkatan Etos Kerja, disiplin waktu, disiplin terhadap peraturan dan prosedur kerja" merupakan tujuan dari pembinaan disiplin kerja pegawai agar meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Nitisemito (2011:193) mengungkapkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah "sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis". Sementara menurut Moenir (2011:242), bahwa yang dimaksud dengan disiplinisasi ialah "usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang

tertib, berdayaguna dan berhasilguna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat. Sementara disiplin itu adalah disiplin terhadap aturan".

Moenir (2011:250). Menyatakan disiplin dapat dibedakan menjadi 2 (dua) macam yaitu :

- a. Disiplin waktu adalah ketepatan penggunaan waktu dan disiplin terhadap peraturan atau prosedur kerja yang ada di organisasi. Misalnya masuk kerja tepat waktu, bila jadwal kerja mulai pukul 07.30 Wib, maka orang yang disiplin tersebut akan masuk kerja tepat atau mungkin lebih awal dari pukul 07.30 Wib tersebut.
- b. Disiplin terhadap peraturan atau prosedur kerja dapat diberikan contoh seorang pegawai diwajibkan menggunakan baju seragam yang telah ditentukan. Bila pegawai menggunakan pakaian tersebut, maka pegawai yang bersangkutan telah disiplin, dalam hal ini disiplin terhadap peraturan yang sudah ditetapkan.

Ada beberapa dampak dari disiplin dan tidak disiplin (*Indispliner*) bagi individu yang bersangkutan maupun bagi organisasi, sebagaimana dikemukakan oleh Musanef (2014:112) yaitu: (a) kepuasan Kerja; (b) produktivitas organisasi; (c) keselamatan; (d) panutan; (e) pencapaian

tujuan; (f) stabilitas organisasi; (g) merusak citra.

Nitisemito (2011:141) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai adalah:

- a. Pengawasan;
- b. Pemberian Penghargaan;
- c. lingkungan internal dan eksternal.

Selanjutnya setiap ancaman hukuman disiplin ini perlu dijaga oleh pimpinan hal ini dimaksudkan agar jangan sampai ada pegawai negeri yang kebal terhadap ancaman disiplin kerja. Suatu peraturan disiplin diusahakan jangan sampai menyimpang dari tujuan kerja pegawai negeri dan hendaknya menerapkan disiplin serta jangan sampai menyulitkan terhadap penyelenggaraan kerja.

Faktor-faktor disiplin kerja di lihat dari berbagai pendapat tersebut merupakan interaksi antara faktor kepribadian dan faktor lingkungan (situasional). Dimana faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai dalam hal ini yang berkaitan langsung dengan disiplin. Nilai-nilai yang menjunjung disiplin yang diajarkan atau ditanamkan orang tua, guru dan masyarakat akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin di

tempat kerja. Berkaitan dengan faktor lingkungan, disiplin kerja tidak muncul.

### C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif yaitu menuturkan dan menafsir data yang ada. Metode deskriptif merupakan suatu pendekatan terhadap objek penelitian guna melihat permasalahan fokus mengidentifikasi masalah dan mengatasi masalah pada saat sekarang berdasarkan apa adanya, khususnya mengenai pembinaan yang berkaitan dengan disiplin kerja ASN di lingkungan Satpol PP Kabupaten Landak.

Langkah-langkah yang diambil dalam melakukan penelitian dimulai dari prasarvei, penyusunan outline, penyusunan usulan penelitian, seminar, penelitian lapangan, penyusunan laporan hasil, penelitian, dan ujian skripsi.

Lokasi Penelitian dilaksanakan di kantor Satpol PP Kabupaten Landak dengan pertimbangan bahwa pembinaan melalui disiplin kerja masih belum sepenuhnya dilaksanakan. Hal tersebut masih dijumpai ASN Satpol PP Kabupaten Landak yang tidak mentaati disiplin waktu, seperti waktu jadwal masuk kantor, jam pulang dan penambahan jam istirahat yang sudah ditetapkan maupun disiplin dalam memakai pakaian seragam.

Subyek dalam penelitian ini adalah ASN Satpol PP Kabupaten Landak. Penentuan subjek penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik *Purposive* artinya penentuan subjek penelitian dilakukan dengan menunjuk langsung kepada orang yang dianggap mengetahui permasalahan yang sedang diteliti. Sementara objek penelitiannya adalah pembinaan disiplin kerja ASN Satpol PP Kabupaten Landak.

Teknik pengumpulan data yang digunakan lain adalah: observasi, Wawancara dan Studi dokumentasi.

Adapun alat pengumpul data sebagai instrumen utama (*key instrument*) adalah Pedoman observasi, Panduan wawancara dan Dokumen-dokumen yang berupa alat bantu seperti kamera, tape recorder, foto copy dan lain-lain.

Penelitian ini menggunakan Analisis kualitatif. Analisis data dalam penelitian kualitatif merupakan proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Penelitian kualitatif memandang data sebagai produk dari proses memberikan interpretasi peneliti yang didalamnya sudah terkandung makna yang mempunyai referensi pada nilai.

Teknik pemeriksaan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan *triangulation* (triangulasi data atau

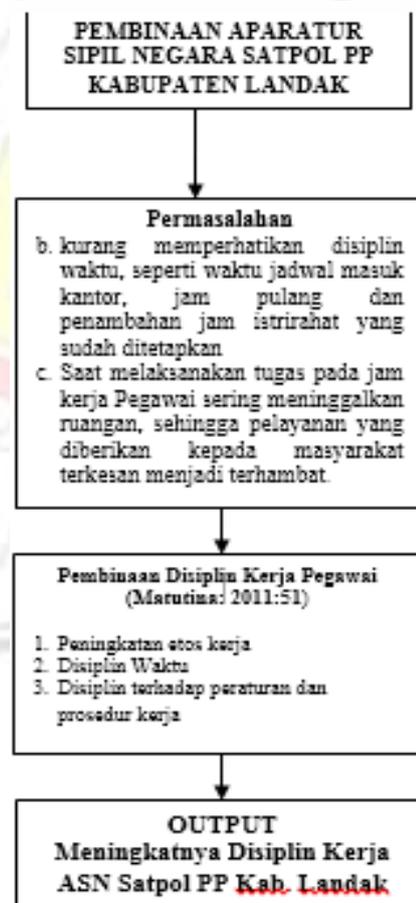
sumber). Aplikasinya melakukan pengumpulan data melalui penggunaan narasumber, metode peneliti dan teori serta peneliti menggunakan beberapa sumber dengan data yang sama sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti.

#### D. ALUR PIKIR PENELITIAN

Alur pikir penelitian ini dapat dilihat pada bagan dibawah ini dimana pembinaan sangat berkaitan erat dengan disiplin :

**Gambar.1**

#### **Bagan Alur Pikir Penelitian**



Sumber: olahan penulis, tahun 2020

## **E. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **1. Pembinaan Aparatur Sipil Negara Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Landak**

Pembinaan Disiplin Kerja pegawai sangat penting dilakukan pada setiap instansi termasuk pada Satpol PP Kabupaten Landak. Hal ini menimbulkan perbedaan reaksi terhadap seluruh beban kerja bagi setiap pegawai.

Beberapa pegawai bekerja hanya untuk mendapatkan uang, ada yang bekerja karena alasan gengsi, dan ada yang bekerja karena tertarik terhadap pekerjaannya. Bahkan mungkin ada beberapa pegawai yang tidak tahu apa yang menjadi motif mereka dalam bekerja. Adapun pembinaan disiplin pegawai dapat dilihat 3 (tiga) indikator antara lain: peningkatan etos kerja, disiplin waktu, disiplin terhadap peraturan dan prosedur kerja.

Kepala Satpol PP Kabupaten Landak dalam wawancaranya juga menyatakan bahwa cara yang dilakukan dalam menghentikan keluhan pegawai dalam setiap upaya menuju pencapaian tujuan pembinaan disiplin melalui etos kerja, yaitu diperlukan untuk memenuhi sasaran perorangan dan sasaran organisasi. Selain itu keterampilan, dan keahlian yang ada saat ini belum bisa menyebar, sehingga

dapat dikatakan bahwa birokrasi ringan di atas dan berat dibawah, artinya bahwa banyak pegawai yang mempunyai keahlian dan keterampilan yang akan mempengaruhi etos kerja, sehingga segala persoalan berat bisa dipecahkan,

Pernyataan tersebut juga menunjukkan bahwa pegawai Satpol PP Kabupaten Landak mempunyai etos kerja yang rendah, maka akan berdampak negatif pada kinerja pegawai tersebut. Maksudnya kinerja pegawai akan berjalan tidak sesuai dengan tujuan yang diharapkan dan belum sepenuhnya efektif dan efisien. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai akan meningkat apabila ditunjang dengan *team work* yang solid, etos kerja yang tinggi serta disiplin kerja yang terus menerus dilaksanakan dimanapun dan kapanpun seorang pegawai berada.

Kemudian Kepala Satpol PP Kabupaten Landak menyatakan bahwa pegawai secara keseluruhan sudah mentaati waktu masuk dan waktu pulang meskipun masih ada sebagian kecil yang belum mentaati disiplin waktu kerja. Rendahnya ketaatan pegawai dalam mentaati aturan jam kerja disebabkan berbagai faktor selain masih rendahnya pengawasan yang dilakukan di Satpol PP Kabupaten Landak, sehingga pegawai

merasa tidak ada yang mengontrol segala aktivitasnya. Bagi pegawai yang tidak mentaati ketentuan jam kerja terkadang diberikan peringatan saat pada apel pagi dan apel sore. Kenyataan yang sering terjadi di kantor Satpol PP Kabupaten Landak bagi pegawai yang tidak mentaati aturan disiplin kerja khususnya mengenai jam kerja dapat dilihat dari berbagai aktivitas yang dilakukan antara lain:

- a. Masih ada pegawai yang datang tidak ikut apel pagi, dengan alasan mengantar anak sekolah
- b. Ada pegawai yang datang awal, namun mereka tidak langsung masuk ke ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas pokok, tetapi ia berkelompok sambil ngobrol
- c. Ada pegawai yang beberapa hari masuk dan beberapa hari tidak masuk, dengan berbagai alasan.

Wawancara kepada Kepala Sub Bagian Umum dan Aparatur Satpol PP Kabupaten Landak menyatakan bahwa faktor yang menyebabkan rendahnya disiplin kerja pegawai yaitu kurang adanya kesadaran dari pegawai mengenai tanggungjawabnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, mereka akan taat apabila pimpinan ada di kantor dan sebaliknya mereka tidak akan mentaati peraturan apabila pimpinan tidak berada di kantor serta belum berjalannya pelaksanaan

pengawasan ini secara efektif sehubungan tidak ditunjang oleh informasi-informasi yang diperoleh dari pegawai tersebut sementara pimpinan disibukkan oleh kegiatan Satpol PP seperti melakukan kunjungan kerja di luar daerah, pertemuan-pertemuan dan lain-lain. Sehingga untuk memastikan apakah pegawai tersebut melanggar disiplin kerja atau tidak belum dapat dipastikan.

Kenyataan yang terjadi berdasarkan pengamatan penulis, menunjukkan bahwa ketaatan pegawai Satpol PP di Kabupaten Landak terhadap disiplin waktu dirasakan masih relatif rendah, karena masih ada beberapa pegawai yang tidak mengindahkan jam kerja, yang mana pada saat waktu kerja mereka jarang berada di tempat kerja. Hal tersebut menunjukkan rasa tanggungjawab terhadap tugas yang diemban masih kurang.

## **2. Disiplin Terhadap Peraturan dan Prosedur Kerja**

Kesadaran menjalankan peraturan perundang-undangan, terutama peraturan yang berkaitan dengan disiplin pegawai, sebagai contoh seorang pegawai diwajibkan menggunakan baju seragam yang telah ditentukan.

Menegakkan disiplin yang baik dapat diwujudkan melalui peraturan, pertama sedapat mungkin terperinci dan

terpisah, kedua cukup singkat dan ketiga sedapat mungkin jelas sehubungan dengan adanya sanksi/hukum.

Wawancara dengan Kepala Satpol PP Kabupaten Landak, Wibersosno L Djait menyatakan bahwa pakaian seragam Satpol PP sudah menjadi ketentuan, mulai dari hari Senin sampai hari Jumat. Hambatan yang turut berpengaruh terhadap kredibilitas seorang pegawai adalah ketaatan terhadap aturan yang berlaku di kantor. Proses pelaksanaan tugas, ketaatan pegawai adalah dengan memakai pakaian seragam. Pemakaian pakaian seragam sangat berpengaruh terhadap identitas pegawai itu sendiri, sehingga masyarakat akan lebih mudah mengenal dan percaya akan keberadaan pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada Kepala Bidang Satpol PP Kabupaten Landak, dapat diketahui bahwa atasan belum sepenuhnya melakukan pengontrolan secara rutin, sehingga pengawasan tersebut menjadi lemah dan sanksi yang diberikan kurang seimbang, contoh konkrit seperti :

- a. Masih ada pegawai yang datang di atas pukul 07.30 bahkan sampai pukul 08.00 dan tidak mengikuti apel pagi.
- b. Ada pegawai yang datang lebih awal dari jam masuk tetapi tidak mengikuti apel pagi dan pulang

lebih cepat serta tidak mengikuti apel sore.

- c. Ada pegawai yang sudah masuk hanya mengisi absensi, kemudian keluar tanpa memberikan keterangan.

Peraturan disiplin yang membuat pokok-pokok kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar. Tujuan hukuman disiplin adalah untuk memperbaiki, mendidik dan membina pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin. Oleh sebab itu setiap pimpinan memberikan hukuman atau sanksi terlebih dahulu melakukan pemeriksaan secara seksama terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran itu. Hukuman disiplin atau sanksi yang diberikan karena melakukan pelanggaran disiplin.

Berdasarkan wawancara dengan staf pelaksana Satpol PP Kabupaten Landak, diperoleh keterangan bahwa ada sanksi yang diberikan oleh Kepala Satpol PP Kabupaten Landak bagi setiap pegawai yang melanggar disiplin. Jenis pelanggaran disiplin yang berkaitan dengan masalah pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya seperti tidak masuk kerja sehari-hari, tidak mentaati ketentuan jam kerja, melakukan tindakan yang bersifat negatif. Maka setiap pelanggar peraturan ini akan

diberikan sanksi sesuai dengan jenis pelanggaran yang dilakukan.

Menurut Kepala Sub Bagian Umum dan Aparatur Satpol PP Kabupaten Landak hukuman yang sering diberikan oleh pimpinan kepada pegawai yang melanggar peraturan adalah hukuman ringan berupa teguran lisan dan teguran tertulis. Hukuman ini dilakukan disesuaikan dengan kesalahan yang dilakukan oleh pegawai. Sementara ada pegawai yang pernah diberikan hukuman sedang yaitu berupa penundaan kenaikan gaji berkala paling lama 1 tahun, penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji dan penundaan kenaikan pangkat. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan menunjukkan bahwa cara Kepala Satpol PP di Kabupaten Landak memberikan sanksi adalah dipanggil ke ruangan kepala Satpol PP. Dipanggilnya pegawai di ruangan kerja kepala Satpol PP hanya diberikan teguran secara lisan saja tanpa diiringi sanksi yang dapat membuat pegawai tersebut jera atau tidak mau melakukan pelanggaran tersebut.

Mengingat adanya asas desentralisasi dan asas dekonsentrasi dalam organisasi termasuklah pada Satpol PP di Kabupaten Landak, seorang atasan yaitu kepala Satpol PP dapat melimpahkan wewenang dan tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki

oleh bawahan. Oleh karena itu dalam melimpahkan wewenang dan tanggung jawab selalu memperhatikan segi-segi yang menyangkut mutu, sifat, persoalan termasuklah disiplin kerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tanggung jawab dan penggunaan wewenang.

Pengaturan perilaku seseorang dalam hubungan kerja perlu penerapannya yang lebih efektif apabila lebih ditekankan kerjasama dari pada pelaksanaan wewenang dan tanggung jawab. Perilaku yang mudah menimbulkan persoalan atau pelanggaran peraturan disiplin yaitu terlalu banyaknya ngobrol, sikap terlalu santai atau masa bodoh, malas dan sedapat mungkin menghindari penugasan, tidak suka dengan tugas yang sekarang, suka mengadu kepada atasan atas kesalahan orang lain.

Berdasarkan keterangan yang diperoleh dapat diketahui bahwa aktivitas yang dilakukan oleh pegawai pada saat masuk kantor adalah menyelesaikan pekerjaan yang sudah diemban. Pekerjaan yang diselesaikan, bisa saja pekerjaan yang tertunda kemarin, dan pekerjaan yang baru akan diselesaikan. Sementara ada pegawai yang menunggu perintah dari atasan, sehubungan pekerjaan yang mereka lakukan bersifat temporer misalnya juru ketik, mengonsep surat, menyimpan arsip dan lain-lain.

Tanggung jawab dan disiplin merupakan kesediaan dan kemampuan seorang pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya yang dilimpahkan oleh atasan (kepala Satpol PP) serta memperhatikan akan norma-norma yang berlaku. Salah satu wujud tanggung jawab sebagai pegawai adalah tidak meninggalkan kantor pada saat jam kerja, terkecuali ada urusan dinas.

Berdasarkan observasi lapangan menunjukkan bahwa pegawai Satpol PP di Kabupaten Landak dalam melaksanakan tugas terbagi dalam beberapa kelompok yaitu kelompok pegawai yang tugasnya ke dalam (dalam kantor) dan kelompok pegawai yang bertugas di luar kantor. Namun pada kenyataannya mereka pada saat jam kerja sering meninggalkan kantor dengan berbagai kepentingan seperti menjemput anak sekolah, mencari pekerjaan sampingan dengan alasan gaji tidak akan cukup memenuhi kebutuhan hidup, mengobrol di warung kopi dan sebagainya. Meskipun ada jam istirahat mulai pukul 12.00 – 13.00 waktu tersebut masih dirasakan kurang, mereka terkadang masuk pukul 14.00 pada saat mau pulang bahkan ada juga yang pada waktu istirahat mereka langsung pulang.

### **3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pembinaan Disiplin Kerja**

Penelitian ini memfokuskan pada tiga indikator internal di dalam organisasi yang diduga kuat mempengaruhi pembinaan disiplin pegawai dalam pelaksanaan tugas, yakni faktor pengawasan, faktor pemberian penghargaan dan faktor lingkungan kerja.

#### **a. Faktor Pengawasan**

Pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh seseorang pimpinan organisasi bertujuan agar hasil perkerjaan yang diperoleh secara berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan rencana yang sudah ditentukan sebelumnya. Pengawasan ini juga dimaksudkan untuk mencegah atau memperbaiki kesalahan, penyimpangan, ketidaksuaian, penyelewengan dan lainnya yang tidak sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan. Jadi pengawasan ini bukan mencari kesalahan terhadap orangnya, tetap mencari kebenaran terhadap hasil pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan informasi dari Staf pelaksana memberikan keterangan bahwa pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Satpol PP Kabupaten Landak berserta pejabat yang ada di Satpol PP Kabupaten Landak belum terlaksana sesuai dengan harapan. Karena setiap kesalahan

yang dilakukan oleh bawahan tidak pernah diketahui, apakah kesalahan dalam melaksanakan tugas maupun kesalahan di dalam mentaati jam kerja. Di samping itu metode pengawasan yang dilaksanakan masih mengarah kepada pengawasan tidak langsung yaitu melakukan pemeriksaan terhadap pekerjaan hanya melalui laporan-laporan yang masuk kepada atasan. Sehingga atasan sulit mengetahui kesalahan-kesalahan dalam pelaksanaannya.

Sejalan dengan hal tersebut menunjukkan bahwa apabila suatu pekerjaan tidak dilakukan pengawasan, maka tindakan yang diambil adalah mengerjakan tugas tersebut sebagaimana adanya karena setiap tugas tentunya pegawai belum mengetahui di mana letak kesalahan yang dilakukan. Berdasarkan keterangan dari Kepala Satpol PP Kabupaten Landak, Wibersosno L Djait mengemukakan pendapatnya bahwa belum berjalannya pelaksanaan pengawasan ini secara efektif sehubungan tidak ditunjang oleh informasi-informasi yang datangnya dari pihak lain (pegawai yang ada). Suatu hal yang penting bagaimana cara untuk mendapatkan informasi ini, agar pelaksanaan pengawasan dapat berjalan, diperlukan pengawasan yang dilaksanakan harus menunjukkan penyimpangan pada hal-hal yang penting, harus objektif, harus

hemat dan harus membawa tindakan perbaikan.

Di samping itu Sekretaris Satpol PP yang memberikan keterangan mengenai kurangnya motivasi kerja pegawai disebabkan beberapa hal:

- a. Lemahnya pengawasan yang dilakukan
- b. Kesalahan sejak awal dari penerimaan pegawai tidak disesuaikan dengan kebutuhan kerja
- c. Selain itu juga adanya otonomi daerah, sehingga ada beberapa pejabat fungsional menjadi pejabat struktural.

Selanjutnya berdasarkan informasi yang diperoleh dari Kepala Sub Bagian Umum dan Aparatur memberikan keterangan tentang sebab-sebab rendah tingginya tingkat disiplin mereka salah satu faktor penyebab adalah pelaksanaan pengawasan yang kurang efektif, sehingga tugas yang diemban hanya berdasarkan perintah tanpa ada pertimbangan lain yang bersifat objektif (berdasarkan atas ukuran-ukuran atau standar yang sudah ditentukan) di samping itu setiap perintah kerja tidak dilandasi dengan pengarahan, bimbingan dan petunjuk kerja secara efektif.

#### **b. Faktor Pemberian Penghargaan**

Setiap pegawai cenderung bekerja melalui tenaga dan pikirannya di dalam menyelesaikan atau melaksanakan tugas dengan maksud agar organisasi tempat

mereka bekerja memperoleh kemajuan. Mereka berminat untuk memberikan andil terhadap suksesnya organisasi.

Pemberian penghargaan mempunyai efek ganda, yaitu mendorong pegawai menerima penghargaan itu untuk bekerja lebih giat lagi, juga mendorong pegawai lain untuk berbuat serupa. Sebaliknya apabila perhatian serupa tidak pernah diberikan oleh pimpinan maka pegawai hanya bekerja secara rutin dan bermalas-malasan, juga akan menimbulkan sikap masa bodoh dan tidak mempunyai rasa tanggung jawab.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bidang Satpol PP Kabupaten Landak dapat diketahui bahwa pegawai yang sudah mentaati segala aturan, baik dalam mentaati jam kerja, waktu melaksanakan tugas dan aturan-aturan yang berlaku di kantor jarang diberikan penghargaan. Namun pada waktu-waktu tertentu saja seperti pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan perintah atau intruksi, dilaksanakan sesegera mungkin setelah pelaksanaan tugas tertentu. Kemudian berdasarkan keterangan dari Kepala Sub Bagian Satpol PP menunjukkan bahwa penghargaan yang diberikan oleh pimpinan (kepala Satpol PP) sebagian besar berupa pengakuan yaitu dalam bentuk ucapan terima kasih, pujian, surat penghargaan. Kenyataan ini

menunjukkan bahwa pimpinan dalam memberikan penghargaan belum sesuai, karena ada pegawai yang mempunyai hasil kerja yang lebih baik, hanya diberikan pengakuan berupa pujian.

Hasil wawancara melalui beberapa staf pelaksana Satpol PP Kabupaten Landak diperoleh keterangan bahwa pegawai yang sudah mentaati aturan yang berlaku di kantor, belum pernah diberikan penghargaan atau pengakuan secara formal seperti pemberian memo, sertifikat, nama di atas plakat dan lain-lain. Namun penghargaan yang pegawai terima adalah berupa ucapan terima kasih.

Kemudian keterangan dari Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, bahwa pemberian penghargaan di Satpol PP Kabupaten Landak kepada pegawai yang mentaati aturan disiplin kerja belum pernah dilakukan secara formal, namun penghargaan yang diberikan hanya berupa pujian, pengakuan dan ucapan terima kasih. Penghargaan secara formal akan diberikan kepada pegawai, disamping mentaati segala peraturan disiplin pegawai, mempunyai prestasi baik, prestise yang baik, loyalitas dan tanggungjawab yang tinggi. Penghargaan ini akan diberikan pada saat hari ulang tahun Pemerintah Daerah Kabupaten Landak terutama Kantor Bupati setiap tahun sekali, yang langsung di berikan oleh Bupati melalui

usulan Kepala Satpol PP Kabupaten Landak.

Berdasarkan hasil wawancara dengan staf pelaksana Satpol PP Kabupaten Landak, diperoleh informasi bahwa ketegasan dan keadilan Kepala Satpol PP dalam memberikan sanksi terhadap pelanggar disiplin kerja masih dirasakan kurang. Hal tersebut terlihat masih banyaknya pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin tersebut seperti tidak mematuhi jam kerja, meninggalkan kantor lebih awal, menggunakan waktu istirahat lebih panjang, melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan tugas pokoknya.

Kemudian berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris Satpol PP Kabupaten Landak menunjukkan bahwa cara Kepala Satpol PP Kabupaten Landak memberikan sanksi adalah dipanggil ke ruangan Kepala Satpol PP dengan melakukan tindakan seperti: memberikan nasehat, memberikan peringatan, menjelaskan akibat-akibat yang mungkin timbul dari perilaku pegawai, memberikan tugas yang lebih luas dan berat, memperluas bimbingan dan pengawasan, memberi motivasi dan anjuran. Tindakan yang dilakukan oleh Kepala Satpol PP bukan untuk menghukum tetapi untuk memperbaiki hubungan kerja supaya kesalahan yang lalu (termasuk pelanggaran) tidak terulang. Kemudian

diperoleh juga informasi bahwa sanksi yang diberikan kepada pegawai yang melanggar peraturan belum terlaksana dengan tegas, hal tersebut disebabkan pelanggaran yang dilakukan belum menjurus kepada pelanggaran yang berat, karena ketegasan adalah satu cara untuk meningkatkan disiplin pegawai, baik dalam rangka melaksanakan kewajibannya, maupun menjauhi larangan-larangan.

### c. Faktor Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja meliputi lingkungan internal dan lingkungan eksternal yang meliputi atau mengelilingi seseorang. Lingkungan kerja ini dapat menciptakan situasi tegang, tenang, santai dan dapat mempengaruhi sikap dan disiplin kerja pegawai, baik dilihat secara negatif maupun positif. Lingkungan kerja dapat dari pimpinan yaitu berupa kebijaksanaan, syarat-syarat kerja, alat-alat kerja, tempat kerja. Sedangkan yang bersumber dari pegawai meliputi semangat kerja, kerja sama dalam kelompok, kesediaan saling membantu dan prestasi yang dicapai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bidang Satpol PP Kabupaten Landak di peroleh keterangan bahwa dalam melaksanakan tugas, jarang diberikan dukungan oleh pimpinan (Kepala Satpol PP). Dukungan yang diberikan dalam rangka mempertanggungjawabkan segala apa yang dilakukan oleh bawahan,

tetapi dukungan tersebut juga tidak dilakukan kepada semua pegawai atau bawahannya, melainkan kepada orang-orang yang dekat saja. Kurangnya dukungan kepada bawahan baik berupa dukungan spiritual berupa dukungan untuk menambah semangat kerja yang tinggi yang tidak berwujud (rangsangan tak nyata), sedangkan dukungan material adalah berupa rangsangan yang nyata seperti promosi jabatan bagi pegawai yang sudah memenuhi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dengan demikian data tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai tidak atas dasar kewajiban sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, melainkan mereka akan mau bekerja apabila ada perhatian dari pihak pimpinan, karena perhatian ini sangat besar pengaruhnya dalam menciptakan semangat kerja bawahan.

Berdasarkan hasil temuan di lapangan, dapat ditelaah bahwa kondisi lingkungan kerja di Satpol PP Kabupaten Landak yang menyangkut hubungan antara atasan dengan bawahan dan bawahan dengan bawahan, masih terlihat beberapa kendala yang terjadi sehingga kondisi lingkungan kerja terasa kurang menyenangkan, seperti hubungan kerja sama dengan atasan masih terlihat kurang harmonis, karena atasan masih terlihat kurang tegas dalam memberikan tindakan

terhadap pegawai yang melanggar aturan, kurang cepat dan tanggap dalam menyelesaikan masalah yang terjadi di kantor. Kurang adanya iklim kerja yang bersahabat dengan para bawahan, sehingga untuk melakukan komunikasi sulit dilaksanakan, kurang adanya upaya untuk membangun kesadaran dan kewaspadaan dikalangan pegawai tentang sistem kerja, pelayanan, kelompok kerja dan mutu hasil kerja.

## **F. KESIMPULAN**

1. Pembinaan disiplin ASN yang dilakukan di Satpol PP Kabupaten Landak, secara keseluruhan masih terlihat rendah, Hal tersebut dapat dilihat dari indikator antara lain:
  - a. Peningkatan etos kerja pegawai belum seluruhnya mampu menumbuhkan sikap optimis seperti mengembangkan semangat dalam diri, dan memelihara sikap optimis yang telah dipunyai, memotivasi diri untuk bekerja lebih maju.
  - b. Ketaatan ASN terhadap disiplin waktu, seperti ketaatan pegawai mengenai jam kerja masih terlihat masih belum maksimal, karena masih ada pegawai yang tidak mengindahkan jam masuk kerja dan

- jam pulang kerja, Hal tersebut terlihat masih ada pegawai yang beberapa hari masuk dan beberapa hari tidak masuk, dengan bermacam alasan. Hal ini terlihat bahwa masih banyaknya pegawai yang memanfaatkan waktu kerja untuk kepentingan pribadi, sehingga banyak pekerjaan yang tertunda.
2. ASN Satpol PP Kabupaten Landak belum sepenuhnya mentaati aturan-aturan yang berlaku di kantor dan kurang tegasnya sanksi yang diberikan oleh pimpinan sehingga masih ada pegawai yang tidak hadir pada waktu apel pagi dan apel pulang.
  3. Rendahnya disiplin ASN Satpol PP Kabupaten Landak meliputi beberapa faktor diantaranya:
    - a. Pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Satpol PP di dalam menindak pegawai yang kurang mentaati peraturan yang berlaku masih terlihat lemah, sehingga masih banyak pegawai yang mengabaikan segala bentuk aturan yang berlaku, seperti kurang mentaati jam kerja dan penggunaan waktu kerja. Kemudian tindakan disiplin yang diberikan juga masih lemah dan kurang tegas, sehingga tidak ada efek jera dari pegawai itu sendiri.
    - b. Pemberian penghargaan yang dilakukan pimpinan Satpol PP Kabupaten Landak kepada pegawai yang mentaati aturan disiplin kerja belum pernah dilakukan secara formal, namun penghargaan yang diberikan hanya berupa pujian, pengakuan dan ucapan terima kasih. Penghargaan tersebut dirasakan kurang seimbang, sehingga masih banyak pegawai yang kurang mentaati aturan yang berlaku.
    - c. Lingkungan kerja Satpol PP Kabupaten Landak masih terlihat kurang menyenangkan, seperti hubungan kerja sama dengan atasan masih terlihat kurang harmonis, karena atasan masih terlihat kurang tegas dalam memberikan tindakan terhadap pegawai yang melanggar aturan, kurang cepat dan tanggap dalam menyelesaikan masalah yang terjadi di kantor. Lemahnya komunikasi dan koordinasi antara pegawai sehingga mempengaruhi iklim kerja.

## G. SARAN

1. Dalam rangka meningkatkan etos kerja ASN maka Kepala Satpol PP Kabupaten Landak perlu bersikap tegas dalam menindak pegawai yang tidak mentaati segala bentuk aturan yang berlaku sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai. Tindakan yang diberikan tidak hanya berupa hukuman lisan tetapi juga tertulis dari hukuman ringan sampai dengan hukuman berat.
2. Dalam bentuk pembinaan disiplin terhadap ASN di Lingkungan Satpol PP Kabupaten Landak, apabila ada pegawai yang tidak mengindahkan penggunaan waktu kerja dengan sebaik mungkin, maka Kepala Satpol PP Kabupaten Landak harus mengambil tindakan tegas terhadap pegawai yang sering meninggalkan tugas dan kewajiban lainnya. Tindakan yang dapat dilakukan dalam menegakkan disiplin pegawai diantaranya: bersikap adil dan tegas dalam menerapkan aturan, motivasi terhadap pegawai yang mentaati peraturan dengan memberikan penghargaan, keteladanan pimpinan artinya memberikan contoh teladan, menciptakan lingkungan yang

kondusif dan lingkungan fisik yang aman dan nyaman.

3. Sebagai langkah menghindari terjadinya penyelewengan terhadap peraturan yang berlaku terutama mengenai disiplin pegawai, maka perlu dilakukan pengawasan secara terus menerus, sehingga setiap pegawai yang melakukan kesalahan dapat terkontrol dan dapat diberikan tindakan yang sesuai, baik dengan sistem infeksi, verifikatif maupun dengan sistem investigasi.
4. Bagi ASN Satpol PP Kabupaten Landak, dalam rangka mentaati peraturan disiplin kerja, maka yang perlu diperhatikan yaitu pegawai datang ke kantor secara teratur dan tepat pada waktunya, pegawai berpakaian sesuai dengan peraturan yang berlaku pada tempat pekerjaannya, pegawai mengikuti cara kerja yang ditentukan dan tingkat absensi pegawai yang selalu diperhatikan.

## H. REFERENSI

- Afifuddin. 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV Pustaka
- Atmosudirjo, Prayudi. 2012. *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: PDDN.

- Arisandy, Muhaimin, 2014. *Hubungan Antara Persepsi Karyawan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Keramik "Ken Lila Production"* Jakarta: Jurnal Psyche, 1 (2)
- Handayani, Soewarno. 2010. *Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Gunung Agung.
- Manullang. 2012. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Matutina, Domi. C. 2011. *Manajemen Personalia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta,
- Moekijat. 2014. *Analisa Jabatan*. Bandung: Mandar Maju.
- Musanef. 2014. *Kepegawaian Di Indonesia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Moenir, AS. 2011. *Manajemen Kepegawaian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moleong, Lexi J. 2013. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nainggolan. 2010. *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: PT. Perja.
- Nitisemito, Alex. 2011. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Poerwadarminta, W.J.S. 2000. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka. Jakarta.
- Saksono, Slamet. 2012. *Administrasi Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, Miftah. 2008. *Administrasi Kepegawaian Negara*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- , 2014. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Jakarta: Prenada Madia Group.
- Triadmojo, Sudibyo. 2011. *Membudayakan Disiplin di Kalangan Aparatur Pemerintahan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Wursanto, IG. 2013. *Dasar-Dasar Manajemen Personalia*. Jakarta: Pustaka Bian.
- Dokumen Pemerintah:**
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang *Aparatur Sipil Negara*
- Undang -Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang *Pemerintah Daerah*
- Undang- Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang *Pemerintah Daerah*
- Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 2018 tentang *Satuan Polisi Pamong Praja*
- Peraturan Bupati Kabupaten Landak Nomor 15 tahun 2012 tentang tugas pokok, fungsi, struktur organisasi dan tata kerja satuan polisi pamong praja kabupaten landak
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, Tentang *Disiplin Pegawai Negeri Sipil*
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017, Tentang *Manajemen Pegawai Negeri Sipil*
- Rentra Satpol PP Kabupaten Landak Tahun 2018