



HULONDALO

JURNAL ILMU PEMERINTAHAN DAN ILMU KOMUNIKASI

Available online <https://ejournal.unisan.ac.id/index.php/jipik/index>

Disiplin Pegawai Pada Kantor Camat Patilanggio Kabupaten Pohuwato

Employee Discipline at the Patilanggio Sub-District Office Pohuwato Regency

Yusuf Nento^{1)*}, Hasman Umuri²⁾, Gretty Syatriani Saleh³⁾

¹²³⁾Prodi Ilmu Pemerintahan, FISIP, Universitas Pohuwato, Indonesia

Email: kamalpagalla649@gmail.com

Abstrak

Tujuan Penelitian adalah untuk mengetahui dan memperoleh gambaran tentang disiplin pegawai di Kantor Camat Patilanggio Kabupaten Pohuwato. Obyek penelitian adalah pegawai pada kantor Camat Patilanggio Kabupaten Pohuwato. yang penelitian ini dilakukan kurang lebih 2 bulan, sedangkan desain penelitian, penulis menggunakan metode kualitatif, dengan informan penelitian 10 orang informan. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa disiplin pegawai melalui peran pemimpin di Kantor Camat Patilanggio Kabupaten Pohuwato terlihat dalam pelaksanaan penyelenggaraan melalui pelayanan yang dilakukan pegawai negeri yang ada di Kantor Camat Patilanggio, yang sudah dijalankan bersama-sama. Kepemimpinan Camat yang telah menunjang tugas dari pegawai yang dilakukan melalui pengarahan, pembinaan serta pengawasan menjadi penyemangat pegawai dalam menjalankan tugas pelayanan dengan baik. Perhatian Camat dalam mendisiplinkan pegawainya adalah sebuah kewajiban yang harus dilaksanakan agar tercapai tujuan organisasi tersebut. Camat sebagai penyelenggara pemerintahan memberikan pelayanan kepada masyarakat melalui bantuan pegawai yang ada, sesuai dengan tugasnya masing-masing. Kepemimpinan yang efektif hanya akan terwujud apabila dijalankan sesuai dengan fungsinya secara bersama-sama dengan bawahan. Disiplin dalam konsep dimensi motivasi bagi pegawai negeri sipil di Kantor Camat Patilanggio merupakan dimensi yang sangat mendukung dalam penyelenggaraan pemerintahan terutama dalam memberikan pelayanan publik. Pegawai yang menjadi ujung tombak dalam pelayanan publik di kantor Camat Patilanggio senantiasa melaksanakan tugas dan fungsi sesuai dengan tugas dan fungsinya serta berdasarkan peraturan yang berlaku. Pegawai diberikan motivasi dalam memperbaiki segala layanan yang diberikan kepada masyarakat tidak lepas dari peran semua unsur pimpinan terutama dalam membangun iklim kerja yang kondusif serta menyenangkan pegawai dalam melaksanakan tanggungjawabnya. Dorongan yang diberikan pimpinan kepada bawahan dapat menumbuhkan dalam melahirkan inisiatif dalam menjalankan pekerjaannya. Secara menyeluruh pegawai memiliki tanggungjawab dalam mencapai tujuan organisasi Kantor Camat Patilanggio Kabupaten Pohuwato, yang menjadi dimensi ketiga dari disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Patilanggio adalah penegakan disiplin melalui hukum.

Kata Kunci : Disiplin Aparat; Kepemimpinan; Pelayanan

Abstract

The research objective was to find out and obtain an overview of employee discipline in the Patilanggio sub-district office, Pohuwato Regency. The object of research is employees at the Patilanggio sub-district office, Pohuwato Regency. the research was conducted for approximately 2 months, while the research design, the authors used qualitative methods, with 10 research informants. The results of the study show that employee discipline through the role of leader in the Patilanggio Sub-District Office, Pohuwato Regency can be seen in the implementation of the administration through services carried out by civil servants in the Patilanggio Sub-District Office, which have been carried out together. The Camat's leadership has supported the duties of employees through direction, coaching and supervision to encourage employees to carry out their service duties properly. The Camat's concern in disciplining his employees is an obligation that must be carried out in order to achieve the goals of the organization. The sub-district head as a government administrator provides services to the community through the assistance of existing employees, according to their respective duties. Effective leadership will only be realized if it is carried out according to its function together with subordinates. Discipline in the concept of the dimension of motivation for civil servants at the Patilanggio sub-district office is a dimension that is very supportive in administering government, especially in providing public services. Employees who are the spearhead of public services at the Patilanggio sub-district office always carry out their duties and functions in accordance with their duties and functions and based on applicable regulations. Employees are motivated to improve all services provided to the community, inseparable from the role of all elements of leadership, especially in building a conducive working climate and pleasing employees in carrying out their responsibilities. The encouragement given by leaders to subordinates can foster initiative in carrying out their work. As a whole, employees have a responsibility in achieving the organizational goals of the Patilanggio Sub-District Office, Pohuwato Regency, which is the third dimension of employee work discipline at the Patilanggio Sub-District Office is the enforcement of discipline through law.

Keywords: Apparatus Discipline; Leadership; Service

I. PENDAHULUAN

Dalam mewujudkan tujuan nasional, diperlukan adanya pegawai negeri sebagai unsur aparatur negara yang penuh ketaatan dan kesadaran yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab berlandaskan Pancasila dan UUD 1945 serta bermental baik dan berakhlak mulia untuk melaksanakan dan dan menyelenggarakan peraturan-peraturan yang dibuat oleh pemerintah dan negara yang diperankan oleh pegawai organisasi sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Untuk dapat menyelenggarakan dan mengarahkan dengan tepat sehingga pegawai dapat bekerja lebih efisien dan efektif, maka Sumber Daya Manusia tersebut perlu mendapatkan perhatian yang serius dan sungguh-sungguh dari pengelolaan organisasi. Salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan kemampuan serta keterampilan pegawainya disamping kemampuan untuk mengerahkan bawahan atau pegawai dari pimpinan organisasi itu sendiri.

Dalam organisasi yang baik tidak hanya diperlukan sumber daya manusia yang handal saja, akan tetapi disiplin kerja juga harus mendapatkan perhatian yang serius. Kedisiplinan pegawai akan sangat menunjang kinerja organisasi secara keseluruhan. Disamping itu tindakan

terhadap pelanggaran disiplin harus berjalan sesuai dengan ketentuan serta sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan pegawai tersebut.

Kesadaran setiap individu untuk melaksanakan setiap peraturan dan norma-norma yang berlaku dalam organisasi merupakan gambaran terhadap pelaksanaan disiplin, karena tanpa adanya kesadaran tersebut akan sulit untuk melaksanakan disiplin dalam bekerja. Peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan terhadap pegawai merupakan satu kesatuan yang tak terpisahkan. Demikian halnya jika peraturan tidak berjalan dengan baik akan mengakibatkan tindakan disipliner yang merugikan organisasi dan karyawan itu sendiri.

Kepemimpinan dalam organisasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Dengan teladan pemimpin yang baik akan memberikan contoh kepada anggota organisasi untuk taat dan patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan dan terciptanya pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik pula sejalan dengan penelitian (Askani and Densi 2018; Indrastuti, Suryani, and Radiah 2016; Pranitasari and Khotimah 2021; Rahayu 2014; Ramdani, D., Razak, D. A. ., & Prahara 2021; Reseal, Kaawoan, and Pangemanan 2021; Sopian 2019).

Disamping kepemimpinan, peranan sangsi hukuman bagi pegawai yang melanggar peraturan-peraturan organisasi sangat berperan penting dalam memelihara disiplin kerja pegawai, sanksi atau hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkat indisipliner, bersipat mendidik dan dapat menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan atau organisasi tersebut.

Motivasi juga merupakan faktor yang tidak bisa diabaikan dalam meningkatkan disiplin kerja. Karena dengan adanya motivasi tersebut maka pegawai akan lebih semangat/giat dalam menjalankan tugas sebuah organisasi. Oleh karena itu motivasi harus diperhatikan untuk meningkatkan disiplin kerja sebagai mana yang diharapkan.

Kantor Camat Patilanggio merupakan tatalaksana pemerintahan yang memiliki tugas dan fungsi dalam penyelenggaraan pelayanan pemerintahan. Untuk tercapainya tujuan pemerintah tersebut dilihat dari sistem kerja pegawai iklim kerja pegawai, disiplin kerja dan absensi pegawai pada saat melaksanakan tugasnya. Namun kenyataannya pegawai pada kantor Camat Patilanggio masih terlihat masalahnya lebih pada kurang disiplin dalam menjalankan tugas., absensi pegawai hanya sekedar memuhi persyaratan untuk pencairan Tunjangan Kinerja Daerah (TKD), kehadiran pada apel pagi dan apel sore belum maksimal, kehadiran pada saat jam kerja masih kurang, serta masih terdapat pegawai yang tidak melaksanakan tugas secara sepenuh hati.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan dengan berdasarkan permasalahan dengan harapan memperoleh

gambaran berdasarkan fakta-fakta yang ada dilapangan, sehingga memudahkan penulis untuk mendapatkan data pendukung penelitian. Adapun jenis metode yang digunakan dalam penelitian yakni kualitatif. Metode kualitatif adalah dimana memahami fenomena penelitian melalui tindakan, perilaku, persepsi secara holistic dengan deskriptif melalui kata-kata. Adapun yang menjadi fokus dalam penelitian adalah Disiplin Pegawai yang dikonstruksikan melalui beberapa dimensi atau indikator yakni sebagai berikut : kepemimpinan, motivasi dan sanksi hukuman

Informan dalam penelitian adalah sumber yang digunakan dalam penelitian untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan permasalahan penelitian. Informan merupakan orang-orang di anggap memahami masalah penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut : observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Analisa data adalah proses penyusunan agar dapat ditafsirkan sesuai dengan jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini, maka untuk pengolahan dan penulis akan menggunakan analisa deskriptif kualitatif. Data yang bersifat kualitatif akan digambarkan dengan kata-kata atau kalimat yang dipisah-pisahkan menurut kategori untuk memperoleh kesimpulan. Setelah data yang terkumpul, data tersebut kemudian dikelompokkan dan ditabulasikan dengan keterangan-keterangan yang sifatnya mendukung dalam menjelaskan hasil penelitian untuk kemudian di analisa secara kualitatif dalam menganalisa data yang terkumpul. Dalam menarik kesimpulan dari penelitian, diambil dari persentase rata-rata tertinggi tanggapan responden yang dilihat dari dari indikator penelitian. Kemudian kesimpulan tersebut diperkuat dari hasil observasi di lapangan. Setelah data dan semua bahan yang di butuhkan terkumpulkan, penulis memisahkan dan melaporkan data tersebut menurut jenisnya dan di sajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan persentase. Dalam penelitian ini Data dianalisa secara deskriptif kualitatif yaitu memberikan gambaran secara umum mengenai variable yang diteliti, kemudian di uraikan, dijelaskan berdasarkan data hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian tentang disiplin kerja pegawai melalui indikator kepemimpinan maka dapat di gambarkan sebagai berikut :

1. Indikator disiplin yakni kepemimpinan.

Hasil wawancara penulis dengan salah seorang pegawai kantor camat yakni, HR dinyatakan bahwa :

“Disiplin pegawai sangat ditentukan oleh bagaimana kepemimpinan kepala kantor dalam hal ini camat untuk mengarahkan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar dan selalu memperhatikan jam kerja dengan tepat waktu. Jam kerja yang diterapkan sudah sesuai dengan aturan yang ada tidak melanggar aturan yang berlaku.”

Hasil wawancara di atas dapat dideskripsikan bahwa kepemimpinan kepala kantor camat sangat lebih banyak berdampak pada kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pelayan publik khususnya masyarakat yang membutuhkan layanan di kantor tersebut. Dalam melakukan tugasnya pegawai telah menjalankan sesuai dengan ketentuan yang berlaku serta memperhatikan ketepatan waktu dalam pemberian layanan. Pegawai merasa bertanggung jawab atas pekerjaan itu karena selalu mendapatkan perhatian dari seorang pimpinan sehingga pegawai menyelesaikan tugasnya tepat waktu. Pegawai selalu datang sesuai ketentuan jam kerja.

Selanjutnya penulis dapat menggambarkan hasil wawancara dengan salah seorang pegawai kantor camat Patilanggio yakni, KP yang menyatakan bahwa :

“pimpinan di kantor camat patilanggio selalu memperlakukan pegawai dengan baik, pegawai bekerja sesuai dengan arahan pimpinan. Pegawai dalam melaksanakan pekerjaan secara tepat waktu, penerapan disiplin yang ada di kantor camat sesuai dengan aturan yang berlaku.”

Hasil wawancara penulis dengan informan di atas, dapat di jelaskan bahwa pimpinan memegang peranan penting dalam penyelegaraan pelayanan sehingga kedisiplinan yang menjadi harapan instansi dalam memenuhi pelayanan publik dapat terwujud. Hal yang sangat didambakan masyarakat adalah ketepatan waktu pegawai dalam memberikan pelayanan.

Informan lain AM, sebagai masyarakat menyatakan bahwa :

“Hubungan kepemimpinan dengan pegawai di kantor camat terkait dengan pelayanan sudah baik, sebab camat memberikan arahan disetiap keadaan dalam mencapai tujuan dan pelayanan yang memuaskan publik, memang kalau saya lihat pelayanan ada juga yang agak lama. Penerapan disiplin kerja pada kantor camat sudah berjalan dengan baik, namun dalam hal penegakan disiplin saya rasa pegawai yang di kantor camat masih ada yang lalai dalam menaati aturan yang berlaku seperti kehadirannya.”

Pernyataan informan lainnya, yakni MP, bahwa :

“menurut saya ada yang sesuai ada juga yg tidak sesuai dengan aturan pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai prosedur yang ada pegawai dalam menaati aturan kadang kala lalai dalam peraturan yang diterapkan seperti kehadiran masih ada yang datang tidak tepat waktu.”

Dari pernyataan informan di atas, penulis dapat mendeskripsikan disiplin pegawai yang indikatornya kepemimpinan bahwa keterlibatan pimpinan dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai pada Kantor Camat Patilanggio sangat diperlukan sebab secara langsung berkaitan dengan semua ketentuan pertauran yang berlaku di instansi tersebut. Jika dilihat dari pernyataan di atas pula kemampuan pimpinan sangat berpengaruh dalam mendisiplinkan pegawai dalam memberikan pelayanan yang berkualitas. Mengingat pelayanan sangat berkaitan dengan kedisiplinan

serta peran pemimpin sebagai pengendali seluruh unsur yang ada di Kantor Camat Patilanggio Kabupaten Pohuwato.

Pendapat dari informan lainnya, yakni ibu MA, di katakan bahwa :

“Sikap kepemimpinan kepala kantor camat mendorong pegawai dalam memberikan layanan kepada masyarakat dengan baik, misalkan kalau pak camat melihat ada masyarakat yang datang mengurus sesuatu, maka pak camat senantiasa menyampaikan bahwa baik-baiklah melayani masyarakat ya,,agar mereka merasa senang dengan layanan yang kita berikan, akan ada kepuasan tersendiri bagi mereka yang kita layani. Penegakan disiplin kepada pegawai diterapkan sesuai dengan aturan”

2. Motivasi

Motivasi merupakan indikator yang kedua, dapat digambarkan berdasarkan hasil wawancara penulis dengan beberapa informan antara lain sebagai berikut :

“Dikatakan oleh ibu NY, bahwa motivasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya pegawai melakukannya dengan penuh tanggung jawab,saling membantu satu sama lain, memberikan motivasi agar pegawai dapat melaksanakan tugas sesuai dengan aturan dan disiplin yang berlaku di kantor kami.”

Motivasi merupakan hal yang sangat diperlukan oleh setiap pegawai di kantor camata patilanggio, sebab dengan motivasi tersebut pegawai dapat melaksanakan atau menyelesaikan tugas sesuai harapan publik. Pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagai aparat pelayan publik harus memiliki motivasi baik erasal dari dalam diri seorang pegawai maupun yang asal dari luar dirinya. Motivasi yang diperlukan dalam rangka untuk mencapai tujuan pelayanan yang baik di kantor camat tersebut. motivasi kerja dapat dikembangkan apabila timbul kebutuhan maupun tujuan baru melalui peran pimpinan di lingkungan kantor camat patilanggio.

Pendapat lain dari informan atas nama MA, dikantakan bahwa :

“Semangat kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, pegawai melaksanakannya secara ikhlas dan penuh tanggung jawab. kepedulian pegawai terhadap rekan sekerja yang lain terjalin dengan baik dan saling membantu. pimpinan mendorong pegawai untuk berprestasi kerja yang baik sehingga berdampak pada pemberian tunjangan kinerja, semua pekerjaan dilaksanakan dengan baik sesuai dengan aturan dan dedikasi yang tinggi.”

Dari hasil wawancara di atas, penulis dapat memberikan argumen bahwa motivasi kerja pegawai dikantor camat patilanggio sudah terbangun, namun memang masih memerlukan dukungan dari seua unsur yang ada di jajaran kantor camat patilanggio terutama camat, sebab walaupun pegawai telah diberikan motivasi tetapi itu hanya dilakukan apabila pekerjaan sedang berkangsung, tetapi jika pekerjaan sudah terselsaikan maka motivasi bisanya menurun lagi, dan masih membutuhkan peran dari semua pimpinan yang ada di lingkungan kantor camat patilanggio. Dengan

demikian meningkatnya motivasi kerja pegawai akan meningkatkan kinerja individu, kelompok maupun organisasi.

Pernyataan dari Camat Patilanggio yakni HE, tentang motivasi dapat di paparkan sebagai berikut :

“Saya selaku camat berusaha memberi semangat kepada pegawai di kantor ini agar mereka selalu semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Pegawai saya berikan dorongan agar dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat selalu dengan cara yang baik, ikhlas dalam bekerja, bekerja sesuai dengan tupoksi masing-masing, selalu datang di kantor tepat waktu, kepuhulian pegawai terhadap rekan kerja yang lain terjalin dengan baik dan saling membantu, hasil kerja pegawai selalu memuaskan pemimpin karna sesuai prosedur yang ada, saya berusaha memberikan motivasi yang baik serta arahan yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku di kantor camat ini.”

Berdasarkan pernyataan informan di atas, maka penulis dapat memberikan penjejelasan bahwa camat patilanggio telah berusaha dengan sungguh-sungguh dalam memberikan motivasi pada pegawainya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan pegawai yang ada di kantor tersebut agar pegawai dapat bekerja dengan baik serta tulus ikhlas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang membutuhkan pelayanan dari pegawai yang ada. Motivasi yang dilakukan dengan mempelajari bagaimana mempengaruhi perilaku pegawai. Sehingga pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar.

Informan yang lain ditemui penulis adalah Sekretaris Camat IB, yang menyatakan bahwa :

“Saya selaku pimpinan di kantor ini senantiasa memberi semangat pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar mereka dapat bekerja Penuh Tanggung Jawab. Kami pimpinan yang ada di kantor camat selalu peduli dengan pegawai kami memberikan dorongan agar mereka selalu menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja dan hubungan baik itu sangat mendukung pelaksanaan tugas dan kerja mereka, sehingga terkesan baik dan cukup memuaskan kami pimpinan di sini. Kami unsur pimpinan senantiasa mendorong pegawai untuk berprestasi kerja yang baik sehingga berdampak pada pemberian tunjangan kinerja daerah yang menjadi program pemerintah daerah kabupaten pohuwato.”

Penyataan di atas dapat dijelaskan bahwa pimpinnan kantor camat patilanggio melakukan pendekatan melalui usaha mendorong atau memberikan semangat kepada pegawai yang ada di kantor camat melalui berbagai macam cara agar pegawai termotivasi untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik. Pendekatan dilakukab agar pelayanan kepada masyarakat menjadi tanggung jawab mereka akan dilaksanakan dengan ikhlas dan benar. Sebab motivasi sangat dibutuhkan oleh pegawai agar mereka bekerja dengan baik dan positif. Motivasi merupakan proses psikologi yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan organisasi.

Motivasi yang sebenarnya adalah mendorong pegawai untuk mendapatkan kebutuhannya. Inilah yang harus dilakukan pimpinan untuk memelihara iklim kerja pegawai sehingga merasa puas dengan hasil kerja mereka. Pengakuan terhadap prestasi atau hasil kerja menjadi lebih dinikmati pegawai tersebut dengan menyenangkan hati mereka sehingga pegawai lebih fokus terhadap tugas dan tanggungjawab terhadap pekerjaan mereka.

3. Indikator

Indikator ketiga adalah penegakan disiplin yang dapat digambarkan melalui hasil wawancara penulis dengan beberapa informan antara lain :

Adalah ibu NH, yang menyatakan bahwa :

“Yang saya rasakan saat ini dalam hal pimpinan secara aktif dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Pimpinan dalam hal ini camat dan pak Sekcam Selalu mengingatkan, mengarahkan bahkan selalu menegur dengan tegas pegawai yang tidak disiplin, pimpinan menegur baik lisan dan tulisan. pimpinan dalam memberikan sanksi hukuman bagi pegawai yang tidak disiplin sesuai dengan aturan pemerintah. Adapaun sanksi hukuman yang diberikan sesuai dengan peraturan pemerintah yang sudah ditetapkan atau sesuai aturan disiplin ASN.”

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan di atas, dapat di jelaskan bahwa penerapan disiplin bagi pegawai di kantor camat patilanggio sudah berjalan dengan baik, walaupun memang belum secara maksimal dilaksanakan oleh pegawai di kantor tersebut. Pimpinan kantor camat sebagai penegak disiplin memiliki peran penting dalam penerapan disiplin tersebut. Oleh karenanya pimpinan dalam hal ini harus membuka diri untuk selalui membina, mengarahkan bahkan memberikan sanksi jika memang terjadi pelanggaran disiplin yang sudah tidak dapat ditelorir serta berdasarakan ketentuan peraturan yang berlaku. Penegakan disiplin menjadi suatu keharusan dalam pemerintahan kecamatan patilanggio dalam menyukseskan tujuan organisasi dalam rangka pelayanan yang baik kepada publik melalui berbagai layanan yang disiapkan. Dalam memberikan pelayanan sangat di dukung oleh kehadiran pegawai di tempat pelayanan, sehingga kehadiran jangan sampai akan menghambat berjalannya pelayanan kepada masyarakat terutama yang sangat membutuhkan layanan tersebut.

Pendapat informan lainnya seperti yang disampaikan oleh ibu SU, bahwa :

“peran pimpinan secara aktif dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai dimana pegawai selalu diberi arahan yang bermutu baik melalui rapat staf maupun setiap rapat evaluasi yang dilakukan setiap minggu sekali. pimpinan selalu menegur dengan tegas pegawai yang tidak disiplin. Dan bagi pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap disiplin diberikan sanksi hukuman berupa teguran lisan maupun tulisan sesuai dengan peraturan pemerintah yang sudah ditetapkan.”

Dari hasil wawancara dengan informan di atas, dapat penulis jelaskan bahwa kedisiplinan yang diterapkan di kantor camat patilanggio telah berdampak pada kemampuan pegawai dalam memenuhi pekerjaan dan

tugas pokoknya. Pelayanan baik yang menjadi tujuan dapat dirasakan oleh masyarakat penerima layanan. Sebab ketepatan waktu masuk kerja pegawai menjadi penentu dalam menjalankan tugas seorang pegawai. Layanan yang memuaskan merupakan tujuan dalam mencapai harapan bersama antara pimpinan dan bawahan sehingga mencerminkan kualitas kepemimpinan di instansi tersebut.

Selanjutnya penulis memberikan gambaran hasil wawancara dengan tokoh masyarakat, yaitu bapak AN, dinyatakan bahwa :

“pimpinan di kantor camat secara aktif meningkatkan disiplin kerja kepada pegawai. Peran aktif unsur pimpinan dalam hal melakukan evaluasi sehingga dapat diketahui pegawai mengerjakan tugas dengan baik atau tidak, apabila ada pegawai yang kurang menaati peraturan maka Pimpinan tidak segan-segan menegur dengan tegas pegawai tersebut. Ketegasan dalam pemberian sanksi hukuman bagi pegawai yang tidak disiplin secara bertahap, serta sesuai dengan aturan yang mengatur jalannya sistem pelayanan yang baik.”

Pendapat masyarakat lainnya, adalah Ibu MP, dinyatakan bahwa :

“secara aktif pimpinan berperan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai dimana pimpinan selalu menegur dengan tegas pegawai yang tidak disiplin . Adapun sanksi hukuman yang diberikan kepada pegawai yang tidak disiplin sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku yakni tentang disiplin pegawai yang menjadi dasar dalam penetapan sanksi yang diberikan kepada pegawai yang kurang disiplin). Adapun sanksi yang saya berupa pemotongan targetan kinerja.”

Berdasarkan hasil wawancara di atas, maka penulis dapat memberikan deskripsi dari dimensi penerapan disiplin kepada pegawai di kantor camat patilanggio bahwa penegakan disiplin merupakan hal yang sangat mendukung dalam pemberian layanan berkualitas kepada masyarakat, hal ini dilakukan agar pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya sangat menepati waktu yang sudah diaturnya oleh pimpinan berdasarkan ketentuan serta peraturan yang berlaku tentang disiplin aparat. Penegakan hukumam bagi pegawai yang telah melanggar aturan disiplin dilakukan secara bertahap sesuai dengan tingkatan pelanggaran dilakukan pegawai. Sebagaimana yang telah ditetapkan dalam peraturan pemerintah tentang kedisiplinan aparat sipil negara.

Pemerintah kecamatan menjadi pemegang peranan dalam memberikan teguran kepada pegawai dengan maksud agar pegawai menyadari begitu besar tanggungjawab mereka dalam mewujudkan cita-cita serta tujuan organisasi kecamatan patilanggio melalui visi dan misinya. Untuk menghasilkan pegawai yang mematuhi disiplin dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya pegawai benar-benar harus menjadi perhatian pimpinan melalui berbagai macam pendekatan.

A. PEMBAHASAN

Dengan memperhatikan hasil penelitian serta deskripsinya yang digambarkan penulis maka dilakukan pembahasan terhadap permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Dimensi kepemimpinan dari indikator Disiplin

Berdasarkan hasil penelitian bahwa pegawai mendapatkan perhatian dari pimpinan kantor camat patilanggio melalui pengarahn, pembinaan serta pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin dalam memenuhi waktu kerja. Disiplin yang ditegakkan pimpinan yang berdasarkan aturan apabila pegawai telah melanggar aturan tersebut. Peran pemimpin memberi dampak pada pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat. Pegawai dengan tugas masing-masing memberikan pelayanan sesuai dengan layanan yang dibutuhkan oleh masyarakat. Pada hakekatnya pimpinan melaksanakan tugasnya sebagai pembina , pemngawas yang memiliki tanggung jawab kepada bawahannya agar dapat melaksanakan tugas dengan baik dan benar. Kepemimpinan di kantor camat patilanggio dibawah pimpinan seorang camat tentu tidak dapat dilepaskan dari fungsinya sebagai kontrol pelayanan. Kepemimpinan camat menjadi suatu sarana membangun hubungan kerja dengan pegawainya, sebab hubungan baik antar pegawai dengan pimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan organisasi kecamatan patilanggio. Pegawai yang menjadi bawahan memperoleh kesempatan untuk menyampaikan segala sesuatu yang baik, bahkan dalam melaksanakan tugas-tugasnya pegawai merasa mendapatkan perhatian dari pimpinan, sehingga pegawai bekerja memiliki semangat dalam mencapai tujuan pemerintah kecamatan. Dalam keadaan seperti ini maka kepemimpinan memang memegang peranan yang penting dalam memperbaiki iklim kerja pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai pelayan publik.

Dalam melaasakan tugas-tugasnya pegawai senantiasa diberikan pengarahan agar selalu memperhatikan ketepatan jam kerja. Karena biasanya masyarakat yang membutuhkan pelayanan lebih awal datang di kantor daripada pegawainya. Ini yang menjadi penyebab kualitas pelayanan jika tidak diantisipasi sebelum pegawai mendapatkan sanksi atas kelalain mereka. Pimpinan tertinggi adalah camat memegang peranan yang sangat urgen dalam menjaga kondisi lingkungan kerja serta seluruh pegawai sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik serta meningkatkan efesien dan efektivitas kerja dan meminimalisir kesalahan atau ketidak disiplin pegawai dalam memenuhi jam kerja.

Camat sebagai pemimpin dalam penyelenggaraan pemerintahan di kecamatan memiliki tugas melayani masyarakatnya, yang dibantu oleh para pegawai yang menjadi bawahannya dalam menyelenggarakan pelayanan publik (Inu Kencana:2003:12). Dari pendapat tersebut dapat di jelaskan bahwa pegawai kantor camat patilanggio senantiasa melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai pelayan publik dengan memperhatikan peran seorang Camat sebagai pengendali dalam proses penyelegaraan layanan

publik. Kepemimpinan camat menjadi pengarah, pembina serta pengawas dalam penyelenggaraan pelayanan publik.

2. Dimensi Motivasi yang merupakan indikator kedua dari disiplin pegawai.

Sebagaimana yang telah dipaparkan penulis dalam hasil penelitian tentang permasalahan disiplin pegawai di kantor Camat Patilanggio kabupaten pohuwato, maka dapat di berikan penjelasan melalui pembahasan seperti berikut ini.

Pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pelayan publik perlu mendapat dorongan dari semua elemen yang ada di lingkungan kantor camat patilanggio terutama bagi pimpinan yang menjadi pendorong utama dalam membangun suasana kerja yang kondusif serta dinamis.

Pegawai yang merupakan unsur utama dalam memberikan layanan kepada masyarakat, perlu mendapatkan dorongan positif dari pimpinan agar pegawai dalam menjalankan kewajiban sebagai aparatur negara dapat memberikan hasil yang memuaskan bagi masyarakat serta organisasi yakni kantor camat patilanggio. Motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang maupun dari luar dirinya misalkan pimpinan perlu menciptakan kondisi dimana pegawai dapat memotivasi dirinya sendiri.

Pimpinan perlu memberikan alasan kepada pegawai untuk percaya pada diri mereka sendiri dan organisasi tempat mereka bekerja. Dorongan pimpinan terhadap pegawai dapat dilihat dari banyak inisiatif pegawai dalam melakukan pekerjaan. Kemampuan pegawai dalam mengambil inisiatif tergantung pada adanya pemberdayaan dan lingkungan yang mengenal kontibusinya. Semua bawahan perlu diberi dorongan oleh pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi secara bersama.

Pegawai didorong pimpinan dalam berprestasi sehingga akan berdampak pada pemberian tunjang kinerja jika semua pekerjaan dilakukan sesuai dengan cara yang diharapkan oleh pimpinan dalam hal ini Camat. Seringkali pegawai yang telah di beri motivasi tetapi tidak secara berkesinambungan atau tidak terus menerus, terkadang hanya saat mereka diberi tugas namun ketika pekerjaan itu sudah selesai dilakukan maka akan terlihat seperti biasanya atau tingkat motivasinya menurun. Namun apabila motivasi pegawai meningkat pasti akan memberi dampak meningkatkan pula kinerjanya. " Seorang manajer yang baik mempunyai karakteristik mempunyai komitmen untuk bekerja, melakukan kolaborasi dengan bawahan, mempercayai orang, loyal pada teman sekerja, dan menghindari politik kantor. (Dalam wibowo, 2017:325).

Kesungguhan Camat patilanggio dalam membangun kinerja pegawai terlihat dari adanya pemberian dorongan serta perhatian yang banyak kepada pegawai dalam rangka mencapai hasil kerja yang baik. Komitmen semua unsur yang ada dalam organisasi ini menjadi pendorong bagi pegawai yang menggeluti pekerjaannya setiap hari dengan memperbaiki layanan sehingga memuaskan pelnaggan atau masyarakat yang membutuhkan pelayanan. Motivasi yang diberikan kepada pegawai dengan

mempengaruhi perilaku sehingga mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Tujuan motivasi diberikan sehingga pegawai dapat membangkitkan semangat kerja dengan terpenuhinya kebutuhan dalam mencapai tujuan organisasi.

3. Dimensi ketiga adalah penegakan disiplin yang dapat dijelaskan bahwa pentingnya tindakan dalam menciptakan hasil kerja yang memuaskan masyarakat karena terpenuhinya apa yang menjadi harapan dari apa yang menjadi tujuan pelayanan itu sendiri. Upaya yang dilakukan oleh camat dalam penegakan disiplin kerja bagi pegawai di kantor camat menjadi hal yang menjadi prioritas sebab penegakan disiplin akan memberi dampak pada kinerja pegawai apabila disiplin dibarengi dengan pemberian reward kepada yang berkinerja baik serta hukuman bagi yang melanggar atau tidak disiplin. Adapun sanksi sebagai hukuman bagi yang melanggar adalah berupa pengurangan pada tunjangan kinerja daerah yang menjadi hak mereka.

Penegakan aturan oleh pimpinan menjadikan pelajaran bagi pegawai dalam menghargai aturan yang sudah diterapkan di kantor camat. Penegakan disiplin harus dibarengi dengan sebuah pendekatan dari pimpinan melalui sikap yang selalu terbuka, berkomunikasi dengan baik dengan seluruh unsur yang ada terutama kepada para pegawai maupun teman kerja di lingkungan kantor camat patilanggio. Dengan demikian penegakan disiplin bukan suatu ancaman tetapi menjadi pendorong bagi pegawai dalam memperbaiki kinerja serta pelayanan yang memenuhi kepuasan pengguna layanan.

Kebutuhan masyarakat akan terpenuhi dengan baik jika kehadiran pegawai di kantor camat tepat waktu, sebab ketidaktepatan waktunya pegawai datang di kantor membuat masyarakat menunggu serta akan menghambat pelayanan. Pelayanan yang tepat waktu akan memberi kesan baik bagi masyarakat, sebab memuaskan pelanggan merupakan tujuan yang ingin dicapai dalam organisasi kantor camat tersebut. Peran pimpinan dalam penegakan disiplin dilakukan dengan adanya sikap yang tegas, kepada pegawai serta pemberian sanksi kepada pegawai dengan maksud agar menjadikan pegawai secara keseluruhan menjadi lebih mengutamakan waktu kerja dari pada yang lainnya berdasarkan peraturan yang berlaku. Penegakan disiplin juga dijalankan secara bertahap sesuai tingkatan pelanggaran yang dilakukan pegawai.

Pemerintah kecamatan sebagai perpanjangan tangan pemerintah daerah kabupaten Pohuwato memiliki tugas dalam penegakan disiplin terutama bagi pegawai negeri sipil (ASN) yang dipekerjakan di kantor camat patilanggio sehingga jika hal ini dilakukan ini merupakan bentuk tanggungjawab pimpinan yang ada. Dalam mewujudkan tujuan serta visi misi kantor camat patilanggio maka secara komprehensif pimpinan bersama-sama pegawai untuk mewujudkannya melalui kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang dilakukan pegawai yang ada di kantor camat patilanggio kabupaten pohuwato sangat di tunjang dengan

adanya perhatian pimpinan kepada bawahan dengan berbagai bentuk perhatian maupun pendekatan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah di paparkan di atas, maka penulis dapat di menguraikan kesimpulan sebagai berikut : 1). Disiplin pegawai melalui peran pemimpin di Kantor Camat Patilanggio Kabupaten Pohuwato terlihat dalam pelaksanaan penyelenggaraan melalui pelayanan yang dilakukan pegawai negeri yang ada di Kantor Camat Patilanggio, yang sudah dijalankan bersama-sama. Kepemimpinan camat yang telah menunjang tugas dari pegawai yang dilakukan melalui pengarahan, pembinaan serta pengawasan menjadi penyemangat pegawai dalam menjalankan tugas pelayanan dengan baik. Perhatian camat dalam mendisiplinkan pegawainya adalah sebuah kewajiban yang harus dilaksanakan agar tercapai tujuan organisasi tersebut. Camat sebagai penyelenggara pemerintahan memberikan pelayanan kepada masyarakat melalui bantuan pegawai yang ada, sesuai dengan tugasnya masing-masing. Kepemimpinan yang efektif hanya akan terwujud apabila dijalankan sesuai dengan fungsinya secara bersama-sama dengan bawahan; 2). Disiplin dalam konsep dimensi motivasi bagi pegawai negeri sipil di Kantor Camat Patilanggio merupakan dimensi yang sangat mendukung dalam penyelenggaraan pemerintahan terutama dalam memberikan pelayanan publik. Pegawai yang menjadi ujung tombak dalam pelayanan publik di Kantor Camat Patilanggio senantiasa melaksanakan tugas dan fungsi seauai dengan tugas dan fungsinya serta berdasarkan peraturan yang berlaku. Pegawai diberikan motivasi dalam memperbaiki segala layanan yang dberikan kepada masyarakat tidak lepas dari peran semua unsur pimpinan terutama dalam membangun iklim kerja yang kondusif serta menyenangkan pegawai dalam melaksanakan tanggungjawabnya; 3). Dorongan yang diberikan pimpinan kepada bawahan dapat menumbuhkan dalam melahirkan inisiatif dalam menjalankan pekerjaannya. Secara menyeluruh pegaai memiliki tanggungjawab dalam mencapai tujuan organisasi Kantor Camat Patilanggio Kabupaten Pohuwato. Yang menjadi dimensi ketiga dari disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Patilanggio adalah penegakan disiplin melalui hukum. Pemerintah Kecamatan Patilanggio Kabupaten Pohuwato dalam rangka penegakan disiplin melalui hukum dari hasil yang ditemukan penulis bahwa penegakan disiplin bagi pegawai sudah dijalankan walaupun tidak berarti bahwa penegakkan disiplin masih sebatas pada pengurangan tunjangan kinerja. Sebab pegawai di Kantor Camat Patilanggio dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pelayana publik menunjukkan hasil yang baik. Namun semua itu tidak dapat dipisahkan dari adanya pembinaan, pengarahan serta pengawasan yang dilakukan oleh semua unsur yang ada di kantor camat patilanggio dalam menciptakan pelayanan yang berkualitas serta memuaskan. Penegakan disiplin pegawai berdasarkan peraturan yang berlaku serta memberikam dukungan kepada pegawai agar lebih mengedepankan kepetingan umum atau masyarakat dari pada kepentingan

pribadinya. Usaha yang telah dilakukan pimpinan kantor camat patilanggio sangat mendukung pelaksanaan tugas dan fungsinya pegawai sebagai pelayan publik. Kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka penulis dapat menyampaikan saran-saran sebagai berikut : 1). Pemerintah kecamatan sebagai perpanjangan tangan pemerintah daerah kabupaten Pohuwato memiliki tugas dalam penegakkan disiplin terutama bagi pegawai negeri sipil (ASN) yang dipekerjakan di kantor camat patilanggio sehingga jika hal ini dilakukan ini merupakan bentuk tanggungjawab pimpinan yang ada. Dalam mewujudkan tujuan serta visi misi kantor camat patilanggioa maka secara komprehensi pimpinan bersama – sama pegawai untuk mewujudkannya melalui kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang dilakukan pegawai yang ada di kantor camat patilanggio kabupaten pohuwato sangat di tunjang dengan adanya perhatian pimpinan kepada bawahan dengan berbagai bentuk perhatian maupun pendekatan; 2). Untuk mendapatkan pegawai yang disiplin dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, perlu mendapatkan perhatian serta pendekatan oleh pimpinan dalam hal ini Camat Patilanggio Kabupaten pohuwato. Memang sudah tidak ditemukan pegawai secara keseluruhan melanggar kedisiplinan namun keadaan ini perlu dipertahankan bahkan perlu ditingkatkan mengingat pegawai berbagai macam tipikalnya sehingga untuk mempertahankan kondisi yang sudah baik itu sangat diperlukan dukungan dari semua unsur yang ada di lingkungan Kantor Camat Patilanggio Kabupaten Pohuwato; 3). Dalam rangka menciptakan kondisi serta membangun tanggungjawab kerja di hati para pegawai perlunya motivasi maupun dorongan dari pimpinan di Kantor Camat Patilanggio sehingga kesungguhan serta keseriusan pegawai dalam menjalankan tugasnya melalui pelayanan yang baik kepada masyarakat akan menjadi perhatian mereka secara terus-menerus. Jangan sampai hanya pada saat tertentu mereka melaksanakan tugas dengan baik, maka pentingnya perhatian serta pendekatan dari pimpinan sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi Kantor camat dapat terwujud dengan hasil baik. Pegawai dalam menaati aturan sebagai aparat sipil negara dalam menjalankan tugas sebagai pelayana publik sangat ditentukan oleh ada tidaknya penegakan disiplin di kantor tersebut. Sebab penegakan disiplin yang berupa sanksi disiplin yang diterapkan di kantor camata patilanggio menjadi sebuah hukuman bagi pegawai terutam yang telah melakukan pelanggaran walaupun baru sebatas sangksi pengurangan tunjangan kinerja daerah, namun tujuan sangsi tersebut agar pegawai lebih disiplin lagi dalam menjalankan tugas pelayanan kepada masyarakat di kecamatan patilanggio kabuoaten pohuwato. Kondisi yang sudah terbangun sudah baik, menjadi tugas pimpinan untuk mempertahankan dan meningkatkan bimbingan serta arahan kepada pegawai sehingga menjadi lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Basir, Barthos. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Bumi Persada.

- Hasibuan, Melayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara
- Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, STIE YKPN
- Manulang. M. 2003. *Manajemen Personalia*, Jakarta Ghalia Indonesia
- Moenir, AS. 2002. *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*,
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE-
- Permadi. 2002. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam manajemen*, Jakarta rineka Cipta
- Reksohadiprodjo. 2000. Sukato dan Handoko Hani, *Organisasi Perusahaan*, Yogyakarta, BPFE
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta PT. Raja Grafindo Persada
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2000. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta,
- Syadam, Gauzali, *Suatu Cara Membina Kedisiplinan Pegawai*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Situmorang. 2000. *Suatu Cara Dalam Membina Kedisiplin Pegawai*, Jakarta, Cipta, Rineka
- Suegeng Pradjodarminto. 2005. *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, Jakarta Cetakan Ketiga, PT. Pendayana Paramita.
- Thoha, Miftah. 2005. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, Kencana,
- Thohadi, Ahmad. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Penerbit, CV.Mandar Maju, Cetakan Ke-1,
- Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010. Tentang Disiplin Kerja Pegawai
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, Undang- Undang No. 22 Tahun 1999 Tentang pokok 1' Pemerintahan di Daerah
- Peraturan Pembinaan, Undang- Undang No. 8 Tahun 1974, Tentang pembinaan Pegawai Negeri Sipil.
- Jurnal
- Askani, Askani, and Densi Densi. 2018. "Analisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Selebar Kota Bengkulu." *MIMBAR: Jurnal Penelitian Sosial Dan Politik* 7(1):9. doi: 10.32663/jpsp.v7i1.417.
- Indrastuti, Sri, Lilis Suryani, and Radiah. 2016. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kampar." *Jurnal Ekonomi KIAT* 27(1):1-7.
- Pranitasari, Diah, and Khusnul Khotimah. 2021. "Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bont Technologies Nusantara." *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen* 18(01):22-38. doi: 10.36406/jam.v18i01.375.
- Rahayu, Eva Afriana. 2014. "Disiplin Kerja Dan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Timur." *Jurnal Politico* 3(1):1-13.
- Ramdani, D., Razak, D. A. ., & Prahara, S. .. 2021. "Pengaruh Pengawasan

- Terhadap Kinerja Pegawai Aviation Security Di Bandar Udara Djalaluddin Gorontalo The.” *Hulondalo Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Ilmu Komunikasi* 1(1):63–76.
- Reseal, Akay, Johannis E. Kaawoan, and Fanley N. Pangemanan. 2021. “Disiplin Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Kecamatan Tikala.” *Disiplin Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Kecamatan Tikala* 1(1):4.
- Sopian, Irpan. 2019. “Disiplin Kerja Dan Produktivitas Kerja.” *Jurnal Administrasi Negara* 3(2):1–18.