

PENINGKATAN DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA

Kaja

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Kapuas Sintang

Email : *kajaunka@gmail.com*

Universitas Kapuas Sintang, Jln. Oevang Oeray No. 92 Sintang Kalimantan Barat

Abstrak : Camat selaku Pimpinan memiliki tugas dan kewenangan serta memiliki kewajiban dalam menciptakan pelayanan yang sebaik-baiknya pada masyarakat, melalui penerapan aturan, pembinaan, penghargaan termasuk sanksi dalam meningkatkan pelayanan, dilaksanakan melalui pengarahan, bimbingan, pengembangan pegawai melalui pendidikan dan latihan. Penerapan peraturan sesuai ketentuan yang berlaku, serta memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan. Penghargaan yang diberikan pada pegawai yang berhasil melaksanakan tugas dengan baik diusulkan untuk promosi jabatan serta adanya sanksi pada aparatur yang lalai dalam menjalankan tugas. Pembinaan yang dilakukan bukan hanya memberikan pengarahan tetapi pada pelaksanaan pekerjaan, penghargaan berupa insentif selain promosi jabatan,

Kata Kunci : Disiplin, Pembinaan

Penerapan disiplin memiliki keterkaitan dengan tata tertib, maupun peraturan serta petunjuk pelaksanaan tugas dari pimpinan baik menyangkut disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan, memulai aktivitas masuk kerja serta istirahat maupun pulang kantor di atur berdasarkan peraturan maupun Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), Undang-Undang ini mengatur profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Namun demikian, disiplin kerja yang dimaksud tidak dapat diterapkan sepenuhnya oleh personel tertentu karena berkaitan dengan sifat dan karakter individual sehingga berpengaruh pada aktivitas pekerjaan yang bersangkutan, selesai tidak tepat waktu masuk kantor terlambat dan kurangnya kesadaran dalam menerapkan tata tertib, hal ini juga terjadi di kantor Camat, oleh karena itu, upaya meningkatkan disiplin perlu dilakukan oleh Camat selaku pimpinan wilayah dalam memberikan pelayanan pada masyarakat.

Dalam meningkatkan disiplin salah satunya adalah berdasarkan kode etik ASN sesuai pasal (5) ayat (2) salah satu di antaranya pasal (2) huruf b melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin. Ketentuan atau tata tertib itu dapat bersifat tertulis maupun tidak, tetapi dapat juga berdasarkan kesepakatan yang dianggap lebih baik sesuai dengan kondisi lingkungan kerja yang penting tidak bertentangan Undang-Undang yang mengatur profesi ASN baik secara perorangan maupun kelompok untuk melakukan pekerjaan yang menjadi kewenangan dan tanggungjawab dalam satu unit organisasi. Ketentuan-ketentuan itu bersifat umum dalam arti berlaku bagi semua jabatan dan setiap

personel di semua instansi atau lembaga Pemerintahan dimanapun. Dengan demikian, disiplin sangat penting dalam setiap kegiatan baik organisasi Pemerintah maupun swasta karena di dalamnya manusia sebagai penentu berhasil atau tidaknya sebuah organisasi, oleh karena itu berbagai upaya perlu dilakukan untuk kemajuan instansi pemerintahan yang melayani masyarakat secara langsung. Salah satu tata tertib yang penting dalam mengatur pegawai yaitu disiplin sebab disiplin menjadi penentu efektif atau tidaknya pegawai menjalankan tugasnya. Peningkatan disiplin berlaku untuk semua pegawai tanpa memandang latar belakang, pangkat, kedudukan atau posisi pegawai tersebut. Sebab tujuan disiplin itu untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat untuk membentuk individu maupun pegawai agar melayani masyarakat dengan sebaik-baiknya. Pelanggaran tata tertib dapat di berikan sanksi pada individu yang melanggarnya karena mengganggu kinerja dalam melayani masyarakat, sehingga produktivitas kerja pegawai yang efektif memerlukan tekad serta semangat yang tinggi dari semua pegawai. Dengan adanya disiplin kerja sehingga meningkatkan kesadaran untuk mentaati aturan dan pada akhirnya produktivitas kerja dapat tercapai.

Dengan demikian, disiplin wajib dilaksanakan sehingga pelayanan pada masyarakat tidak mengalami kendala sesuai harapan masyarakat sehingga kepentingan masyarakat terlayani dengan baik, sejalan dengan hal tersebut upaya melaksanakan disiplin di kantor Camat Semitau sudah dilaksanakan tetapi belum maksimal tingkat kehadiran pegawai dilihat dari jam kerja

masuk kantor maupun waktu pulang Kantor artinya kemampuan menepati waktu yang telah di tentukan mengalami kendala, sehingga muncul pertanyaan bagaimanakah peningkatan disiplin Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Semitau Kabupaten Kapuas Hulu ? Menurut Gomes (2000 : 232) bahwa disiplin mengacu pada pola tingkah laku, dengan ciri-ciri sebagai berikut : Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa saja telah menjadi norma, etika dan kaidah yang berlaku. Adanya perilaku yang terkendali, adanya ketaatan. Dengan demikian disiplin kerja dapat dilihat dari Kepatuhan pegawai terhadap tata tertib yang berlaku termasuk tepat waktu dan tanggung jawabnya pada pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2002 : 193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi kerja dan norma-norma sosial yang berlaku mengenai disiplin waktu kerja, dan disiplin dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan dalam organisasi kerja. Disiplin kerja berkaitan dengan sesuatu yang dipatuhi, di taati dan dilaksanakan untuk bekerja sebaik-baiknya dan seefisien mungkin dalam menggunakan waktu, peluang serta menggunakan kesempatan yang ada untuk melaksanakan aktivitas atau kegiatan dikantor dalam memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat di tempat kerja. Menurut Sastrohadwiryo, (2001:291) bahwa “disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Dengan demikian, pimpinan harus memberikan pembinaan bukan hanya memberikan petunjuk mengenai aturan kerja atau petunjuk dalam melaksanakan pekerjaan tetapi harus menegakan aturan disiplin karena itu merupakan bagian dari pelaksanaan kerja, pimpinan juga harus dapat menjadi teladan dalam penegakan disiplin dan mengupayakan disiplin menjadi indikator utama dalam setiap aktivitas kantor sehingga tumbuh dan menjadikan disiplin semakin kuat.

Selanjutnya bahwa semua organisasi dimana pun berada memiliki aturan, tata tertib atau peraturan untuk mengatur orang-orang yang ada dalam organisasi itu sehingga organisasi menjadi lebih baik serta berjalan sesuai harapan organisasi tersebut yaitu efektif dan efisien dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan ditetapkannya peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, para pegawai melaksanakan sikap disiplin dalam bekerja sehingga produktivitasnya pun meningkat. Sejalan dengan hal tersebut diatas maka disiplin berarti kemampuan individu atau kelompok dalam mematuhi, menghormati aturan yang berlaku di instansi atau

kantor tempat melaksanakan tugas, oleh karena itu, aturan dapat saja berbentuk tertulis maupun tidak tertulis pelanggaran terhadap aturan yang sudah di buat dapat dikenai sanksi berupa teguran, peringatan sehingga yang bersangkutan tidak mengulanginya kembali bahkan jika setelah di berikan teguran tidak juga diindahkan oleh individu atau pegawai tersebut bisa saja sampai di berikan sanksi yang berat berupa pemecatan dengan tidak hormat.

Disiplin akan tumbuh dan berkembang dari kesadaran manusia itu sendiri menjadi penentu baik atau tidak dalam mematuhi kedisiplinan yang telah di tetapkan, Menurut (Prijodarminto, 2004:25) Disiplin akan tumbuh dan dapat dibina melalui latihan, pendidikan atau penanaman kebiasaan dengan keteladanan-keteladanan tertentu, yang harus dimulai sejak ada dalam lingkungan keluarga, mulai pada masa kanak-kanak dan terus tumbuh berkembang dan menjadikannya bentuk disiplin yang semakin kuat. Menurut Prijodarminto, (2004 : 25) bahwa disiplin dapat dibedakan berdasarkan tingkatannya, yaitu : 1. Disiplin pribadi sebagai perwujudan disiplin yang lahir dari kepatuhan atas aturan-aturan yang mengatur perilaku individu. 2. Disiplin Kelompok sebagai perwujudan yang lahir dari sikap taat, patuh terhadap aturan-aturan (hukum) dan norma-norma yang berlaku pada kelompok atau bidang-bidang kehidupan manusia. 3. Disiplin nasional yakni wujud disiplin yang lahir dari sikap patuh yang ditunjukkan oleh seluruh lapisan masyarakat terhadap aturan-aturan, nilai yang berlaku secara nasional.

Berdasarkan pendapat di atas, disiplin dapat di terapkan secara pribadi dengan penuh kesadaran akan pentingnya sikap yang membawa pada hasil yang memuaskan, oleh karena itu sikap disiplin diharapkan datang dari individu dengan penuh kesadaran tanpa paksaan dari pihak lain, namun kenyataan yang terjadi kedisiplinan itu dapat di terapkan melalui peraturan atau tata tertib yang sifatnya harus mengikat individu maupun kelompok sehingga menuntut adanya kepatuhan dengan tujuan melatih dan membuat kesadaran masing-masing individu yang lama kelamaan menjadi terbiasa melakukan sikap disiplin tersebut. Selanjutnya berbagai macam upaya yang dapat di terapkan untuk meningkatkan disiplin dalam melaksanakan pekerjaan kantor. Menurut Handoko (2001:208), disiplin kerja dapat dibedakan menjadi 3 (tiga) macam antara lain sebagai berikut : Disiplin Preventif, Disiplin Korektif, Disiplin Progresif disiplin ini berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah

memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

Selanjutnya aparatur dalam melaksanakan tugasnya harus disiplin supaya tidak menyimpang dari waktu yang telah di tentukan dalam memberikan pelayanan. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil, oleh karena itu menurut pasal 3 ayat 7 Peraturan Pemerintah tersebut menjelaskan bahwa Seorang pegawai harus mengutamakan kepentingan Negara daripada kepentingan sendiri, seseorang dan/ atau golongan. Sebagai upaya dalam penerapan disiplin pegawai salah satunya adalah mengerjakan tugas pekerjaan kantor harus selesai tepat waktu dan masuk kantor sesuai dengan ketentuan berdasarkan peraturan yang mengatur tentang hak dan kewajiban, larangan, dan sanksi apabila aparatur melalaikan tugasnya dengan baik. “ Dengan demikian, sanksi diberikan kepada para pegawai yang melanggar peraturan disiplin serta melalaikan tugasnya, hal ini bertujuan agar semua pegawai patuh dan taat pada peraturan yang mengikat semua pegawai tanpa terkecuali. Selanjutnya peraturan disiplin berlaku secara universal bukan hanya untuk pegawai tertentu saja sehingga seluruh pegawai wajib mematuhiya dan mentaatinya.

Menurut Moekijat (2010 : 139) mengatakan, “Disiplin berasal dari kata Latin *diciplina* yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat.” Hal ini bertujuan agar para pegawai mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya dan merupakan cara dalam membuat peranannya dalam hubungan dengan pelaksanaan disiplin. Penegasan peraturan disiplin pegawai diatur dalam peraturan pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin pegawai Negeri Sipil, oleh karena itu pegawai yang melanggar tindakan disiplin di kenakan sanksi sesuai dengan tingkat hukuman disiplin (pasal 7 ayat 1) yang terdiri dari :1. hukuman disiplin ringan 2. Hukuman disiplin sedang 3. Hukuman disiplin berat. peraturan pemerintah Republik Indonesia disiplin pegawai. Menurut Millan (2004:20) “Kedisiplinan berasal dari kata disiplin. Istilah disiplin berasal dari bahasa latin *Disciplina* yang menunjuk pada kegiatan bekerja “Sedangkan istilah bahasa inggrisnya yaitu *Discipline* yang berarti: 1) tertib, taat atau mengendalikan tingkah laku, penguasaan diri; 2) latihan membentuk, meluruskan atau menyempurnakan sesuatu, sebagai kemampuan mental atau karakter moral; 3) hukuman yang diberikan untuk melatih atau

memperbaiki; 4) kumpulan atau sistem-sistem peraturan-peraturan bagi tingkah laku.”

Sejalan dengan hal tersebut di atas, disiplin berarti menuntut kepatuhan para pegawai dalam menjalankannya sehingga pelaksanaan tugas lebih terfokus pada hasil yang memberikan dampak positif bagi masyarakat. Dengan demikian, upaya untuk meningkatkan disiplin dalam pelaksanaan tugas sangat penting karena dapat meningkatkan kerja pegawai yang efektif dan efisien, oleh karena itu disiplin merupakan kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. Menurut Siagian (2015 : 305) ada dua jenis disiplin dalam organisasi yaitu bersifat preventif dan korektif. “Disiplin preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah di ditetapkan sedangkan disiplin korektif jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah di ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner.”

Menurut Sastrohadiwiryo, (2002 : 291) bahwa “disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”. Dengan demikian disiplin merupakan bagian dari organisasi yang tidak dapat dipisahkan dari pelaksanaan tugas, karena tanpa adanya disiplin dan kepatuhan terhadap peraturan maka tugas yang di emban oleh para pegawai tidak akan berjalan dengan baik sesuai dengan yang di diharapkan, ini menunjukkan betapa pentingnya pelaksanaan disiplin dalam setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta, dalam arti bahwa semakin tinggi tingkat pelaksanaan kedisiplinan maka makin tinggi tingkat pencapaian kinerja para pegawai, demikian juga semakin tinggi tingkat kinerja maka makin besar pula pencapaian hasil kinerja sehingga melahirkan kepuasan bagi masyarakat yang menerima pelayanan dari pemerintah.

Tingkat kedisiplinan yang tinggi sangat penting bagi setiap pegawai karena menjadi pembentukan sikap, perilaku dan tata tertib kehidupan berdisiplin, membawa dampak positif juga bagi pegawai tersebut sehingga dapat

meningkatkan karirnya lebih baik. Menurut Bagley (dalam Iragiliati, 2004:198) mengidentifikasi sejumlah fungsi kedisiplinan sebagai berikut: “pertama kedisiplinan sebagai penciptaan dan pelestarian keadaan yang penting terhadap kemajuan kerja yang berada pada pekerjaan pegawai. Oleh karena itu, kedisiplinan merupakan suatu gambaran yang rasional dalam meningkatkan kinerja pegawai, pandangan kedisiplinan ini, dideskripsikan sebagai sebuah *rationale managerial*, yaitu sesuatu kedisiplinan yang memandang sebagai kumpulan teknik dan strategi yang diterapkan oleh pegawai untuk memberikan ketertiban dalam bekerja”. Sesuai dengan pendapat ahli tersebut maka disiplin kerja pegawai berkaitan dengan tata cara dalam melaksanakan tugas pegawai sehingga organisasi merupakan lingkungan pembelajaran membuat semua pegawai menjadi patuh, taat dalam melaksanakannya serta adanya keseimbangan, kewenangan beban dan tanggungjawab serta hak yang melekat pada yang bersangkutan. Dengan demikian, seorang pegawai yang melaksanakan tugas dengan baik serta menyelesaikan tugas dan memberikan pelayanan tepat waktu berarti pegawai tersebut melaksanakan disiplin dengan baik. Oleh karena itu, pandangan terhadap kedisiplinan adalah memberi pengalaman pendidikan yang berharga secara potensial.

Menurut Meichati (2009:7) “kedisiplinan kerja pegawai berfungsi sebagai alat pendidikan dan alat menyesuaikan dalam membentuk sikap dan tingkah laku yang baik, yang nantinya dapat digunakan juga dalam lingkungan keluarga maupun lingkungan masyarakat”. Berdasarkan pendapat di atas, kedisiplinan merupakan sarana untuk merubah tindakan, perbuatan dan tingkah laku maupun sikap seorang pegawai agar dapat melaksanakan aktivitas dengan baik, sehingga disiplin sebagai aturan yang menunjang prestasi kerja, tindakan tersebut dapat berupa perintah, nasehat, larangan, harapan, dan hukuman atau sanksi. Berdasarkan pendapat ahli di atas, bahwa disiplin merupakan sikap dan perilaku yang membawa pada perubahan kearah yang lebih baik, sehingga semua instansi pemerintah maupun swasta menerapkan disiplin kerja karena membawa dampak bagi kemajuan organisasi. Sikap atau *attitude* yang baik merupakan bagian dari budaya yang berfungsi sebagai petunjuk atau pedoman bagi kelakuan manusia. Dengan demikian, sikap menjadi pedoman dalam mewujudkan keberhasilan, sehingga peraturan yang di buat untuk mengatur para pegawai dan menuntut adanya kepatuhan. Selanjutnya melalui peraturan diharapkan merubah sikap mental berupa perbuatan atau tingkah laku, yang membentuk suatu pola kepribadian yang menunjukkan perilaku disiplin.

Pembinaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sangatlah penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Selain itu suatu organisasi pemerintah baik itu instansi/departemen/lembaga dalam mencapai sesuatu tujuan sangat ditentukan oleh dan mutu profesionalitas juga ditentukan oleh disiplin para pegawainya. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi pegawai agar bertindak disiplin dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Menurut Badudu, (2006:23) “pembinaan berasal dari kata “bina” yang berarti membangun, mendidik dan mengarahkan”. Sehubungan dengan hal tersebut menurut Simanjuntak (2006:10), unsur-unsur pembinaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah “pemberian pedoman, standar pelaksanaan, perencanaan, penelitian, pengembangan, bimbingan, pendidikan dan pelatihan, konsultasi, supervisi, monitoring, pengawasan umum dan evaluasi”.

Disamping itu disiplin bermanfaat untuk mendidik pegawai mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Sedangkan Simamora (2009: 746) mengatakan disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur mengenai kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dalam Peraturan Disiplin PNS diatur ketentuan-ketentuan mengenai: (1) Kewajiban, (2) Larangan, (3) Hukuman disiplin, (4) Pejabat yang berwenang menghukum, (5) Penjatuhan hukuman disiplin, (6) Keberatan atas hukuman disiplin, (7) Berlakunya keputusan hukuman disiplin.

Dalam rangka usaha untuk mencapai tujuan Nasional, diperlukan adanya PNS sebagai unsure Aparatur Negara, Abdi Negara, dan Abdi masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah serta yang bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna, berhasil guna, bersih, bermutu tinggi, dan sadar akan tanggungjawabnya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan. Maka untuk membina PNS yang demikian itu, antara lain diperlukan adanya Peraturan Disiplin yang memuat pokok-pokok kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar.

Dalam Peraturan Pemerintah tersebut di atas telah diatur dengan jelas kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap PNS yang melakukan pelanggaran disiplin. Selain daripada itu dalam Peraturan Pemerintah itu diatur pula tentang tatacara pemeriksaan, tatacara penjatuhan dan penyampaian hukuman disiplin, serta tatacara pengajuan keberatan apabila PNS yang dijatuhi hukuman disiplin itu merasa keberatan atas hukuman disiplin yang dijatuhkan kepadanya. Tujuan hukuman disiplin adalah untuk memperbaiki dan mendidik PNS yang melakukan pelanggaran disiplin. Oleh sebab itu setiap pejabat yang berwenang menghukum wajib memeriksa lebih dahulu dengan seksama PNS yang melakukan pelanggaran itu. Kewajiban yang harus ditaati oleh setiap PNS adalah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap Pegawai Negeri Sipil, adalah sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah tersebut di antaranya adalah : Melakukan hal-hal yang dapat menurunkan kehormatan atau martabat Negara, Pemerintah, atau PNS, Menyalahgunakan wewenangnya, Tanpa izin Pemerintah menjadi Pegawai atau bekerja untuk negara asing, Menyalahgunakan barang-barang, uang atau surat-surat berharga milik Negara, Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang, dokumen, atau surat-surat berharga milik Negara secara tidak sah, melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan Negara, melakukan tindakan yang bersifat negatif dengan maksud membalas dendam terhadap bawahannya atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya; 8. Menerima hadiah atau sesuatu pemberian berupa apa saja dari siapapun juga yang diketahui atau patut dapat diduga bahwa pemberian itu bersangkutan atau mungkin bersangkutan dengan jabatan atau pekerjaan PNS yang bersangkutan, memasuki tempat-tempat yang dapat mencemarkan kehormatan atau martabat PNS, kecuali untuk kepentingan jabatan, bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya dan lain-lain semuanya di atur dalam Peraturan Pemerintah yang berkaitan dengan PNS.

Ketentuan Peraturan Pemerintah merupakan bentuk pelanggaran disiplin. Sejalan dengan hal tersebut Pemimpin merupakan pusat hidup sebuah organisasi, karena kemajuan organisasi tergantung pada seorang pemimpin, oleh

karena itu pemimpin menurut Syafiie (2011 : 39) mengatakan, “ Pemimpin dalam bahasa Inggris *leader* berarti orang yang mempengaruhi pihak lain melalui proses kewibawaan komunikasi sehingga orang lain tersebut bertindak sesuatu dalam memncapai tujuan tertentu.” Dengan demikian pemimpin dapat menjadi contoh dan teladan bagi orang yang dipimpinnya, oleh karena pemimpin sangat berperan dalam menentukan keberhasilan baik melalui kewibawaannya maupun penerapan kedisiplinan pegawai, sehingga pemimpin dapat menjadi panutan bagi bawahannya. Sejalan dengan hal tersebut di atas, Kartono (2008 : 13) menjelaskan bahwa” semua pengaturan, tata tertib dan administrasi itu harus di kendalikan oleh pemimpin dengan kepemimpinannya.” Selanjutnya fungsi utama dari kepemimpinan ialah sebagai dinamisator dan coordinator bagi semua sumber daya manusia, sumber daya alam, dana dan sarana untuk mencapai sasaran-sasaran tertentu. Dengan demikian pemimpin tidak akan berhasil dengan baik dalam memimpin organisasi kalau pemimpinnya sendiri tidak dapat menjadi teladan bagi bawahannya, sehingga upaya meningkatkan disiplin di kantor ataupun dalam organisasi harus dimulai dari pemimpin yang bersangkutan.

Menurut Syafiie (2011 : 39) mengemukakan kepemimpinan “kemampuan dan kepribadian seseorang dalam mempengaruhi serta membujuk pihak lain agar melakukan tindakan pencapaian tujuan bersama, sehingga dengan demikian yang bersangkutan menjadi awal struktur dan pusat proses kelompok.” Sesuai dengan pendapat tersebut maka kemajuan organisasi sangat berpengaruh terhadap kemampuan seorang pemimpin yang merupakan pusat hidup sebuah organisasi dalam proses pencapaian tujuan, sehingga berbagai upaya harus dilakukan oleh pemimpin termasuk di dalamnya berupaya dalam meningkatkan kedisiplinan bagi organisasi yang dipimpinnya. Menurut C.N. Cooley (Syafiie, 2011 : 40) mengatakan, “*The leader is always the nucleus or tendency, and on the other hand, all social movement, closely examined will be found to consist of tendencies having such nucleus.*” (Pimpinan itu selalu merupakan titik pusat dari suatu kecenderungan, dan pada kesempatan lain, semua gerakan social kalau di amati secara cermat akan di temukan kecenderungan yang memiliki titik pusat). Selanjutnya bahwa peranan pemimpin sangat menentukan keberhasilan sebuah organisasi, oleh karena itu tanggungjawab pemimpin dalam penyelenggaraan pelayanan pada masyarakat menentukan baik atau buruknya pelayanan, sehingga seorang pimpinan harus membuat berbagai macam peraturan atau tata tertib untuk

mengatur sikap, perilaku dan tindakan bagi bawahannya. Sesuai dengan hal tersebut seorang pimpinan memberikan petunjuk pada bawahannya dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan, demikian juga Camat sebagai pimpinan instansi pemerintah dan prosesnya sedapat mungkin dilandasi etika, karena inilah sumber dominan yang digunakan aparatur pemerintah dalam mengaplikasikan etika. Dengan demikian, bahwa perintah yang di berikan oleh pimpinan tidak dapat dilakukan sewenang-wenang karena harus memperhatikan norma maupun etika yang berlaku.

Dengan demikian, keteladanan yang diberikan pemimpin, akan memberi pengaruh yang cukup besar pada masyarakat di lingkungan instansi tempat dimana pemimpin tersebut melaksanakan tugas sehingga keteladanan itu diharapkan mampu merubah perilaku masyarakat di lingkungannya. Selain sikap keteladanan, seorang pemimpin juga melaksanakan peranan sebagai pengawas dalam hubungannya dengan disiplin

Pemimpin harus berupaya menumbuhkan dan meningkatkan disiplin, dalam organisasi yang dipimpinnya serta memberikan teladan bagi bawahannya terutama disiplin dimulai dari diri seorang pemimpin. Dengan demikian, sikap yang ditunjukkan pemimpin mempengaruhi serta membantu para pegawai mengembangkan pola dan meningkatkan standar sikap dan tindakan, serta melaksanakan tata tertib dan aturan sebagai sarana dalam menegakkan disiplin. Selain itu, aparatur sipil Negara harus mengaktualisasikan nilai-nilai etik yang berkaitan dengan sikap perilaku sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Di dalam pasal 4 Undang-Undang Berdasarkan Undang-Undang tersebut pemimpin harus tunduk dan taat pada kode etik pegawai sebagai indikator dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya, kehadiran pimpinan merupakan profesinya melekat pada organisasi sehingga pimpinan selalu dipergunakan sebagai identitas, baik ketika pimpinan tersebut melakukan aktivitas di kantor maupun diluar organisasi yang dipimpinnya. Dengan demikian, peranan kepemimpinan sangat penting dalam keberlangsungan organisasi, oleh karena itu, pemimpin harus menjadi penggerak sebuah organisasi serta penentu keberhasilan organisasi yang dipimpinnya.

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam organisasi maupun manajemen, oleh karena itu di katakana bahwa kepemimpinan adalah inti dari manajemen, selanjutnya Brown (Handayaniingrat, 2001 : 61)

menyatakan, bahwa kepemimpinan hanyalah mempunyai arti apabila menempatkan (mengkhususkan) artian itu untuk maksud dan dalam situasi apakah yang dapat diharapkan dari kepemimpinannya itu, artinya dalam suatu situasi dan dalam suatu masyarakat apakah yang dapat diharapkan dari pemimpin itu. (*The word make sense only when we specify to what end and in what circumstances the leader will be expected to act*). Bertolak dari pengertian tersebut maka seorang pemimpin baik langsung maupun tidak langsung merupakan kehendak dari bawahannya dan menggambarkan keinginan sesungguhnya dari organisasi yang di pimpinnya, dengan demikian pemimpin sebagai cermin organisasi. Sejalan dengan hal tersebut maka pemimpin harus memiliki kecakapan konsepsional maupun kecakapan teknis (keahlian) sehingga mampu memberikan yang terbaik bagi organisasi.

Menurut Handayaniingrat (2001 : 64) Kecakapan konsepsional ialah, “Kemampuan mengetahui kebijaksanaan organisasi secara keseluruhan, sekalipun adanya fungsi yang berdiri sendiri tetapi kenyataan bahwa perubahan pada setiap bagian akan mempengaruhi terhadap keseluruhan, kecakapan konsepsional ini akan bertambah penting terutama pada pimpinan tingkat atas.” Kecakapan yang dimiliki oleh pimpinan berfungsi memberikan motivasi, perintah dan memberikan petunjuk pada bawah dalam melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya Dalton Mc.Farland (dalam Handayaniingrat, 2001 : 64) mengatakan, “*Leadership as the process by which an executive imaginatively direct, guides, or Influences the work of others, in choosing and attaining particular ends.*” (Kepemimpinan sebagai suatu proses dimana pimpinan digambarkan akan memberikan perintah/ pengarahan, bimbingan atau mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah di tetapkan). Kepemimpinan dibutuhkan oleh manusia karena adanya suatu keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu pada manusia, maksudnya di satu pihak manusia terbatas kemampuannya untuk memimpin, sementara dilain pihak ada orang yang memiliki kelebihan kemampuan untuk memimpin. Dengan keteladanan yang dimiliki pemimpin sehingga dengan mudah mempengaruhi bawahan serta mempengaruhi masyarakat mewujudkan suatu tujuan, organisasi yang baik. Demikian pula halnya keteladanan pimpinan, tidak hanya ditunjukkan ketika berada lingkungan kerja pegawai tetapi juga dapat menjadi panutan bagi masyarakat secara luas. Dengan demikian kecakapan pemimpin dalam memberikan contoh pada bawahan sangat mempengaruhi pola

kerja yang efektif termasuk mengetahui potensi yang dimiliki bawahannya. Berdasarkan hal inilah maka diperlukan pemimpin yang dapat menjadi teladan bagi bawahannya, sehingga pemimpin merupakan salah satu indikator kemajuan organisasi, selanjutnya kreativitas pemimpin dalam menjalankan wewenangnya, sangat menentukan keberhasilan organisasi maupun prestasi organisasi, karena kepemimpinan merupakan aktivitas utama di mana, melalui kegiatan kepemimpinan tujuan organisasi dapat di capai.

Dengan demikian berarti fungsi kepemimpinan itu bersifat hakiki yang kesemuanya berkaitan dengan pengambilan keputusan sebagai inti efektivitas kepemimpinan seseorang. Siagian (2010 : 22-23) mengatakan bahwa fungsi-fungsi kepemimpinan yang hakiki adalah : 1. Penentu arah yang hendak ditempuh oleh organisasi dalam usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya. 2. Wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan berbagai pihak diluar organisasi, terutama dengan mereka yang tergolong sebagai *stakeholder*; 3. Komunikator yang efektif 4. Mediator yang handal, khususnya dalam mengatasi berbagai situasi konflik yang mungkin timbul antara individu dalam satu kelompok kerja dan antara berbagai kelompok kerja yang terdapat dalam organisasi yang dipimpinnya 4. Integrator yang rasional dan objektif Berdasarkan pengertian di atas menggambarkan bahwa kepemimpinan adalah merupakan kegiatan pemimpin untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya dalam berbagai situasi dan kondisi agar bersedia dengan ikhlas baik secara bersama-sama atau secara perorangan, melaksanakan tanggung jawabnya terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan yang diinginkan. Dengan demikian kepemimpinan merupakan sebuah proses memberi arti (pengarahan yang berarti) terhadap usaha kolektif, dan yang mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan untuk mencapai sasaran. Sejalan dengan hal tersebut sehingga peranan seorang pemimpin menentukan keberhasilan organisasi baik melalui disiplin yang tinggi maupun dalam memberikan pembinaan kesadaran pada staff atau pegawai yang dipimpinnya, pelanggaran terhadap tindakan disiplin dilakukan secara bertahap mulai dari yang paling ringan hingga kepada yang terberat.

Sejalan dengan hal tersebut jika pimpinan menginginkan pegawai yang berkualitas tinggi maka harus memberikan penghargaan kepada bawahan yang memiliki kemampuan dalam pelaksanaan tugas dengan baik, pemberian penghargaan pada pegawai yang berprestasi itu

penting sekali dan perlu mendapat perhatian yang serius dari pimpinan jika tidak terlaksana, tidak menutup kemungkinan bahwa pegawai yang berprestasi pun akan menjadi tidak bergairah dan semangat dalam melakukan pekerjaan.

Selanjutnya hal ini berarti bahwa konsekuensi perilaku pemberian penghargaan (*Reward*) biasanya meningkatkan kinerja pegawai, oleh karena itu daya kerja dan kesadaran individu dapat dirangsang melalui pemberian penghargaan. Pemberian penghargaan tersebut bukan untuk menyenangkan semata melainkan kesadaran berprestasi diharapkan tumbuh. Kekuasaan untuk memberi penghargaan (*Reward Power*) biasanya lebih besar dalam kaitannya dengan para pegawai dari pada dalam kaitannya dengan atasan. Menurut Yulk & Tracey (1992:303) bahwa "*reward* seringkali meningkatkan motivasi dan kepuasan para pegawai, meskipun hasilnya tidak signifikan dalam setiap kegiatan keorganisasian". Dari pendapat ini dapat dikatakan bahwa pemberian penghargaan (*Rewarding*) merupakan perilaku yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, disiplin kerja, kemampuan kerja, dan akan berimplikasi pada optimalnya tatalaksana kerja oleh pegawai. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa penghargaan ialah sesuatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu kegiatan di bidang tertentu. Penghargaan biasanya diberikan dalam bentuk medali, piala, gelar, sertifikat, plaket atau pita. Suatu penghargaan kadang-kadang disertai dengan pemberian hadiah berupa uang seperti hadiah nobel untuk kontribusi terhadap masyarakat, dan Hadiah Pulitzer untuk penghargaan bidang literatur. Penghargaan bisa juga diberikan oleh masyarakat karena pencapaian seseorang tanpa hadiah apa-apa.

Setiap prestasi kerja patut mendapat perhatian berupa penghargaan, hal ini dilakukan agar pegawai yang lain mendapat termotivasi untuk bekerja dengan baik. Menurut Gito Sudarmo (2000:12) "*Reward* diberikan atas dasar prestasi, sehingga bukan merupakan hak pegawai yang biasa menerima meskipun tidak memiliki prestasi". Pemberian *reward* yang memadai akan memotivasi pegawai lain untuk berbuat serupa dan sekaligus menjadi sarana terjadi kompetisi sehat diantara para pegawai, tanpa dilandasi oleh perasaan dan sikap asal bapak senang. Menurut Yulk (1994:112) bahwa "*Rewarding* adalah sebuah kategori perilaku yang menyangkut pemberian manfaat-manfaat yang berwujud kepada seseorang bagi kinerja yang efektif, sehingga keberhasilan yang signifikan dan bantuan yang bermanfaat". Sasaran dari pemberian penghargaan adalah untuk meningkatkan usaha

para pegawai dalam pelaksanaan tugasnya. Memberi penghargaan bertindak sebagai suatu fungsi menjernihkan dengan menunjukkan prioritas-prioritas relatif diantara berbagai aspek kinerja. Sejalan dengan pendapat di atas tentang penghargaan Hasibuan (2007 : 34) menjelaskan bahwa, "Penghargaan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang di berikan kepada perusahaan."

Dengan demikian, penghargaan mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia sebagai komponen utama dan merupakan komponen biaya yang paling penting, penghargaan merupakan salah satu aspek yang penting bagi pegawai, sebab penghargaan merupakan ukuran nilai karya di antara pegawai itu sendiri.

Dalam penerapan disiplin tidak akan berjalan dengan baik kalau tidak di sertai dengan adanya sanksi terhadap pelanggaran disiplin. Menurut Sastrohadiwiry (2001:293) tujuan utama mengadakan sanksi disiplin kerja bagi pegawai yang melanggar norma-norma organisasi kerja adalah memperbaiki dan mendidik para pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin. Sanksi atas pelanggaran disiplin yang dijatuhkan haruslah setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan sehingga secara adil dapat diterima. Pada umumnya sebagai pegangan manajer meskipun tidak mutlak, tingkat dan jenis sanksi disiplin kerja terdiri atas sanksi disiplin berat, sanksi disiplin sedang, dan sanksi disiplin ringan. Pada dasarnya aturan itu dibuat untuk membentuk manusia yang teratur, damai, taat, dan faham terhadap kepentingan orang banyak, namun karena yang diaturnya manusia dengan berbagai latar belakang dan kepentingan yang berbeda, maka dalam menafsirkan aturan itu akan terobsesi oleh kepentingan dirinya. Menurut Prijadarminto (1994:77) bahwa "Tata tertib organisasi biasanya berisi hal-hal positif yang harus dilakukan oleh pegawai. Sisi lainnya berisi sanksi/hukuman bagi yang melanggar tata tertib tersebut. Ancaman sanksi/hukuman sangat penting karena dapat memberi dorongan dan kekutan bagi pegawai untuk menaati dan mematuhi. Tanpa ancaman hukuman/sanksi, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat diperlemah".

Tujuan hukuman disiplin adalah untuk memperbaiki dan mendidik PNS yang melakukan pelanggaran disiplin, oleh sebab itu setiap pejabat yang berwenang menghukum sebelum menjatuhkan

hukuman disiplin harus memeriksa lebih dahulu PNS yang melakukan pelanggaran disiplin. Tujuan pemeriksaan adalah untuk mengetahui PNS yang bersangkutan benar telah melakukan pelanggaran disiplin atau tidak. Pemeriksaan juga untuk mengetahui latar belakang serta hal-hal yang mendorong pelanggaran disiplin tersebut. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, oleh karena itu pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan melanggar larangan ketentuan disiplin PNS baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.

Pemeriksaan dilaksanakan sendiri oleh pejabat yang berwenang menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk. Apabila pejabat pada waktu memeriksa PNS yang disangka melakukan pelanggaran disiplin berpendapat, bahwa berdasarkan hasil pemeriksaannya hukuman disiplin yang wajar dijatuhkan adalah di luar wewenangnya, maka pejabat tersebut wajib melaporkan hal itu kepada pejabat yang berwenang menghukum yang lebih tinggi melalui saluran hirarkhi. Laporan tersebut disertai dengan hasil-hasil pemeriksaan dan bahan-bahan lain yang diperlukan. Pejabat yang berwenang memberi hukuman berat wajib memperhatikan dan mengambil keputusan atas laporan itu. Sebelum penjatuhan hukuman disiplin, pejabat yang berwenang menghukum wajib mempelajari dengan saksama laporan hasil pemeriksaan pelanggaran disiplin. Hukuman disiplin harus setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan dan harus dapat diterima dengan rasa keadilan. Kepada Pegawai yang berdasarkan hasil pemeriksaan ternyata melakukan beberapa pelanggaran disiplin, terhadapnya hanya dapat dijatuhkan satu jenis hukuman disiplin. Kepada Pegawai yang pernah dijatuhkan hukuman disiplin yang kemudian melakukan pelanggaran disiplin yang sifatnya sama, terhadapnya dijatuhkan hukuman disiplin yang lebih berat dari hukuman disiplin terakhir yang pernah dijatuhkan kepadanya. Hukuman disiplin yang berupa teguran lisan disampaikan secara lisan oleh pejabat yang berwenang menghukum. Hukuman disiplin berupa tegoran tertulis, "pernyataan tidak puas secara tertulis, penundaan kenaikan gaji berkala, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat, penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai, dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai ditetapkan dengan surat keputusan pejabat yang berwenang menghukum.

Pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin dipanggil untuk menerima keputusan hukuman disiplin pada waktu dan tempat yang ditentukan. Keputusan hukuman disiplin disampaikan secara langsung oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin. Penyampaian keputusan hukuman disiplin tersebut dapat dihadiri pegawai lain, dengan ketentuan bahwa pangkat dan jabatan pegawai yang hadir tidak boleh lebih rendah dari pangkat dan jabatan Pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin. Hukuman disiplin yang ditetapkan dengan keputusan Presiden disampaikan oleh pimpinan instansi tempat Pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin bekerja. Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin di jatuhkan hukuman disiplin dapat mengajukan keberatan atau banding administratif kecuali terhadap hukuman disiplin tingkat ringan dan hukuman disiplin berupa "pembebasan dari jabatan. Keberatan terhadap keputusan hukuman disiplin disampaikan secara tertulis kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum, yaitu atasan langsung pejabat yang berwenang menghukum, melalui saluran hirarki selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari terhitung mulai tanggal penyampaian keputusan hukuman disiplin.

Dengan demikian, penerapan sanksi disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Sejalan dengan hal tersebut sehingga peraturan yang menyangkut tentang Pegawai Negeri Sipil semuanya sudah di atur dalam peraturan Pemerintah maupun Undang-Undang, yang paling penting dari Peraturan adalah bagaimana penerapannya atau implementasinya di instansi pemerintahan, dimulai dari Pemerintah pusat sampai pada daerah bahkan Pemerintah desa menggunakan peraturan yang sama. Dengan demikian semua pejabat birokrasi menjalankan tugas dengan sikap berdisiplin demi kepentingan masyarakat bangsa dan Negara.

METODE PENELITIAN

Penelitian adalah terjemahan dari bahasa Inggris yaitu *research*. *Research* berasal dari kata *re* yang berarti kembali dan *to search* yang berarti mencari. Dengan demikian, arti asal *research* adalah mencari kembali atau pencarian berulang-ulang. Dalam bahasa Indonesia, kata *research* ditulis menjadi riset. Menurut Kartiwa (2015 : 13) bahwa, "Penelitian atau riset dapat di artikan sebagai metode yang dilakukan seseorang melalui penyelidikan yang hati-hati dan sempurna terhadap suatu masalah sehingga diperoleh solusi masalah

yang tepat." Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif.

Selanjutnya menurut Kartiwa (2015 : 21) Penelitian deskriptif adalah, "Penelitian yang menjelaskan sesuatu yang menjadi sasaran penelitian secara mendalam. Artinya penelitian tersebut dilakukan untuk mengungkap segala sesuatu atau berbagai aspek dari sasaran penelitiannya." Penelitian sebagai proses bertanya, menjawab memperhatikan peristiwa empiris dalam kerangka pusat perhatian fenomena sosial atau peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam kehidupan sosial. Menurut Gulo (2010 : 16) bahwa, "Fenomena sosial adalah peristiwa-peristiwa yang terjadi di antara dan oleh manusia, baik secara individu maupun secara kelompok." Penelitian deskriptif untuk memperoleh gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta yang dilapangan, sedangkan pendekatan kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau kesan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Dalam penelitian ini penulis akan meneliti tentang fungsi manajemen Pemerintahan Desamenyangkut aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan.

Subjek penelitian ini dipilih dengan pertimbangan yang bersangkutan menguasai persoalan dan informasi yang sedang di teliti, dan mau memberikan data yang di perlukan sesuai dengan ruang lingkup penelitian, (Moleong, 2002 : 245) Adapun yang akan peneliti pilih sebagai subjek penelitian adalah sebagai berikut : Camat Kecamatan Semitau Kabupaten Kapua Hulu, Sekretaris Kecamatan, Kasi Pembinaan dan pengembangan pegawai Kantor Camat Semitau, Pegawai Negeri Sipil di kantor Camat Semitau. Alasan dalam pemilihan subjek penelitian adalah yang bersangkutan mengerti, mengetahui dan memahami masalah disiplin kerja pegawai, sehingga memudahkan untuk mendapatkan data dan informasi yang sesuai dengan ruang lingkup penelitian. Selanjutnyasesuai dengan subjek penelitian di atas, maka dengan mudah mengumpulkan data sehingga diperlukan teknik pengumpulan data yang tepat digunakan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah : Wawancara, observasi, studi dokumentasi.

Setelah keseluruhan data yang diperlukan terkumpul maka pengelolaan data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data kualitatif, baik data primer maupun data sekunder, maka data-data tersebut dituangkan dalam pernyataan-pernyataan, kalimat-kalimat atau ungkapan-ungkapan berupa

naratif, yang pada akhirnya dianalisis sesuai dengan tujuan penelitian. Selanjutnya ditarik kesimpulan sebagai akhir dari analisis penelitian di lokasi penelitian yaitu di Kantor Camat Semitau Kabupaten Kapuas Hulu.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penduduk dalam suatu daerah sangat menentukan keberhasilan dalam membuat kebijakan atau keputusan, karena tanpa di dukung oleh masyarakat maka pemerintah sulit dalam mengambil keputusan. Dengan demikian penduduk dalam suatu wilayah harus memiliki fungsi serta peranan dalam mendukung kebijakan pemerintah, sebab pembangunan akan berjalan dengan baik melalui perencanaan dari bawah (masyarakat) sehingga hasilnya sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Kecamatan Semitau merupakan pusat perkembangan ekonomi yang cukup pesat sehingga perlu perhatian serius dari semua pihak yang terkait baik transportasi darat maupun angkutan sungai. Oleh karena itu masyarakat perlu pelayanan dari pemerintah dalam hal ini adalah pemerintah Kecamatan. Camat adalah pemimpin dan coordinator penyelenggaraan pemerintah di wilayah kerja kecamatan yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan kewenangan pemerintahan dari Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah dalam menyelenggarakan tugas umum pemerintahan.

Selanjutnya penduduk atau masyarakat memerlukan pelayanan yang baik dari pemerintah Kecamatan sehingga pelaksanaan disiplin dalam melaksanakan tugas sangat diperlukan. Penduduk Kecamatan Semitau terdiri dari 12 Desa dengan jumlah penduduk sebanyak 8.541 Laki-laki berjumlah 4.420 jiwa dan perempuan 4.121 jiwa. Hal ini dapat diketahui bahwa jumlah penduduk laki-laki lebih banyak di bandingkan dengan yang berjenis kelamin perempuan, hal ini berarti bahwa keterlibatan laki-laki dalam pembangunan besar sekali pengaruhnya.

Keadaan kantor berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sebab letak dan luas ruangan juga turut andil sebagai faktor pendukung dalam melaksanakan aktivitas sebaik-baiknya, oleh karena itu di atur sedemikian rupa sehingga ruangan di dalam kantor memiliki daya dukung terhadap prestasi kerja individu pegawai maupun secara organisasi. Kantor Camat Semitau adalah salah satu instansi pemerintah yang melayani masyarakat yang ada di wilayah Kabupaten Kapuas Hulu. Kantor Camat Semitau memiliki halaman yang cukup luas dipergunakan untuk lahan parkir dan dapat juga digunakan untuk Apel sebelum masuk kantor.

Kantor Camat Semitau adalah salah satu unit kerja yang melayani masyarakat dan melaksanakan pelayanan bagi masyarakat berupaya untuk meningkatkan disiplin kerja bagi pegawai, dengan menggunakan fasilitas yang tersedia walaupun belum memadai dan fasilitas yang ada sangat terbatas dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi pemerintahan, kadang-kadang mengalami kendala untuk melaksanakan tugas-tugas pemerintahan terutama dalam pelayanan terhadap masyarakat yang ada di wilayah kerjanya. Camat sebagai pimpinan kerja di wilayahnya berusaha meningkatkan disiplin maupun meningkatkan fasilitas sebagai pendukung dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan dalam rangka melayani kepentingan masyarakat. Melalui upaya peningkatan kinerja maupun fasilitas pegawai kantor Camat Semitau Kabupaten Hulu mengacu pada Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintah Daerah. Berdasarkan data yang diperoleh melalui dokumen di Kantor Camat Semitau bahwa pegawai yang ada berjumlah 21 orang. Jumlah pegawai tersebut dengan rincian sesuai dengan jenis kelamin terdiri dari 13 orang laki-laki dan 8 orang perempuan. Selain itu antara laki-laki dan perempuan jika dilihat dari jumlah juga tidak ada yang dominan sehingga ada keseimbangan, dengan demikian disamping itu umur atau usia menunjukkan kematangan emosional untuk berfikir, bertidak dalam melaksanakan pekerjaan kantor yang dihadapi khususnya dalam pelayanan publik.

Dengan demikian, berarti bahwa keberagaman pegawai yang antara usia muda, dewasa serta jenis kelamin tidak ada hambatan dalam meningkatkan upaya disiplin di Kantor Camat Semitau. Sejalan dengan hal tersebut di atas, pelaksanaan disiplin merupakan keharusan dalam memberikan pelayanan yang prima bagi masyarakat. Pembinaan pegawai diatur sesuai kewajiban, larangan, hukuman dan sanksi disiplin serta hak, oleh karena itu penerapan disiplin berkaitan dengan kewajiban seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sementara larangan berkaitan dengan tindakan yang melanggar ketentuan dan aturan yang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku dapat diberikan sanksi, sebaliknya pegawai yang mematuhi aturan dan menjalankan tugasnya dengan baik mendapat hak yang diberikan kepadanya. Dengan demikian pembinaan PNS diperlukan ketegasan dan pendekatan perilaku yang mengacu pada aturan yang ada, Pembinaan pegawai Kantor Camat Semitau selama ini mengacu pada peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang peraturan disiplin pegawai negeri. Peraturan tersebut menjadi dasar penegakan disiplin pegawai

Kantor Camat Semitau yang sifatnya berlaku untuk semua pegawai. Selanjutnya pembinaan pegawai dilaksanakan terus-menerus baik di dalam kantor maupun pada pertemuan seperti rapat pembinaan masing-masing seksi maupun pengarahannya secara keseluruhan pegawai. Sejalan dengan hal tersebut penerapan aturan juga berlaku bagi semua pegawai agar dapat mengerjakan tugas-tugas tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang sudah di atur dan disepakati bersama oleh seluruh pegawai. Pembinaan dilakukan secara rutin dan dilakukan evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh seluruh pegawai.

Dengan demikian, pegawai yang lamban menyelesaikan pekerjaan diberikan teguran, hal ini untuk peningkatan kinerja sekaligus untuk menilai tingkat disiplin masing-masing pegawai. Sejalan dengan pernyataan di atas, disiplin selalu berkaitan dengan perintah dan larangan, sehingga menuntut adanya kepatuhan semua pegawai pada peraturan yang di buat berdasarkan Undang-Undang atau Peraturan Pemerintah. Selanjutnya beberapa hal yang dilarang dan perlu diperhatikan oleh para pegawai di Kantor Camat Semitau antara lain menyalahgunakan wewenang, mendiskreditkan lembaga secara lisan dan atau tulisan melalui media sosial, elektronik dan cetak, memperkaya diri sendiri maupun orang lain serta mendapatkan keuntungan pribadi menggunakan kewenangan orang lain, bekerja ditempat lain yang dapat mengganggu tugas-tugas pokok dan fungsinya sebagai Pegawai Negeri Sipil dalam melayani masyarakat serta tidak diperkenankan bertindak dengan semena-mena terhadap bawahan maupun pada masyarakat.

Sejalan dengan hal tersebut bahwa pegawai tidak diperkenankan tidak masuk kantor atau ijin melebihi 3 (tiga) hari berturut-turut terkecuali cuti. Selain itu hal-hal yang wajib dipatuhi oleh para pegawai Kantor Camat Semitau antara lain masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja dari pukul 07.15 s.d 15.15 wib, tujuannya menurut hasil wawancara dengan Camat Semitau agar para pegawai dapat menjalankan tugas dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, serta bagi pegawai merupakan proses bimbingan dalam rangka pengembangan karir, serta menuntut pegawai untuk mampu mentaati peraturan yang ditetapkan oleh peraturan Pemerintah serta mampu melaksanakan kontrak kerja yang telah ditandatangani oleh pegawai Kantor Camat Semitau dan sanggup mentaati kode etik pegawai.

Selanjutnya penegakan peraturan berkaitan dengan pembinaan para pegawai agar mampu menegakan peraturan serta mampu memiliki

dedikasi yang tinggi sebagai abdi Negara dalam memberikan pelayanan pada masyarakat. Penegakan disiplin di Kantor Camat Semitau selalu di arahkan pada saat rapat atau pada saat musyawarah dalam bentuk penegasan penegakan peraturan, supaya dapat menjalankan tugas dengan disiplin yang tinggi dari semua pegawai serta menjalankan tugas pokok dan fungsi dengan baik, mengisi absen, rutin menjalankan tugas. Namun demikian masih terdapat pegawai yang lalai dalam mengisi absen sehingga mendapatkan teguran lisan, walaupun memang sampai saat penulis melakukan penelitian belum ada pegawai yang mendapatkan sanksi pemecatan dengan hormat maupun tidak. Jadi selama ini teguran hanya di berikan secara lisan karena belum ada pegawai yang melakukan pelanggaran tindakan disiplin berat. Pelanggaran yang ada diberikan teguran lisan karena pelanggaran yang dilakukan hanya terlambat masuk kantor. Namun demikian peraturan disiplin itu harus di terapkan bagi semua pegawai Kantor Camat Semitau tanpa memandang suku, agama dan latar belakang pegawai, tetapi memberikan rasa adil kepada seluruh pegawai dalam menerapkan aturan di setiap unit kerja masing-masing. Camat selaku pimpinan di wilayah kerjanya memberikan penilaian dengan menggunakan kriteria atau acuan yang telah dibuat berdasarkan indikator tingkat kedisiplinan masing-masing staf serta berdasar kriteria lain yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai.

Dengan demikian, pegawai yang memiliki kemampuan kerja serta memiliki disiplin tinggi memenuhi kriteria yang dimaksud, selanjutnya kriteria yang dimaksud adalah masuk kantor tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, termasuk menggunakan pakaian dinas sesuai dengan hari yang sudah di tentukan. Melalui indikator ini sehingga pegawai yang memiliki potensi dapat melakukannya dengan baik sehingga pegawai tersebut mempunyai prestasi kerja yang baik, tetapi sebaliknya bagi pegawai yang tidak disiplin dalam melaksanakan tugas menyebabkan kemampuan berkurang sehingga akhirnya tidak dapat memainkan perannya dengan baik, hal ini merupakan tantangan bagi pemimpin dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia.

Penegakan peraturan disiplin sudah ada tetapi belum maksimal hal ini nampak dari perilaku pegawai yang belum dapat mematuhi aturan yang telah di tetapkan sehingga perlu teguran lisan berulang kali, oleh karena itu Camat Semitau selalu memberikan pengarahannya, motivasi serta pembinaan tujuannya adalah untuk peningkatan kinerja

pegawai dalam memberikan pelayanan sebaik-baiknya pada masyarakat, artinya pemberian pembinaan, di arahkan pada seluruh pegawai di kantor Camat Semitau, teguran yang diberikan masih bersifat lisan karena pimpinan menganggap bahwa pegawai yang kurang disiplin masih mampu untuk dibina dengan baik. Penerapan disiplin pegawai masih belum maksimal sehingga Camat berupaya meningkatkan disiplin pegawai dalam melaksanakan aktivitas terutama berkaitan dengan pelayanan pada masyarakat sehingga perlu ketegasan dari pimpinan, tetapi kondisi saat ini tingkat disiplin masih dalam batas pencegahan belum sampai pada penindakan pelanggaran sehingga yang terjadi hanya memberikan penegasan dalam bentuk rapat maupun pertemuan yang sifatnya komunikasi antara atasan dengan bawahan tujuannya supaya dapat menjalankan tugas dengan baik, mengisi absen, rutin menjalankan tugas.

Sejalan dengan hal tersebut di atas, berdasarkan hasil wawancara dengan Camat Semitau bahwa disiplin sangat penting dalam penyelenggaraan pelayanan pada masyarakat sehingga sebagai pimpinan Camat menjalankan tugasnya memberikan pembinaan, memimpin termasuk mengawasi kinerja bawahannya sehingga pegawai yang melakukan kelalaian dalam menjalankan tugas perlu mendapat sanksi oleh pimpinan, sanksi itu dapat berupa teguran lisan, karena sampai saat ini belum ada sanksi berat atau sampai pada pemecatan, karena pelanggaran yang ada di Kantor Camat Semitau masih dalam batas kewajaran yaitu terlambat menyelesaikan pekerjaan, terlambat masuk kantor dan tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan, pelanggaran seperti ini tidak dilakukan berulang kali hanya pernah terjadi sehingga tidak memungkinkan menerapkan sanksi sampai pada pemecatan. Apabila melakukan kesalahan kembali perlu mendapatkan teguran tertulis yang di sampaikan pimpinan kepada stafnya, teguran tersebut disadari sebagai upaya memotivasi pegawai atau merubah perilakunya sehingga mengarah pada peningkatan pekerjaan yang semakin baik dan lebih maksimal dalam memberikan pelayanan pada masyarakat.

Penerapan disiplin berlaku bagi semua Pegawai tanpa membedakan jabatan dan kedudukan di Kantor Camat, pimpinan selalu melihat kesalahan atau kelalaian yang di lakukan stafnya hal ini akan memberikan rasa adil kepada seluruh pegawai dalam menerapkan aturan disiplin dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian, Camat selaku pimpinan diwilayah kerjanya membuat kriteria penilaian bagi seluruh pegawai atau pun stafnya sehingga dapat membedakan staf

yang memiliki kemampuan bekerja maupun staf yang memiliki disiplin tinggi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Pembinaan dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerja para pegawai untuk melayani masyarakat sebaik-baiknya, itulah sebabnya Camat selalu memberikan arahan, petunjuk serta adanya penegakan peraturan yang merupakan bagian dari tindakan penerapan disiplin. Sejalan dengan hal tersebut pembinaan tidak dapat berjalan dengan baik tanpa diimbangi juga dengan pengawasan, oleh karena itu, adanya pembinaan maka harus disertai dengan pengawasan, tanpa pengawasan yang baik maka hasil kerja tidak maksimal seperti yang di harapkan sehingga pengawasan juga penting dalam peningkatan kinerja pegawai di samping adanya disiplin, sehingga disiplin pegawai dapat melatih individu untuk bekerja lebih baik tanpa adanya paksaan aturan tetapi timbul karena kesadaran pribadi akibat dari tindakan disiplin yang dilakukannya.

Pembinaan yang dilakukan oleh Camat berupa pengembangan peningkatan kinerja melalui upaya peningkatan disiplin seperti penyelesaian pekerjaan tepat waktu, pembinaan dalam rangka meningkatkan keterampilan yaitu mengikutsertakan bawahan dalam diklat serta peningkatan keterampilan lainnya. Pembinaan penegakan aturan disiplin dengan memberikan teguran bagi pegawai yang tidak dapat mengerjakan tugasnya tepat waktu. Sifat pembinaan dalam rangka memberikan motivasi pada bawahan agar mampu menegakan disiplin serta mampu bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi bagi pegawai masing-masing sesuai dengan pembagian tugas yang di berikan kepada bawahan. Selanjutnya tindakan pembinaan maupun disiplin yang diinginkan oleh sebuah organisasi adalah kesadaran individu masing-masing dalam menarapkan disiplin baik secara individu maupun secara kelompok atau seluruh pegawai sehingga manfaatnya dapat di rasakan oleh seluruh pegawai bahkan masyarakat yang menerima pelayanan pun turut merasakan dampak dari tindakan disiplin tersebut.

Penegakan disiplin itu wajib karena bagian dari pembinaan pegawai yang tidak dapat dipisahkan karena penegakan disiplin menjadi keharusan dalam pembinaan dan saling ada keterkaitan, oleh karena itu, dalam pembinaan pegawai tindakan disiplin mastinya harus di terapkan. Selanjutnya Penegakkan aturan dalam bekerja merupakan salah satu usaha yang dilakukan dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan sebagai usaha menggerakkan semua pegawai. Sejalan dengan hal tersebut upaya yang dilakukan Camat Semitau dalam meningkatkan disiplin dapat

terwujud bila dilakukan secara bersama-sama melalui berbagai pengarahan dan motivasi agar setiap pegawai di Kantor Camat Semitau dapat melaksanakan kegiatan secara optimal sesuai dengan peran, tugas dan tanggung jawab masing-masing.

Pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin mendapatkan sanksi atau teguran dari Camat selaku pimpinan di Kantor tersebut, selanjutnya pelanggaran yang pernah terjadi di kantor Camat Semitau adalah pelanggaran disiplin yang berkaitan dengan keterlambatan individu pegawai dalam menepati waktu jam kerja sesuai ketentuan yaitu jam 07.30 sanksi yang di berikan bagi pegawai yang melakukan kesalahan berupa teguran lisan alasannya karena pelanggaran disiplin yang ada masih pelanggaran disiplin ringan dan apabila melakukan kesalahan kembali perlu mendapatkan teguran tertulis yang di sampaikan pimpinan pada individu pegawai yang bersangkutan.

Kedisiplinan merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban, oleh karena itu kedisiplinan menyangkut sikap dan tindakan yang menunjukkan ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan atau tata tertib yang dilakukan dengan sepenuh hati tanpa paksaan dan penuh dengan kesadaran diri. Bertitik tolak dari hal tersebut di atas, bahwa pembinaan itu harus dimulai dari diri sendiri sehingga dapat membina bawahan atau paling tidak sudah dapat membina diri sendiri terlebih dahulu, dengan kata lain bahwa pembinaan yang dilakukan pimpinan juga berkaitan dengan keteladanan dan sikap pimpinan. Keteladanan yang dimaksud akan memberikan dampak yang cukup besar pada bawahan yang dipimpinya, pemberian petunjuk pelaksanaan pekerjaan, petunjuk mengenai tata kerja, dan petunjuk dalam melaksanakan tata tertib serta petunjuk tentang disiplin kerja. Berdasarkan hasil wawancara tersebut petunjuk dilakukan untuk meningkatkan pemahaman pegawai dalam melaksanakan pekerjaan maupun berkaitan dengan disiplin kerja semuanya itu bertujuan agar pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien sehingga hasil pekerjaan menjadi lebih baik serta pelayanan pada masyarakat menjadi lebih cepat dan tepat waktu. Namun demikian, petunjuk yang diberikan oleh Camat tidak dapat di fahami secara cepat oleh pegawai sehingga memerlukan waktu untuk memahaminya, selanjutnya agar pegawai dapat meningkatkan keterampilan ataupun kinerjanya maka pegawai diwajibkan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat).

Pegawai yang belum mengikuti diklat bukan berarti tidak diperkenankan dalam meningkatkan keterampilan tetapi untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan dilakukan secara bertahap dan tidak mungkin dilakukan sekaligus dalam waktu yang bersamaan, justru pimpinan sangat senang pegawainya mengikuti diklat seluruh pegawai yang dipimpinya. Selain itu bahwa pendidikan dan pelatihan sudah ditentukan jumlah pegawai yang mengikutinya. Dengan demikian pegawai yang sudah mengikuti diklat diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik dari sebelumnya. Pada prinsipnya pembinaan yang dilakukan oleh Camat bertujuan memberikan pemahaman pada pegawai agar melakukan pekerjaan yang sebaik-baiknya sehingga masyarakat yang menerima pelayanan memiliki kepuasan atas pelayanan tersebut, oleh karena itu, pembinaan juga merubah karakter dan perilaku pegawai agar mentaati peraturan yang telah di tetapkan terutama peraturan disiplin kepegawaian, karena birokrasi pada intinya menginginkan adanya kepatuhan terhadap ketentuan yang berlaku. Melalui tindakan yang demikian masyarakat juga merasakan dampak dari sikap disiplin yang diterapkan oleh para pegawai sehingga dapat mempengaruhi masyarakat secara keseluruhan. Berdasarkan hal tersebut bahwa tindakan disiplin dalam pelaksanaan pekerjaan menjadi penentu keberhasilan dalam memberikan pelayanan, karena ukuran dalam pelayanan yang baik adalah kepuasan bagi masyarakat yang menerima pelayanan, untuk mewujudkannya diperlukan tindakan nyata serta komitmen pegawai yang tinggi sehingga tindakan tersebut bukan hanya slogan belaka tetapi sampai pada pelaksanaannya yang menyentuh kebutuhan masyarakat dapat terlayani dengan sebaik mungkin. Sejalan dengan hal tersebut bahwa pembinaan yang diberikan dapat merubah cara berpikir pegawai agar dapat bekerja sungguh-sungguh dan mengedepankan kepentingan masyarakat di atas kepentingan dirinya. Sikap demikian harus dimiliki oleh para pegawai sehingga dapat mengemban tugasnya dengan sebaik-baiknya dan berorientasi pada kepentingan publik. Selanjutnya pembinaan selalu di arahkan pada para pegawai dalam setiap kesempatan baik saat rapat maupun di dalam pelaksanaan pekerjaan.

Penghargaan merupakan sesuatu yang di berikan pada pegawai atau individu yang mendapatkan prestasi dalam melaksanakan tugas karena memiliki kelebihan dari pegawai yang lain sehingga layak mendapatkan penghargaan atas apa yang telah dibuatnya berguna bagi kepentingan masyarakat atau dengan kata lain sebagai rasa terima kasih atasan pada bawahan yang memiliki

kemampuan dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya, pegawai yang berhasil melaksanakan tugas dengan baik layak di berikan penghargaan berdasarkan kemampuan dengan indikatornya adalah berjiwa disiplin, mengerjakan tugas tepat waktu, serta tidak pernah diberikan teguran berupa sanksi baik sanksi ringan maupun sanksi disiplin berat, oleh karena itu, pegawai yang demikian layak mendapatkan penghargaan paling tidak berupa piagam atau sertifikat sebagai bukti bahwa yang bersangkutan memiliki kinerja baik dan disiplin dalam mengemban tugas yang dipercayakan pada pegawai dimaksud, dan ini pernah diberikan pada pegawai di Kantor Camat Semitau sedangkan untuk penghargaan lain bagi pegawai yang berprestasi Pemerintah Kecamatan mengusulkan kepada Pemerintah Daerah melalui Badan Kepegawaian Daerah tentang penilaian disiplin pegawai untuk pemberian penghargaan satya lencana untuk kategori 10 tahun, 20 tahun, 30 tahun.

Selain itu juga mengusulkan promosi jabatan kepada pegawai yang di anggap mampu bekerja dan mempunyai disiplin kerja yang baik untuk menduduki jabatan baru yang di anggap lebih baik. Manfaat penghargaan yang di berikan kepada pegawai bertujuan untuk memotivasi bawahan agar mau bekerja lebih giat lagi serta dapat menjadi contoh dan teladan bagi pegawai lain yang belum mendapatkan penghargaan agar memiliki komitmen yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya. Dengan demikian pegawai yang memiliki prestasi semakin giat dan patuh pada aturan yang dibuat oleh pimpinan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sesuai dengan hal tersebut kepatuhan dalam melaksanakan tugas bukan hanya berlaku bagi pegawai yang disiplin tetapi berlaku bagi semua pegawai di Kantor Camat Semitau. Selanjutnya penghargaan yang diberikan bukan dilihat dari nilainya akan tetapi yang lebih penting adalah bahwa pegawai tersebut layak mendapatkannya serta memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas melayani masyarakat dengan baik, hal ini sangat penting karena prestasi seseorang layak di hargai, penghargaan diberikan kepada pegawai yang berdisiplin serta tidak pernah mendapatkan sanksi dari pimpinan, selanjutnya menyelesaikan tugas yang dipercayakan padanya tidak pernah terlambat atau tepat waktu. Sejalan dengan hal tersebut berarti pegawai yang mendapatkan penghargaan adalah pegawai yang dapat dipercaya oleh pimpinan baik dari segi kemampuan maupun tanggungjawab dalam bidang pekerjaannya serta adanya keinginan dan semangat yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan.

Dengan demikian, pegawai yang berprestasi layak untuk mendapatkan promosi jabatan atau kenaikan pangkat sebagai rasa terima kasih pimpinan pada bawahan yang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugasnya. Selanjutnya penghargaan bagi pegawai yang memiliki prestasi dalam bekerja dapat menjadi contoh bagi pegawai lainnya sehingga termotivasi dalam memacu individu untuk meningkatkan kinerjanya, sejalan dengan hal tersebut dengan sendirinya pegawai yang berprestasi dapat memberikan kepuasan pada publik yang menerima pelayanan, sehingga pegawai yang memiliki kemampuan bekerja sangat dibutuhkan dalam rangka meningkatkan pelayanan yang lebih baik pula. Oleh sebab itu, antara peningkatan kinerja dengan pelaksanaan disiplin memiliki korelasi karena semakin tinggi tingkat disiplin pegawai maka semakin baik kinerja pegawai dan semakin baik kinerja maka masyarakat merasa puas atas pelayanan yang di berikan.

Selanjutnya pegawai yang berprestasi menjalankan tugasnya sesuai dengan standar pelayanan yang telah di tetapkan di antaranya menyelesaikan tugas tepat waktu, tidak pernah mendapatkan sanksi dari pimpinan. Fungsi pemberian penghargaan terhadap para pegawai semuanya adalah dalam meningkatkan kinerja serta meningkatkan pelayanan yang lebih baik, selain itu merupakan salah satu ungkapan terima kasih pada pegawai yang telah menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya sehingga yang bersangkutan merasa senang karena yang telah dilakukan diperhatikan oleh pimpinan.

Penerapan sanksi dilakukan di semua organisasi baik instansi Pemerintah maupun swasta sebab munculnya sanksi akibat dari ketidakmampuan individu dalam menjalankan tugas sesuai dengan ketentuan yang telah di tetapkan. Ketidakmampuan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang telah di tetapkan menjadi penghambat dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan, sehingga pelanggaran dari tindakan disiplin harus di berikan sanksi sebagai bentuk teguran pada individu yang tidak dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Sanksi di berikan sesuai dengan pelanggaran, pelanggaran yang dilakukan terlambat masuk kantor dan tidak sesuai dengan ketentuan jam kerja dapat diberikan dengan sanksi teguran lisan. Selanjutnya pelanggaran dalam menggunakan wewenang dan jabatan dapat dikenakan sanksi hukuman berat berupa penurunan pangkat bahkan sampai pada sanksi pemecatan dengan tidak hormat.

Pemberian sanksi sangat diperlukan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi agar bekerja menjadi efektif dan efisien dalam arti bahwa sanksi di berikan pada pegawai yang melanggar tata tertib maupun disiplin kerja, hal yang demikian jika individu pegawai yang melakukan pelanggaran tidak diberi sanksi maka pegawai yang lain bisa jadi akan meniru perilaku yang sama, sehingga sanksi di berikan agar pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin merubah sikapnya, selain itu agar pegawai lain tidak mengikuti perilaku pegawai yang mendapatkan sanksi. Dengan adanya sanksi, baik berupa teguran secara langsung maupun tertulis bertujuan merubah sikap dan perilaku pegawai agar menyadari kesalahannya sehingga setelah diberikan teguran maka individu tersebut harapannya dapat meningkatkan kinerja sebaik mungkin dalam memberikan pelayanan pada masyarakat, sebab birokrasi pemerintah merupakan pelayanan bagi masyarakat. Sesuai hal tersebut bahwa sanksi secara garis besar merupakan teguran yang sifatnya menginginkan semua pegawai menjadi lebih baik dalam melayani masyarakat sehingga masyarakat merasa puas menerima pelayanan, sebaliknya pelayanan yang berbelit-belit dan tidak efektif membuat masyarakat menjadi kecewa dan tidak puas atas pelayanan yang di berikan.

Pelayanan selalu mengutamakan kepentingan masyarakat yang dilayani sesuai dengan tujuannya, sehingga pelayanan yang dilakukan di sederhanakan tanpa menggunakan aturan yang rumit dan berbelit-belit yang sulit di pahami masyarakat luas. Oleh karena itu, pelayanan yang dilakukan di Kantor Camat sesuai dengan petunjuk tata kerja yang diberikan oleh Camat semua berorientasi pada pelayanan yang baik untuk masyarakat, hanya kadang-kadang pegawai kurang memahami maksud dari petunjuk tersebut dan perlu pembinaan, arahan dari Camat selaku pimpinan sehingga arahan selalu diberikan baik melalui rapat maupun berupa petunjuk langsung diberikan pada individu pegawai masing-masing sesuai dengan bidang tugas dan pekerjaan pegawai tersebut.

Sejalan dengan hal tersebut di atas, pemberian sanksi disiplin dilakukan berjenjang apa bila staf yang melakukan pelanggaran maka atasan atau kasubsinya yang memberikan sanksi, dan apa bila kasubsinya yang melakukan kesalahan atau pelanggaran, maka yang memberikan sanksi kepala seksinya. Namun apabila kepala seksinya yang melakukan pelanggaran maka kepala kantor dalam hal ini adalah Camat yang memberikan sanksinya dan seterusnya. Dengan demikian sanksi yang diterapkan sesuai dengan tingkat kesalahan yang

dilakukan pegawai, teguran ini sangat berpengaruh sekali dalam proses kegiatan organisasi serta memberikan pelayanan pada masyarakat, pengaruh yang dimaksud adalah munculnya kesadaran individu dalam mentaati semua aturan yang ditetapkan sehingga individu pegawai menjadikan dirinya taat aturan bahkan taat asas dalam pelaksanaan pekerjaan, dengan demikian aturan yang di terapkan sangat berguna bagi diri sendiri maupun bagi organisasi serta bermanfaat bagi masyarakat secara keseluruhan. Selanjutnya dengan demikian berarti penerapan aturan dan disiplin yang sangat penting untuk ditingkatkan dan dilaksanakan.

Penerapan disiplin di atas tentu berdasarkan tingkat pelanggaran yang dilakukan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil bahwa jenis hukuman disiplin terdiri dari hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang, hukuman disiplin berat. Sanksi tersebut diberikan kepada individu yang melakukan pelanggaran bertujuan untuk membina pegawai yang melakukan pelanggaran agar dapat menyadari kekeliruannya sehingga dapat merubah perilaku maupunkebiasaan yang kurang mendukung dalam melakukan aktivitas maupun pekerjaan sehingga tidak mempengaruhi kinerja pegawai lainnya. Dengan demikian bahwa tujuan pemberian sanksi sebenarnya bukan hukuman khususnya pelanggaran sanksi ringan tetapi mengharapkan adanya perubahan sikap dan perilaku sehingga lebih focus dalam meningkatkan pelayanan maupun kinerjanya dalam memberikan pelayanan pada masyarakat. Selanjutnya setiap sanksi diberikan berusaha untuk memperbaiki perilaku seseorang pegawai melalui beberapa tahapan seperti teguran lisan, teguran tertulis, dan peringatan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Upaya Camat dalam meningkatkan disiplin pegawai di Kantor Camat Semitau telah dilaksanakan melalui pengarahan, bimbingan, pengembangan pegawai melalui pendidikan dan latihan. Sesuai dengan pembahasan sebelumnya, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa penerapan peraturan dan tata tertib untuk mengendalikan tingkah laku pegawai Kantor Camat dalam menjalankan fungsi pelayanan publik, yang sebaik-baiknya pada masyarakat telah dilakukan sesuai ketentuan yang berlaku dengan penerapan disiplin dalam pelaksanaan tugas maupun tingkat kehadiran pegawai. Pembinaan yang dilakukan berbentuk arahan dan petunjuk dalam melaksanakan pekerjaan serta memberikan

kesempatan pada pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan. Penghargaan yang diberikan seperti piagam, pada pegawai yang berhasil melaksanakan tugas dengan baik serta mengusulkan promosi jabatan pada pegawai yang berprestasi. Sanksi pelanggaran disiplin ringan yang pernah terjadi di Kantor Camat Semitau berupa teguran lisan bagi pegawai kurang aktif masuk kantor, dan yang terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan kesimpulan di atas maka saran yang dapat penulis ajukan adalah sebagai berikut : Penerapan peraturan disiplin di Kantor Camat Semitau sebaiknya ditingkatkan dan dipertahankan mengacu pada ketentuan perundang-undangan tetapi di sesuaikan dengan kondisi yang terjadi di Kantor Camat Semitau. Pembinaan yang dilakukan Camat hendaknya bukan hanya berupa arahan dan petunjuk melainkan perlu peningkatan dan pelatihan keterampilan bagi pegawai. Penghargaan yang diberikan pada pegawai yang berprestasi tidak cukup hanya piagam dan promosi jabatan tetapi sebaiknya berupa insentif bagi pegawai yang bersangkutan. Sanksi pelanggaran disiplin ringan tidak cukup hanya teguran lisan tetapi sebaiknya pegawai yang bersangkutan membuat pernyataan tertulis untuk tidak mengulangi kekeliruannya dalam pelaksanaan tugas.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, H. 1998. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Handyaningrat, Soewarno. 2001. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta : CV. Haji Masagung.
- Hasibuan, M. 2007. *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartiwa, Asep. 2015. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grfindo Persada.
- Manullang, M. 2005. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Moleong, L.J. 2000. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Cv. Mandar Maju.
- Nawawi, H. 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Gajahmada Universitas Press
- Prijodarminto, S. 1994. *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Jakarta: Pradnya Paramita
- Saksono, S. 1997. *Administrasi Kepegawaian*. Jogjakarta: Kanisius.
- Sastro Hadiwiryono.S.2001. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Sarwoto. 1991. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Siagian, SP. 2010. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Simamora, H., 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : STIE YKPN.
- Syafiie, Inu Kencana.2011. *Manajemen Pemerintahan*. Bandung : Pustaka Reka Cipta