

## ANALAI SIS DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN KANTOR KELURAHAN DANAWERIA DISTRIK FAKFAK TENGAH

**Rima Idrus**

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Asy-Syafi'iyah Fakfak

***Abstract:** This study aims to analyze employee work discipline. Of course the variables used are univariate. After the data is collected and analyzed, it can be concluded that the discipline of civil servants working at the Danaweria Village Office has gone well, because first, the Civil Servants at the Danaweria Village Office have begun to arrive at the office at the appointed hours, and work according with applicable rules. The employees also work based on their respective expertise and for employees who do not carry out their duties properly will be subject to sanctions by the Chairman. Second, the Civil Servants at the Danaweria Village Office always dress formal and neat according to the applicable rules. Good communication is also always maintained between employees and leaders. Third, the Employees of the Danaweria Village Office have begun to work in accordance with the specified time with the expertise and high loyalty of each employee so that they can carry out the duties or orders from superiors. Fourth, Employees of the Danaweria Village Office work according to the rules in force. If employees work improperly or break the rules, superiors will provide sanctions in stages.*

***Keywords:** work discipline, civil servants.*

## PENDAHULUAN

Dalam organisasi yang baik tidak hanya diperlukan Sumber Daya Manusia, akan tetapi disiplin kerja juga harus mendapatkan perhatian yang serius. Kedisiplinan pegawai akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Disamping itu tindakan terhadap pelanggaran disiplin harus berjalan 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.

Dalam peraturan pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai dijelaskan bahwa, Masalah kedisiplinan pegawai menjadi faktor penting yang sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi pemerintah. Seorang PNS (Pegawai Negeri Sipil) tidak akan bisa bertanggung jawab atas pekerjaannya apabila kurang disiplin terhadap aturan-aturan yang berlaku. Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggarakan dijatuhi hukuman disiplin.

Dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 telah diatur dengan jelas kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap PNS. Dengan ditetapkannya peraturan tentang disiplin bagi PNS adalah penting guna menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas-tugas yang dipercayakan kepada mereka.

Agar tugas dan kegiatan terlaksana sesuai dengan harapan organisasi, maka menuntut adanya kedisiplinan yang tinggi dari para PNS karena tanpa kedisiplinan akan timbul berbagai macam permasalahan yang mengancam terealisasinya tujuan yang hendak dicapai. PNS harus sadar dan menganggap sikap disiplin kerja tersebut sebagai kewajiban dan tanggung jawabnya.

Kelurahan danaweria dibentuk sesuai dengan peraturan Bupati Fakfak Nomor 80 Tahun 2006 tentang Penetapan Kampung/ Kelurahan Dan Pengesahan Pembentukan Serta Perubahan Nama Kampung Dalam Distrik Sekabupaten Fakfak. Sesuai dengan tuntutan reformasi dalam era keterbukaan, profesionalisme kualitas pelayanan terutama pejabat pelaksana kebijakan yaitu Kepala kelurahan harus ditingkatkan, hal tersebut sangat erat hubungannya dengan sumber daya manusia yang ada di kelurahan danaweria secara keseluruhan, namun pada kenyataannya dalam setiap dinas atau instansi pasti masih ada saja pegawai yang kurang disiplin dan kurang optimal dalam melaksanakan tugas-tugas kedinasan bahkan belum memahami peraturan perundang - undangan yang menjadi pedoman kerja atau panutan.

Dalam suatu instansi atau organisasi pasti ditemukan PNS yang kurang disiplin dan kurang optimal dalam menjalankan tugas-tugasnya. Hal tersebut dibuktikan dari hasil observasi awal peneliti pada tanggal 04 Desember 2017. Terlihat masih ditemukan PNS yang masuk kerja tidak tepat waktu dan pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan.

Tingkat kedisiplinan pegawai khususnya yang berkaitan dengan jam masuk kerja yang tidak tepat dapat mempengaruhi tingkat kepuasan dalam hal pelayanan pada masyarakat. Hal ini dialami sendiri oleh peneliti yang mana jam masuk kerja adalah jam 07.45 WIT namun pegawai lebih sering datang diatas jam tersebut terkadang

masyarakat menunggu hingga jam 10.00 WIT pegawai baru tiba 2 atau 3 orang, bahkan ada pegawai yang dibutuhkan masyarakat namun tidak hadir di kantor.

Menurut Fathoni (2009:172), disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan Simamora (2006:610) menyatakan bahwa: “Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Tinjauan Tentang Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan pemerintah baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang aparatur. Jadi hal ini merupakan suatu sikap disiplin aparatur yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Adapun ukuran tingkat disiplin aparatur menurut Levine (2005:72), adalah apabila aparatur datang dengan teratur dan tepat waktu, apabila mereka berpakaian serba baik dan melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan tepat, apabila mereka mempergunakan perlengkapan organisasi dengan hati-hati, patuh terhadap instruksi dari atasan, serta pada peraturan dan tata tertib yang berlaku, menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

Seorang pemimpin berkewajiban untuk mempertahankan kedisiplinan dalam organisasi yang dipimpinnya. Sanksi dan ketegasan lainnya menjadi bagian yang harus dilihat sebagai konsekuensi menjadi aparatur di suatu organisasi. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah “kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin.”

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah ketaatan PNS dalam melaksanakan kewajiban serta menghindari larangan sesuai peraturan yang berlaku. Seorang aparatur yang sadar akan tugas dan tanggung jawabnya tentu akan menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya dan menjauhi larangan-larangan yang akan menurunkan kredibilitas PNSnya sebagai PNS.

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Pegawai Negeri Sipil menyebutkan bahwa: (a) untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi disiplin PNS. (b) instansi pemerintah wajib

melaksanakan penegakan disiplin terhadap PNS serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin. (c) PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin. (d) ketentuan lebih lanjut mengenai disiplin diatur dengan peraturan pemerintah.

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2012:239), terdapat dua jenis bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

Menurut Singodimedjo yang dikutip dalam Sutrisno (2013:89) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para aparatur akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi

Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam organisasi, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin aparatur, karena pimpinan akan menjadi panutan para aparturnya. Para aparatur akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari apapun yang di buat pimpinannya.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang aparatur yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua aparatur akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dengan adanya pengawasan yang dilakukan pimpinan, maka sedikit banyak para aparatur akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

### **Tinjauan Tentang Pegawai Negeri Sipil**

Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS dalam Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara adalah warga Negara Indonesia

yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa PNS adalah orang-orang yang bekerja di lingkungan instansi pemerintahan sesuai dengan syarat-syarat tertentu yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan. Sesuai dengan UU No. 5 tahun 2014.

Dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS dinyatakan bahwa tujuan hukuman disiplin adalah untuk memperbaiki dan mendidik PNS yang melakukan pelanggaran disiplin, bukan karena balas dendam. Dengan penerapan sanksi disiplin bagi pelanggaran secara tegas, diharapkan pelaku akan sadar ata kekeliruannya, jera untuk tidak mengulangi perbuatannya dan berupaya memperbaiki diri. Bagi orang lain akan berfikir berkali-kali untuk melakukan pelanggaran, sebab akan dikenakan sanksi yang tegas dan adil, bisa menutup peluang pengembangan karir, kredibilitas atau nama baik diri sendiri dan keluarganya akan tercoreng.

## **METODE**

### **Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan kualitatif. Moleong (2005:6), mengatakan bahwa “penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang ditimbulkan oleh subjek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, tindakan dan lain-lain dengan cara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.”

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif yang memaparkan data temuan melalui proses pemaknaan dan interpretasi peneliti. Penelitian kualitatif ini memiliki sasaran kajian berupa gejala-gejala yang terkait satu dengan yang lainnya dalam hubungan-hubungan fungsional. Setiap gejala dalam penelitian kualitatif ini tidak dapat berdiri sendiri karena tidak ada satupun gejala yang dapat menjelaskan dirinya sendiri. Penelusuran data dilakukan dengan cara menanyai pegawai negeri sipil yang berada dilingkungan kantor kelurahan danaweria. Jenis penelitian pada tugas ini adalah penelitian kualitatif. Bog dan dan Taylor mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.

## **Data Penelitian**

Suharsimi Arikunto (Naharoh, 2008:52) mengemukakan bahwa sumber data dalam suatu penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Lofland (dalam Moleong, Lexy J, 2009:157) mengemukakan bahwa, sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata, dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Maka data yang diperlukan untuk mengetahui bagaimanakah Penegakkan Disiplin Aparatur Sipil Negara adalah data yang dikumpulkan melalui sumber data primer yaitu sumber data yang secara langsung dari peneliti dan sumber data sekunder yaitu sumber data yang diperoleh dari pihak lain diluar sasaran penelitian.

## **Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi menurut Sugiyono (2010:117), bahwa: “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan olehpeneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” maka jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil pada kantor kelurahan danaweria yaitu berjumlah 14 orang aparatur yang terdiri dari 12 orang PNS dan 2 orang PKK. Oleh karena populasi dapat dijangkau maka keseluruhan populasi ada juga sampel dalam penelitian ini.

## **Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Maryadi dkk (2010:14), Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian kualitatif adalah teknik yang memungkinkan diperoleh data detail dengan waktu yang relatif lama. Menurut Sugiyono (2005:62), “Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data”. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik observasi, teknik wawancara dan dokumentasi. Berikut ini akan dijelaskan teknik-teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti sebagai berikut :

- a. Teknik Observasi. Menurut Nawawi dan Martini (2003:74), “observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang tampak dalam suatu gejala atau gejala-gejala pada obyek penelitian”. Berdasarkan pemaparan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa observasi merupakan kegiatan pengamatan dan pencatatan yang dilakukan oleh peneliti guna menyempurnakan penelitian agar mencapai hasil yang maksimal. Dalam penelitian ini peneliti mengamati apa yang dilakukan pihak Kantor Kelurahan Danaweria Distrik Fakfak Tengah terhadap pegawainya yang melakukan pelanggaran disiplin.

b. Teknik Wawancara

Menurut Sugiyono (2010:194), Pengertian wawancara sebagai berikut: wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti akan melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan terstruktur karena peneliti menggunakan pedoman wawancara yang disusun secara sistematis dan lengkap untuk mengumpulkan data yang dicari dan yang diwawancarai adalah beberapa informan seperti Kepala Kantor Kelurahan Danaweria, Sekretaris Kantor Kelurahan Danaweria dan beberapa Aparatur pada Kantor Kelurahan Danaweria Distrik Fakfak Tengah.

c. Dokumentasi

Menurut Hamidi (2004:72), Metode dokumentasi adalah informasi yang berasal dari catatan penting baik dari lembaga atau organisasi maupun dari perorangan.

Dokumentasi penelitian ini merupakan dokumen yang ditelusuri dari literature pendukung, dokumen resmi, berita acara dan pengambilan gambar oleh peneliti untuk memperkuat hasil penelitian. Menurut Sugiyono (2013:240), dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang.

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan langkah-langkah seperti yang dikemukakan oleh Burhan Bungin (2003:70), yaitu sebagai berikut:

1. Pengumpulan Data (Data Collection)

Pengumpulan data merupakan bagian integral dari kegiatan analisis data. Kegiatan pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan wawancara dan studi dokumentasi.

2. Reduksi Data (Data Reduction)

Reduksi data, diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan.

Reduksi dilakukan sejak pengumpulan data dimulai dengan membuat ringkasan, mengkode, menelusur tema, membuat gugus-gugus, menulis memo dan sebagainya dengan maksud menyisihkan data/informasi yang tidak relevan.

3. Display Data

Display data adalah pendeskripsian sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.

Penyajian data kualitatif disajikan dalam bentuk teks naratif. Penyajiannya juga dapat berbentuk matrik, diagram, tabel dan bagan.

#### 4. Verifikasi dan Penegasan Kesimpulan (Conclusion Drawing and Verification)

Merupakan kegiatan akhir dari analisis data. Penarikan kesimpulan berupa kegiatan interpretasi, yaitu menemukan makna data yang telah disajikan.

Antara display data dan penarikan kesimpulan terdapat aktivitas analisis data yang ada. Dalam pengertian ini analisis data kualitatif merupakan upaya berlanjut, berulang dan terus-menerus. Masalah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan/verifikasi menjadi gambaran keberhasilan secara berurutan sebagai rangkaian kegiatan analisis yang terkait.

Selanjutnya data yang telah dianalisis, dijelaskan dan dimaknai dalam bentuk kata-kata untuk mendiskripsikan fakta yang ada di lapangan, pemaknaan atau untuk menjawab pertanyaan penelitian yang kemudian diambil intisarinnya saja.

## HASIL

### Taat Terhadap Aturan Waktu

Berdasarkan pengumpulan data dapat diketahui tanggapan responden dalam menanggapi pertanyaan yang diajukan dapat diketahui bahwa:

1. Yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 4 orang atau 28.5%, yang memilih jawaban setuju sebanyak 10 orang atau 71.4%, sedangkan untuk pilihan jawaban netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih. Kesimpulannya bahwa agar selalu disiplin, pegawai setuju bahwa yang tidak disiplin dalam jam masuk dan pulang kantor akan mendapatkan sanksi.
2. Tanggapan responden dalam menanggapi indikator pertanyaan tentang pegawai yang bekerja di kantor kelurahan Danaweria harus sesuai dengan aturan yang berlaku dapat dilihat bahwa yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 6 orang atau 42.8%, kemudian yang memilih jawaban setuju sebanyak 8 orang atau 57.1%, selanjutnya untuk pilihan jawaban netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih. Kesimpulannya bahwa demi tercapainya tujuan instansi, setiap pegawai yang bekerja pada kelurahan danaweria harus sesuai dengan aturan yang berlaku/ditetapkan.
3. Tanggapan responden dalam menanggapi indikator pertanyaan tentang pegawai harus mengikuti aturan jam istirahat yang telah ditetapkan organisasi/instansi dapat dilihat bahwa sebanyak 3 orang atau 21.4%, yang memilih jawaban setuju sebanyak 10 orang atau 71.4%, yang memilih jawaban netral sebanyak 1 orang atau 7.1% Informan, selanjutnya pilihan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak

- dipilih. Kesimpulannya bahwa pegawai setuju, bahwa setiap pegawai harus mengikuti aturan jam istirahat yang telah ditetapkan.
4. Tanggapan responden dalam menanggapi indikator pertanyaan tentang pekerjaan akan cepat selesai jika sesuai dengan bidang masing-masing pegawai dapat dilihat bahwa jawaban sangat setuju sebanyak 8 orang atau 57.1%, yang memilih jawaban setuju sebanyak 6 orang atau 42.8%, selanjutnya untuk pilihan jawaban netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih. Kesimpulannya adalah bahwa pegawai sangat setuju bahwa demi tercapainya tujuan instansi, setiap pegawai yang bekerja pada kelurahan danaweria harus menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan bidangnya masing-masing.
  5. Tanggapan responden dalam menanggapi indikator pertanyaan tentang pegawai yang tidak disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya akan mendapatkan sanksi dapat dilihat bahwa yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 8 orang atau 57.1%, yang memilih jawaban setuju sebanyak 6 orang atau 42.8%, selanjutnya untuk pilihan jawaban netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih. Kesimpulannya bahwa demi tercapainya tujuan dan kinerja yang baik pegawai sangat setuju apabila, tidak disiplinya pegawai dalam melaksanakan tugasnya akan mendapat sanksi.

#### **Taat Terhadap Aturan Perusahaan (Organisasi/Instansi)**

Dengan adanya pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada responden, diperoleh informasi sebagai berikut:

1. Tanggapan responden dalam menanggapi pertanyaan tentang setiap pegawai harus berpakaian rapi sesuai aturan yang ditetapkan dapat dilihat bahwa yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 5 orang, kemudian yang memilih jawaban setuju sebanyak 9 orang atau 64.2%, selanjutnya untuk pilihan jawaban netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih. Kesimpulannya bahwa pegawai setuju, bahwa pegawai yang bekerja pada kelurahan danaweria harus berpakaian rapih, sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.
2. Tanggapan responden dalam menanggapi indikator pertanyaan tentang dalam bekerja harus bertingkah laku yang baik kepada sesama pegawai dapat dilihat yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 6 orang atau 42.8%, yang memilih jawaban setuju sebanyak 8 orang atau 57.1%, untuk pilihan jawaban netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih. Kesimpulannya bahwa pegawai setuju, bahwa pegawai harus bertingkah laku dan komunikasi baik kepada sesama.
3. Tanggapan responden dalam menanggapi indikator pertanyaan tentang setiap pegawai harus memiliki hubungan yang baik dengan atasan dapat dilihat bahwa yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 3 orang atau 21.4%, yang memilih jawaban

setuju sebanyak 11 orang atau 78.5%, untuk pilihan jawaban netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecenderungan pegawai setuju bahwa setiap pegawai harus memiliki hubungan yang baik dengan atasan, baik dengan cara komunikasi ataupun hubungan kerja.

4. Tanggapan responden dalam menanggapi indikator pertanyaan tentang setiap pegawai harus saling membantu dapat dilihat bahwa yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 6 orang atau 42.8%, yang memilih jawaban setuju sebanyak 8 orang atau 57.1%, selanjutnya untuk pilihan jawaban netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih. Dapat disimpulkan bahwa pegawai setuju, setiap tujuan organisasi/instansi akan tercapai, apabila setiap pegawai harus saling membantu dalam menyelesaikan tugas.
5. Tanggapan responden dalam menanggapi indikator pertanyaan tentang setiap pegawai yang melakukan kesalahan berulang kali akan mendapatkan sanksi yang lebih berat dapat dilihat bahwa yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 3 orang atau 21.4%, yang memilih jawaban setuju sebanyak 8 orang atau 57.1%, yang memilih jawaban netral juga sebanyak 3 orang atau 21.4%, dan untuk jawaban tidak dan sangat tidak setuju tidak dipilih, maka disimpulkan bahwa pegawai setuju, karena sudah tercantum dalam aturan, bahwa pegawai yang melakukan kesalahan berulang kali, akan mendapatkan sanksi, dari yang ringan sampai yang berat.

### **Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Bekerja**

Dengan adanya pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada responden, tentang ketaatan terhadap aturan perilaku dalam bekerja, maka diperoleh informasi sebagai berikut:

1. Tanggapan responden dalam menanggapi indikator pertanyaan tentang pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan atau ditentukan dapat dilihat bahwa yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 2 orang atau 14.2% dan 9 orang atau 64.2% Informan juga memilih jawaban setuju, untuk pilihan jawaban netral dipilih oleh 2 orang atau 14.2% Informan begitu pula dengan pilihan jawaban tidak setuju dipilih oleh 1 orang atau 7.1% dan jawaban sangat tidak setuju tidak dipilih. Jadi peneliti menyimpulkan bahwa pegawai setuju, demi tercapainya tujuan setiap pegawai harus mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang ditetapkan.
2. Tanggapan responden dalam menanggapi indikator pertanyaan tentang dengan pengetahuan yang saudara miliki saudara dapat menguasai bidang tugas yang saudara kerjakan dengan hasil yang baik dapat dilihat bahwa yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 3 orang atau 21.4%, yang memilih jawaban setuju sebanyak 11 orang atau 78.5%, selanjutnya untuk pilihan jawaban netral, tidak setuju dan

sangat tidak setuju tidak dipilih. Berdasarkan penjelasan ini maka dapat disimpulkan bahwa bahwa pegawai setuju, bahwa dengan kemampuan yang di miliki setiap pegawai mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik.

3. Tanggapan responden dalam menanggapi indikator pertanyaan tentang pegawai yang bekerja di kantor kelurahan danaweria harus sesuai dengan aturan yang berlaku dapat dilihat bahwa yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 3 orang atau 21.4%, yang memilih jawaban setuju sebanyak 11 orang atau 78.5%, selanjutnya untuk pilihan jawaban netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih. Dengan demikian disimpulkan para pegawai setuju bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan harus sesuai berdasarkan perintah pimpinan.
4. Tanggapan responden dalam menanggapi indikator pertanyaan tentang setiap pegawai memiliki rasa loyalitas yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya dapat dilihat bahwa yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 4 orang atau 28.5%, yang memilih jawaban setuju sebanyak 9 orang atau 64.2%, untuk pilihan jawaban netral dipilih oleh 1 orang atau 7.1% Informan, sedangkan untuk pilihan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih. Kesimulannya pegawai setuju, bahwa setiap pegawai harus memiliki rasa tanggungjawab dalam menyelesaikan tugasnya.
5. Tanggapan responden dalam menanggapi indikator pertanyaan tentang memiliki kemampuan dalam bekerja sangat penting bagi seluruh pegawai dapat dilihat bahwa yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 3 orang atau 21.4%, yang memilih jawaban setuju sebanyak 8 orang atau 57.1%, untuk pilihan jawaban netral dipilih oleh 3 orang atau 21.4%, sedangkan untuk pilihan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih. Kesimpulannya pegawai setuju, bahwa bekerja mengandalkan kemampuan adalah hal yang penting demi cepatnya terselesaikan suatu pekerjaan.

### **Taat Terhadap Peraturan Lainnya**

Dengan adanya pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada responden, tentang ketaatan terhadap aturan perilaku dalam bekerja, maka diperoleh informasi sebagai berikut:

1. Tanggapan responden dalam menanggapi indikator pertanyaan tentang setiap pegawai harus menaati semua peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi dapat dilihat bahwa yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 6 orang atau 42.8%, yang memilih jawaban setuju juga sebanyak 6 orang atau 42.8%, untuk pilihan jawaban netral tidak dipilih, sedangkan untuk pilihan jawaban tidak setuju dipilih oleh 2 orang atau 14.2% dan jawaban sangat tidak setuju tidak dipilih.

Kesimpulannya bahwa pegawai setuju, setiap pegawai harus mentaati peraturan yang telah ditetapkan.

2. Tanggapan responden dalam menanggapi indikator pertanyaan tentang setiap pegawai tidak boleh memilah-milah suatu pekerjaan dapat dilihat bahwa yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 3 orang atau 21.4%, yang memilih jawaban setuju sebanyak 9 orang atau 64.2%, untuk pilihan jawaban netral tidak dipilih., sedangkan untuk pilihan jawaban tidak setuju dipilih oleh 1 orang atau 7.1% dan jawaban sangat tidak setuju juga dipilih oleh 1 orang atau 7.1%. Kesimpulannya pegawai setuju, bahwa pegawai tidak memilah-milah suatu pekerjaan, harus menerima apa yang sudah ditugaskan.
3. Tanggapan responden dalam menanggapi indikator pertanyaan tentang dalam mengerjakan tugas saudara lebih mendahulukan kepentingan dinas dari pada kepentingan pribadi dapat dilihat bahwa yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 6 orang atau 42.8%, yang memilih jawaban setuju sebanyak 7 orang atau 50%, untuk pilihan jawaban netral dipilih oleh 1 orang atau 7.1%, sedangkan untuk pilihan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih. Dengan demikian dapat disimpulkan pegawai setuju bahwa kepentingan dinas lebih utama daripada kepentingan pribadi.
4. Tanggapan responden dalam menanggapi indikator pertanyaan tentang mampu merespon setiap komunikasi baik dari pimpinan maupun teman kerja dengan baik dapat dilihat bahwa yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 2 orang atau 14.2%, yang memilih jawaban setuju sebanyak 12 orang atau 85.7%, selanjutnya untuk pilihan jawaban netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih. Kesimpulannya pegawai setuju bahwa komunikasi harus dibangun antara sesama pegawai dan atasan, dan harus mampu merespon komunikasi yang dilakukan.
5. Tanggapan responden dalam menanggapi indikator pertanyaan tentang pimpinan harus memberikan informasi mengenai tugas dan kebijakan terkait organisasi dapat dilihat bahwa yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 4 orang atau 28.5%, yang memilih jawaban setuju sebanyak 8 orang atau 57.1%, untuk pilihan jawaban netral dipilih oleh 1 orang atau 7.1%, dan untuk pilihan jawaban tidak setuju juga dipilih oleh 1 orang atau 7.1%, selanjutnya untuk pilihan jawaban sangat tidak setuju tidak dipilih. Jadi dapat disimpulkan bahwa pegawai setuju, pimpinan harus selalu memberikan informasi terkait dengan tugas atau kebijakan yang terkait dengan organisasi, agar bawahan tidak melanggar dan melaksanakan tugas tersebut.

## PEMBAHASAN

Secara umum pendisiplinan merupakan usaha-usaha untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar pegawai negeri sipil memiliki kemampuan untuk mentaati sebuah peraturan. Tidak terkecuali di kantor kelurahan danaweria distrik fakfak tengah yang dimana aparatur pemerintah dituntut bekerja lebih profesional, bermoral dan beretika dalam mendukung pelayanan terhadap masyarakat. Bukan tidak mungkin jika pegawai negeri sipil di Kantor Kelurahan Danaweria menjalankan tugasnya dengan baik maka tujuan aparatur negara akan berjalan dengan baik.

Dengan adanya penerapan yang baik memungkinkan akan meningkatkan disiplin kerja pegawai negeri sipil. Hal-hal yang menjadi penghambat dalam penerapan disiplin kerja pegawai negeri sipil akan dicarikan solusinya dan segera diselesaikan masalahnya oleh Dinas terkait. Dan disiplin kerja pegawai sangat penting karena menjadi tolak ukur dari keberhasilannya sebuah organisasi.

### 1. Taat terhadap aturan waktu

Ketepatan waktu adalah hal keadaan tepat tidak ada selisih sedikitpun bila waktu yang ditentukan tiba. Ketepatan waktu bisa berkaitan dengan jam masuk kantor jam istirahat dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Dalam hal ini pemimpin juga dapat menjadi teladan yang baik untuk para pegawainya.

Berdasarkan pengamatan melalui observasi bahwa pegawai pada kantor kelurahan danaweria tidak tepat waktu berangkat kerja walaupun demikian para pegawai masih dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Sikap dan perilaku dari pimpinan juga dapat mempengaruhi bawahannya. Para pegawai akan memperhatikan sikap dan perilaku pemimpinnya kemudian diikuti. Dengan teladan kedisiplinan yang baik maka bawahan pun akan baik dan sebaliknya jika kurang baik maka bawahan pun akan kurang disiplin.

### 2. Taat terhadap aturan pegawai

Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan. Setiap instansi mempunyai tata cara berpakaian yang baik dan berperilaku juga yang baik dan sopan dengan atasan maupun dengan sesama pegawai. Berdasarkan pengamatan, pegawai pada kantor kelurahan danaweria berpakaian formal pns dan sopan serta mempunyai perilaku yang baik pada sesama pegawai maupun atasan.

### 3. Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Bekerja

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti sikap taat dan patuh pada peraturan perusahaan, atau dalam menjalani peraturan bersama dan tata tertib yang telah ditetapkan. Mampu bekerja sama atau kerja tim demi

tercapainya sebuah tujuan yang di inginkan oleh perusahaan. Bersedia menjalankan perintah yang di tetapkan oleh perusahaan. Produktif di tempat kerja dalam arti tidak bermalasan dalam bekerja. Tidak meninggalkan pekerjaan di waktu jam kerja. Bersedia kerja lembur dan sanggup menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta mampu meningkatkan prestasi dalam pekerjaan. Kemampuan pegawai di kantor kelurahan danaweria berdasarkan dari hasil penelitian masih banyak pegawai negeri sipil yang belum sesuai dengan latar belakang pendidikannya, sehingga para pegawai diusahakan untuk bisa menyelesaikan tugas pekerjaannya walaupun tidak sesuai dengan tupoksi. Walaupun latar belakang pendidikan pegawai tidak sesuai dengan tugas pekerjaannya, pegawai bisa dan mampu mengerjakan serta dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan pegawai yang lainnya, sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

#### 4. Taat Terhadap Aturan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai dalam perusahaan. Sebagai seorang profesional, kita biasanya menghabiskan lebih banyak waktu di kantor ketimbang di tempat lain. Dalam proses interaksi dengan rekan sekerja, klien, dan atasan di kantor, peluang untuk terjadinya gesekan sangatlah besar. Tidak peduli seberapa andalnya kamu dalam menyelesaikan pekerjaan, apabila kamu melakukan kesalahan pada orang di waktu yang tak tepat, hal ini bisa memicu gesekan yang bisa mempersulit kamu untuk bersinar di tempat kerja.

## **KESIMPULAN**

Kesimpulannya dari hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai negeri sipil di Kantor Kelurahan Danaweria sudah berjalan dengan baik. yaitu :

1. Pegawai Negeri Sipil yang ada pada Kantor Kelurahan Danaweria sudah mulai tiba dikantor pada jam yang telah ditentukan dan mereka bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku. Para pegawai juga bekerja berdasarkan keahliannya masing masing dan bagi pegawai yang tidak melaksanakan tugasnya dengan baik akan dikenakan sanksi oleh Pimpinan.
2. Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kelurahan Danaweria selalu berpakaian formal dan rapi sesuai dengan aturan yang berlaku. Komunikasi yang baik juga selalu terjaga antara pegawai dan pimpinan.

3. Pegawai kantor Kelurahan Danaweria sudah mulai bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dengan keahlian serta loyalitas yang tinggi dari masing-masing pegawai sehingga dapat melaksanakan tugas atau perintah dari atasan.
4. Para pegawai Kantor Kelurahan Danaweria bekerja sesuai dengan aturan yang diberlakukan, jika pegawai bekerja tidak sesuai atau melanggar aturan maka atasan akan memberikan sanksi secara bertahap.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka beberapa saran sebagai berikut: (1) untuk beberapa Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kelurahan Danaweria yang datang diatas jam atau waktu yang telah ditentukan supaya menjadi perhatian bagi atasan karena dapat mempengaruhi proses pelayanan kepada masyarakat, (2) untuk Pegawai Negeri Sipil yang selalu taat mematuhi peraturan agar mendapat perhatian juga dari pimpinan bahwa disiplin Pegawai Negeri Sipil seperti ini perlu diberikan apresiasi sehingga Pegawai Negeri Sipil akan lebih merasa dihargai dan maksimal lagi dalam bekerja dan bisa menjadi motivator bagi Pegawai Negeri Sipil lainnya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi dalam Naharoh, 2008. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*  
Rineka Cipta : Jakarta
- Bungin, Burhan. 2003. *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. PT. Raja Grafindo Persada :  
Jakarta
- Fathoni, Abdurrahman. 2009. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya*. Jakarta :  
Rineka Cipta
- Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi  
Aksara
- Hidayatur Rahman, Rifki. 2016. *Analisis Pemberian Sanksi dalam Menegakkan  
Disiplin Aparatur Sipil Negara (Studi Badan Keluarga Berencana dan  
Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Pringsewu)* Skripsi untuk diterbitkan.  
Bandar Lampung: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
- Lofland dan Lofland dalam Dr. Lexy J. Moleong. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*.  
Rosdakarya : Bandung
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia  
Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung

- \_\_\_\_\_, 2015. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rifka Aditama : Bandung
- Maryadi. 2010. *Pedoman Penulisan Skripsi*. FKIP. UMS Press : Surakarta
- Moleong Lexy J (2005) *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya Offset : Bandung
- \_\_\_\_\_, (2009) *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya Offset : Bandung
- Patton dalam Dr.Lexy J. Moleong. 2001. *Metode Penelitian Kualitatif*. Rosdakarya : Bandung
- Sanjaya, Wina. 2011. *Penelitian Tindakan Kelas*. Kencana Prenada Media grup : Jakarta
- Sinambela, Lijan Poltak.2012. *Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran dan Implikasi* : Graha Ilmu Yogyakarta
- Singodimedjo dalam Edi Sutrisno.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Disiplin Kerja*.Jakarta : Kencana
- Sugiyono. 2005. *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta
- \_\_\_\_\_, 2006. *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta
- \_\_\_\_\_, 2010. *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta
- \_\_\_\_\_, 2013. *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno Edi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta : Kencana
- T Hani, Handoko, 2001.*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi : Kedua. Yogyakarta : BPFE
- \_\_\_\_\_, 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi : Kedua. Yogyakarta : BPFE
- ....., Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- ....., Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

....., Peraturan Bupati Nomor 80 Tahun 2006 tentang Penetapan Pengesahan Pembentukan serta Perubahan Nama Kampung dalam Distrik se-Kabupaten Fakfak

Pengertian Disiplin Kerja dan Macam-macam Disiplin Kerja. 2015 (online) (<http://www.langkahpembelajaran.com>) (diunduh 05 Desember 2017)

Pentingnya motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. 2012 (online) (<http://www.bppk.kemenkeu.go.id>) (diunduh 05 Desember 2017)

Wikipedia Bahasa Indonesia, 2017. Belajar (online) (<https://id.wikipedia.org/wiki/belajar>) (diunduh 05 Desember 2017).