

## DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR KECAMATAN MANTIKULORE KOTA PALU

**Andi Famrizal<sup>1</sup> Nurmiati<sup>2</sup>, Andi Pangeran<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Palu  
(Email Korespondensi.andif4m@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah. 1 Untuk mengetahui disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Mantikulore Kota Palu 2. Untuk mengetahui faktor penghambat disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Mantikulore Kota Palu. Pengambilan informan mempergunakan *Purposive*. Guna memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode pengumpulan data 1. Observasi. 2. Wawancara 3. Dokumentasi. Analisis data yang dilakukan menggunakan teknik analisis kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan 1). Disiplin Waktu menunjukkan bahwa pegawai dalam disiplin waktu belum terlaksana dengan baik. 2). Disiplin Peraturan menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai belum menaati peraturan dengan baik. 3) Disiplin Tanggung Jawab menunjukkan bahwa pegawai berdasarkan disiplin tanggung jawab belum terlaksana dengan baik. 2. Faktor penghambat disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Mantikulore Kota Palu yaitu 1). Kurang tegasnya Camat dalam menindak pegawai yang datang tidak tepat waktu dan pulang sebelum waktu kerja selesai. 2). Tidak adanya sanksi hukuman bagi pegawai yang indisipliner, sehingga hal tersebut tidak menjadi pembelajaran bagi pegawai lainnya

Kata Kunci, Disiplin kerja, ASN

### **ABSTRACT**

*The objectives of this study are: 1. To determine employee work discipline at the Mantikulore District Office, Palu City. 2. To determine factors inhibiting employee work discipline at the Mantikulore District Office, Palu City. Informant retrieval used purposive sampling. To obtain the data needed in this study, the researcher used data collection methods: 1. Observation. 2. Interviews. 3. Documentation. Data analysis was conducted using qualitative analysis techniques.*

*The results of the study indicate: 1). Time Discipline indicates that employees have not implemented time discipline properly. 2). Regulation Discipline indicates that there are still employees who do not comply with regulations properly. 3) Responsibility Discipline indicates that employees based on responsibility discipline have not been implemented properly. 2. Factors inhibiting employee work discipline at the Mantikulore District Office, Palu City, are: 1). The sub-district head's lack of firmness in taking action against employees who arrive late and leave before the end of work hours. 2). There are no sanctions for indisciplined employees, so this does not serve as a lesson for other employees.*

**JURNAL ILMU ADMINISTRASI PUBLIK POLICY REFORM**  
VOLUME 3 NOMOR 2 AGUSTUS TAHUN 2024

---

*Keywords, work discipline, ASN.*

## PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pemerintahan dalam menunjang pelaksanaan pembangunan nasional dan daerah tergantung pada kesempurnaan pegawai. Olehnya dalam rangka usaha mencapai tujuan pembangunan nasional diperlukan adanya pegawai yang penuh kesetiaan dan ketataan pada Pancasila dan Undang - Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna dan berhasil guna, berkualitas tinggi, mempunyai kesadaran tinggi akan tanggung jawabnya sebagai aparatur negara, abdi negara, serta abdi masyarakat.

Pegawai bukan saja unsur aparatur negara tetapi juga merupakan abdi negara dan abdi masyarakat yang selalu hidup ditengah masyarakat dan bekerja untuk kepentingan masyarakat, oleh karena itu sikap disiplin dari pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya sangat dibutuhkan.

Faktor kedisiplinan pegawai memegang peranan yang penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang

pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan untuk menjalankannya. Pegawai sebagai unsur aparatur negara dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya harus bisa menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan masyarakat dan negara. Tetapi dalam kenyataan dilapangan masih banyak ditemukan pegawai yang kurang tahu dan kurang menyadari akan tugas dan fungsinya sehingga seringkali timbul ketimpangan-ketimpangan dalam menjalankan tugasnya dan tidak jarang membuat kecewa masyarakat, kurang kesadaran dan keperdulian tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab tindakan indisipliner yang dilaksanakan oleh pegawai.

Salah satu upaya untuk mengatasi hal tersebut, sebaiknya memberikan pemahaman tentang disiplin kepada pegawai sehingga diharapkan berdampak pegawai dapat meningkatkan disiplin kerjanya, karena pegawai tidak dapat

diharapkan bekerja dengan baik dan patuh, apabila tidak mempunyai kesadaran dan kepedulian akan peraturan/prosedur atau kebijakan yang ada. Selain memberikan pemahaman tentang disiplin, harus pula dijelaskan secara rinci peraturan peraturan yang sering dilanggar, berikut rasional dan konsekwensinya. Demikian pula peraturan/prosedur atau kebijakan yang mengalami perubahan atau diperbarui, sebaiknya diinformasikan kepada pegawai seperti halnya pada pegawai di Kantor Kecamatan Mantikulore Kota Palu melalui pertemuan aktif.

Selain itu penerapan sanksi indisipliner dilakukan untuk mengarahkan dan memperbaiki perilaku pegawai. Tindakan disipliner hanya dilakukan pada pegawai yang tidak dapat mendisiplinkan diri, menentang/tidak dapat mematuhi praturan/prosedur organisasi. Karena melemahnya disiplin kerja akan mempengaruhi moral pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya, oleh karena itu tindakan koreksi dan pencegahan harus segera diatasi oleh semua komponen yang terlibat dalam Kantor Kecamatan Mantikulore Kota Palu dengan melaksanakan pembinaan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai tersebut kedepan.

Realitas di lapangan menunjukkan rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai Kantor Kecamatan Mantikulore Kota Palu terlihat dari pegawai yang masuk kerja siang dan pulangnya awal, disamping hal tersebut juga menurunnya disiplin pegawai yang ditandai dengan absensi kehadiran apel pagi dan siang. Pelaksanaan tugas rutin seperti apel pagi dan siang yang mengikuti hanya sedikit dan orang tertentu, pulang kerja belum waktunya.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif, di mana mengkaji perspektif partisipan dengan strategi-strategi yang bersifat interaktif dan fleksibel. Penelitian kualitatif ditujukan untuk memahami fenomena-fenomena sosial dari sudut pandang partisipan. Dengan demikian arti atau pengertian penelitian kualitatif tersebut adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah dimana peneliti merupakan instrumen kunci (Sugiyono, 2007:71). Menurut Sukmadinata (2005:17) "dasar penelitian kualitatif adalah "konstruktivisme yang berasumsi bahwa kenyataan itu berdimensi jamak, interaktif dan suatu pertukaran pengalaman sosial yang diinterpretasikan oleh setiap individu". Sedangkan menurut Danim (2002:48)

"Peneliti kualitatif percaya bahwa kebenaran adalah dinamis dan dapat ditemukan hanya melalui penelaahan terhadap orang-orang melalui interaksinya dengan situasi sosial mereka".

Penelitian kualitatif memiliki sifat deskriptif analitik. Data yang diperoleh seperti hasil pengamatan, hasil wawancara, hasil pemotretan, analisis dokumen, catatan lapangan, disusun peneliti di lokasi penelitian, tidak dituangkan dalam bentuk angka-angka. Peneliti segera melakukan analisis data dengan memperkaya informasi, mencari hubungan, membandingkan, menemukan pola atas dasar data aslinya (tidak ditransformasi dalam bentuk angka). Hasil analisis data berupa pemaparan mengenai situasi yang diteliti yang disajikan dalam bentuk uraian naratif. Hakikat pemaparan data pada umumnya menjawab pertanyaan-pertanyaan mengapa dan bagaimana suatu fenomena terjadi. Untuk itu peneliti dituntut memahami dan menguasai bidang ilmu yang diteliti sehingga dapat memberikan justifikasi mengenai konsep dan makna yang terkandung dalam data.

Dalam setiap pelaksanaan penelitian selalu berusaha untuk mendapatkan data sebanyak-banyaknya dengan harapan data yang telah terkumpul akan menjawab

permasalahan yang ada dengan cara melakukan analisa terhadap data tersebut. Sesuai dengan tujuan penelitian, maka metode analisis data yang digunakan adalah analisis data kualitatif. Bogdan dan Biklen dalam Moleong, (2010:248) mengungkapkan :

Analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensistesikannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain

Melalui teknik tersebut, akan digambarkan seluruh fakta yang diperoleh dari lapangan dengan mengembangkan kategori-kategori yang relevan dengan tujuan penelitian. Penafsiran terhadap hasil analisis data kualitatif dengan berpedoman kepada teori-teori yang sesuai. Penelitian apapun yang dipergunakan adalah metode sistematis untuk memperoleh pengetahuan. Untuk memperoleh pengetahuan dan pengertian tersebut, diperlukan data/informasi. Analisis data/informasi guna mengenali bagian-bagiannya, integrasi antar bagian dalam membentuk keseluruhan fenomena. Pengetahuan atau pengertian tersebut pada kenyataannya

bersandar pada relasi antar simbol yang membentuk makna tertentu.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Mantikulore Kota Palu**

Bagi pegawai di Kantor Kecamatan Mantikulore Kota Palu disiplin mencakup unsur-unsur ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas dan kesanggupan berkorban, dalam arti mengorbankan kepentingan pribadi dan golongannya untuk kepentingan negara dan masyarakat.

Disiplin kerja pegawai merupakan kesanggupan pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran disini merupakan sikap seseorang pegawai yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan merupakan suatu

sikap, tingkah laku, dan perbuatan pegawai yang sesuai dengan peraturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin kerja pegawai sangat dibutuhkan di Kantor Kecamatan Mantikulore Kota Palu untuk merealisasikan program kerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu Kantor Kecamatan Mantikulore Kota Palu mempunyai tugas yang sangat berat dalam melaksanakan pemerintahan dan pembangunan khususnya dalam bidang pendidikan, pemuda dan olah raga, sebab disiplin kerja pegawai sangat di perlukan agar tugas yang dibebankan kepada pegawai dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang direncanakan.

Betapapun cakapnya seseorang pegawai sering pula melakukan kesalahan-kesalahan dalam melaksanakan pekerjaannya jika tidak menerapkan disiplin. Untuk itu pimpinan perlu sedini mungkin berbuat sesuatu untuk menolong bawahannya guna memperbaiki kekeliruan-kekeliruan kerja tersebut. Dalam hal ini menimbulkan disiplin yang bersifat positif.

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku yang negatif serta sebagai suatu

upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan di Kantor Kecamatan Mantikulore Kota Palu yang berlaku.

Disiplin kerja pegawai Kantor Kecamatan Mantikulore Kota Palu dapat diukur berdasarkan pada :

### **Disiplin Waktu**

Disiplin waktu bagi pegawai memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritis dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja para pegawai. Disiplin waktu para pegawai sangat penting. Disiplin waktu merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap pegawai, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral pegawai itu pada tugas kewajibannya yang harus dilaksanakan. Seperti juga suatu tingkah laku yang bisa dibentuk melalui kebiasaan. Selain itu, disiplin waktu bagi pegawai dapat ditingkatkan apa bila tedapat kondisi kerja yang dapat merangsang pegawai untuk berdisiplin waktu. Pegawai Kantor Kecamatan Mantikulore Kota Palu sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik, akan tetapi sering terjadi di dalam suatu instansi pemerintah pegawainya melakukan

pelanggaran disiplin waktu seperti datang terlambat, pulang sebelum waktunya, bekerja sambil ngobrol dan penyimpangan-penyimpangan lainnya yang menimbulkan kurang efektifnya pegawai yang bersangkutan.

Dengan adanya pelanggaran disiplin waktu sebagaimana tersebut di atas, yang kesemuanya menunjukkan adanya pelanggaran terhadap disiplin pegawai dan menimbulkan suatu pertanyaan yaitu apakah pelanggaran pelanggaran tersebut sudah sedemikian membudaya sehingga ada anggapan sulit untuk diadakan pembinaaan atau penertiban.

Disiplin waktu atau kebiasaan-kebiasaan baik yang harus ditanamkan dalam diri pegawai sebaiknya bukan atas dasar paksaan semata, tetapi harus lebih di dasarkan atas kesadaran diri dalam diri pegawai. Kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar meengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat di cegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para pegawai untuk datang di kantor tepat waktu. Dengan datang ke kantor tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan produktivitas kerja akan meningkat.



# JURNAL ILMU ADMINISTRASI PUBLIK POLICY REFORM

VOLUME 3 NOMOR 2 AGUSTUS TAHUN 2024

---

Tindakan disiplin waktu bagi pegawai dipakai oleh Kantor Kecamatan Mantikulore Kota Palu untuk menghukum di karenakan pelanggaran atas aturan-aturan kerja atau harapan-harapan. Disiplin waktu yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan Kantor Kecamatan Mantikulore Kota Palu.

Disiplin waktu bagi pegawai dapat dilihat pada absensi kehadiran pegawai serta penyelesaian pekerjaan. Kehadiran pegawai melalui absensi menunjukkan pada tingkat kedisiplinan pegawai, dimana memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para pegawai. Demikian juga bagi pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan termasuk kehadiran yang telah diatur dalam lingkungan kerja diharapkan dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan pegawai dapat memenuhinya.

Disiplin waktu disini juga diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketatahan terhadap jam kerja yang harus di taati oleh pegawai yang mana meliputi kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugasnya dengan tepat waktu dan benar.

Adanya apel pagi dan sore bagi pegawai diharapkan berdampak pada peningkatan disiplin waktu pegawai, dan hal tersebut belum terlaksana sesuai dengan hasil observasi yang peneliti lakukan,

Salah satu usaha yang bisa dilakukan untuk meningkatkan disiplin waktu pegawai adalah dengan menerapkan apel pagi dan apel sore, Selama ini disiplin merupakan kata yang sering kita dengar yang berupa ketentuan peraturan-peraturan yang secara eksplisit perlu juga mencakup sangsi-sangsi yang akan diterima bagi pegawai jika terjadi pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan tersebut. Selain itu disiplin pegawai merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku dari pegawai tersebut yang menunjukkan nilai-nilai ketatahan, kepatuhan, kesetiaan, ketenteraman, keteraturan, dan ketertiban.

Peningkatan disiplin pegawai dapat terwujud jika pimpinan dalam hal ini melaksanakan pengawasan, Diharapkan dengan adanya pengawasan dari baik langsung maupun tidak langsung terhadap pegawai akan sangat berpengaruh terhadap tingkat disiplin kerja pegawai tersebut terutama kehadiran, dengan demikian pengawasan yang efektif adalah pengawasan yang mempu menumbuhkan,

memelihara dan mengembangkan serta meningkatkan kehadiran pegawai.

Untuk meningkatkan kehadiran pegawai memerlukan landasan atau peraturan-peraturan (*regulasi*) yang mengatur hal tersebut. Umumnya pegawai statusnya sama dengan pegawai di instansi lain, sehingga peraturan tentang disiplin tidak ada perbedaan yaitu berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada pasal 1 ayat 1-2 yang menyebutkan bahwa :

- a. Peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati oleh Pegawai Negeri Sipil.
- b. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang melanggar ketentuan peraturan disiplin pegawai negeri sipil, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.

### **Disiplin Peraturan**

Di dalam kehidupan sehari-hari, dimanapun pegawai berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya.

Pegawai sebagai individu terkadang ingin hidup bebas, sehingga ia ingin melepaskan diri dari segala ikatan dan peraturan yang membatasi kegiatan dan perlakunya. Namun pegawai juga merupakan makhluk sosial yang hidup di antara individu-individu lain atau pegawai lainnya, dimana ia mempunyai kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain. Keteraturan adalah ciri utama organisasi pemerintah dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin bagi pegawai adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan. Singkatnya, disiplin bagi pegawai dibutuhkan untuk tujuan organisasi pemerintah yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan pegawai dalam iktikad tidak baiknya terhadap organisasi. Lebih jauh lagi, disiplin pegawai pada dasarnya berusaha untuk melindungi perilaku dari pegawai yang baik dengan menetapkan respons yang dikehendaki.

Disiplin peraturan sangat berhubungan erat dengan ketertiban, yang mana ketertiban itu tercipta dari adanya aturan yang berlaku. Untuk mewujudkan suatu disiplin bagi seseorang, perlu adanya ketataan dari aturan tersebut, dengan

mengesampingkan berbagai aspek yang berhubungan dengan pribadi atau individu akan tetapi lebih mengutamakan kepentingan organisasi atau kepentingan umum.

Disiplin peraturan merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, khususnya tentang waktu baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila pegawai melanggar waktu.

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketiaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi.

Disiplin peraturan menunjuk kan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan di Kantor Kecamatan Mantikulore Kota Palu. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada itu diabaikan atau

sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk.

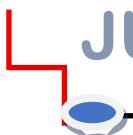
Disiplin bila sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan pegawai yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan akan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana mestinya sehingga disiplin itu erat kaitannya dengan menaati peraturan di Kantor Kecamatan Mantikulore Kota Palu.

Disiplin kerja pegawai dalam bekerja merupakan sikap atau perlakuan ketiaatan, pegawai terhadap segala tata tertib yang berlaku. Bila pegawai bertindak atau berbuat sesuai dengan keinginan, maka peraturan itu menjadi efektif.

### **Disiplin Tanggung Jawab**

Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah menyelesaikan pekerjaanya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.

Pegawai berdasarkan Undang - Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang



# JURNAL ILMU ADMINISTRASI PUBLIK POLICY REFORM

VOLUME 3 NOMOR 2 AGUSTUS TAHUN 2024

---

Pokok-Pokok Kepegawaian. Pada pasal 1 ayat 1 Undang – Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian menyebutkan bahwa pengertian Pegawai Negeri adalah warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Jika berdasarkan dari undang-undang tersebut sudah sewajibnya pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya dapat dipercaya dan diandalkan.

Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, efektif dan efisien sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan jika lingkungan kerjanya kondusif, tetapi kalau ternyata tidak dapat menyelesaikan dengan baik, maka perlu diketahui sebab-sebabnya, karena terdapat keterkaitan antara tanggungjawab dengan lingkungan kondisi kerjanya. Seperti diketahui bahwa lingkungan kerja merupakan segenap keadaan fisik dan non fisik yang ada di sekitar pegawai yang berpengaruh bagi pegawai pada saat melaksanakan pekerjaanya. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan sesuai dengan

kebutuhan pegawai sehingga tercipta tanggungjawab pegawai menyelesaikan pekerjaanya tepat waktu.

Lingkungan kerja yang kondusif merupakan dambaan setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaanya. Selain itu disiplin berdasarkan tanggung jawab sangat erat kaitannya dengan pimpinan dan bawahan. Biasanya pimpinan menerapkan aturan atau tata tertib, yang harus ditaati oleh bawahannya dengan memberikan tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas pekerjaanya. Proses inilah yang disebut sebagai disiplin tanggung jawab. Setiap pegawai harus memiliki disiplin sebagai bentuk tanggung jawab atas perlakunya sebagai seorang pegawai. pegawai yang disiplin diisyaratkan untuk dapat mematuhi ketentuan dan aturan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan penggunaan peralatan kantor. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan Kantor Kecamatan Mantikulore Kota Palu. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya pegawai yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin dan tanggung jawab yang tinggi.

Dalam menjatuhkan hukuman disiplin, maka pejabat yang berwenang menghukum sebelumnya wajib memeriksa terhadap pegawai yang telah melanggar ketentuan, tujuannya ialah untuk mengetahui apakah yang bersangkutan benar telah melakukan pelanggaran serta untuk mengetahui faktor-faktor yang mendorong dilakukan pelanggaran tersebut. Hukuman yang dapat dijatuhkan sebagai sanksi terhadap pelanggaran disiplin pegawai ialah teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas, penundaan kenaikan gaji berkala, penundaan kenaikan pangkat, penurunan pangkat, pemindahan sebagai hukuman, pembebasan tugas, dan pemberhentian. Berdasarkan wawancara dengan informan Ince Amas yang menyatakan bahwa:

Tindakan indisipliner pegawai didisiplinkan melalui :

1. Teguran lisan, kalau masih terulang
2. Teguran tertulis (yang menjadi catatan negatif bagi pegawai), kalau masih terulang.
3. Skorsing
4. Mengusulkan pemecatan

**Faktor Penghambat Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Mantikulore Kota Palu**

1. Kurang tegasnya Camat dalam menindak pegawai yang datang tidak tepat waktu dan pulang sebelum waktu kerja selesai, mengakibatkan masih terdapat pegawai yang indisipliner.
2. Tidak adanya sanksi hukuman bagi pegawai yang indisipliner baik disiplin waktu, disiplin peraturan, disiplin tanggung jawab sehingga hal tersebut tidak menjadi pembelajaran bagi pegawai Kantor Kecamatan Mantikulore Kota Palu lainnya yang indisipliner.

## KESIMPULAN

Disiplin kerja pegawai berdasarkan indicator

1. Disiplin waktu menunjukkan bahwa pegawai, dalam disiplin waktu belum terlaksana dengan baik.
2. Disiplin peraturan menunjukkan bahwa masih terdapat Pegawai yang belum menaati peraturan dengan baik.
3. Disiplin Tanggung Jawab menunjukkan bahwa, disiplin tanggung jawab pegawai belum terlaksana dengan baik.

Faktor penghambat disiplin kerja pegawai yaitu

1. Kurang tegasnya dalam menindak pegawai yang datang tidak tepat waktu dan pulang sebelum waktu kerja selesai.
2. Tidak adanya sanksi hukuman bagi pegawai yang indisipliner.

## DAFTAR PUSTAKA

- Astrid S. Susanto, 2004, *Komunikasi Dalam Teori dan Praktek*, Bina Aksara, Jakarta.
- A.W. Widjaja, 2006. *Administrasi Kepegawaian*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Basrowi, Suwandi, 2008, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Burhan Bungin, 2001. *Metodologi Penelitian Kualitatif ; Aktualisasi Metodologis ke Arah Ragam Varian Kontemporer*. PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Gering Supriyadi dan Trio Guno, 2006. *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*. Lembaga Administrasi Negara, Jakarta.
- Guntur, 2003. *Manajemen Disiplin*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Hidayat dan Sucherly, 1996. *Peningkatan Produktifitas Organisasi dan Pegawai Negeri Sipil*. Prisma, Jakarta.
- I.S. Livine, 1990, *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*, Terjemahan oleh Imam Soedjono, Cemerlang, Jakarta.
- Kristian Widya Wicaksono, 2006. *Administrasi dan Birokrasi Pemerintah*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Moh. Mahfud, 1988. *Hukum Kepegawaian Indonesia*. Liberry, Yogyakarta.
- Moch.Faizal Salam, 2003. *Penyelesaian Sengketa Pegawai Negeri Sipil di Indonesia Menurut Undang-Undang No.43 Tahun 1999*. Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Moekiyat, 1989. *Manajemen Kepegawaian*. Mandar Maju, Bandung.
- \_\_\_\_\_, 1991. *Administrasi Kepegawaian Negara*. Mandar Maju, Bandung.
- \_\_\_\_\_, 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju, Bandung.
- Moenir, A.S 2003. *Pendakatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*. PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Moleong, Lexy, J, 2010, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, Edisi Revisi, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Musanef, 1994. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. H. Aras Agung, Jakarta.
- Siagian, SP, 1993. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Gunung Agung, Jakarta.
- Soegeng Prijodarminto, 2004. *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Pradnya Paramita, Bandung.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Administrasi*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Saydam, Ghazali,2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Binarupa. Jakarta.