

## DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA DALAM MELAKSANAKAN TUGAS POKOK DAN FUNGSI DI KECAMATAN KAWANGKOAN KABUPATEN MINAHASA

*David A. Onibala<sup>1</sup>*  
*Ronny Gosal<sup>2</sup>*  
*Ventje Kasenda<sup>3</sup>*

### Abstrak

Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Pegawai ASN berkedudukan sebagai unsur aparatur negara. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pegawai ASN berfungsi sebagai pelaksana kebijakan publik; pelayan publik; dan perekat dan pemersatu bangsa. dan juga aparatur sipil negara mempunyai tugas: Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; Memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas; Mempererat persatuan dan kesatuan NKRI. Fokus Penelitian Dengan menggunakan teori dari Keith Davis dan John W. Newtsone tentang 3 sifat disiplin yakni :Preventif, Korektif, Progesif. Informan penelitian Camat Kecamatan, Sekretaris Kecamatan dan Pegawai Kecamatan. Adapun Kesimpulan Tingkat disiplin dari aparat Kecamatan Kawangkoan Kabupaten Minahasa tergolong baik, terlihat dari keseriusan pimpinan dalam menerapkan peraturan yang ada, dengan langkah preventif/ pencegahan, maka kemungkinan terjadinya pelanggaran semakin kecil. Langkah yang diambil adalah dengan mengevaluasi kinerja, pembuatan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan himbauan pada beberapa kesempatan baik formal maupun informal mengenai disiplin pegawai. Dan Saran Disarankan kepada pimpinan kecamatan untuk melakukan pengawasan langsung dari atasan kepada bawahan (melekat) demi menghindarkan pelanggaran sedini mungkin oleh pegawai.

**Kata Kunci : Disiplin, Aparatur Sipil Negara**

<sup>1</sup> Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan FISPOL-Unsrat.

<sup>2</sup> Ketua Penguji/Dosen Pembimbing Skripsi.

<sup>3</sup> Sekretaris Penguji/Dosen Pembimbing Skripsi.

## Pendahuluan

Aparatur Sipil Negara merupakan alat dan perangkat Pemerintah yang tugas dan fungsi pokoknya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, dituntut memiliki integritas dan kompetensi sesuai dengan kebutuhan jabatannya. Untuk menjamin hal tersebut, manajemen Aparatur Sipil Negara sekecamatan dilakukan dengan sistem dan metode yang tepat, termasuk dalam Pengadaan Aparatur Sipil Negara. Dalam Undang-undang Nomor 5 tahun 2015 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 5 mengenai kode etik dan kode perilaku ayat b mengatakan dalam melaksanakan tugasnya harus dengan cermat dan disiplin. Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara merupakan suatu kemutlakan. Terlebih lagi Aparatur Sipil Negara yang bertugas di daerah kecamatan karena mereka merupakan agen pemerintah yang berfungsi sebagai unit pelayan langsung kepada masyarakat.

Kedisiplinan aparat perlu dilakukan penanganan secara jelas karena pada dasarnya mencerminkan prestasi kerja seorang aparat itu sendiri. Begitu penting kedisiplinan Aparatur Sipil Negara sehingga Pemerintah melalui Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara selalu berupaya agar aparat selalu meningkatkan tingkat kedisiplinannya yang juga merupakan upaya peningkatan prestasi kerjanya.

Dalam kedisiplinan memerlukan kesediaan dan kesadaran seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang

sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin pada hakikatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri agar tidak melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan yang ada (Soedijarto 2013:163).

Disiplin itu tumbuh dari kebutuhan untuk menjaga keseimbangan antara kecedenderungan dan keinginan individu untuk berbuat sesuai dan dapat di peroleh atau karena kondisi tertentu dengan pembatasan peraturan yang diperlukan terhadap dirinya dan lingkungan tempat ia hidup. (Setiawan:2009:94)

Permasalahan yang masih sering dihadapi oleh aparatur pemerintah terutama di kecamatan adalah tingkat kehadiran ASN yang masih tergolong rendah hal ini menjadi perhatian yang serius dalam rangka meningkatkan kedisiplinan aparatur sipil negara, walaupun telah dikeluarkannya peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang mengatur kewajiban ASN seperti yang tertuang dalam pasal 3 angka 11 mengenai kewajiban seorang pegawai negeri sipil ialah masuk dan menaati ketentuan jam kerja. Pasal 3 angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tersebut merupakan pengganti dari pasal 12 Peraturan Pemerintah nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, dimana dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 mengatur dengan tegas.

Aparatur Sipil Negara sebagai unsur aparatur sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat strategis dalam menjalankan roda pemerintahan serta pembangunan nasional dari tingkat pusat hingga daerah. Sehingga

pengembangan Aparatur Sipil Negara sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas dan profesionalisme dalam bekerja agar bermanfaat bagi masyarakat secara luas khususnya dalam pelayanan publik.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah menjelaskan pada paragraf 8 (delapan) tentang kecamatan dijelaskan mengenai wewenang kecamatan termasuk didalamnya desa dan kelurahan serta tugas-tugas dari kecamatan itu sendiri yang pada intinya kecamatan dan desa adalah ujung tombak dari sebuah pelayanan prima kepada masyarakat, maka dari itu kedisiplinan dari aparat merupakan kunci keberhasilan sebuah pelayanan.

## Tinjauan Pustaka

Disiplin berasal dari bahasa latin *Discere* yang berarti belajar. Dari kata ini timbul kata *Disciplina* yang berarti pengajaran atau pelatihan. Namun sekarang kata disiplin mengalami perkembangan makna dalam beberapa pengertian. Pertama disiplin diartikan sebagai kepatuhan terhadap peraturan atau tunduk kepada pengawasan, dan pengendalian. Kedua disiplin sebagai latihan yang bertujuan mengembangkan diri agar dapat berperilaku tertib. Sedangkan secara luas disiplin dapat diartikan sebagai semacam pengaruh yang dirancang untuk membantu anak agar mampu menghadapi tuntutan lingkungan. (Majid:2014:9)

Menurut Fathoni (2009: 172), disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Syafri Mangkuprawira dan Aida Vitayala Hubieis (2007:122) mendefinisikan Disiplin kerja adalah

sifat seseorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu, kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan atau perusahaan. Pernyataan tersebut didukung oleh pendapat Malthis dan Jackson bahwa disiplin kerja berkaitan erat dengan perilaku karyawan dan berpengaruh terhadap kinerja. Disiplin merupakan suatu hal yang sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan dan mempertahankan atau melangsungkan kehidupannya. Hal ini, disebabkan hanya dengan disiplin yang tinggi suatu organisasi dapat berprestasi tinggi.

Menurut Hasibuan (2010:444) bahwa: "Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku." Menurut Rivai (2011:825) bahwa: "Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan."

Menurut Sutrisno (2009:88), bahwa disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang segala aktifitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun kepentingan pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.

Di dalam seluruh aspek kehidupan, dimanapun kita berada, dibutuhkan peraturan dan tata tertib yang mengatur

dan membatasi setiap gerak dan perilaku. Peraturan-peraturan tersebut tidak ada artinya jika tidak ada komitmen dan sangsi bagi pelanggarnya. Disiplin di lingkungan kerja sangat dibutuhkan, karena akan menghambat pencapaian tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu, pegawai dengan disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna baik bagi organisasi maupun pegawai itu sendiri. Selain itu, harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dimengerti, adil bagi seluruh karyawan dan pimpinan. Disiplin pegawai dalam manajemen sumberdaya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan. Oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya, standar yang harus dipenuhi. Dengan kata lain disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Penerapan disiplin merupakan suatu tindakan yang dilakukan untuk menaati segala peraturan yang telah dirumuskan baik secara lisan maupun tulisan. Adapun unsur-unsur dari penerapan meliputi:

- 1) Adanya program yang dilaksanakan
- 2) Adanya kelompok target, yaitu masyarakat yang menjadi sasaran dan diharapkan akan menerima manfaat dari program tersebut.
- 3) Adanya pelaksanaan, baik organisasi atau perorangan yang bertanggung jawab dalam pengelolaan, pelaksanaan maupun pengawasan dari proses penerapan tersebut.

Istilah aparatur Secara etimologi berasal dari kata aparat yakni alat, badan, instansi, pegawai negeri (W.J.S. Poerwadarminta, 2007:165). Sedangkan aparatur dapat diartikan sebagai alat negara, aparat pemerintah. Jadi aparatur negara, alat kelengkapan negara yang terutama meliputi bidang kelembagaan, ketatalaksanaan dan kepegawaian, yang mempunyai tanggung jawab melaksanakan roda pemerintahan sehari-hari. Dengan demikian pengertian aparatur tidak hanya dikaitkan dengan orangnya tetapi juga organisasi fasilitas ketentuan pengaturan dan sebagainya.

Pengertian Aparatur Sipil Negara yang dulunya disebut dengan Pegawai Negeri Sipil di kemukakan oleh beberapa ahli. Beberapa ahli berpendapat mengenai definisi Aparatur Sipil Negara atau Pegawai Negeri Sipil. Pendapat para ahli:

Menurut A.W. Widjaja (2006:113) Pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi). Selanjutnya berpendapat juga bahwa Pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik lembaga-lembaga pemerintah maupun dalam badan-badan usaha.

Sedangkan menurut Musanef (2007:5) Pegawai adalah orang-orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau badan swasta. Selanjutnya Musanef menjelaskan definisi pegawai sebagai pekerja atau worker adalah mereka yang langsung digerakkan oleh seorang manager untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan

menyelenggarakan pekerjaan sehingga menghasilkan karya-karya yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pegawai Negeri Sipil, menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia “Pegawai” berarti “orang yang bekerja pada pemerintahan (perusahaan dan sebagainya)” sedangkan “Negeri” berarti Negara atau pemerintahan, jadi Pegawai Negeri Sipil adalah orang yang bekerja pada pemerintahan atau Negara. Dalam pengetahuan hukum kepegawaian ada beberapa pendapat yang perlu dikemukakan mengenai apa sebenarnya pegawai negeri. Logemann menggunakan kriteria yang bersifat materiil yakni hubungan antara Negara dengan Pegawai Negeri tersebut. Logemann menyatakan bahwa Pegawai Negeri adalah tiap pejabat yang mempunyai hubungan dinas dengan Negara. (Kadarsih 2008:31-32).

Pegawai Negeri adalah unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur negara yang bertugas membantu Presiden sebagai Kepala Pemerintahan dalam menyelenggarakan pemerintahan, tugas melaksanakan peraturan perundang-undangan, dalam arti kata wajib mengusahakan agar setiap peraturan perundang-undangan ditaati oleh setiap masyarakat. Dalam melaksanakan peraturan perundang-undangan pada umumnya, Pegawai Negeri Sipil diberikan tugas kedinasan untuk melaksanakan tugas tersebut dengan sebaik-baiknya.

Sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat setiap Pegawai Negeri Sipil

harus mampu meletakkan kepentingan kepentingan Negara dan kepentingan masyarakat diatas kepentingan pribadi dan golongan. Sebagai abdi Negara seorang Pegawai Negeri juga wajib setia dan taat kepada Pancasila sebagai sebagai filsafah dan ideologi Negara, kepada UndangUndang Dasar 1945, Negara dan pemerintahan. Dalam hal ini Pegawai Negeri harus bersikap monoloyalitas, sehingga setiap Pegawai Negeri Sipil dapat memusatkan segala perhatian dan fikiran serta menyerahkan daya dan tenaganya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan serta berdaya dan berdaya guna. Kesetiaan dan ketaatan penuh yang berarti Pegawai Negeri Sipil sepenuhnya berada dibawah pimpinan pemerintahan dan sebagai abdi masyarakat. Pegawai negeri harus memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat.

## Metode Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis kualitatif. Pendekatan kualitatif yaitu untuk mengolah data-data yang diperoleh dari lokasi penelitian dimana datanya berupa kata, kalimat, skema atau gambar. Dengan mengacu pada teori dan konsep yang digunakan, yaitu untuk mengetahui penerapan disiplin aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Kawangkoan Kabupaten Minahasa dalam penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi. Tipe penelitian yang digunakan adalah tipe Penelitian deskriptif sebenarnya tidak perlu mencari atau menerangkan saling hubungan atau komparasi, sehingga juga tidak memerlukan hipotesis. Namun demikian, dalam perkembangannya selain menjelaskan tentang situasi

atau kejadian yang sudah berlangsung sebuah penelitian deskriptif juga dirancang untuk membuat komparasi maupun untuk mengetahui hubungan atas satu variabel kepada variabel lain. Karena itu pula penelitian komparasi dan korelasi juga dimasukkan dalam kelompok penelitian deskriptif.

(Suharsimi Arikunto.2005: 378).

Fokus dalam penelitian ini adalah disiplin aparatur sipil negara dalam penyelenggaraan tugas pelayanan umum yaitu dalam proses penyelenggaraan, proses pelayanan umum, proses pengambilan keputusan serta proses evaluasi dalam pelaksanaan disiplin aparatur sipil negara yang dilakukan pemerintah lewat kebijakan-kebijakan yang dibuat untuk meningkatkan disiplin aparatur sipil negara. Dengan menggunakan teori dari Keith Davis dan John W. Newtson tentang 3 sifat disiplin yakni :

1. Preventif, artinya tindakan tersebut mempunyai tujuan pokok yaitu mendorong sumber daya manusia agar memiliki disiplin yang tinggi.
2. Korektif, artinya tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran yang tinggi.
3. Progesif, artinya tindakan disiplin berupa hukuman berat dengan maksud untuk memperbaiki sebelum hukuman lebih berat dijatuhkan. Informan adalah objek penting dalam sebuah penelitian. Informan adalah orang – orang dalam latar penelitian yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. Informan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Camat

: 1 Orang

b. Sekretaris kecamatan

: 1 orang

c. Pegawai kecamatan

: 4 orang

Jumlah Informan

: 8 Orang

## Hasil Penelitian

Dalam rangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi suatu instansi pemerintah menuju kearah profesionalisme dan menunjang terciptanya pemerintahan yang baik, maka disiplin pegawai sangat dibutuhkan. Pendisiplinan pegawai merupakan hal terpenting, mengingat penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan bergantung pada kinerja pegawai negeri. Oleh karena itu disiplin harus selalu ditanamkan dalam diri setiap pegawai. Semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi produktivitas kerja yang dapat dicapainya.

Tolak ukur dalam penegakkan aturan disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah dengan menaati kewajiban dan menghindari larangan yang telah ditentukan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Disamping itu, unsur pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai terhadap aturan-aturan disiplin juga sangat penting, karena dengan mengetahui aturan tersebut dapat memudahkan pegawai dalam menjalankan kewajibannya sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab pegawai dalam mengoptimalkan tugas-tugas dan fungsinya serta dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Oleh karena itu setiap atasan selalu berusaha agar para

bawahannya memiliki disiplin yang baik, dengan adanya disiplin pegawai akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas.

Berdasarkan focus penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya, peneliti menggunakan teori dari Keith Davis dan John W. Newtson tentang 3 sifat disiplin yakni Preventif, Korektif dan Progresif, yang kemudian peneliti telah mengadakan penelitian kemudian dibahas sebagai berikut:

1. Preventif : Artinya tindakan tersebut mempunyai tujuan pokok yaitu mendorong sumber daya manusia agar memiliki disiplin yang tinggi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia hendaknya dikelola secara efektif untuk mendukung organisasi dalam mencapai tujuan atau visi yang telah ditentukannya. Dengan kata lain, keberhasilan atau kemunduran sebuah organisasi ditentukan oleh kualitas serta pemanfaatan sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya. Begitu pula dalam suatu organisasi pemerintahan, dibutuhkan sumber daya manusia yang selalu memberikan pelayanan kepada masyarakat secara jujur, profesional dan adil. Keberadaan sumber daya manusia ini untuk mendukung terwujudnya pembangunan negara melalui tugas negara yang diembannya sesuai dengan tempat dan posisi pegawai tersebut bekerja.

Kedudukan dan peranan sumber daya manusia yang begitu penting sehingga pegawai dituntut untuk mencurahkan segala daya dan tenaganya untuk menciptakan kinerja terbaiknya. Kinerja setiap pegawai akan menentukan tingkat produktivitas sebuah organisasi tersebut. Semakin banyak pegawai yang

memiliki kinerja maksimal maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga visi dari organisasi bisa terwujud. Pada hakikatnya kinerja pegawai merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Pegawai dituntut untuk melakukan setiap tugasnya secara efektif dan efisien. Tentunya banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah disiplin kerja pegawai. Tingkat disiplin kerja yang dilakukan pegawai Kantor Kecamatan Kawangkoan sudah baik, dalam membentuk kedisiplinan pegawai diperlukan sebuah langkah preventif agar kedisiplinan pegawai Kantor Kecamatan Kawangkoan tidak mengalami penurunan. Ada beberapa strategi yang dilakukan oleh Camat, salah satu strategi yang dilakukan yaitu dengan melakukan evaluasi terhadap target kinerja pegawai, diadakannya pembinaan kepada seluruh staf dan pegawai setiap bulannya, dan tiap tahun ada SKP (Sasaran Kinerja Pegawai). Penerapan langkah preventif yang dilakukan yaitu dengan cara mengevaluasi target kinerja pegawai. Hal ini diharapkan agar pegawai tidak mengalami penurunan kedisiplinannya dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagai pegawai kantor Kecamatan Kawangkoan. SKP itu sendiri mengenai target kinerja yang harus dicapai pegawai dan setiap pegawai berbeda-beda cara penilaian SKPnya. Disiplin pada hakikatnya adalah "suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menunaikan tugas kewajiban serta berperilaku sebagaimana mestinya menurut aturan-aturan atau tata kelakuan yang

seharusnya berlaku di dalam suatu lingkungan tertentu”. Sjarif (dalam Hidayatullah, 2010:45)

2. Korektif, artinya tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran yang tinggi.

Dalam rangka memberikan pelayanan yang profesional, jujur adil dan merata maka dibutuhkan juga sumber daya manusia aparatur pemerintah yang berkualitas dan mempunyai kesadaran tinggi akan tanggung jawabnya sebagai aparatur negara, abdi negara, serta abdi masyarakat. sedangkan sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas ketika mereka memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan kewenangan yang diberikan kepadanya.

Unsur utama sumber daya manusia aparatur pemerintahan tersebut diemban oleh pegawai negeri sipil yang berperan penting dan strategis sebagai pelaksana tugas pemerintahan ataupun tugas pembangunan. Reformasi birokrasi pada hakikatnya merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan dan sumber daya manusia aparatur negara. Berbagai permasalahan atau hambatan yang mengakibatkan sistem penyelenggaraan pemerintahan diperkirakan tidak berjalan dengan baik harus ditata ulang atau diperbaharui. Reformasi birokrasi dilaksanakan dalam rangka untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance). Dengan kata lain, reformasi birokrasi adalah langkah strategis untuk membangun aparatur negara agar lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mengemban tugas

umum pemerintahan dan pembangunan nasional.

Untuk mewujudkan hal tersebut, maka langkah awal yang harus dilakukan adalah meningkatkan disiplin pegawai. Disiplin yang dimaksud mencakup unsur-unsur kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan, serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi dan melaksanakannya dengan sungguh-sungguh apabila melanggar tugas dan wewenang.

Sebagai seorang pemimpin, camat harus mampu mengambil langkah yang tepat apabila terjadi pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh bawahannya, karena dengan langkah yang tepat dapat menjadi contoh bagi pegawai yang lain agar tidak mengulang kesalahan yang dilakukan rekannya dan bahkan lebih berhati-hati dan disiplin dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil mutlak diperlukan untuk dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin, sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong Pegawai Negeri Sipil untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja. Peraturan Pemerintah tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil ini antara lain memuat kewajiban, larangan dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Hal ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi pejabat yang berwenang menghukum serta memberikan kepastian dalam menjatuhkan hukuman disiplin.

Demikian juga dengan batasan kewenangan bagi pejabat yang berwenang menghukum. Penjatuhan hukuman disiplin sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yang didasarkan pada wewenang yang jelas, mekanisme yang benar dan atas pertimbangan obyektif terhadap pelanggaran yang dilakukan, disamping juga dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang mendorong atau menyebabkan Pegawai Negeri Sipil tersebut melakukan pelanggaran disiplin. Hukuman disiplin tidaklah mudah diterima begitu saja oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.

3. Progesif, artinya tindakan disiplin berupa hukuman berat dengan maksud untuk memperbaiki sebelum hukuman lebih berat dijatuhkan. Ditetapkannya Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 sebagai pembaharuan dari Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil diharapkan menjadi suatu landasan hukum yang mampu menciptakan aparatur yang profesional dalam mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan berwibawa. Pengertian penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan berwibawa adalah aparatur yang seluruh tindakannya dapat dipertanggungjawabkan, baik dilihat dari segi moral maupun dari segi peraturan perundang-undangan serta tidak mengutamakan orientasi kekuasaan yang ada dalam dirinya untuk melayani kepentingan umum dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional.

Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan keberhasilan pembangunan nasional sangat ditentukan oleh keberhasilan aparatur negara dalam melaksanakan tugasnya, terutama dari segi kepegawaian. Pegawai Negeri Sipil (PNS) diharapkan selalu siap sedia dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan, serta bersih dari korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN). Oleh karena itu aparatur pemerintah memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai penggerak dalam menjalankan roda pemerintahan. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat juga harus bisa menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan masyarakat dan negara. Akan tetapi dalam suatu instansi pemerintah para pegawainya sering melakukan pelanggaran disiplin seperti datang terlambat, bermalas-malasan dalam bekerja, pulang sebelum waktunya, dan penyimpangan-penyimpangan lainnya yang menimbulkan kurang efektifnya pegawai yang bersangkutan sehingga dapat menghambat kelancaran pemerintahan dan pembangunan nasional dan tidak jarang pula menimbulkan kekecewaan pada masyarakat. Dari hasil penelitian lapangan mengenai langkah progresif yang diambil oleh pimpinan kecamatan demi menegakkan disiplin pada pelaksanaan tugas pokok pegawai didapati bahwa langkah kecamatan tetap berpijak pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang peneliti dapati, yaitu :

1. Tingkat disiplin dari aparat Kecamatan Kawangkoan Kabupaten Minahasa tergolong baik, terlihat dari keseriusan pimpinan dalam menerapkan peraturan yang ada, dengan langkah preventif/ pencegahan, maka kemungkinan terjadinya pelanggaran semakin kecil. Langkah yang diambil adalah dengan mengevaluasi kinerja, pembuatan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan himbauan pada beberapa kesempatan baik formal maupun informal mengenai disiplin pegawai.
  2. Apabila telah terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh bawahan yakni pegawai kecamatan, pimpinan biasanya memberikan teguran secara lisan kepada pelanggar dan apabila tidak diperbaiki akan dilanjutkan pada teguran tertulis, selain itu pimpinan juga melakukan pembinaan kepada setiap pegawai untuk belajar dari kesalahan rekan kerja dan tidak mengulang kesalahan yang sama.
  3. Langkah progresi yang diambil oleh pimpinan kecamatan adalah dengan
- Arikunto S. 2005. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Fathoni, A. 2009 . *Organisasi dan Manajemen Sumberdaya Manusia*. Rineka Cipta : Jakarta
- Hartini S, Sudrajat T dan Kadarsih S, 2008. *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Jakarta : Sinar Grafika
- Hasibuan, M. S.P. 2010. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi Jakarta : Bumi Aksara.
- Keith D dan Newsroom J. 2006. *Seri Ilmu dan Manajemen Bisnis*. terjemahan Sofyan Cikmat. Jakarta. Elex Media computindo

menanamkan pelaksanaan peraturan pemerintah 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai.

## Saran

Yang menjadi saran dalam penelitian ini adalah :

1. Disarankan kepada pimpinan kecamatan untuk melakukan pengawasan langsung dari atasan kepada bawahan (melekat) demi menghindarkan pelanggaran sedini mungkin oleh pegawai
2. Perlu juga dilibatkan peran masyarakat dengan membuat kotak saran bagi pelayanan yang diberikan oleh aparat, agar pelayanan publik dapat dikontrol dan mendapatkan masukan yang baik dari masyarakat.
3. Penting juga diadakan pemilihan pegawai berprestasi di lingkungan kantor kecamatan Kawangkoan agar tercipta persaingan secara sehat bagi setiap aparat dan berlomba-lomba menjadi yang terbaik. Hal ini tentunya baik untuk kemajuan organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Komariah A dan Satori D.2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif..* Bandung: Citra Aditya.
- Mangkuprawira S & Hubeis A.V. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Musanef R., 2007. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta: Gunung Agung
- Poerwadarminta. 2007. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: PN Balai. Pustaka. Rukidi
- Rivai V. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada..

- Setiawan C. 2009. *Penerapan Pembelajaran Bagi Anak*. Bandung: Pt Indeks
- Sastra D dan Marsono. 2009. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Djambatan
- Simamora H. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN
- Situmorang, V.M dan Juhir, J. 2008. *Aspek Hukum Pengawasan Melekat*. Jakarta: Rineka Cipta
- Siagian S.P, 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta: Gunung Agung,
- Sugiyono, 2007, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Jakarta : PT. Gramedia.
- Susanto, Astrid S. 2007. *Komunikasi Dalam Teori dan Praktek*. Edisi revisi. Jakarta: Bina Aksara
- Sutrisno E. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta : PT. Gramedia.
- Tayibnapi B. T, 2006. *Administrasi Kepegawaian; Suatu Tinjauan*, Jakarta: Analitik, Pradnya Paramitha
- Widjaja A.W, 2006, *Administrasi Kepegawaian*, Jakarta: Rajawali,
- Widodo S. 2009. *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
  - Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
  - peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
  - Abdul Majid.
- [Http://Avinnstaff.Ugm.Ac.Id/Data/Jurnal/](http://Avinnstaff.Ugm.Ac.Id/Data/Jurnal/). Disiplin Kerja.