



---

## **KEBIJAKAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KECAMATAN RANOWULU KOTA BITUNG**

**Alfian Chrisye Alou, Jeane E. Langkai, Goinpeace Tumbel**  
Pascasarjana Universitas Negeri Manado  
alfianalow@gmail.com

### **Abstract**

*The aims of this study were to: 1) Know and analyze the disciplinary policies of Civil Servants in Batu Putihatas Subdistrict and Batu Putih Bawah Subdistrict, Ranowulu District, Bitung City, 2) Know and analyze the supporting and inhibiting factors for Civil Servants disciplinary policies in Batu Putihatas Subdistrict and Kelurahan Batu Putih Bawah Ranowulu District, Bitung City. The type of research used in this study is descriptive qualitative and the collection technique is by observation, interviews and documentation. The informants in this study were the Head of Ranowulu Sub-District, the Village Heads of Batu Putihatas and Batu Putih Bawah, the Secretaries of the Village Heads of Batu Putihatas and Batu Putih Bawah, the staff of the Batu Putihatas and Batu Putihbottom Sub-Districts and the people who use the services of the Batu Putihatas and Batu Putih Bawah Subdistricts. The results of this research are 1) The disciplinary policy for Civil Servants in Ranowulu District, Bitung City has not been effective, this is based on the following findings: (a) There are still employees who do not comply with applicable regulations (b) There are still employees who are considered to have less attitude transparent, discriminatory in providing services to the public, (c) HR development in the form of seminars, training, technical guidance on Civil Servant Discipline has not been implemented, (d) SOPs governing penalties and sanctions for employees have not been implemented optimally, further supervision carried out by the Inspectorate of Bitung City is less effectively implemented, 2) Supporting factors, including: (a) There are legalities, rules, legal umbrellas that serve as references, directions, in implementing Civil Servant Discipline policies, (b) Availability of government supervisory institutions, such as Inspectorate by carrying out inspections, coaching to improve in employee work discipline, (c) There are rules that contain sanctions and penalties if an employee commits an disciplinary action, (d) There is technological and information sophistication such as finger print. Inhibiting factors, including: (a) Lack of maximum human resource development such as training, seminars, regarding work discipline caused by limited budgets, (b) Limited facilities, infrastructure such as fulfilling fingerprint attendance (finger print) have not been realized, (c) Weakness supervision, controlling carried out by government supervisors such as the Inspectorate, (d) Lack of strict sanctions and*

### **Article History**

Received: 29 November 2022

Reviewed: 13 Desember 2022

Published: 24 Desember 2022

### **Key Words**

*Organizational Structure, Work Procedure, Police.*

### **DOI**





*punishments, (e) Lack of employee commitment in upholding, implementing all the rules governing employee work discipline*

### **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk: 1) Mengetahui dan menganalisis kebijakan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kelurahan Batu Putihatas dan Kelurahan Batu Putihbawah Kecamatan Ranowulu Kota Bitung, 2) Mengetahui dan menganalisis faktor pendukung dan penghambat kebijakan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kelurahan Batu Putihatas dan Kelurahan Batu Putihbawah Kecamatan Ranowulu Kota Bitung. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif serta teknik pengumpulan adalah dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Informan dalam penelitian ini adalah Camat Ranowulu, Lurah Batu Putihatas dan Batu Putihbawah, Sekretaris Lurah Batu Putihatas dan Batu Putihbawah, staf Kelurahan Batu Putihatas dan dan Batu Putihbawah serta masyarakat pengguna jasa Kelurahan Batu Putihatas dan Batu Putihbawah. Hasil penelitian ini adalah 1) Kebijakan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Ranowulu Kota Bitung belum berjalan efektif, hal tersebut berdasarkan hasil temuan sebagai berikut: (a) Masih terdapat pegawai yang kurang mentaati peraturan yang berlaku (b) Masih terdapat pegawai yang dinilai bersikap kurang transparan bersikap diskriminatif dalam memberikan pelayanan terhadap publik, (c) Pengembangan SDM dalam bentuk seminar, diklat, bimtek tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil belum dilaksanakan, (d) SOP yang mengatur tentang hukuman dan sanksi bagi pegawai belum dilaksanakan secara maksimal, lebih lanjut pengawasan yang dilakukan oleh Inspektorat Kota Bitung kurang efektif dilaksanakan, 2) Faktor pendukung, diantaranya yaitu: (a) Terdapat legalitas, aturan, payung hukum yang menjadi acuan, arahan, dalam mengimplementasikan kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, (b) Tersedianya lembaga pengawas pemerintah, seperti Inspektorat dengan melakukan sidak, pembinaan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai, (c) Terdapat aturan yang memuat sanksi dan hukuman jika terdapat pegawai yang melakukan tindakan indisipliner, (d) Terdapat kecanggihan teknologi dan informasi seperti finger Print. Faktor penghambat, diantaranya yaitu: (a) Kurang maksimalnya pengembangan SDM seperti diklat, seminar, tentang disiplin kerja yang disebabkan oleh terbatasnya anggaran, (b) Terbatasnya sarana, parasarana seperti pemenuhan absensi sidik jari (finger print) belum teralisasi, (c) Lemahnya pengawasan, controlling yang dilakukan oleh pengawas pemerintah seperti Inspektorat, (d) Kurang tegasnya sanksi dan hukuman, (e) Kurangnya komitmen pegawai dalam menunjung, melaksanakan seluruh aturan yang mengatur tentang disiplin kerja pegawai

### **Sejarah Artikel**

Received: 29 November 2022J  
Reviewed: 13 Desember 2022  
Published: 24 Desember 2022

### **Kata Kunci**

Kebijakan, Diplin, dan Pegawai



## **Pendahuluan**

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi baik itu pemerintahan maupun swasta memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Pegawai Negeri Sipil atau lazimnya disingkat PNS adalah sebagai unsur aparatur Negara dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk memberikan output kinerja yang baik dalam rangka memberikan pelayanan yang professional dan berkualitas terhadap publik.

Mengutip pendapat Hasibuan (2013:178) yang menyatakan bahwa faktor kedisiplinan memegang peranan penting dalam pelaksanaan kerja pegawai, seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan, tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja, pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik dan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan sehingga tujuan organisasi akan tercapai sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi tersebut

Sedemikian besarnya arti pentingnya disiplin kerja pegawai khususnya bagi pegawai yang bekerja di instansi pemerintah, maka pemerintah telah mengeluarkan kebijakan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dimana pada aturan ini dimuat, hak, kewajiban, larangan, hukuman bagi Pegawai Negeri Sipil yang melanggar disiplin kerja, tata cara pemanggilan, pemeriksaan, penjatuhan, dan penyampaian keputusan Hukuman Disiplin. Tujuan dibuatnya peraturan ini berdasarkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 Pasal 2 adalah untuk memberikan pedoman bagi Instansi Pemerintah, pejabat, dan PNS yang berkepentingan dalam melaksanakan Disiplin PNS.

Data yang dirilis dari Ombudsman Republik Indonesia pada tahun 2021 menyatakan hampir semua instansi pemerintah daerah di Indonesia memiliki gejala yang sama yaitu rendahnya disiplin kerja PNS dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai abdi negara. Fenomena rendahnya disiplin kerja PNS sebagaimana yang dijelaskan di atas tidak menutup kemungkinan terjadi juga di Kecamatan Ranowulu Kota Bitung khususnya di Kelurahan Batu Putihatas dan Kelurahan Batu Putihbawah. Hasil observasi sementara yang penulis lakukan pada 15 Juni 2021, dapat diketahui bahwa disiplin kerja PNS di Kelurahan Batu Putihatas dan Kelurahan Batu Putihbawah Kecamatan Ranowulu Kota Bitung dapat dikategorikan masih rendah. Indikasi yang menunjukkan rendahnya disiplin kerja PNS Kelurahan Batu Putihatas Kecamatan Ranowulu Kota Bitung adalah masih ditemukan PNS yang datang dan pulang kantor tidak sesuai dengan jam kantor yang berlaku. Merujuk Surat Edaran Walikota Bitung Nomor 008/165 WK Tahun 2021 tentang Disiplin ASN dan Tenaga Honorer di Lingkungan



Pemerintah Kota Bitung, jam kerja PNS adalah dimulai pukul 08:00 s/d 17:00 hari Senin-Kamis serta 07:30 s/d 12:00 hari Jum'at, namun faktanya masih terdapat pegawai di kedua kelurahan tersebut yang datang dan pulang diluar ketentuan jam kantor yang berlaku. Selain itu juga, masih ditemukan adanya pegawai Kelurahan Batu Putihatas Kecamatan Ranowulu Kota Bitung dan Kelurahan Batu Putihbawah yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah.

Hasil wawancara pendahuluan penulis dengan sejumlah masyarakat pengguna jasa Kelurahan Batu Putihatas dan Kelurahan Batu Putihbawah Kecamatan Ranowulu Kota Bitung secara keseluruhan menyatakan bahwa, proses pelayanan pada kantor kelurahan tersebut sering terhambat, dan memakan waktu yang lama, salah satu faktor penyebabnya adalah dikarenakan pegawai yang bertugas datang ke kantor terlambat dan terkadang tidak berada ditempat saat jam kerja, dan ini tentu saja sangat mengganggu proses pelayanan dan berdampak pada rendahnya kepuasan publik. Indikasi lain yang menunjukkan rendahnya disiplin kerja PNS Kelurahan Batu Putihatas dan Kelurahan Batu Putihbawah Kecamatan Ranowulu Kota Bitung adalah rendahnya tingkat kehadiran pegawai selama 3 (tiga) tahun terakhir.

Indikasi lain yang menunjukkan kurangnya disiplin kerja pegawai Kelurahan Batu Putihatas dan Kelurahan Batu Putihbawah Kecamatan Ranowulu Kota Bitung adalah masih ditemukan pegawai yang tidak transparansi, dan melakukan pungutan jasa pelayanan diluar ketentuan yang berlaku. Permasalahan lainnya berkaitan dengan disiplin kerja di Kelurahan Batu Putihatas dan Kelurahan Batu Putihbawah Kecamatan Ranowulu Kota Bitung adalah atasan kurang memberikan kesempatan kepada pegawai untuk melakukan pengembangan SDM.

Merujuk hasil observasi permasalahan di atas secara tidak langsung memberikan gambaran bahwa, kebijakan disiplin PNS di Kelurahan Batu Putihatas dan Kelurahan Batu Putihbawah kurang terimplementasi sesuai dengan yang diamanatkan oleh Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Kedisiplinan pegawai termasuk PNS merupakan modal awal bagi dasar bagi birokrasi pemerintah demi terbentuknya suatu pemerintahan *good governance*. Lebih dari itu semua adalah dengan terimplementasinya kebijakan disiplin PNS, diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai, pelayanan terhadap publik dapat terlayani sehingga pada akhirnya bermuara pada terpenuhinya kebutuhan publik dan meningkatnya kepuasan publik terhadap pelayanan yang diberikan oleh instansi pemerintah termasuk pada Kelurahan Batu Putihatas. Berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dalam rangka penyusunan tesis dengan judul "Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Ranowulu Kota Bitung" Konsep Pegawai Negeri Sipil

Definisi Pegawai Negeri Sipil menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 7 (1) adalah merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional. Lebih lanjut menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal (1) menyebutkan Pegawai Negeri Sipil yang



---

selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 1 (1) menyebutkan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan

#### Konsep Disiplin Pegawai

Secara etimologis disiplin berasal dari kata inggris yaitu *disciple* yang

berarti pengikut atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya Sinungan (2015:189). Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati dalam melaksanakan segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. Kata disiplin berasal dari kata Latin “*discere*”, yang artinya mengajar atau membentuk. Adapun juga pakar manajemen Wursanto (2015:108) mengatakan disiplin berasal dari kata latin “*Disciplina*” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2014:193).

Wahyuningrum (dalam Siswanto, 2018:192) mengemukakan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan- peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Wyckoff dan Unel (dalam Hasibuan, 2014:286) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja orang lain agar dapat taat dan tunduk terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku, kesadaaran kerja adalah sikap sukarela dan merupakan panggilan akan tugas dan tanggung jawab bagi seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaan. Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. (Sutrisno,2019:94).

Sementara itu, menurut Davis (2012:112), disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik. Sejalan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 1 (4) menyatakan definisi disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan, (5) Pelanggaran Disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan Disiplin



PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 1 (4) menyebutkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin kerja pada prinsipnya dipengaruhi oleh berbagai faktor, menurut Husnan (2017:145) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu:

1. Ketaatan dengan aturan kantor: pegawai datang dan pulang kantor tepat waktu, tertib dan teratur, pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal /identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor serta memanfaatkan fasilitas kantor tidak untuk kepentingan pribadi.
2. Sikap transparansi tidak diskriminatif: para pegawai bersikap transparan, terbuka, tidak melakukan pungutan diluar SOP yang berlaku, serta bersikap adil (tidak diskriminatif) dalam memberikan pelayanan kepada publik.
3. Pengembangan SDM: pegawai diberikan pelatihan, diklat, seminar berkaitan dengan hak nya sebagai abdi negara, dalam rangka meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap.
4. Pengawasan melekat (waskat): atasan maupun pengawas eksternal melakukan pembinaan, pengawasan, dalam rangka memberikan sanksi maupun hukuman kepada pegawai yang melakukan tindakan indisipliner.

#### Tujuan Disiplin Pegawai

Disiplin dalam kaitannya dengan pekerjaan adalah ketaatan melaksanakan aturan-aturan yang mewajibkan atau diharapkan oleh suatu organisasi agar setiap tenaga kerja dapat melaksanakan aturan-aturan yang mewajibkan atau diharapkan oleh suatu organisasi agar setiap tenaga kerja dapat melaksanakan pekerjaan dengan tertib dan lancar. Seperti yang dikemukakan oleh Siswanto (2017:292) tujuan pembinaan disiplin kerja para tenaga kerja, antara lain :

1. Agar para tenaga kerja menaati segala peraturan dan kebijakan
2. ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
3. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu
4. memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang
5. berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang



6. diberikan kepadanya.
7. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
8. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
9. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

### **Metode Penelitian**

#### **Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, dengan pendekatan fenomenologis yaitu penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan) serta instrumen penelitian menggunakan wawancara, analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna pada generalisasi (Sugiyono, 2013:12). Alasan peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif adalah dikarenakan dalam menganalisa hasil penelitian bersifat mendeskripsikan atau menggambarkan suatu fenomena dengan alat ukur wawancara, yaitu dalam konteks penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis a) Kebijakan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kelurahan Batu Putihatas dan Kelurahan Batu Putihbawah Kecamatan Ranowulu Kota Bitung dan b) Faktor pendukung dan penghambat kebijakan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kelurahan Batu Putihatas dan Kelurahan Batu Putihbawah Kecamatan Ranowulu Kota Bitung.

Lokasi penelitian dilaksanakan di Kelurahan Batu Putihatas dan Kelurahan Batu Putihbawah Kecamatan Ranowulu Kota Bitung. Alasan peneliti mengambil lokasi ini sebagai objek penelitian karena berdasarkan observasi awal penulis kebijakan disiplin PNS di Kelurahan Batu Putihatas dan Kelurahan Batu Putihbawah Kecamatan Ranowulu Kota Bitung di indikasikan belum berjalan efektif. Adapun waktu penelitian dilakukan sejak bulan Juni 2022. Sumber informan pada penelitian ini dipilih secara purposive yaitu menentukan informan yang akan diwawancarai pada objek penelitian yang berkaitan dengan permasalahan atau fokus penelitian. Alasan peneliti menggunakan purposive bertujuan untuk mengambil informan secara objektif, dengan anggapan bahwa informan yang diambil itu merupakan keterwakilan (representatif) bagi peneliti, sehingga pengumpulan data yang langsung pada sumber datanya dapat dilakukan secara proporsional demi keakuratan penelitian. Selain itu data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data homogen artinya bahwa data yang dipakai dalam penelitian ini adalah sama sehingga informan yang diwawancarai cukup sebagian. Adapun yang menjadi sumber informasi atau informan yang dianggap dapat mewakili dan berkaitan dengan permasalahan penelitian ini adalah Camat Ranowulu, Lurah Batu Putihatas dan Batu Putihbawah, Sekretaris Lurah Batu Putihatas dan Batu Putihbawah, staf Kelurahan Batu Putihatas dan dan Batu Putihbawah serta masyarakat pengguna jasa Kelurahan Batu Putihatas dan Batu Putihbawah



---

## **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai di Kelurahan Batuputih Atas dan Kelurahan Batuputih Bawah Kecamatan Ranowulu Kota Bitung terutama dari aspek waktu, masih rendah dan perlu ditingkatkan. Organisasi merupakan sarana kegiatan orang-orang dalam usaha mencapai tujuan, untuk melaksanakan dan mencapai suatu tujuan tersebut, maka diperlukan sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah aset atau unsur yang paling penting diantara unsur-unsur organisasi lainnya. Sumber daya manusia penting dikarenakan mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi, dan sumber daya manusia merupakan pengeluaran pokok organisasi dalam menjalankan tugasnya. Sumber daya manusia dalam kaitan dengan hal ini adalah Aparatur Sipil Negera yaitu sebagai penggerak roda mekanisme administrasi dalam organisasi pemerintahan.

Aparatur Sipil Negera sebagai unsur aparatur negara dan abdi masyarakat mempunyai peran sangat penting dalam menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Akan tetapi didalam pelaksanaan dan penyelenggaraan pemerintahan, Aparatur Sipil Negera masih banyak mengalami berbagai macam masalah yakni kinerja pegawai yang masih rendah, kurang mematuhi peraturan kedisiplinan pegawai, dan kurang menghargai waktu Menurut Rivai, (2014:37) alasan pentingnya disiplin dengan manajemen waktu antara lain: Membantu dalam membuat prioritas, Mana pekerjaan yang harus didahulukan, dikerjakan setelah pekerjaan pertama selesai atau dapat ditunda penyelesaiannya. Waktu itu sangat berharga, Waktu adalah harta yang sangat mahal, waktu lebih mahal dari uang, untuk menghargai waktu diperlukan kegiatan-kegiatan yang positif agar waktu tidak terbuang dengan percuma. Memberi kebebasan dan kendali Waktu dapat menjadi anugerah jika kita dapat mengendalikan dan mengelolanya secara benar dan bijaksana.

Lebih lanjut menurut Rivai, (2014:39) agar dapat mengelola waktu dengan tepat, diperlukan pemahaman tentang prinsip-prinsip dasar manajemen waktu, antara lain: Menetapkan tujuan (A goal), Tujuan atau target merupakan arah atau sasaran yang ingin dicapai dalam melakukan sesuatu hal, tujuan memberikan arah terhadap apa yang dilaksanakan. b)Menetapkan rencana (A plan), Perencanaan merupakan hal yang sangat penting dalam mencapai suatu tujuan. Perencanaan memberikan gambaran apa yang akan dilaksanakan dan bagaimana cara mengerjakannya. c)Tindakan (Take action), Melakukan apa yang telah direncanakan, target dan rencana yang telah dibuat tidak akan berarti jika tidak dilakukan/kerjaan Agar pegawai lebih menghargai waktu, pembinaan pegawai harus dilakukan secara keseluruhan, sistematis dan berkesinambungan, yang berarti bahwa pembinaan Aparatur Sipil Negera tidak bisa dilakukan secara terpisah, tapi perlu dilakukan secara terarah, komprehensif dan terintegrasi dengan menggunakan konsep yang jelas selain itu hendaknya atasan lebih meningkatkan frekuensi pengawasan, memberikan sanksi yang tegas dan proporsional bagi pegawai yang melanggar ketentuan waktu kantor yang berlaku, dengan demikian diharapkan disiplin kerja pegawai dapat lebih meningkat. Hasil penelitian Rasidi (2015) menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja



pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat, artinya dengan meningkatnya disiplin kerja aparatur di Kelurahan Batu Putihatas dan Kelurahan Batu Putihbawah Kecamatan Ranowulu Kota Bitung khususnya dari aspek waktu maka akan meningkatkan kinerja aparatur sehingga program kegiatan yang sudah direncanakan dapat dijalankan secara optimal.

### **Analisis Aspek Sikap Transparansi Tidak Diskriminatif**

Hasil wawancara di atas dapat di buat kesimpulan bahwa aspek “sikap transparansi tidak diskriminatif” belum berjalan efektif baik di Kelurahan Batuputih Atas dan Kelurahan Batuputih Bawah Kecamatan Ranowulu Kota Bitung. Hal tersebut berdasarkan hasil wawancara secara keseluruhan responden menyatakan bahwa pegawai baik di Kelurahan Batu Putihatas maupun Kelurahan Batu Putihbawah dinilai bersikap kurang transparan dalam memberikan pelayanan khususnya yang berkaitan dengan biaya administrasi, selain itu pegawai baik di Kelurahan Batuputih Atas maupun Kelurahan Batuputih Bawah dinilai juga bersikap diskriminatif dalam memberikan pelayanan terhadap publik, adanya proses pelayanan yang cepat kepada publik yang memiliki kedekatan serta mampu memberikan uang lebih.

Hasil penelitian di atas bertolak dengan pengertian dari PNS itu sendiri yaitu pegawai yang diangkat sebagai pejabat serta wajib menaati ketentuan peraturan Disiplin PNS antara lain setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah. Dalam melaksanakan tugasnya sebagai penyelenggara pemerintahan maka pejabat wajib menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good gouernance*) serta bersikap disiplin, jujur, adil, transparan, dan akuntabel. Selain itu bertolak belakang juga dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik Pasal 34 (a) yang berbunyi pelaksana dalam menyelenggarakan pelayanan publik harus berperilaku adil dan tidak diskriminatif. Bertolak belakang juga dengan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 81 Tahun 1993 Tentang Pedoman Tata Laksana Pelayanan Umum menyatakan bahwa terdapat 8 (delapan) sendi pelayanan yang harus dapat dilaksanakan oleh instansi atau satuan kerja dalam suatu departemen yang berfungsi sebagai unit pelayanan umum diantaranya adalah keadilan yang merata.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Januar (2017) dimana hasil penelitian menyebutkan bahwa kualitas pelayanan dari aspek jaminan (diskriminatif, kesopanan, keramahan) masih rendah dan perlu ditingkatkan. Kenyataan diatas, mencerminkan pelayanan yang diberikan oknum pegawai Kelurahan Batuputih Atas dan Kelurahan Batuputih Bawah Kecamatan Ranowulu Kota Bitung cenderung memperlihatkan perlakuan yang tidak adil dalam pemberian pelayanan, adanya proses yang cepat bagi masyarakat yang memberikan biaya lebih, sementara masyarakat yang mengikuti prosedur tidak diperlakukan sebagaimana mestinya, masyarakat harus menunggu dalam waktu yang cukup lama.

Buruknya birokrasi pelayanan yang tidak adil tersebut menimbulkan kesan bahwa pelayanan yang baik dan berkualitas hanya diberikan Kantor Kelurahan Batu Putihatas dan Kelurahan Batu Putihbawah Kecamatan Ranowulu Kota Bitung kepada masyarakat yang



mampu membayar, sebaliknya pelayanan yang tidak baik dan berkualitas rendah diberikan kepada masyarakat secara umum terutama masyarakat yang tidak mampu membayar lebih dari biaya yang telah ditetapkan. Perlakuan yang adil bagi masyarakat selanjutnya merupakan kewajiban mutlak yang harus diberikan pegawai Kantor Kelurahan Batu Putihatas dan Kelurahan Batu Putihbawah Kecamatan Ranowulu Kota Bitung, karena pelayanan yang baik merupakan hak-hak dasar masyarakat yang harus dipenuhi. Moenir, (2017:129) menyatakan bahwa unit pelayanan instansi pemerintah dalam memberikan pelayanan harus berdasarkan nomor urut permintaan pelayanan, yaitu yang pertama kali mengajukan pelayanan harus lebih dahulu dilayani/diselesaikan apabila persyaratan lengkap

Lebih lanjut pegawai Kantor Kelurahan Batuputih Atas dan Kelurahan Batuputih Bawah Kecamatan Ranowulu Kota Bitung dinilai kurang transparan dalam memberikan pelayanan administrasi kependudukan kepada publik. Hal tersebut tentu saja juga bertolak belakang dengan reformasi birokrasi dimana salah satu etika pelayanan meliputi terbuka dan jujur yaitu pelayanan dilakukan dengan cara memberikan informasi tentang materi, data dan proses pelayanan yang jelas dan benar, selanjutnya bertolak belakang juga dengan sasaran penyelenggaraan reformasi birokrasi yaitu terwujudnya pelayanan yang transparan, pasti, dan meningkatkan hak masyarakat untuk mendapatkan pelayanan. Secara tegas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik, dimana dalam pasal 30 (1) menyatakan bahwa penyelenggara dapat menyediakan pelayanan berjenjang secara transparan, akuntabel, dan sesuai dengan standar pelayanan serta peraturan perundang-undangan.

### **Analisis Aspek Pengembangan SDM**

Hasil wawancara di atas dapat di buat kesimpulan bahwa dilihat dari aspek pengembangan SDM tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil kurang berjalan efektif di Kecamatan Ranowulu Kota Bitung baik di Kelurahan Batu Putihatas maupun di Kelurahan Batu Putihbawah, hal tersebut dapat diketahui bahwa secara keseluruhan responden menyatakan bahwa instansi terkait dalam hal ini BKPSDM Kota Bitung belum mensosialisasikan kepada pegawai baik dalam bentuk seminar, diklat, bimtek tentang adanya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Secara keseluruhan responden menyatakan bahwa mengetahui adanya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dari situs, website, dan akun-akun resmi milik pemerintah.

Mengutip pendapat Hasibuan (2014:267) yang menyatakan bahwa untuk mencapai hasil kerja yang berkualitas para pegawai harus mendapatkan program pengembangan pegawai yang memadai sehingga pegawai terampil dalam melaksanakan pekerjaannya, tujuan pengembangan SDM ini adalah memperbaiki kinerja pegawai, dengan adanya pengembangan SDM diharapkan dapat memperbaiki pengetahuan dan keterampilan, serta memperbaiki sikap pegawai itu sendiri terhadap tugas-tugasnya. Senada dengan pendapat Siagian (2019:177) “pentingnya pengembangan pegawai bukan semata-mata bagi pegawai yang bersangkutan,



tetapi juga keuntungan organisasi, karena dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan para pegawai, dapat meningkatkan pemahaman pegawai terhadap peraturan yang berlaku”. Sumber daya manusia atau pegawai merupakan asset paling penting dalam suatu organisasi karena merupakan sumber yang mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Pegawai dalam instansi berfungsi sebagai pelaksana pekerjaan tugas pokok organisasi. Pegawai yang produktif tentu mampu memberikan kontribusi berharga bagi instansi. Sebaliknya, pegawai yang tidak produktif merupakan salah satu pemicu kemunduran organisasi. Guna mencapai tujuan organisasi diperlukan sumber daya manusia atau pegawai berkualitas yang mampu menyumbangkan segenap daya upaya dalam rangka melayani kebutuhan publik dan memajukan organisasi tempat dia bekerja

Secara umum pengembangan SDM adalah proses peningkatan keterampilan konseptual, teknis dan semangat kerja pegawai. Pengembangan pegawai ini dapat dilakukan melalui pendidikan formal (sekolah), pendidikan non formal (kursus, pelatihan, penataran) maupun pendidikan informal (autodidak, belajar sendiri, pengalaman kerja, dan lain-lain). Pendapat Noer (2013:190), pengembangan SDM adalah upaya manajemen yang terencana dan dilakukan secara berkesinambungan untuk meningkatkan kompetensi pekerja melalui program pendidikan, pelatihan, dan pengembangan. Pengembangan SDM merupakan cara atau rencana yang dibuat organisasi untuk menghadapi tantangan-tantangan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dengan melakukan suatu perubahan dan perbaikan hasil kerja sumber daya manusia agar lebih maksimal dan terampil dalam melaksanakan tugas yang diberikan, sehingga tujuan organisasi tercapai dengan baik.

Hamalik (2010:199) berpendapat bahwa, pengembangan sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai seperangkat aktivitas yang sistematis dan terencana yang dirancang oleh organisasi dalam memfasilitasi para pegawainya dengan kecakapan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, baik pada saat ini maupun masa yang akan datang. Berkaitan dengan tujuan, menurut Yani (2012:187) tujuan organisasi dalam melakukan pengembangan SDM adalah dapat dilihat dalam dua sisi yaitu:

1. Dari sisi individu pegawai yang memberi manfaat sebagai berikut : a) Menambah pengetahuan terutama penemuan terakhir dalam bidang ilmu pengetahuan yang bersangkutan, misalnya prinsip-prinsip dan filsafat manajemen yang terbaik dan terakhir, b) Menambah dan memperbaiki keahlian dalam bidang tertentu sekaligus memperbaiki cara-cara pelaksanaan yang lama, c) Merubah sikap, dan d) Memperbaiki atau menambah imbalan/balas jasa yang diperoleh dari organisasi.
2. Dari sisi organisasi, pengembangan pegawai dapat memberi manfaat sebagai berikut : a) Menaikkan produktivitas pegawai, b) Menurunkan biaya, c) Mengurangi turnover pegawai dan c) Kemungkinan memperoleh keuntungan yang lebih besar, karena direalisirnya ketiga manfaat tersebut terlebih dahulu



---

Manfaat dan tujuan dari kegiatan pengembangan Sumber Daya Manusia menurut Simamora (2018:164), yaitu :

1. Mengurangi dan menghilangkan kinerja yang buruk
2. Meningkatkan produktivitas.
3. Meningkatkan komitmen pegawai
4. Mengurangi turn over dan absensi
5. Menambah pengetahuan pegawai
6. Menambah dan memperbaiki keahlian dalam bidang tertentu.
7. Merubah sikap.
8. Menaikkan produktivitas dan prestasi pegawai.

Tujuan dari pengembangan SDM menurut Heneman et al. (2011:129) adalah 1) Memberikan orientasi bagi anggota organisasi baru tentang organisasi dan pekerjaan mereka, 2) Memperbaiki dan meningkatkan kinerja para anggota organisasi pada pekerjaannya yang sekarang dan 3) Mempersiapkan para anggota organisasi untuk pekerjaan yang baru. Senada dengan pendapat Ranupandojo dan Husnan (2016:189) menyatakan bahwa tujuan pengembangan SDM adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja anggota organisasi dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektivitas kerja disini dapat dilakukan dengan memperbaiki pengetahuan anggota organisasi, keterampilan anggota organisasi maupun sikap anggota organisasi itu terhadap tugastugasnya.

#### Analisis Aspek Pengawasan Melekat (Waskat)

Hasil wawancara di atas dapat di buat kesimpulan bahwa dilihat dari aspek pengawasan melekat (waskat) kurang berjalan efektif di Kecamatan Ranowulu Kota Bitung baik di Kelurahan Batu Putihatas maupun di Kelurahan Batu Putihbawah, hal tersebut dapat diketahui bahwa SOP yang mengatur tentang hukuman dan sanksi bagi pegawai yang melakukan tindakan indisipliner sebagaimana yang tertuang didalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Pasal 3,4, 10 dan 11 belum dilaksanakan secara maksimal, dalam prakteknya masih ada kelenturan, toleransi, serta keluwesan dalam menjalankan peraturan ini, sanksi hukuman yang diberikan masih hanya sebatas teguran baik lisan maupun tulisan berupa Surat Peringatan (SP). Lebih lanjut pengawasan yang dilakukan oleh Inspektorat Kota Bitung kurang efektif dilaksanakan, pihak Inspektorat Kota Bitung melakukan sidak, pengawasan hanya pada waktu-waktu maupun moment tertentu saja seperti pasca libur panjang atau pada saat ada hari libur yang di apit oleh hari kerja. Namun pengawasan internal sudah cukup maksimal dilaksanakan, Lurah pada Kelurahan Batu Putihatas Kecamatan Ranowulu Kota Bitung sudah sering melakukan pemantauan langsung pada saat pegawai melaksanakan pekerjaan, mengecek absensi pegawai, serta melakukan apel, breafing guna meningkatkan disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Hasil penelitian diatas sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hamdanil (2017), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa a) Masih rendahnya kesadaran Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau terhadap pentingnya



sikap disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, b) Masih belum tegasnya pimpinan dalam menindak Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau tersebut yang melakukan pelanggaran disiplin sehingga pelanggaran disiplin tersebut masih terus terjadi, dan c) Masih kurangnya pengawasan dari pimpinan yakni Kepala Badan Kepegawaian Daerah maupun Sekretaris Badan terhadap tugas atau pekerjaan yang dilaksanakan oleh bawahannya khususnya yang berhubungan dengan pelayanan masyarakat, sehingga masih dijumpai pegawai yang lalai terhadap tugas pelayanannya tersebut.

Pengawasan menurut Syafiie (2017:182) merupakan fungsi administrasi yang berfungsi untuk mencegah terjadinya penyimpangan-penyimpangan atau penyelewengan-penyelewengan dari rencana kebijakan yang telah dirumuskan sebelumnya serta sebagai upaya agar sesuatu yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan dan insrtuksi yang telah ditetapkan, hasil akhirnya dengan pengawasan ini akan ditemukan titik terang kekurangan atau kelebihan serta hambatan dalam pelaksanaan kebijakan. Senada dengan pendapat Hasibuan (2014:201) yang menyatakan bahwa tujuan pengawasan tentu untuk mengetahui apakah segala sesuatu berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, apakah segala sesuatu telah berjalan sesuai dengan instruksi serta prinsip-prinsip yang telah ditetapkan, apakah ada kelemahan, kesulitan dan kegagalan sehingga dapat diadakan perubahan-perubahan untuk memperbaiki serta mencegah pengulangan kegiatan yang salah, serta mengetahui apakah segala sesuatu berjalan efisien dan dapat diadakan perbaikan-perbaikan lebih lanjut sehingga mendapat efisiensi yang lebih besar.

Mengutip pendapat Sitanggang, (2019:126) menyatakan maksud dan tujuan pengawasan adalah untuk:

1. Mengetahui jalannya pekerjaan, apakah lancar atau tidak.
2. Memperbaiki kesalahan-kesalahan yang di buat dan mengadakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan-kesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan yang baru.
3. Mengetahui apakah penggunaan budget yang telah di tetapkan dalam rencana terarah kepada sasaran dan sesuai dengan yang telah direncanakan
4. Mengetahui pelaksanaan kerja sesuai dengan program (fase tingkat pelaksanaan) seperti yang telah di tentukan dalam planning atau tidak.
5. Mengetahui hasil pekerjaan dibandingkan dengan yang telah di tetapkan dalam planning, yaitu standard.
6. Meminimalisir tingkat kesalahan, sebagai bahan evaluasi dan menciptakan objektivitas.

Pengawasan didefinisikan oleh Syafarudin (2011:190) adalah sebagai segala usaha atau kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang sebenarnya tentang pelaksanaan tugas atau pekerjaan, apakah sesuai dengan yang semestinya atau tidak. Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang dilakukan untuk menjamin pelaksanaan kegiatan sesuai dengan kebijakan dan rencana yang telah ditetapkan serta memastikan tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Adanya pengawasan yang dilakukan oleh lembaga internal dan eksternal, maka diharapkan dapat meminimalisir penyimpangan-penyimpangan yang terjadi. Pendapat Siagian (2019:107) pengawasan adalah sebuah proses dalam mengamati seluruh



---

kegiatan pelaksanaan organisasi dengan tujuan untuk menjamin agar semua pekerjaan yang dilakukan telah berjalan sesuai dengan rencana yang ditetapkan sebelumnya, mencegah terjadinya penyimpangan, kesalahan dalam pelaksanaannya, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Begitu pula halnya Kelurahan Batu Putihatas dan Kelurahan Batu Putihbawah Kecamatan Ranowulu Kota Bitung dengan efektifnya pengawasan yang dilakukan pihak Inspektorat, maka diharapkan dapat meminimalisir tingkat penyimpangan indisipliner yang dilakukan oleh pegawai, yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai sesuai dengan yang tercatat di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

#### **Daftar Pustaka**

- Davis Keith dan John W. 2012, *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar Kunci Keberhasilan*, Jakarta: CV Haji Mas.
- Hasibuan, Malayu, 2014. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Husnan dan Heidjrachman 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosda Warga.
- Sinungan, 2015, *Pengambilan Keputusan Strategik Untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit*. Jakarta: Grasindo.
- Siswanto, 2018, *Manajemen Tenaga Kerja Cetakan II*, Bandung: Sinar Baru.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif R dan D*, Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Wursanto, 2015, *Managemen Kepegawaian Edisi Revisi*, Yogyakarta: Kenisius.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Surat Edaran Walikota Bitung Nomor 008/165 WK Tahun 2021 tentang Disiplin ASN dan Tenaga Honorer di Lingkungan Pemerintah Kota Bitung