

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN AMUNTAI SELATAN KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA

Haris Mahdian¹, Jumaidi², Ahmad Baihaqi³

Program Studi Administrasi Publik

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai

Email : haris.mahdian@gmail.com

ABSTRAK

Di Kantor Kecamatan Amuntai Selatan Kabupaten Hulu Sungai Utara Keadaan disiplin pegawainya cukup optimal, karena masih ada sebagian pegawai yang tidak sesuai jam kerja masuk dan keluar kantor serta kurang paham secara penuh. Tujuan Penelitian yaitu Implementasi kebijakan disiplin kerja pegawai di kantor Kecamatan Amuntai Selatan dan Faktor-faktor yang mempengaruhinya. Metode penelitian yaitu Kualitatif Deskriptif. Sumber data dan teknik penarikan informan menggunakan *purposive sampling* sebanyak 14 orang informan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Di analisis dengan teknik data yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Uji kreadibilitas yaitu perpanjangan pengamatan, meningkatkan ketekunan, triangulasi, analisis kasus negatif, menggunakan bahan referensi dan mengadakan *membercheck*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Implementasi Kebijakan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Amuntai Selatan Kabupaten Hulu Sungai Utara cukup optimal, hal ini dapat dilihat dari indikator antara lain ; *Pertama*; Kemampuan Teknis Cukup Optimal, karena pegawai menjalankan tugas sesuai tugasnya. *Kedua*; Kemampuan berkoordinasi cukup optimal. *Ketiga*; SOP sudah ada dan dijalankan. *Keempat*; Sosialisasi cukup optimal, *Kelima*; Kejelasan informasi juga cukup optimal, *Keenam*; Kepatuhan juga cukup optimal. *Ketujuh*; Partisipasi cukup optimal, karena masih ada sebagian yang melanggar jam kerja. *Kedelapan*; Pembagian wewenang cukup optimal. *Kesembilan*; Komitmen cukup optimal karena rata-rata pegawai sudah menjalankan tugasnya masing-masing. Faktor penghambat seperti kurangnya motivasi pujan pegawai teladan dan kurangnya sosialisasi serta kurangnya pengawasan kepada pegawai yang berada di luar jam kerja. Faktor pendukungnya seperti adanya kendaraan dinas. Disarankan kepada Camat sebaiknya memberikan pujan pegawai teladan setiap apel pagi Senin dan meningkatkan sosialisasi disiplin kerja, kepada pemerintah daerah sebaiknya memberikan kesempatan pegawai untuk mengembangkan karir dan kepada pegawai agar bisa lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan.

Kata Kunci : Implementasi, Kebijakan, Disiplin Kerja

ABSTRACT

In the South Amuntai District Office, North Hulu Sungai Regency, the employee discipline situation is quite optimal, because there are still some employees who do not comply with working hours in and out of the office and do not fully understand. The purpose of this study is the implementation of employee work discipline policies in the South Amuntai District Office and the factors that influence it. The research method is Qualitative Descriptive. Data sources and informant drawing techniques use purposive sampling of 14 informants. Data collection techniques are carried out by interviews, observation, and documentation. Analyzed using data techniques, namely data reduction, data presentation, and drawing conclusions. Credibility tests include extended observation, increasing perseverance, triangulation, negative case analysis, using reference materials and conducting member checks. The results of this study indicate that the implementation of the Employee Work Discipline Policy in the South Amuntai District Office, North Hulu Sungai Regency is quite optimal, this can be

seen from indicators including ; First; Technical Ability is Quite Optimal, because employees carry out their duties according to their duties. Second; Coordination ability is quite optimal. Third: SOP are in place and implemented. Fourth: Socialization is quite optimal, Fifth; Clarity of information is also quite optimal, Sixth; Compliance is also quite optimal. Seventh; Participation is quite optimal, because there are still some who violate working hours. Eighth; Division of authority is quite optimal. Ninth; Commitment is quite optimal because on average employees have carried out their respective duties. Inhibiting factors include a lack of motivation to praise exemplary employees and a lack of socialization and lack of supervision of employees who are outside of working hours. Supporting factors include the availability of official vehicles. It is recommended that the Sub-district Head should give praise to exemplary employees every Monday morning roll call and increase socialization of work discipline, the regional government should provide opportunities for employees to develop their careers and for employees to be more responsible for their work.

Keywords: Implementation, policy, work discipline

PENDAHULUAN

Disiplin kerja pegawai Kantor Kecamatan adalah kesanggupan pegawai untuk mentaati peraturan dan kewajiban yang berlaku. Kedisiplinan pegawai dapat mendorong tercapainya tujuan organisasi dan menjaga kredibilitasnya di hadapan masyarakat. 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.

Di Kantor Kecamatan Amuntai Selatan Kabupaten Hulu Sungai Utara Keadaan disiplin pegawainya cukup optimal, karena masih ada sebagian pegawai yang tidak sesuai aturan jam kerja masuk dan keluar kantor.

Permasalahan yang terjadi dalam penerapan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang melakukan penelitian pada Kantor Kecamatan Amuntai Selatan Kabupaten Hulu Sungai Utara dengan permasalahan yang ada yaitu Pegawai jarang ada di tempat/tidak masuk kantor pada saat jam-jam kantor, seperti datang dan pulang kantor tidak sesuai dengan aturan (jam Kantor 08.00 - 16.30 WITA) sehingga disiplin pegawai Kantor Kecamatan Amuntai Selatan masih rendah dan pelanggaran masih dilakukan. Kurangnya tanggung jawab sebagian pegawai Kantor Kecamatan Amuntai Selatan dalam mengemban pekerjaan selaku PNS sampai dibuatkan surat panggilan sebanyak 3 (tiga) kali sehingga tugas dan fungsinya tidak berjalan sesuai dengan ketentuan. Kurangnya pengetahuan sebagian pegawai Kantor Kecamatan Amuntai Selatan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang berkaitan dengan disiplin kerja.

Berdasarkan dari latar belakang, maka peneliti tertarik mengangkat judul berkenaan dengan “Implementasi Kebijakan Disiplin Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Amuntai Selatan Kabupaten Hulu Sungai Utara”.

METODE

Metode penelitian yaitu Kualitatif Deskriptif yang mana penelitian ini mendeskripsikan suatu angka-angka maupun dihubungkan dengan teori-teori yang relevan dengan variable yang diteliti. Sumber data dan teknik penarikan informan yang menjadi inti dari sampel dengan menggunakan *purposive sampling* sebanyak 14 orang informan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan

wawancara, observasi (pengamatan), dan dokumentasi untuk. Di analisis dengan teknik data yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan memperoleh klasifikasi secara diskriptif. Uji kreadibilitas yaitu perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan, triangulasi, analisis kasus negatif, menggunakan bahan referensi dan mengadakan *membercheck*.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan tentang Implementasi Kebijakan Disiplin Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Amuntai Selatan Kabupaten Hulu Sungai Utara :

1. Kemampuan Organisasi

a. Kemampuan Teknis

Kemampuan teknis para pegawai di Kantor Kecamatan Amuntai Selatan Kabupaten Hulu Sungai Utara sudah baik dan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yaitu kewajiban, larangan, jenis dan tingkat hukuman serta upaya administrasi (pembelaan). Serta sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

b. Kemampuan Berkoordinasi

Secara keseluruhan kemampuan Kemampuan berkoordinasi para pegawai di Kantor Kecamatan Amuntai Selatan Kabupaten Hulu Sungai Utara cukup baik dengan melalui rapat rutin dan memberi pengawasan serta berkomunikasi dengan baik.

c. Standar Operasional Prosedur (SOP)

SOP tentang disiplin kerja pegawai yaitu sesuai dengan peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Untuk yang melanggar disiplin kerja akan dilakukan sanksi berupa teguran secara lisan, pemeriksaan dan teguran secara tertulis atau surat peringatan untuk menjalankan suatu tugas atau proses secara konsisten, efisien dan sesuai standar yang telah ditetapkan. SOP tentang disiplin kerja pegawai sudah ada diberlakukan di Kantor Kecamatan Amuntai Selatan.

2. Informasi

a. Sosialisasi

Sosialisasi tentang peraturan Disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Amuntai Selatan Kabupaten Hulu Sungai Utara cukup optimal dilakukan walaupun hanya di Tingkat Kabupaten.

b. Kejelasan

Informasi cukup jelas tentang peraturan disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Amuntai Selatan. Hal ini dapat dibuktikan bahwa sosialisasi cukup dilakukan dan walaupun adanya di Kabupaten sehingga sebagian pegawai masih ada yang datang terlambat.

3. DUKUNGAN

a. Kepatuhan

Kepatuhan pegawai dalam mentaati peraturan dan larangan disiplin kerja pada untuk menciptakan budaya kerja yang positif, profesional dan meningkatkan produktivitas serta menjadi dasar pengembangan karier pegawai Kantor Kecamatan Amuntai Selatan Kabupaten Hulu Sungai Utara cukup optimal karena masih ada sebagian pegawai yang datang dan pulang kerja tidak tepat waktu.

b. Partisipasi

Partisipasi atau keterlibatan aktif dan kesadaran pegawai tentang Peraturan Disiplin kerja pada Kantor Kecamatan Amuntai Selatan Kabupaten Hulu Sungai Utara cukup optimal karena masih ada sebagian pegawai yang tidak tepat waktu dan belum sesuai dengan peraturan yang berlaku.

4. Pembagian Potensi

a. Pembagian Wewenang

Pegawai pada Kantor Kecamatan Amuntai Selatan sudah diberikan tanggung jawab dan tugas serta fungsinya sesuai dengan keahlian masing-masing. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan bidang keahlian dan jabatannya.

b. Komitmen

Pegawai pada Kantor Kecamatan Amuntai Selatan sudah bertanggung jawab terhadap tugasnya sesuai dengan keahlian masing-masing. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya pegawai sudah menjalankan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan bidang keahlian dan jabatannya.

Faktor yang mempengaruhi Peraturan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Amuntai Selatan Kabupaten Hulu Sungai Utara terbagi menjadi 2 (Dua) yaitu *Pertama*; Faktor pendukung yaitu adanya kendaraan dinas bagi pegawai yang punya jabatan untuk menunjang jalannya tugas. *Kedua*; Faktor Penghambat yaitu kurangnya motivasi pujan pegawai teladan dan kurangnya sosialisasi disiplin serta kurangnya pengawasan kepada pegawai yang berada di luar jam kerja.

SIMPULAN

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Implementasi Kebijakan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Amuntai Selatan Kabupaten Hulu Sungai Utara cukup optimal, hal ini dapat dilihat dari indikator antara lain ; *Pertama*; Kemampuan Teknis Cukup Optimal, karena pegawai menjalankan tugas sesuai tugasnya. *Kedua*; Kemampuan berkoordinasi cukup optimal. *Ketiga*: SOP sudah ada dan dijalankan. *Keempat*: Sosialisasi cukup optimal, *Kelima*; Kejelasan informasi juga cukup optimal, *Keenam*; Kepatuhan juga cukup optimal. *Ketujuh*; Partisipasi cukup optimal, karena masih ada sebagian yang melanggar jam kerja. *Kedelapan*; Pembagian wewenang cukup optimal. *Kesembilan*; Komitmen cukup optimal karena rata-rata pegawai sudah menjalankan tugasnya masing-masing. Faktor penghambat seperti kurangnya motivasi pujian pegawai teladan dan kurangnya sosialisasi disiplin serta pengawasan yang cukup kepada pegawai yang berada di luar jam kerja. Faktor pendukungnya seperti adanya kendaraan dinas.

Disarankan kepada Camat sebaiknya memberikan pujian pegawai teladan setiap apel pagi Senin dan meningkatkan sosialisasi disiplin kerja, kepada pemerintah daerah sebaiknya memberikan kesempatan pegawai untuk mengembangkan karir dan kepada pegawai agar bisa lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Anonim, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Ambar T. Sulistiyani dn Rosidah. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan. Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Anggara, Sahya. 2016. *Ilmu Administrasi Negara*, Bandung: CV Pustaka Setia.
- Abidin, Said Z. (2016). *Kebijakan Publik*. Jakarta: Salembahumanika.
- Agustino. Leo (2020). *Dasar Dasar Kebijakan Publik* cetakan X Bandung: Alfabeta.
- Defi Maya Oktasari Defi (2015) Implementasi Kepmen pan No. 63 Tahun 2003 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Publik. eJournal Ilmu Pemerintahan Universitas Mulawarman, Vol 3 No 2, 2015.
- Dessler, Garry. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kesembilan. Jakarta: Indek Kelompok Gramedia.
- Dewi, Dian Suluh Kusuma, Dr.M.AP. 2022. Buku Ajar Kebijakan Publik : Proses, Implementasi dan Evaluasi. Penerbit Samudra Biru (Anggota IKAPI). Yogyakarta.
- Hamdi, Muchlis. 2015. *Kebijakan Publik, Proses, Analisis dan Partisipasi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Hayat, 2018. Buku Kebijakan Publik. Setara Press. Surabaya.
- Kusuma Dewi, Rahayu. 2016. *Studi Analisis Kebijakan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Leo, Agustino. (2020). *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Cetakan Viii. Bandung: Alfabeta.
- Miles, Huberman dan Saldana, 2014. *Qualitative Data Analysis A Methode Sourcebook*. Publications
- Mondy dan Martocchio, 2016. *Banking & Management Review*
- Mulyadi, Deddy, 2018. Studi Kebijakan Publik dan Pelayanan Publik. Alfabeta: Bandung.
- Nurdin, Encep Syarief. (2019). *Teori-teori Analisis Implementasi Kebijakan Publik*. Bandung: Maulana Media Grafika.
- Njima, Masril, 2019, Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Totikum Selatan Kabupaten Banggai Kepulauan, Program Studi Magister Administrasi Publik Program



Pascasarjana Universitas Tadulako. e Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 1, .Januari 2016 hlm 156-168
ISSN: 2302-2019.

<https://media.neliti.com/media/publications/151174-ID-implementasi-kebijakan-disiplin-pegawai.pdf>.

Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.

Suaib, Muhammad Ridha. 2016. *Pengantar Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Calpulis.

Subianto, Agus, M.Si. Dr. 2020. *Kebijakan Publik*. Brilliant, All Rights Reserved. Surabaya.

Subarsono, AG. 2015. *Analisa Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Subarsono. (2021). *Analisis Kebijakan Publik* . Cetakan X. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Subarsono. 2022. *Analisis Kebijakan Publik* Cetakan ke -11 Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Suharto, E. (2015). *Analisis Kebijakan Publik Panduan Praktis: Mengkaji Masalah dan Kebijakan Sosial*. Alfabeta.

Sugiyono. 2014, *Metode Penelitian Kualitatif* Bandung : Alfabeta Bandung.

Saputro, Andreas Kriswanto Eko, 2019, *Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Sungai Raya Kabupaten Kubu Raya*, Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak.

https://jurnafis.untan.ac.id/index.php/publika/article/viewFile/2795/pdf_827.

Suratman, 2017. *Generasi Implementasi dan Evaluasi Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Tahir, Arifin.(2014). *Kebijakan Publik dan Transparansi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah*. Bandung:Alfabeta.

Tim Penyusun, 2023. *Pedoman Penyusunan Skripsi STIA Amuntai*.

https://www.gramedia.com/literasi/implementasi/?srsId=AfmBOoq4rgoK4EJfXHqp4z0Ib_vxGmhARi4HmVrAB7fvVY_lquEW46jO

<http://repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/403/3/BAB%202.pdf>