

DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT KABUPATEN PASAMAN PROVINSI SUMATERA BARAT

Defi Yanti

NPP. 30.0184

Asdaf Kabupaten Pasaman, Provinsi Sumatera Barat

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia

Email: defiyanti520@gmail

Pembimbing Skripsi: Citra Firmadhani., S.IP., M.Tr.IP

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): Work discipline is an important factor in determining the effectiveness of the performance of civil servants (PNS) in the work environment. **Purpose:** of this study was to evaluate the work discipline of civil servants at the Pasaman Regency Community Empowerment Service and to identify the factors that impede the work discipline of civil servants and efforts that can be made to overcome them. **Methods:** were used in this study, with data collection techniques through in-depth interviews and participatory observation and documentation. **Result:** showed that the low work discipline of civil servants in the Pasaman District Community Empowerment Service was caused by several factors, such as an inaccurate attendance system, lack of supervision, non-conducive work environment, lack of facilities and infrastructure, imposition of sanctions and punishments that were not maximized. To overcome this problem, several efforts can be made, such as increasing supervision and control, providing better motivation and incentives to civil servants, increasing understanding and awareness of rules and procedures, and providing intensive training and coaching. **Conclusion:** the low work discipline of civil servants in the Pasaman Regency Community Empowerment Service can hinder the effectiveness and efficiency of the service's performance. Therefore, the efforts made to improve work discipline need to be carried out continuously in order to achieve the goals of the service.

Keywords: Discipline, Work, PNS

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam menentukan efektivitas kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan kerja. **Tujuan:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan disiplin kerja PNS di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman serta mengidentifikasi faktor-faktor yang menghambat disiplin kerja PNS dan upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasinya. **Metode:** Metode kualitatif digunakan dalam penelitian ini, dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara dan observasi serta dokumentasi. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa rendahnya disiplin kerja PNS di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman disebabkan oleh beberapa faktor, seperti sistem kehadiran yang tidak akurat, kurangnya pengawasan, lingkungan kerja yang tidak kondusif, kurangnya sarana dan prasarana, pemberian sanksi dan hukuman yang belum maksimal. Untuk mengatasi masalah ini, beberapa upaya dapat dilakukan, seperti meningkatkan pengawasan dan

pengendalian, memberikan motivasi dan insentif yang lebih baik kepada PNS, meningkatkan pemahaman dan kesadaran terhadap aturan dan prosedur, dan memberikan pelatihan dan pembinaan yang intensif. **Kesimpulan:** Kesimpulannya, rendahnya disiplin kerja PNS di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman dapat menghambat efektivitas dan efisiensi kinerja dinas tersebut. Oleh karena itu, upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja perlu terus menerus dilakukan secara berkelanjutan agar dapat mencapai tujuan dari dinas tersebut.

Kata kunci: Partisipasi; Disiplin, Kerja, PNS

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pemerintahan yang baik dan berkelanjutan membutuhkan Pegawai Negeri Sipil yang andal, profesional, beretika, dan bermartabat karena menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (good governance), serta membutuhkan Pegawai Negeri Sipil yang bersih, bermartabat, efisien, efektif, jujur, adil, transparan, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

Pegawai negeri sipil yang mampu menjalankan peranan tersebut adalah sosok PNS yang memiliki kompetensi yang diindikasikan dari sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik, sikap dan perilaku yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada negara, bermoral dan bermental baik, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik, profesional serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

“Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan pegawai PNS untuk menaati kewajiban dan menghindarkan diri terhadap larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar maka dijatuhi hukuman disiplin” (Tetuko, 2019).

Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan pasal 86 yang mengatakan bahwa dalam menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas PNS wajib mematuhi aturan disiplin PNS, instansi pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PNS serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin, PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin, serta ketentuan lebih lanjut mengenai disiplin sebagaimana dimaksud pada Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 1 yang berbunyi “Disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menghindari larangan dan menaati kewajiban yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila dilanggar dijatuhi hukuman disiplin”.

Contoh kasus Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Pasaman yang ditegur oleh Wakil Bupati Pasaman Sabar AS terkait tingkat kehadiran yang tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan, Wakil Bupati ini menekankan agar tidak terulang lagi dan harus dikoreksi untuk kebaikan bersama (www.hariankoranpadang.com). Sanksi disiplin yang diberikan jika Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja dan menaati jam kerja sesuai dengan Undang-Undang ini berupa hukuman disiplin ringan, sedang, berat.

Kinerja pegawai yang terjadi di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman dapat dikatakan belum begitu baik, sehingga perlu adanya kedisiplinan dan lingkungan kerja yang baik lagi sehingga juga dapat berdampak pada kemampuan kerja pegawai. Menurut wawancara dengan salah satu Kepala Sub Bagian kepegawaian di Dinas Pemberdayaan Masyarakat bahwa disiplin pegawai juga telah diatur dengan jelas misalnya masuk kantor pukul 07.30 dan Pulang pukul 16.00, namun ternyata masih ada beberapa pegawai yang terlambat datang dan lebih cepat pulang, bahkan ada beberapa pegawai yang datang ke kantor, kemudian hilang ketika masih jam kantor, nanti ketika waktu pulang kantor baru akan datang lagi.

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut maka penulis tertarik untuk mengambil judul “Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman Provinsi Sumatera Barat” dengan batasan masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai, penulis mengkaji hanya untuk Pegawai Negeri Sipil.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Ada beberapa permasalahan berkaitan dengan disiplin kerja pegawai negeri sipil di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman yaitu: Pertama, Kurangnya kesadaran pegawai mengenai tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan oleh organisasi. Kedua, Kurangnya penerapan peraturan tentang disiplin pegawai yaitu Peraturan Pemerintah No 94 tahun 2021. Ketiga, Kurangnya kesadaran pegawai mengenai arti penting disiplin yang sangat berpengaruh untuk kemajuan organisasi. Keempat, Penggunaan Jam kerja yang dipergunakan untuk kepentingan pribadi dari pada kepentingan organisasi. Kelima, Masih adanya pegawai yang datang terlambat, pulang sebelum waktunya. Keenam, Masih adanya pegawai yang tidak mengikuti apel pagi.

1.3 Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan studi kepustakaan, selain mendapatkan teori terkait variabel penelitian yang bersumber dari buku referensi juga melalui penelitian terdahulu sebagai bahan kajian yang berkaitan permasalahan yang akan diteliti. Penelitian sebelumnya digunakan penulis untuk mengambil referensi bagi penulisan karya tulis ilmiahnya. Penulis mengambil 3 sampel bentuk karya tulis yang sekiranya mampu menjadi bahan acuan dari pengangkatan topik penelitian yang dipilih oleh penulis.

Imron Arifin dkk (2018), yang berjudul Strategi Preventif untuk menumbuhkan kedisiplinan pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Pemerintah Kota Probolinggo. Tingkat disiplin kerja yang dilakukan pegawai kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Probolinggo sudah tinggi, dalam membentuk kedisiplinan pegawai diperlukan sebuah strategi agar kedisiplinan pegawai tidak mengalami penurunan. Aidil Amin Effendy dkk (2022), yang berjudul Penerapan Disiplin Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Kampung Melayu Barat. Berdasarkan hasil penelitian, penerapan disiplin kerja pada kantor Desa Kampung Melayu Barat sudah cukup baik, karena Kepala Desa selaku pimpinan tertinggi di kantor pemerintah Desa Kampung Melayu Barat sudah memberikan arahan dalam rapat untuk mensosialisasikan program-program dan SOP kerja, melakukan kontrol terhadap para pegawainya, menekankan rasa tanggung jawab, dan memberikan hukuman atau sanksi-sanksi bagi pegawai yang tidak disiplin, dan penerapan disiplin kerja pada pegawai kantor Desa Kampung Melayu Barat sudah efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Nurul Anila (2022), Yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Merlung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang ada di Kecamatan Merlung. Hal ini dapat di buktikan dengan perbandingan antara nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ($3,125 > 0,0369$) disiplin dapat mempengaruhi kinerja sebesar 24,6 % dan sisanya 76,6% oleh faktor lain yang tidak di teliti.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni pemberdayaan pemuda dalam kegiatan membudayakan literasi melalui program produk pemerintah daerah yang

seharusnya memiliki tingkat keberhasilan yang lebih tinggi, metodenya yang digunakan menggunakan mix methods juga berbeda dengan penelitian Imron Arifin dkk, Aidil Amin Effendy dkk, maupun Nurul Adila. Selain itu pengukuran/indikator yang digunakan juga berbeda dari penelitian sebelumnya yakni menggunakan pendapat dari Veithzal Rivai dalam Sinambela (2017: 355), yang menyatakan bahwa untuk mengukur tingkat disiplin pegawai ada beberapa indikator antara lain: kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan dalam standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, bekerja Etis.

1.5 Tujuan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan disiplin kerja PNS di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman serta mengidentifikasi faktor-faktor yang menghambat disiplin kerja PNS dan upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasinya

II. METODE

Metode kualitatif digunakan dalam penelitian ini, dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara dan observasi serta dokumentasi

Penulis mengumpulkan data melalui wawancara, dokumentasi, dan observasi. Dalam melakukan pengumpulan data kualitatif, penulis melakukan wawancara secara mendalam terhadap 11 orang informan yang terdiri dari Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Nagari Kabupaten Pasaman, Sekretaris Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman, Kabid Administrasi Keuangan dan Aset Nagari, Kabid Pemerintahan Nagari, Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat, Kasubag Umum Kepegawaian, Kasubag Keuangan, Evaluasi dan Pelaporan, Staf Pegawai Negeri Sipil.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penulis dalam mengukur disiplin kerja pegawai memilih menggunakan komponen dimensi disiplin menurut Veithzal Rivai dalam Sinambela (2017:355) dengan lima dimensi dalam menganalisis untuk melihat disiplin kerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman. Lima dimensi dalam teori ini yaitu:

3.1. Kehadiran

Kehadiran pegawai adalah hal yang menjadi sangat krusial oleh karena itu pemilihan sistem absensi atau pencatatan kehadiran pegawai yang sangat tepat sangat penting dalam mengelola kepegawaian. Sistem absensi di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten pasaman masih menerapkan absen manual yaitu pegawai melakukan pencatatan kehadiran berupa tanda tangan pada draft kertas yang disediakan di atas meja lobby setiap harinya, pelaksanaannya seharusnya pagi dan sore sebagaimana yang dijelaskan oleh Emidarwati, S.Ag sebagai Kepala Sub Bagian Kepegawaian .

Berdasarkan pengamatan penulis ini disebabkan oleh kelalaian pegawai yang bertanggung jawab atas daftar hadir pegawai yang juga disampaikan melalui wawancara dengan pegawai staf Administrasi dan Kepegawaian Ibu Dwi Hadiah, SKM, yang bertanggung jawab terhadap kehadiran pegawai beliau mengatakan : Pagi- pagi saya datang, saya akan menyimpan kertas diatas meja lobbi, jadi pegawai lain kalau datang, lewat bisa langsung mengisi namun terkadang saya lupa untuk mengecek apakah semua pegawai mengisi daftar hadir karena juga memiliki tugas yang lain yang harus dikerjakan.

Jika dilihat dari rekapan absensi bulanan yang dibuat oleh Sub Bagian Kepegawaian diatas dapat kita ketahui berapa jumlah pegawai yang tidak hadir, izin, sakit ataupun cuti, tapi tidak ada informasi yang

dapat ditemukan mengenai keterlambatan pegawai masuk kantor dan siapa saja pegawai yang mendahului sebelum jam kantor selesai.

Berdasarkan wawancara dengan kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman Bapak Fatrizon, SH,M.Si, beliau mengatakan: Tingkat kehadiran pegawai disini masih terbilang rendah, pegawai disini tidak begitu banyak, lingkungan kantor yang tidak begitu luas juga membuat cukup mudah untuk mengetahui kalau pegawai banyak yang belum hadir atau tidak hadir pada jam kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Ermidawati, S.Ag selaku Kepala Sub Bagian Administrasi dan Kepegawaian pada wawancara, beliau menyampaikan: Ketaatan pegawai terhadap kehadiran banyak dikalahkan dengan urusan-urusan mendesak sehingga ada pegawai yang datang diatas jam 7.30 serta pulang lebih awal dari jam kerja seharusnya, hal ini disebabkan juga karena sistem absensi yang digunakan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat masih manual yang tidak sepenuhnya dapat bekerja maksimal dalam melihat kehadiran pegawai

Berdasarkan wawancara serta hasil observasi penulis, kehadiran pegawai Dinas Pemeberdayaan Masyarakat masih tergolong sangat kurang apalagi diperburuk dengan penggunaan absensi manual yang sama sekali tidak memberikan tekanan maupun dorongan agar pegawai memperhatikan kehadiran.

Berdasarkan pengamatan dan informasi dari hasil wawancara yang penulis dapatkan selama melaksanakan penelitian di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman bahwa sikap disiplin dan keteladanan Kepala Dinas dan Sekretaris Dinas Pemberdayaan Masyarakat harusnya menjadi contoh tauladan bagi pegawai-pegawainya namun ternyata belum mampu mendorong kedisiplinan terhadap kehadiran pegawai lainnya.

3.2. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Indikator kedisiplinan dapat dilihat melalui bagaimana pegawai dalam bertindak dan melaksanakan semua aktivitas sesuai dengan norma atau peraturan yang ditetapkan, serta menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik dan benar.

Di lingkungan Pegawai Negeri Sipil dalam rangka menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas pekerjaan telah ditetapkan suatu kebijakan terkait Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil dimana ketentuan tersebut sudah diatur dalam Peraturan Pemerintahan Nomor 94 tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan berlaku sampai saat ini.

Selaku Sekretaris Dinas Pemberdayaan Masyarakat mengatakan : Dalam standar operasional prosedur diatur juga mengenai waktu pelaksanaan tugasnya, biasanya yang menjadi kekurangan pelaksanaan tugas adalah waktu pegerjaannya, biasanya terkendala koordinasi contohnya prosedur surat keluar yang membuat surat dari staf kepegawaian atau staf sekretaris tapi data mengenai penyuratan itu dari unit kerja ambil contoh dari bagian pemerintahan nagari, tetapi orang yang mau diajak koordinasi tidak ada ditempat otomatis pembuatan surat dipending dulu

Sebagaimana yang disampaikan Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman, Bapak Fatrizon, SH., M.Si., beliau mengatakan : Meskipun latar belakang Pendidikan dan keahlian dari pegawai serta tugas dan fungsi yang diemban tidak selalu sesuai.

Berdasarkan wawancara dengan Sekretaris Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman, beliau mengatakan : Tidak taat pada jam kerja seperti terlambat, tidak masuk tanpa alasan yang jelas, pulang mendahului merupakan perilaku pegawai yang tidak taat pada aturan.

Berdasarkan wawancara dan pengamatan penulis dimana pegawai tidak bisa menghindari kepentingan pribadinya, karena ternyata selama jam kerja masih ada pegawai yang keluar dari tempat kerja tanpa alasan, bahkan pada jam kerja pun masih ada pegawai yang keluar ruang kerja untuk makan diluar dan bekerja dan kepentingan lain.

3.3. Ketaatan Pada Standar Kerja

Ketaatan merupakan bagian dari perilaku yaitu melakukan sesuatu dengan tunduk dan terarah sesuai dengan petunjuk yang ada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman mengacu pada peraturan umum kepegawaian dimana sama halnya dengan dinas lainnya yang ditekankan adalah kedisiplinan pegawai dalam kehadiran, dan penyelesaian tugas dan pekerjaan akan sangat menentukan ketika pegawai datang tidak tepat waktu pekerjaan akan tertunda dan akhirnya akan menumpuk dan tidak sesuai target.

Berdasarkan wawancara dengan Sekretaris Dinas, beliau mengatakan “Target kinerja organisasi yang belum tercapai disebabkan belum optimalnya hasil kerja pegawai, sehingga perlu adanya disiplin dari pegawai masing-masing, agar target yang diinginkan bisa tercapai.

Berdasarkan Rencana Strategis Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman terjadi tidak keberhasilan pencapaian target kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat untuk tahun 2022 dimana target realisasi 98,55% namun yang tercapai 83,99% berdasarkan pengamatan penulis hal ini juga terjadi dikarenakan indikator-indikator disiplin kerja yang belum terpenuhi secara maksimal.

Dilihat dari kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, ketika seorang pegawai terlambat datang ke kantor, maka pekerjaan yang seharusnya segera diselesaikan akan terhambat sehingga, berakibat kepada pekerjaan pegawai lain.

Berdasarkan wawancara dengan Kabid Pembangunan Pemberdayaan Masyarakat Ibu Yossy Alvani, S.T., ketika penulis menanyakan apa yang menjadi penyebab kurangnya disiplin pegawai terutama mengenai kehadiran, beliau mengatakan : Berbagai urusan mendesak diluar dinas juga banyak yang tidak bisa ditinggalkan.

Jadi, sebenarnya absensi manual tidak memberikan tekanan untuk pegawai agar disiplin Sejalan dengan pernyataan dengan Ibu Yossy Alvani, S.T., wawancara dengan staf dibagian Administrasi dan Kepegawaian, Ibu Dwi Hadiyah, SKM., beliau mengatakan : Keperluan dan urusan mendadak yang tidak bisa ditinggalkan pasti ada saja setiap harinya.

3.4 Tingkat Kewaspadaan Tinggi

Tingkat kewaspadaan disini yaitu tingkat kehati-hatian dalam bekerja kehati-hatian pegawai dalam menjalankan tugas mengharuskan setiap pegawai untuk memelihara pengetahuan dan keahlian profesional yang dibutuhkan untuk menjamin pegawai bekerja secara profesional dan kompeten.

Ada beberapa kesalahan yaitu pegawai yang kurang disiplin alah pegawai yang tidak datang ke kantor, pegawai yang tidak sesuai ketentuan, dan ternyata ada juga pegawai yang datang namun tidak melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab.

Pemeliharaan atau perawatan merupakan aktivitas untuk menjaga fasilitas dan peralatan agar senantiasa dalam keadaan siap pakai untuk melaksanakan produksi secara efektif dan efisien sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan dan berdasarkan standar (fungsional dan kualitas).

Fakta lain yang penulis dapatkan adalah untuk meminta ataupun mengirim file pegawai dinas pemberdayaan masyarakat lebih mengandalkan aplikasi ataupun mengirim secara surel file daripada menggunakan media perangkat penyimpanan eksternal seperti hardisk, flasdisk dan sejenisnya dengan alasan komputer atau laptop yang digunakan adalah laptop pemberian kantor sehingga sangat dijaga dengan baik agar tidak terkontaminasi virus komputer.

3.5 Bekerja Etis

Komponen bekerja etis yang dimaksud dalam dinas pemberdayaan masyarakat Kabupaten Pasaman mencakup perilaku kerja yang dilakukan dengan memperhatikan prinsip-prinsip moral dan etika yang berlaku, baik dalam tindakan maupun sikap.

Efisiensi waktu dan biaya: dengan adanya website, dinas pemberdayaan masyarakat dapat menghemat waktu dan biaya dalam memberikan informasi dan pelayanan kepada masyarakat.

Meningkatkan citra dan transparansi: website dapat membantu meningkatkan citra dan transparansi dinas pemberdayaan masyarakat dalam memberikan informasi dan pelayanan kepada masyarakat.

Informasi yang disediakan di website dapat diakses oleh masyarakat secara luas, sehingga dapat meningkatkan kepercayaan dan partisipasi masyarakat dalam program dan kegiatan yang dilakukan oleh dinas tersebut.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat beliau mengungkapkan, “Website Dinas Pemberdayaan Masyarakat memang belum ada dan ini merupakan pr untuk Dinas ini karena kita harus mengikuti perkembangan yang dimana masyarakat seharusnya mendapatkan pelayanan dimana saja dan kapan saja”.

Dalam kesimpulannya, penulis menganalisa bahwa website menjadi media yang sangat penting dalam memberikan informasi dan pelayanan kepada masyarakat oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat di zaman sekarang.

Hal ini dibenarkan oleh epala Dinas Pemberdayaan Masyarakat beliau mengungkapkan, “Memang benar untuk website Dinas Pemberdayaan Masyarakat belum ada dan ini merupakan pr untuk Dinas ini karena kita harus mengikuti perkembangan yang dimana masyarakat seharusnya mendapatkan pelayanan dimana saja dan kapan saja”.

3.6. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Dalam diskusi temuan utama, penulis akan menguraikan secara rinci hasil temuan utama yang ditemukan dalam penelitian mereka. Berikut ini beberapa contoh temuan utama yang ditemukan dalam penelitian adalah:

Tingkat disiplin kerja pegawai negeri sipil di dinas pemberdayaan masyarakat Kabupaten Pasaman masih rendah: Dalam penelitian ini, peneliti menemukan bahwa tingkat disiplin kerja pegawai negeri sipil di dinas pemberdayaan masyarakat Kabupaten Pasaman masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari Kurangnya kesadaran pegawai mengenai tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan oleh organisasi.

Kurangnya penerapan peraturan tentang disiplin pegawai yaitu Peraturan Pemerintah No 94 tahun 2021. Kurangnya kesadaran pegawai mengenai arti penting disiplin yang sangat berpengaruh untuk kemajuan organisasi. Penggunaan Jam kerja yang dipergunakan untuk kepentingan pribadi dari pada kepentingan organisasi. Masih adanya pegawai yang datang terlambat, pulang sebelum waktunya. Masih adanya pegawai yang tidak mengikuti apel pagi..

Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja pegawai negeri sipil: Dalam penelitian ini, peneliti menemukan beberapa faktor yang memengaruhi disiplin kerja pegawai negeri sipil, seperti tidak akuratnya sistem absensi pegawai, kurangnya pengawasan, lingkungan kerja yang tidak kondusif, kurangnya sarana dan prasarana, pemberian sanksi dan hukuman yang belum maksimal.

Implikasi temuan: Dalam diskusi temuan utama, penulis akan menjelaskan implikasi dari hasil temuan tersebut. Misalnya, bagaimana hasil temuan dapat mempengaruhi kinerja dinas pemberdayaan masyarakat Kabupaten Pasaman dan memberikan pandangan yang lebih luas tentang topik tersebut. Implikasi temuan ini bisa digunakan sebagai dasar untuk membuat rekomendasi dan strategi dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai negeri sipil di dinas pemberdayaan masyarakat.

Kelemahan penelitian: Dalam diskusi temuan utama, penulis juga akan membahas kelemahan-kelemahan yang mungkin terjadi dalam penelitian mereka. Misalnya, batasan-batasan metodologis, sampel yang digunakan, atau metode pengukuran yang digunakan. Penulis akan mencoba untuk

mengatasi kelemahan-kelemahan tersebut dengan memberikan saran untuk penelitian lanjutan atau mempertimbangkan batasan-batasan tersebut dalam interpretasi hasil penelitian.

Saran untuk penelitian lanjutan: Dalam diskusi temuan utama, penulis akan memberikan saran tentang arah penelitian lanjutan yang dapat dilakukan untuk memperdalam pemahaman tentang disiplin kerja pegawai negeri sipil di dinas pemberdayaan masyarakat. Misalnya, melakukan penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja atau menguji efektivitas strategi tertentu dalam meningkatkan disiplin kerja.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian serta analisis yang diperoleh penulis di lokasi penelitian perihal disiplin pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman Provinsi Sumatera Barat, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut: Menilai berdasarkan 5 dimensi disiplin Veithzal Rivai. Berdasarkan indikator yang digunakan yaitu: kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, bekerja etis. Dapat dikatakan disiplin pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman rendah. Dibuktikan dengan banyaknya berbagai pelanggaran seperti yang telah dijelaskan di bab hasil dan pembahasan. Faktor penghambat dalam mendorong kedisiplinan pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman adalah berupa kekurangan keterbatasan sarana dan prasarana, serta pengawasan dari pimpinan dan pemberian sanksi atau hukuman terhadap pegawai yang indiscipliner masih lemah. Upaya dalam mendorong kedisiplinan pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman. Upaya yang telah dilakukan dalam mengatasi rendahnya disiplin pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat yang belum efektif dan maksimal. Upaya hanya berupa teguran lisan.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni Keterbatasan waktu yang sering terjadi dalam penelitian. Waktu yang tersedia untuk melakukan penelitian dapat membatasi kemampuan peneliti untuk mengumpulkan data yang cukup, melakukan analisis data yang tepat, dan menyelesaikan penelitian dalam waktu yang ditentukan.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan. Penelitian selanjutnya dapat difokuskan pada penelitian tentang faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja pegawai negeri sipil di dinas pemberdayaan masyarakat secara lebih mendalam. Penelitian semacam ini dapat membantu menemukan solusi untuk meningkatkan kinerja pegawai dan pelayanan masyarakat.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Arifin, Imron. Dkk. 2018. *Strategi Preventif Menumbuhkan Kedisiplinan Pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Pemerintah*. Vol 1 No 1. JAMP: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan. Semarang Universitas Negeri Malang.

<https://hariankoranpadang.com/sumbar/sabar-as-ingatkan-asn-kecamatan-panti-soal-disiplin-pegawai/>

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Sinambela, P. L. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Edited By Suryani And Restu Damayanti. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Tetuko, O. W. (2019). *Pengaruh Teknologi Informasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Kasus Pada Lingkungan Kantor Kecamatan Kedu Kabupaten Temanggung)*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.

Undang Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

