

KINERJA KEPALA DINAS DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT KAMPUNG KABUPATEN PUNCAK JAYA PROVINSI PAPUA

Deskar Karoba

NPP. 30.1463

Asal pendaftaran kabupaten Puncak Jaya Provinsi Papua

Program studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor

Publik

Email : charobaanggumeneri@gmail.com

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP):The background of this research is the performance of the head of service who improves the discipline of Civil Servants in the Community Empowerment Service of Kampung Puncak Jaya Regency, whose performance is quite good, however, many State Civil Apparatuses lack awareness as Civil Servants, lack understanding of the duties and functions of State Civil Apparatuses, Inadequate facilities and infrastructure, and the location of the workplace which is quite far, this will have an impact on the performance of the Head of Service in Improving Civil Servant Discipline at the Kampung Community Empowerment Service, Puncak Jaya Regency. .The research **method** used was qualitative research with a descriptive approach. The informants in this study were the Head of the Village Community Empowerment Service, the Secretary, the Head of the Village Government Development Division, the Head of the Empowerment of Community Institutions Customary Institutions & Inter-Village Facilitation, Staff, and One Pagaleme district community. The **purpose** of this study was to find out how the performance of the Head of Service in Improving Civil Servant Discipline in the Community Empowerment Service of Kampung Puncak Jaya Regency, inhibiting factors and efforts to deal with obstacles in Improving Civil Servant Discipline in the Kampung Community Empowerment Service of Puncak Jaya Regency.Data collection techniques were carried out by means of interviews, observation and documentation. The data analysis techniques used were data reduction, data presentation, and drawing **conclusions**. the conclusion from the **results** of this study is that the performance of the Head of Service in Improving Civil Servant Discipline in the Community Empowerment Service of Kampung Puncak Jaya Regency, in general, has been carried out by referring to the applicable laws and regulations and paying attention to factors of ability and expertise, knowledge, work plans, personality , motivation, leadership, leadership style, organizational culture, work environment, loyalty, commitment, and work discipline. The inhibiting factors are the lack of employee awareness of their responsibilities as civil servants at work, lack of knowledge in understanding the duties and functions of civil servants, the lack of facilities and infrastructure in the office, the location of the workplace and the distance between the office and the homes of civil servants is quite far. These efforts are building civil servant awareness of their responsibilities, providing socialization regarding their main duties and functions as civil servants, providing adequate facilities to facilitate civil servants in working, providing official vehicles that can be used by civil servants to be active in carrying out their duties. his job.

Keywords: performance, Discipline, civil servants

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Penelitian ini dilatar belakang oleh kinerja kepala dinas yang meningkatkan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kampung Kabupaten Puncak Jaya dalam kinerjanya cukup baik ,namun banyak Aparatur Sipil Negara yang kurang akan kesadaran sebagai Pegawai Negeri Sipil,kurang Pemahaman akan tupoksi sebagai Aparatur Sipil Negara,Sarana dan prasarana yang kurang memadai, dan Lokasi tempat kerja yang cukup jauh,hal ini akan berdampak pada Kinerja Kepala Dinas Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kampung Kabupaten Puncak Jaya.**Metode penelitian** yang di gunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif.informan yang ada dalam penelitian ini adalah Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kampung, Sekretaris, Kepala Bidang Bina Pemerintahan Kampung, Kepala Bidang Pemberdayaan Lembaga Masyarakat Lembaga Adat & Fasilitas Antar Kampung, Staf, dan Salah satu Masyarakat distrik pagaleme.Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara wawancara,observasi dan dokumentasi**Tujuan penelitian** ini adalah untuk mengetahui bagaimana Kinerja Kepala Dinas Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kampung Kabupaten Puncak Jaya, faktor penghambat serta upaya dalam menangani hambatan dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kampung Kabupaten Puncak Jaya.Teknik analisis data yang di gunakan adalah reduksi data,penyajian data,dan penarikan kesimpulan.**Kesimpulan** dari hasil penelitian ini adalah Kinerja Kepala Dinas Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kampung Kabupaten Puncak Jaya,pada umumnya sudah dilaksanakan dengan berpedoman pada peraturan perundang-undang yang berlaku serta memperhatikan faktor kemampuan dan keahlian ,pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan,gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja,loyalitas, komitmen,dan disiplin kerja.Faktor-faktor penghambat yaitu kurangnya kesadaran pegawai akan tanggung jawabnya sebagai pegawai negeri sipil dalam bekerja,kurang pengetahuan dalam memahami tupoksi sebagai pegawai negeri sipil, kurang tersedianya sarana dan prasaran dalam kantor, lokasi tempat kerja dan jarak antara kantor dengan rumah para pegawai negeri sipil yang cukup jauh.Upaya yang di lakukan Kepala Dinas dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kampung Kabupaten Puncak Jaya dalam menangani hambatan tersebut yaitu membangun kesadaran pegawai negeri sipil akan tanggung jawabnya, memberikan sosialisasi mengenai tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai negeri sipil, menyediakan fasilitas yang memadai untuk memudahkan pegawai negeri sipil dalam bekerja, menyediakan kendaraan dinas yang dapat di gunakan pegawai negeri sipil untuk aktif dalam melaksanakan tugasnya.

Kata Kunci : kinerja, Disiplin, pegawai negeri sipil,

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam menyelenggarakan roda pemerintahan demi meningkatkan kesejahteraan dalam pelayanan kepada masyarakat, organisasi pemerintah daerah diharuskan untuk selalu bersikap aktif, dengan mengandalkan pemimpin (kepala dinas) yang berkualitas untuk meningkatkan semangat kerja para pegawainya, sehingga para pegawainya dapat mampu berperan aktif dan berpartisipasi dalam pembangunan serta mampu dalam rangka efektivitas penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan dalam pelayanan kepada masyarakat.

Kinerja Kepala Dinas dalam suatu organisasi tidak hanya menjadi sosok pemimpin yang hanya selalu memberi perintah saja, tetapi pemimpin tersebut dituntut untuk memberi layanan, contoh, tauladan, atau menjadi panutan, kepada pegawainya, serta menjadi penanggung jawab yang mempunyai visi dan misi untuk mendorong dan memajukan organisasi tersebut dan para pegawainya ia pimpin agar bisa belajar dan mengembangkan potensi diri sebagai aparatur sipil negara dengan optimal.

Setiap pemimpin dalam sebuah organisasi membutuhkan pegawai-pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pelayan masyarakat. Hal tersebut menjadi konskuensi bagi seorang pemimpin bawah sebagai seorang pemimpin wajib memberi perhatian yang sungguh-sungguh kepada pegawainya dan mampu, menggerakkan membina serta mengahkrakan potensi pegawai di lingkungan kerja agar nantinya dapat mewujudkan kinerja yang lebih dan dapat membantu meringankan beban kerja yang tertera.

Berpedoman pada pendapat di atas dapat dinyatakan bahwa seorang pemimpin mampu mengarahkan serta mampu mempengaruhi moral, disiplin serta tingkat kepuasan kerja, keamanan, kualitas kerja dan hal paling utama adalah peningkatan prestasi disiplin kerja pegawai dalam suatu organisasi. pemimpin juga mampu berperan kritis dalam membantu kemajuan organisasi untuk mencapai tujuan dan target yang telah di tentukan dalam sebuah organisasi.

Sumber daya manusia yang memiliki disiplin yang baik yaitu pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab yang besar dalam menangani pekerjaan yang di berikan kepadanya. Hal ini dapat menimbulkan semangat kerja yang tinggi serta menambah gairah kerja dalam organisasi sehingga pencapaian kerja pegawai dalam organisasi akan tetap terlaksana dengan baik. Oleh karena itu seorang pemimpin harus mampu berusaha agar pegawai yang ia pimpin memiliki disiplin yang baik guna memelihara dan meningkatkan disiplin pegawai yang baik. pegawai negeri sipil yang mempunyai disiplin tinggi tentu akan berpengaruh terhadap kinerjanya, tetapi jika pegawai tersebut tidak memiliki disiplin yang tinggi tentu juga akan berambat ke tingkatan kinerja pegawai dan tujuan organisasi tidak akan tercapai dengan tepat sasaran. Hal peningkatan disiplin pegawai negeri sipil di mulai dengan diri pribadi pegawai itu sendiri. maksud disiplin disini adalah mengenai tingkat kedisiplinan waktu kerja, ketepatan dalam menyelesaikan tugas, dan juga disiplin dalam tanggung jawab dalam mencapai produktifitas kerja.

Pengawasan disiplin yang dilakukan pemimpin kepada pegawainya akan sangat memungkinkan pegawai untuk bekerja lebih baik, dan tentu penerapan dan peningkatan disiplin pegawai dapat membentuk pribadi pegawai yang bertanggung jawab sehingga pekerjaan dapat terlaksana dengan baik dan efektif.

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang kemudian di perbaharui dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021. dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 ini sudah di atur dan di jelaskan tentang disiplin pegawai mengenai: kewajiban, larangan, hukuman disiplin pejabat berwenang yang menghukum dan keberatan atas hukuman disiplin, berlakunya keputusan hukuman disiplin. dengan adanya Peraturan Disiplin Pegawai tersebut seluruh Aparatur Sipil Negara wajib mentaati segala peraturan tersebut.

Kedisiplinan menentukan keberhasilan suatu organisasi baik secara Keseluruhan maupun Kelompok dalam suatu organisasi tertentu. sumber daya manusia yang berkualitas adalah pegawai yang mempunyai keterampilan, kemampuan dan disiplin kerja yang tinggi. setiap Lembaga atau instansi memerlukan pegawai yang memiliki kepribadian tinggi yang bertujuan agar kedisiplinan dapat di tingkatkan oleh para pegawai di Lembaga atau instansi tersebut memiliki produktivitas yang baik. salah satu bentuk pengelolaan sumber daya manusia adalah Kinerja Kepemimpinan Kepala Dinas, hal tersebut sangat tergantung pada kualitas kepemimpinan kepada dinas yang terdapat dalam organisasi tersebut. Kepala Dinas harus mampu memberikan pengarahan terhadap pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas, memberikan motivasi agar pegawainya tetap semangat untuk dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, dapat melakukan komunikasi yang baik dengan pegawainya, mampu mempengaruhi anggota pegawainya untuk mengubah sikap sehingga mereka dapat memahami apa yang menjadi keinginan kepala dinas dan melibatkan peran serta pegawai negeri sipil dalam mengambil keputusan. Kepala dinas yang baik adalah kepala dinas yang mampu memberikan contoh pada pegawainya tentang bagaimana harusnya bekerja, bagaimana harusnya disiplin dan bagaimana harusnya mengabdikan kepada kepentingan umum dan kepentingan segenap anggota organisasi.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kampung Kabupaten Puncak Jaya, Provinsi Papua berdasarkan peraturan gubernur Papua Nomor 54 tahun 2016 merupakan unsur pelaksanaan pemerintah daerah di dinas pemberdayaan masyarakat kampung yang mempunyai tugas pokok membantu gubernur menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang pemberdayaan masyarakat kampung berdasarkan asas otonomi. dinas pemberdayaan masyarakat kampung di bentuk berdasarkan peraturan daerah provinsi Papua nomor 19 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Papua, dengan tugas pokok melaksanakan urusan pemerintah daerah bidang pemberdayaan masyarakat kampung (peraturan gubernur Papua nomor 54 tahun 2016).

Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kampung Kabupaten Puncak Jaya mempunyai fungsi, yaitu merumuskan kebijakan teknis, menyelenggarakan urusan pemerintah dan pelayanan umum, membina, melaksanakan ketatausahaan dinas, dan melaksanakan tugas di bidang pemberdayaan masyarakat kampung. pegawai negeri sipil diwajibkan untuk mentaati segala peraturan disiplin yang telah berlaku di lingkup pemerintahan kabupaten Puncak Jaya. namun tidak semua pegawai mematuhi, kecenderungan yang terjadi di lapangan terkait dengan kedisiplinan pegawai berdasarkan hasil observasi, wawancara dan dugaan-dugaan yang penulis lakukan.

Dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan Peraturan Bupati Puncak Jaya Nomor 18 Tahun 2016 Pasal 3 ayat (2) Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kampung mempunyai tugas pokok membantu sebagian tugas Bupati dalam memimpin, merumuskan, mengatur, membina, mengendalikan, mengkoordinasikan, dan mempertanggungjawabkan kebijakan teknis penyusunan

dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik di bidang Pemberdayaan Masyarakat Kampung. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kampung menyelenggarakan fungsi: Penetapan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya, Pemberi dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah sesuai dengan lingkup tugasnya, Pembinaan dan pelaksanaan tugas sesuai dengan lingkup tugasnya, Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya dari data di atas dapat di ketau bahwa dalam melaksanakan tugasnya sebagai Kepala Dinas hampir semua tugas dan fungsinya sudah di kerjakan namun salah satu yang menjadi kendala dalam melaksakan tugasnya adalah kurangnya pembinaan dari Kepala Dinas kepada pegawai negeri sipil di dinas pemberdayaan masyarakat kampung sehingga kinerja pegawai negeri sipil tidak berjala dengan baik.

Masalah yang terjadi dapat dilihat dari pegawai yang tidak taat akan peraturan yang belaku di Dinas Pemberdayaan Masyarakat kampung seperti tidak mematuhi disiplin waktu, kurangnya keterampilan pengetahuan dan penggunaan komputer bagi pegawai negeri sipil, kurangnya pemahaman tupoksi aparatur sipil negara pada bidang kerja masing-masing di dinas pemberdayaan masyarakat kampung, dan kurangnya tingkat kehadiran jam masuk kantor, belum adanya penyediaan fasilitas jalan raya yang gunakan pegawai untuk pergi ke kantor, dan kurangnya sarana dan prasarana dalam kantor yang dapat menghambat proses kerja pegawai serta kurangnya pembinaan dari Kepala Dinas kepada pegawai negeri sipil di kantor dinas pemberdayaan masyarakat kampung sehingga kinerja pegawai negeri sipil tidak berjala dengan baik.

1.2 Kesenjangan masalah yang di ambil (GAP penelitian)

Berdasarkan permasalahan di atas, penulis dapat membuktikan dengan dengan data rekapitulasi absen yang di dapatkan pada sub bagian umum dan kepegawaian, yang mana di dalam data tersebut menjelaskan bahwasanya pegawai negeri sipil di dinas pemberdayaan masyarakat kampung kabupaten puncak jaya belum mentaati aturan-aturan yang telah di tetapkan di dinas pemberdayaan masyarakat kampung. Adapun berikut tingkat disiplin pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kampung kabupaten puncak jaya dilihat dari absensi pegawai sebagai berikut Tabel 1.1. Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kampung Kabupaten Puncak Jaya Tahun 2020-2022 sebagai berikut:

Tabel 1.1

Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kampung Kabupaten Puncak Jaya Tahun 2020-2022

Tahun	Kriteria Absensi							Presentase
	Jumlah Pegawai (Orang)	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Absen	Alpha	Cuti	Izin	Sakit	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
2020	43	240	42	12	6	14	10	18,1%
2021	43	240	60	18	9	19	14	24%
2022	43	240	52	14	8	17	13	21,2%

Sumber : *Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kampung Kabupaten Puncak Jaya Tahun 2023*

Berdasarkan **Table 1.1** diketahui bahwa tingkat absensi kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kampung Kabupaten Puncak Jaya di tahun 2020 meningkat menjadi 18,1% dikarenakan pada saat itu waba pandemi covid-19 masuk dan menyebar luar di Indonesia termasuk Kabupaten Puncak Jaya yang dapat menyebabkan seluruh aktivitas masyarakat terhambat termasuk pegawai negeri sipil yang ada di Kabupaten Puncak Jaya, Namun pada saat itu juga masyarakat tidak lagi menganggap covid -19 sebagai virus yang berbahaya sehingga aktivitas masyarakat dan seluruh organisasi perangkat daerah serta pegawai negeri sipil yang ada di kabupaten puncak jaya berjalan Kembali normal, sedangkan pada tahun 2021 menurun lagi menjadi 24%, dikarenakan pada saat itu terjadi konflik perang suku yang dapat menyebabkan terbakarnya Sebagian kantor-kantor organisasi perangkat daerah dan berhentinya seluruh aktivitas masyarakat termasuk pegawai negeri sipil yang ada di Kabupaten Puncak Jaya, dan dimana kantor-kantor Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Puncak Jaya ditutup hampir selama 3 bulan lebih. namun pada tahun 2022 meningkat menjadi 21,2% di karenakan pada saat itu rendahnya konflik peran suku yang terjadi sehingga aktivitas seluruh organisasi perangkat daerah serta aktivitas masyarakat dan pegawai negeri sipil di kabupaten puncak jaya kembali normal hingga sekarang.

Rendahnya tingkat kehadiran pegawai menggambarkan rendahnya kinerja pegawai, sehingga dapat mempengaruhi hasil kerja. Memang pengaruh dari kepemimpinan tersebut sangatlah penting, karena rata-rata semua pegawai bekerja sesuai dengan perintah dari atasan, dan disitulah gunanya fungsi mempengaruhi oleh seseorang pemimpin.

Disiplin kerja selalu berhubungan dengan bagaimana pemimpin menjalankan tugasnya sebagai kepala organisasi. Kepala Dinas dinilai dari memegang peranan penting terhadap disiplin kerja pegawai sesuai dengan tugas dan fungsinya. kepemimpinan kepala dinas memiliki peran penting dalam meningkatkan disiplin pegawainya. terkait dengan permasalahan yang telah di uraikan di atas, maka penulis tertarik

dalam mengangkat persalahan ini dalam sebuah penelitian skripsi dengan judul "KINERJA KEPALA DINAS DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN PEGAWAI DI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT KAMPUNG DI KABUPATEN PUNCSK JAYA PROVINSI PAPUA".

1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Thariq Arrahman dan Syamsir (2021). Dengan judul "Peran Kepemimpinan Kepala Dinas Dalam Penegakan Disiplin Pegawai Negeri sipil di Dinas Bima Marga, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat". Dalam Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (Vol.5.Nomor.4) Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian ini adalah bahwasanya Peran Kepemimpinan Kepala Dinas dalam penegakan disiplin pegawainya sudah berjalan dengan Baik.

Penelitian yang di lakukan oleh Firman Talib, Daud M. Liando, dan Maria H. Pratikjo (2019). Dengan judul "Peran Kepala Dinas Dalam Meningkatkan Disiplin

Kinerja Pegawai Negeri di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara” dalam Jurnal Adminitrasi Publik (Vol.5 Nomor 084) penelitian ini menggunakan pendekatan Deskriptif Kualitatif.menggunakan teori peran seorang pemimpin Hamalik (2001;166).Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa indicator-indikator yang digunakan,kepala dinas telah melaksanakan dengan baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Amir Mahmud (2019),dengan judul “Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang”.dalam Jurnal Ilmu Adminitrasi dan Studi Kebijakan (Vol.1.Nomor.2) penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan penelitian Kualitaitif.menggunakan teori memhami fenomemana yang dialami oleh pemimpin Lexy Moleong (2007;6).Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran pemimpin sangat berpengaruh dalam peningkatan kedisiplinan kerja pegawai di kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang guna mencapai keberhasilan kerja sebagaimana dengan tujuan awal instansi.

Peneltian yang dilakukan oleh Saila Putri Larasati dalam Artikel Skripsi Program Studi Adminitrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam KalimantanMuhammad Arsyad Al Banjari,tahun 2021 yang berjudul “Peran Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara Di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjarbaru”.penelitian ini menggunakan metode penelitian pemdekatan kualitatif dengan jenis penelitian kualitatif deskriptif.Hasil penelitian menunjukkan bahwa Peran Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara Di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjarbaru bahwa peran kepemimpinan sudah terlaksana dengan baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Saiful Azmi,Cut Zahari Harun,Khairuddin (2021),dengan judul “Strategi Kepemimpinan Kepala Dinas dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh”dalam Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora (Vol.10.Nomor.3) peneltihan ini menggunakan pendekatan Kualitatif dengan metode Deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Program Kepemimpinan Kepala Dinas dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan menggunakan gaya kepemimpinan demokratis dan tegas.

1.4 Pernyataan kebaharuan ilmiah

Persamaan penelitian yang dilakukan Amir Mahmud, Staf Dosen Fakultas Ilmu Adminitrasi Universitas Sjakhyakirti pada tahun 2019,dengan yang peneliti lakukan yaitu sama-sama meneliti terkait kinerja kepemimpinan (kepala dinas) dengan metode Kualitatif Deskriptif,serta perbedaannya peneliti Amir Mahmud, adalah Penelitian ini difokuskan pada Pemecahan masalah yang terjadi Di Kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang. sedangkan peneliti akan melakukan penelitian yang berfokus pada peningkatan disiplin pegawai di dinas pemberdayaan masyarakat kampung kabupaten puncak jaya provinsi papua

1.5 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui dan menganalisis serta mendeskripsikan bagaimana kinerja kepala dinas dalam meningkatkan disiplin Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kampung Kabupaten Puncak Jaya.

Untuk mengetahui dan menganalisis serta mendeskripsikan apa saja faktor-faktor dan kendala yang mempengaruhi kinerja kepala dinas dalam meningkatkan disiplin pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kampung Kabupaten Puncak Jaya. Untuk mengetahui dan menganalisis serta mendeskripsikan apa saja upaya yang dilakukan kepala dinas dalam meningkatkan disiplin pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kampung Kabupaten Puncak Jaya.

II METODE

Metode penelitian merupakan salah satu faktor dari sekian faktor yang penting dalam melakukan suatu penelitian, karena pada hakikatnya metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan pendekatan dan jenis data yang penulis gunakan, penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kualitatif sehingga akan menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata. Data yang di analisis di dalamnya berbentuk deskriptif dan tidak berupa angka-angka seperti halnya pada penelitian kuantitatif. Menurut Sukmadina (2009:18) "metode kualitatif adalah penelitian untuk mendeskripsikan dan menganalisis tentang fenomena, peristiwa, kepercayaan, sikap, dan aktivitas social secara individual maupun kelompok

Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data, observasi, wawancara, serta Dokumentasi. Teknik analisis data yang di gunakan oleh peneliti adalah analisis data menurut model Miles dan Huberman (1992:246) menjelaskan bahwa terdapat tiga aktivitas menganalisa data, yaitu dengan cara reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), serta penarikan kesimpulan (*conclusion*) yang di jelaskan sebagai berikut: Penelitian ini peneliti mendeskripsikan satu variabel yaitu Kinerja Kepala Dinas Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kampung Di Kabupaten Puncsk Jaya Provinsi Papua.

III HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisis Kinerja Kepala Dinas Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kampung Kabupaten Puncak Jaya Provinsi Papua

Kinerja kepala dinas dalam meningkatkan disiplin pegawai negeri sipil pada suatu organisasi perangkat daerah tidak hanya harus menjadi seorang pemimpin yang hanya memberi perintah saja, tetapi juga bisa menjadi sosok pemimpin yang memberi pelayanan atau contoh, tauladan dan menjadi panutan bagi pegawai-pegawainya, dan juga Seorang pemimpin membutuhkan pegawai-pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pegawai.

1. **Kemampuan dan Kehalihan** Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa informan diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kemampuan atau skill kepala dinas cukup baik dalam meningkatkan Disiplin Pegawai negeri sipil namun, kurang kemauan dari Pegawai Negeri Sipil tersebut serta salah satu hal sangat penting dalam mengerjakan tugas-tugasnya dengan adanya kemampuan dari Pegawai tersebut lebih mudah dalam penyelesaian

tugasnya dan juga hampir rata-rata Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kampung lebih banyak memahami kerja langsung di lapangan dan belum terlalu menguasai kemampuan mengotomatiskan komputer sehingga banyak laporan pekerjaannya yang belum di selesaikan.

2. **Pengetahuan** Berdasarkan Hasil wawancara dengan informan diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa pengetahuan kepala dinas dalam mengelola kinerja serta meningkatkan Disiplin Pegawai negeri sipil namun, para Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kampung Kabupaten Puncak Jaya dalam memahami tupoksi sebagai pegawai dan mengerjakan tugas-tugasnya belum cukup baik serta masih banyak pegawai yang kurang mengerti apa yang harus di kerjakan sesuai dengan jabatan yang di dudukinya atau tupoksinya sebagai pegawai hal ini dapat di buktikan dengan hasil penelitian yang peneliti lakukan dan memperhatikan sendiri secara langsung yaitu dalam membuat laporan hasil penyaluran dana desa hanya dapat di kerjakan oleh 1 atau 2 orang saja, pegawai lain hanya datang mengisi absen kehadiran setelah itu Kembali pulang kerumah mereka masing-masing.
3. **Rencana Kerja** Berdasarkan Hasil wawancara dengan informan diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa rencana kerja sudah di buat oleh kepala dinas namun para pengawainya belum bisa menyelesaikan atau belum mencapai hasil yang maksimal karena masih banyak pegawai yang malas dalam bekerja dan masih banyak yang belum Kembali dari liburnya sehingga segala pekerjaan tertunda dan mengambat pencapaian kinerja pegawai negeri sipil yang lebih baik dan mengambat rencana atau target yang telah di tentukan Bersama.
4. **Kepribadian** Berdasarkan Hasil wawancara dengan informan diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa "kepribadian kepala dinas yang baik dapat menjadi contoh Bagi Pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugasnya dan juga kepribadian setiap pegawai negeri sipil itu beda-beda, namun bila di sediakan fasilitas yang memadai dan nyaman bagi para pegawai untuk bekerja maka pegawai tersebut secara otomatis akan beta untuk bekerja sampe lembur sore dan bisa membuat pegawai tersebut berubah kepribadian nya ke arah yang lebih baik dan juga mendambah motivasi kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab nya".
5. **Motivasi** Berdasarkan Hasil wawancara dengan informan diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa "kepala dinas dapat menjadi motivator dalam membina serta meningkatkan Disiplin Pegawai negeri sipil di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kampung Kabupaten Puncak Jaya dapat berkembang menjadi meningkat serta motivasi Pegawai negeri sipil dapat meningkat karena di sediakannya fasilitas layanan jaringan gratis yaitu tersedianya wifi di kantor dinas tersebut dan membuat para pegawai lebih semangat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik".
6. **Kepemimpinan** Berdasarkan Hasil wawancara dengan informan diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kampung Kabupaten Puncak Jaya dalam kinerjanya untuk meningkatkan disiplin serta motivasi atau semangat kerja pegawai negeri sipil sudah dibuktikan dengan baik dari hasil wawancara di atas kita dapat melihat bahwa kepala dinas banyak dapat pujian dari pegawai maupun masyarakat dan bahkan hampir seluruh masyarakat di kabupaten puncak jaya berharap suatu saat nanti Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kampung bisa menjadi Setda Kabupaten Puncak

Jaya dan memimpin puncak jaya yang lebih baik. Disini kita dapat melihat kinerja kepala dinas dalam pelayanannya sangat baik dan terbukti sebagai salah satu pemimpin yang patut di contoh.

7. **Gaya Kepemimpinan** Berdasarkan Hasil wawancara dengan informan diatas,maka penulis dapat menyimpulkan bawah “ gaya kepemimpinan Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kampung Kabupaten Puncak Jaya sangat baik dan jadi panutan bagi pegawainya kadang juga kepala dinas juga ramah terhadap masyarakat puncak jaya disini kita dapat lihat bawah koinerja kepala dinas sangat baik,namun kadang pegawainya yang kadang kurang kesadaran akan tanggung jawabnya sebagai pegawai kurang dalam menyikapi, mamatuhai dan menyesuaikan dengan gaya kepemimpinan Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kampung Kabupaten Puncak Jaya”.
8. **Budaya Organisasi** Berdasarkan Hasil wawancara dengan informan diatas,maka penulis dapat menyimpulkan bawah budaya organisasi kantor dinas pemberdayaan masyarakat kampung kabupaten puncak jaya sangat baik kadang kebiasaan-kebiasaan pegawai yang sering bercanda untuk membangun silaturami dan keakraban di antara para pegawainya namun kebiasaan-kebiasaan yang sering bercanda berlebihan juga dapat mempengaruhi kinerja para pegawai negeri sipil dalam menyelesaikan tugasnya dan dapat kita lihat bahwa pegawai lebih banyak bercanda di bandingkan dengan menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.
9. **Lingkungan Kerja** Berdasarkan Hasil wawancara dengan informan diatas,maka penulis dapat menyimpulkan bawah penyediaan fasilitas di kantor dinas pemberdayaan masyarakat kampung cukup baik oleh kepala dinas namun masih banyak pegawai yang belum bisa masuk jam kantor jam kerja karena jarak anatara rumah menuju kantor cukup jah sehingg pegawai tersebut datang terlambat kadang juga sampe tidak sama sekali untuk melaksanakan tugasnya sebagai abdi negara.
10. **Loyalitas** Berdasarkan Hasil wawancara dengan informan diatas,maka penulis dapat menyimpulkan bawah kepala dinas sudah bekerja keras dalam meningkatkan motivasi serta menjadi contoh dan menegaska aturan-aturan yang berlaku bagi pegawainya namun, hampir rata-rata pegawai negeri sipil di kantor dinas pemberdayaan masyarakat kampung kurang mematuhi aturan yang sudah di buat oleh atasan pimpinan dan kadang para kurang meningdakanjuti arahan dari atasan namun ada juga Sebagian juga yang respek terhadap perintah pimpinannya.
11. **Kepatuhan** Berdasarkan Hasil wawancara dengan informan diatas,maka penulis dapat menyimpulkan bawah kepala dinas sangat aktif serta slau menjadi mentor yang baik bagi pegawainya dan loyal terhadap pegawainya namun, kamitmen atau kepatuhan akan perintah akan atas serta loyalitas dari pegawainya yang kurang terhadap atasannya, dapat kita lihat bahwa kepatuan pegawai negeri sipil di kantor dinas pemberdayaaan masyarakat kampung sangat kurang dann masih ada ego akan jabatan dan masih banyak yang tidak patuh atau respek kepada perintah atasannya.
12. **Disiplin Kerja** Berdasarkan Hasil wawancara dengan informan diatas,maka penulis dapat menyimpulkan bawah dalam meningkatkan disipin Pegawai negeri sipil kepala dinas sudah cukup banyak memberi solusi serta pembinaan yang di lakukan oleh kepala dinas untuk membuat Disiplin kerja meningkat namun, disiplin kerja pegawai negeri sipil di dinas pemberdayaan masyarakat kampung kabupaten puncak jaya kurang dalam memanejem waktunya atau kurang disiplin dalam melaksanakan tugasnya .

3.2 Faktor-faktor Dan Kendala Yang Mempengaruhi Kinerja Kepala Dinas Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kampung Kabupaten Puncak Jaya

1. Kurangnya Kesadaran Pegawai Akan Tanggung Jawabnya Sebagai Pegawai Negeri Sipil dalam Bekerja,
2. Kurang Pengetahuan Dalam Memahami Tupoksi Sebagai Pegawai Negeri Sipil,
3. Kurang Tersedianya Sarana dan Prasarana dalam Kantor, dan
4. Lokasi Tempat Kerja dan Jarak antara Kantor dengan Rumah Para Pegawai Negeri Sipil yang cukup Jauh.

3.3 Upaya yang di lakukan BPBD kabupaten Deiyai dalam mengatasi hambatan dalam penanggulangan bencana banjir di Distrik Bowobado kabupaten Deiyai provinsi Papua Tengah

1. Dengan meningkatkan disiplin pegawai negeri sipil melalui kinerja kepala dinas yang membuat pegawainya mematuhi aturan disiplin pegawai negeri sipil yang berlaku,
2. Tegas dalam memberi sanksi kepada pegawainya,
3. Memberikan sosialisasi mengenai tugas pokok dan fungsi sebagai aparatur sipil negeri yang berkualitas dalam bekerja,
4. Menyediakan fasilitas yang memadahi untuk memudahkan pegawai negeri sipil dalam bekerja,
5. Menyediakan kendaraan dinas bagi pegawai negeri sipil dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik serta memudahkan pegawai negeri sipil untuk selalu aktif dalam bekerja.

3.4 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Peneliti percaya bawah penelitian ini sangat berbeda dengan penelitian sebelumnya karna penelitian ini berfokus pada bagaimana kinerja kepala dinas dalam meningkatkan disiplin pegawai negeri sipil di dinas pemberdayaan masyarakat kampung kabupaten puncak jaya provinsi papua yang mana kinerja pegawai negeri sipil yang menurun dan kurang disiplin dalam menyelesaikan setiap tugasnya serta kurang optimal dalam bekerja.

3.5 Diskusi temuan Menarik Lainnya

Kinerja kepala dinas dalam meningkatkan disiplin pegawai negeri sipil pada suatu organisasi perangkat daerah tidak hanya harus menjadi seorangn pemimpin yang hanya memberi perintah saja,tetapi juga bisa menjadi sosok pemimpin yang memberi pelayanan atau contoh ,tauladan dan menjdi panutan bagi pegawai-pegawainya, dan juga Seorang pemimpin membutuhkan pegawai-pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pegawai.

IV KESIMPULAN

Berdasarkan hasil Penelitian pembahasan, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa:

1. Kinerja Kepala Dinas Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di

Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kampung Kabupaten Puncak Jaya sebagai berikut:

1. Kepala dinas sudah menerapkan Disiplin Pegawai negeri sipil sesuai dengan aturan yang berlaku
 2. Kepala dinas aktif dalam pelayanan serta membina Pegawai dengan baik untuk lebih aktif dalam bekerja serta lebih banyak memberi motivasi Pegawai untuk cepat dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Faktor -faktor yang menghambat Kinerja Kepala Dinas Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kampung Kabupaten Puncak Jaya yaitu
1. Kurangnya Kesadaran Pegawai Akan Tanggung Jawabnya Sebagai Pegawai Negeri Sipil dalam Bekerja,
 2. Kurang Pengetahuan Dalam Memahami Tupoksi Sebagai Pegawai Negeri Sipil,
 3. Kurang Tersedianya Sarana dan Prasarana dalam Kantor, dan
 4. Lokasi Tempat Kerja dan Jarak antara Kantor dengan Rumah Para Pegawai Negeri Sipil yang cukup Jauh
3. Upaya yang dilakukan Kepala Dinas Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kampung Kabupaten Puncak Jaya adalah:
1. dengan meningkatkan disiplin pegawai negeri sipil melalui kinerja kepala dinas yang membuat pegawainya mematuhi aturan disiplin pegawai negeri sipil yang berlaku,
 2. tegas dalam memberi sanksi kepada pegawainya,
 3. memberikan sosialisasi mengenai tugas pokok dan fungsi sebagai Aparatur Sipil Negeri yang berkualitas dalam bekerja,
 4. menyediakan fasilitas yang memadahi untuk memudahkan pegawai negeri sipil dalam bekerja,
 5. menyediakan kendaraan dinas bagi pegawai negeri sipil dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik serta memudahkan pegawai negeri sipil untuk selalu aktif dalam bekerja.

Keterbatasan penelitian. Dalam melaksanakan penelitian peneliti memiliki hambatan keterbatasan waktu dan biaya transportasi . peneliti juga melaksanakan penelitian di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kampung Kabupaten Puncak Jaya mengenai Kinerja Kepala Dinas Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kampung Kabupaten Puncak Jaya Provinsi Papua.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). peneliti menyadari bahwa skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan untuk itu peneliti menyarankan bahwa agar dapat dilakukan peneliti selanjutnya pada lokasi serupa yang berkaitan dengan Kinerja Kepala Dinas Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kampung Kabupaten Puncak Jaya Provinsi Papua

V. UCAPAN TERIMKASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kampung Kabupaten Puncak Jaya beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian dan juga

kepada seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

Miles dan Huberman, dan Matthew B. Mile.(1992). Analisis data kualitatif Terj. Tjejep Rohidi. Jakarta : UI Press.

Sukmadinata, Nana Syaodih.(2009). Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

B. PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara,2014.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil,2021.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil,2017.

C. JURNAL

Arrahman, T., & Syamsir, S. (2021). Peran Kepemimpinan Kepala Dinas Dalam Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan), 5(4).

Azmi, S., Harun, C. Z., & Khairuddin, K. (2021). STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA DINAS DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA BANDA ACEH. Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora, 10(3), 519-528.

Larasati, S. P. (2021). PERAN KEPEMIMPINAN TERHADAP PENINGKATAN KEDISIPLINAN APARATUR SIPIL NEGARA DI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KOTA BANJARBARU (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).

Mahmud, A. (2019). Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang. Jurnal Ilmu Administrasi dan Studi Kebijakan (JIASK), 1(2), 39-47.

TALIB, F., LIANDO, D., & PRATIKNJO, M. H. (2019). Peran Kepala Dinas Dalam Meningkatkan Kinerja PNS Di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal Administrasi Publik, 5(86).