

# UPAYA CAMAT DALAM MENINGKATKAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI KECAMATAN KEDONDONG KABUPATEN PESAWARAN PROVINSI LAMPUNG

M. Zuliyah Wahyu Dinata

NPP. 30.0458

*Asdraf Kabupaten Pesawaran, Provinsi Lampung*

*Prodi Studi Praktik Perpolisian Tata Pamong*

Email: [30.0458@praja.ipdn.ac.id](mailto:30.0458@praja.ipdn.ac.id)

Pembimbing Skripsi : Stenly Ferdinand Pangerapan, AP, M.Si.

## ABSTRACT

**Problem Statement/Background (GAP):** Employee discipline is one of the most important factors to achieve the vision and mission of an organization. Discipline is the foundation for Civil Servants in behavior. When a person undertakes himself as a Civil Servant, it means that the Civil Servant has understood every responsibility, obligation, and prohibition that has been determined in the law. **Purpose:** This study was conducted to assess the level of discipline of Civil Servants in Kedondong Sub-District Office and find out what are the factors that inhibit discipline in Civil Servants and how to overcome them. **Methods:** This study used qualitative research methods. Data sources are obtained by observation, interview, and documentation techniques. **Results:** The results of the analysis conducted at the Kedondong Sub-District Office stated that the discipline of Civil Servants at the Kedondong Sub-District Office has not been running well. The obstacles found are employee residences that are quite far from the office location and the personality of employees who are still not aware of the importance of discipline. The efforts that will be made to overcome these obstacles are based on the procedures of the Civil Servant Discipline Regulations. **Conclusion:** Employee discipline has a very important role in the success of an organization. Improving employee performance can have an impact in the form of good work performance. In this study, the role of the sub-district head is very important. The sub-district head must foster and provide socialization for employees to be aware of the responsibilities they have.

**Keywords:** discipline, civil servant, organization.

## ABSTRAK

**Permasalahan/Latar Belakang (GAP):** Disiplin pegawai merupakan salah satu faktor terpenting agar tercapainya visi misi sebuah organisasi. Disiplin adalah landasan bagi Pegawai Negeri Sipil dalam berperilaku. Ketika seseorang menyanggupkan diri sebagai Pegawai Negeri Sipil berarti Pegawai Negeri Sipil tersebut sudah memahami setiap tanggung jawab, kewajiban, dan larangan yang sudah ditentukan dalam undang-undang. **Tujuan:** Penelitian ini dilakukan untuk menilai tingkat disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Kedondong serta mengetahui apa saja faktor yang menghambat disiplin pada Pegawai Negeri Sipil dan cara menanggulangnya. **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Sumber data didapatkan dengan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. **Hasil/Temuan:** Hasil Analisis yang dilakukan di Kantor Kecamatan Kedondong menyatakan bahwa disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Kedondong belum berjalan dengan baik. Hambatan yang ditemukan adalah tempat tinggal pegawai yang cukup jauh dari lokasi kantor dan kepribadian pegawai yang masih kurang sadar akan pentingnya disiplin. Upaya yang akan dilakukan untuk mengatasi hambatan ini

berlandaskan dengan prosedur Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. **Kesimpulan:** Disiplin pegawai memiliki peran yang sangat penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Peningkatan kinerja pegawai dapat memberikan dampak berupa hasil prestasi kerja yang baik. Dalam penelitian ini, peran Camat sangatlah penting. Camat harus membina serta memberikan sosialisasi kepada para pegawai agar sadar akan tanggung jawab yang mereka miliki.

**Kata Kunci :** Disiplin, Pegawai Negeri Sipil, Organisasi.

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Indonesia ialah negara yang menerapkan prinsip desentralisasi pada pelaksanaan pemerintahannya, memberi hak pemda kota/kabupaten guna mengurus dan mengelola wilayahnya sendiri tanpa bantuan pemerintahan pusat, oleh karena itu daerah kota/provinsi harus membangun sarana dan prasarana untuk mengembangkan daerah tersebut agar dapat bersaing dengan daerah dan kota besar lainnya di Indonesia. Melihat kemajuan era pelaksanaan otonomi daerah dan kemajuan reformasi birokrasi dalam penyelenggaraan pemerintahan, seiring dengan perkembangan yang diatur dalam Undang-Undang Otonomi Daerah No.32/2004 perihal pemerintah kewajiban, hak dan wewenang daerah otonom dalam mengatur serta mengelola sendiri urusan pemerintahan serta urusan khalayak umum pada sistem NKRI (pasal 1 ayat 6 UU No.23/2014). Hal yang sangat kita butuhkan ialah situasi yang sangat kondusif, nyaman dan terkendali, baik pada taraf pusat ataupun daerah. Penyelenggara pemerintahan serta pembangunan di era otonomi daerah dapat diharapkan memenuhi harapan masyarakat lokal mengingat sangat penting adanya penataan kelembagaan dan struktur pemerintahan yang baik yang dapat mengatur ketertiban dan keamanan setiap wilayah bangsa Indonesia. Dengan demikian keamanan dan ketertiban dalam penyelenggaraan negara sangat diperlukan untuk kepentingan masyarakat.

Keamanan dan ketertiban diperlukan disemua negara karena mencerminkan peran vital pemerintah daerah dalam menjalankan tugasnya. Bangsa Indonesia saat ini sedang menyaksikan gejolak dan keresahan di berbagai pelosok bangsa Indonesia. Kedamaian, keamanan, dan ketertiban ialah suatu hal yang tidak bisa dipisahkan bagi penyelenggaraan ketatanegaraan dan pembangunan negara serta masyarakat. Pemerintah daerah menginginkan perlindungan keamanan dan kenyamanan saat menggunakan jasa aparatur pemerintah daerah. Dengan demikian, kepatuhan terhadap undang-undang dan peraturan keselamatan dan ketertiban sangat diperlukan selama ini. Masyarakat memiliki kesadaran yang tinggi akan aturan dan disiplin dalam bekerja sehingga ketika unit layanan publik melakukan tugasnya di bawah standar kinerja maka akan mengarah pada produktivitas yang lebih rendah. Komplikasi seperti penurunan kedisiplinan merupakan suatu contoh atas rendahnya produktivitas. Menurut hakekatnya, pemerintah ialah layanan bagi khalayak umum, bukan hanya urusan pribadi melainkan urusan publik, membentuk suasana yang menjadikan tiap anggota masyarakat mengembangkan keterampilan serta kreativitasnya untuk mewujudkan suatu tujuan.

Pengertian ASN (Aparatur Sipil Negara) dalam Undang-Undang No.5/2014 ialah profesi bagi PNS (pegawai negeri sipil) serta pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja (PPPK) pada lembaga pemerintah. Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 dibuat dengan tujuan mengoptimalkan produktivitas serta memberi jaminan kemakmuran ASN. Pada pelaksanaannya, dibuat pula PP No.94/2021 perihal Disiplin PNS guna menjalankan ketentuan Pasal 86 (4) Undang-Undang No.5/2014. Fakta yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari tentang ASN adalah masih banyak yang bekerja sewenang-wenang. Hal tersebut diutarakan oleh pernyataan Drs. M Yakin Ridwan selaku Camat di Kecamatan Kedondong via telepon

seluler pada hari Senin (10/09/2022). Hal ini bisa menyebabkan gangguan pada kehidupan suatu bangsa dan negara. Penguatan kedisiplinan aparat negara merupakan satu diantara usaha guna menuntaskan keteraturan itu. Akibat dari buruknya kinerja Aparatur Sipil Negara dalam kedisiplinan masih terlihat seperti kurang disiplin untuk datang ke kantor pada waktu yang telah disepakati, Masih ada Aparatur Sipil Negara yang mangkir dari tanggung jawab dan tidak memberikan penjelasan yang jelas mengapa mereka tidak masuk kerja. Masalah lainnya adalah banyak Aparatur Sipil Negara yang sudah pulang sebelum jam kerja selesai.

Disiplin Aparatur Sipil Negara sendiri dinilai sangat penting karena mendukung keberlangsungan dari departemen itu sendiri. Peran utama aparat sipil negara adalah menegakkan peraturan daerah dan menegakkan ketertiban umum serta kemaslahatan bersama. Pemeliharaan ketertiban dan kesusilaan masyarakat merupakan salah satu kebijakan pemerintah daerah, dan harus dilaksanakan secara bertanggung jawab untuk menciptakan kondisi yang kondusif di daerah.

. Berangkat dari latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti peran dan kinerja dari PPNS yang terdapat di Satpol PP dalam menegakkan peraturan daerah di Kabupaten Poso dengan mengangkat judul tentang **“Penguatan kapasitas penyidik pegawai negeri sipil pada satuan polisi pamong praja dalam rangka meningkatkan ketertiban umum di kabupaten poso provinsi sulawesi tengah”**.

## **1.2 Kesenjangan Masalah**

Kecamatan Kedondong masih cukup jauh dari angka target yang sudah direncanakan. Setelah dilakukan identifikasi berdasarkan pernyataan Camat Kecamatan Kedondong Provinsi Lampung yaitu Drs. Minak Yakin Ridwan, M.M , berikut beberapa hal yang masih banyak dikeluhkan oleh masyarakat :

1. Kurang maksimalnya pelayanan Banyak masyarakat mengeluh karena ketika mereka datang ke kantor kecamatan untuk keperluan pembuatan KTP atau surat lainnya tetapi ternyata petugas tidak ada ditempat menyebabkan masyarakat harus pulang dan datang kembali nanti.
2. Kurangnya komitmen petugas dalam melayani masyarakat. Berdasarkan identifikasi masalah ini.

## **1.3 Penelitian Terdahulu**

Pertama, Dera Izhar Hasanah (2022) Pelaksanaan Pembinaan Pegawai Oleh Camat Sebagai Salah Satu Upaya Dalam Mencapai Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Canguang Kabupaten Bandung. Objek Penelitian : Pada penelitian Dera Izhar Hasanah memiliki kesamaan objek dengan penulis yaitu tentang upaya peningkatan kinerja pegawai. Perbedaan pada penelitian Dera Izhar Hasanah dan penulis adalah berbeda lokus penelitian.

Kedua, Widqi H, M Iqbal, Dady N (2022) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Arjasari Kabupaten Bandung. Objek Penelitian : Pada Penelitian Widqi H, M Iqbal, Dady N memiliki objek yang sama dengan penulis , yaitu peningkatan kinerja pegawai..

## **1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah**

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, Topik dari kedua penelitian di atas. Konsep Penelitian : Penelitian Widqi H, M Iqbal, Dady N menggunakan Teori Manajemen SDM menurut Tulus (Suharyanto dan Hadna (2005:13) , Sedangkan penulis menggunakan Teori Moehariono (2014) tentang indikator Kinerja Metode Penelitian : Metode penelitian sebelumnya yang dilakukan Widqi H, M Iqbal, Dady N adalah metode kuantitatif sedangkan penulis menggunakan metode kualitatif.

Penelitian Sebelumnya mengambil lokus di Kantor Kecamatan Canguang Kabupaten Bandung , sedangkan penulis mengambil lokus di Kantor Kecamatan di Kedondong. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dera Izhar Hasanah menggunakan teori Hasibuan (1996:108) mengenai unsur kinerja sebagai landasan teori dalam penyusunan konsep penelitian , sedangkan penulis menggunakan dengan hasil perbedaan pada penelitian Dera Izhar Hasanah dan penulis adalah berbeda lokus penelitian. Penelitian Sebelumnya mengambil lokus di Kantor Kecamatan Canguang Kabupaten Bandung.

## **1.5 Tujuan**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis Bagaimana upaya camat dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Kedondong Kabupaten Pesawaran Provinsi Lampung, Apa saja faktor penghambat upaya camat dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Kedondong Kabupaten Pesawaran Provinsi Lampung, Bagaimana solusi mengatasi faktor penghambat upaya camat dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Kedondong Kabupaten Pesawaran Provinsi Lampung.

## **II. METODE**

penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian dengan metode kualitatif yang bersifat deskriptif berdasarkan pendapat dari Sugiyono (2012). Menurut Sugiyono (2012:242) pendekatan penelitian kualitatif merupakan pengumpulan data dengan menafsirkan fakta atau kejadian yang terjadi di mana peneliti adalah sebagai kunci, pengambilan sampel, teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan) dan hasil penelitian kualitatif lebih mengutamakan makna dari pada kesimpulan kejadian secara umum. Peneliti menggunakan Indikator Kinerja Menurut (Moeherioni, 2014).

Informan pada penelitian ini terdapat 12 informan.. Simangunsong (2016:230) mengemukakan bahwa data penelitian berdasarkan sumbernya dibedakan menjadi 2 yaitu data primer dan data sekunder, Sumber data itu diperoleh yaitu Sumber Data Primer dan Sumber data Sekunder. Miles dalam Huberman dalam Sugiyono (2012:246) menjabarkan aktivitas analisis data yaitu pengumpulan data, Reduksi data, Penyajian Data, dan Verification.

## **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **3.1 Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Kedondong**

#### **a. Tujuan Dan Kemampuan**

Tujuan dan Kemampuan dalam indikator yang diterapkan di Kantor Kecamatan Kedondong adalah kehadiran pegawai tepat waktu di kantor Kecamatan Kedondong serta intensitas kehadiran dan absensi pegawai dalam bekerja. Kemampuan yang dimiliki oleh pegawai merupakan salah satu faktor pendukung bagi pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya.

#### **i. Efektif**

Upaya apa yang dilakukan pegawai dalam hal menerapkan kedisiplinan dalam bekerja?

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Camat Kecamatan Kedondong Bapak Drs. Minak Yakin,MM. Pada hari Rabu, 8 Februari 2023 menyatakan bahwa : Upaya yang telah dilakukan oleh pegawai dalam hal menerapkan kedisiplinan dalam bekerja adalah dengan cara membuat target serta fokus dalam suatu pekerjaan agar setiap pekerjaan dapat tercapai tujuannya

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Sekretaris Camat Kecamatan Kedondong Bapak Muntazir,S.Sos pada hari Rabu, 8 Februari 2023 menyatakan bahwa :

Upaya yang telah dilakukan oleh pegawai dalam usaha menerapkan disiplin kerja adalah dengan cara membuat prioritas disetiap tugas sesuai dengan tingkat kepentingannya. Dengan begitu, setiap tugas akan selesai sebelum tenggat waktu yang ditentukan

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Kepala Sub Bagian Adm. Umum dan Kepegawaian Kedondong Ibu J.Lailana, SE pada hari Rabu, 8 Februari 2023 menyatakan bahwa : upaya yang dilakukan oleh pegawai dalam disiplin kerja adalah dengan cara mengutamakan sifat tanggung jawab. Dengan memiliki sifat tanggung jawab, maka setiap hal yang dilimpahkan kepada para pegawai akan terselesaikan dengan tepat karena rasa tanggung jawab dari setiap pegawai atas tugasnya. Bentuk tanggung jawab dimulai dari hal paling kecil seperti berusaha untuk datang tepat waktu ke kantor setiap hari.

Bentuk upaya para pegawai untuk mendisiplinkan diri dalam bekerja sudah ada namun belum maksimal dalam pelaksanaannya. Hal tersebut mendorong adanya hambatan yang masih dirasakan di Kantor Kecamatan Kedondong.

## **ii. Efisiensi**

Apakah pegawai sudah menjalankan tanggung jawab sesuai fungsi dan tugasnya?

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Kepala Sub Bagian Program dan Keuangan Kecamatan Kedondong Bapak Nabil Achmad Randi, S.E pada hari Rabu, 8 Februari 2023 menyatakan bahwa : Pegawai sudah melakukan tanggung jawab sesuai fungsi dan tugasnya tetapi masih ada beberapa pegawai yang belum memaksimalkan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Kepala Seksi Tata Pemerintahan Kecamatan Kedondong Bapak Umed. Spd pada hari Rabu, 8 Februari 2023 menyatakan bahwa :Sepenglihatan saya blum semua pegawai mengerti fungsi dan tugasnya masing-masing sehingga masih terdapat pegawai yang terkesan blum memaksimalkan hasil pekerjaannya masing-masing.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Kepala Seksi Pelayanan Umum Kecamatan Kedondong Bapak Subki pada hari Rabu, 8 Februari 2023 menyatakan bahwa : Setiap pegawai sudah melakukan tugas dan fungsinya masing-masing namun masih ada beberapa pegawai yang terkesan buruk untuk hasil tugas dari mereka.

Berdasarkan wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa masih ada beberapa pegawai yang belum paham mengenai tugas serta fungsinya masing-masing sehingga menyebabkan penyelesaian tugas yang belum maksimal.

## **iii. Kualitas**

Apa yang menjadi target pimpinan dalam proses disiplin?

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Camat Kecamatan Kedondong Bapak Drs. Minak Yakin,MM. Pada hari Rabu, 8 Februari 2023 menyatakan bahwa :Target yang ditentukan disini merupakan analisis dari hambatan apa saja yang terjadi di kantor. Target Camat dalam proses disiplin adalah tidak ada lagi pegawai yang telat datang ke kantor dengan alasan yang tidak memiliki urgensi yang tepat. Target kedua Camat ialah tidak ada lagi pegawai yang pulang dari kantor sebelum waktu jam kantor seharusnya pulang. Dua target tersebut merupakan hambatan yang terus berulang tanpa ada penyelesaian yang tepat.

Apakah pegawai mampu melaksanakan disiplin yang konsisten?

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Camat Kecamatan Kedondong Bapak Drs. Minak Yakin,MM. Pada hari Rabu, 8 Februari 2023 menyatakan bahwa :Tidak ada pegawai yang tidak mampu untuk melakukan disiplin secara konsisten. Semua pegawai pasti mampu dalam melaksanakan disiplin yang sudah ditetapkan. Permasalahan yang terjadi disini adalah ada di dalam kepribadian setiap pegawai. Tujuan saya disini untuk mengatasi hambatan ini adalah dengan cara membuat pegawai sadar akan tanggung jawab tugas serta

fungsi masing-masing pegawai sehingga mereka paham mengala disiplin harus dilakukan secara konsisten.

Apakah kinerja pegawai sesuai dengan target penerapan pelayanan publik?

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Camat Kecamatan Kedondong Bapak Drs. Minak Yakin,MM. Pada hari Rabu, 8 Februari 2023 menyatakan bahwa :Menurut saya selaku Camat Kedondong, kinerja semua pegawai sudah baik. Semua tugas dan fungsi-fungsi sudah dilaksanakan dengan takaran yang tepat. Pelayanan publik yang diberikan setiap pegawai kepada masyarakat sudah sangat baik. Namun, hal yang menjadi hambatan disini adalah jam kedatangan pegawai yang terkadang telat sehingga menyebabkan terkendalanya pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa kinerja dari semua pegawai sudahlah baik namun terdapat beberapa hambatan yang akhirnya menyebabkan pelayanan publik tidak maksimal yaitu masalah disiplin terhadap waktu. Target dari Camat Kedondong atas hambatan ini adalah tidak ada lagi pegawai kantor yang datang ke kantor ataupun pulang dari kantor tidak sesuai dengan jam kantor yang berlaku dengan urgensi yang tidak tepat.

#### **iv. Produktivitas**

Bagaimana teknis pelaksanaan dalam proses penyelesaian tugas?

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Camat Kecamatan Kedondong Bapak Drs. Minak Yakin,MM. Pada hari Rabu, 8 Februari 2023 menyatakan bahwa :Setiap tugas yang dilimpahkan kepada para pegawai sudah pasti sesuai dengan fungsi dari bidang masing-masing pegawai. Dalam penyelesaiannya, tahap pertama adalah pegawai akan menganalisis serta memperhatikan secara detail tugas apa saja yang perlu dilakukan, lalu selanjutnya pegawai akan mengerjakan tugas tersebut dengan catatan jika terdapat kesulitan dalam pengerjaannya maka pegawai akan mencoba bertanya dengan pegawai yang lain atau Camat.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Sekretaris Camat Kecamatan Kedondong Bapak Muntazir,S.Sos pada hari Rabu, 8 Februari 2023 menyatakan bahwa : Biasanya mengenai tugas pasti pegawai dapat menyelesaikannya dengan baik, sampai saat ini tidak ada kendala yang cukup serius dalam penyelesaian tugas para pegawai.

Berdasarkan wawancara tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pegawai akan menganalisis setiap tugas yang didapatkan lalu akan mengerjakan tugas tersebut hingga selesai dan jika terdapat beberapa hambatan maka pegawai lainnya akan membantu pegawai tersebut dalam penyelesaiannya sehingga membuat seluruh tugas dapat diselesaikan dengan lain.

#### **v. Keselamatan**

Apakah pegawai mampu waspada dalam pekerjaannya?

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Kepala Sub Bagian Adm. Umum dan Kepegawaian Kedondong Ibu J.Lailana, SE pada hari Rabu, 8 Februari 2023 menyatakan bahwa “Sejauh ini pegawai mampu waspada dalam pengerjaan tugasnya. Setiap pegawai memiliki fokus yang mendetail dalam pengerjaan tugasnya”

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Kepala Sub Bagian Program dan Keuangan Kecamatan Kedondong Bapak Nabil Achmad Randi, S.E pada hari Rabu, 8 Februari 2023 menyatakan bahwa “Pegawai sudah melakukan kewaspadaan dalam pekerjaannya dengan baik sehingga menghasilkan tugas dengan hasil yang memuaskan”

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Kepala Seksi Tata Pemerintahan Kecamatan Kedondong Bapak Umed. Spd pada hari Rabu, 8 Februari 2023 menyatakan bahwa “Kewaspadaan yang dimiliki oleh pegawai sudah cukup baik, semuanya dapat dilihat berdasarkan hasil dari setiap pelimpahan tugas yang diberika

### **b. Teladan Pimpinan**

Keteladanan memiliki peranan yang sangat penting dalam hal menentukan kedisiplinan pegawai. Pemimpin selalu menjadi panutan bagi bawahannya maka jika kedisiplinan pemimpin buruk akan berdampak juga pada bawahannya. Pegawai akan selalu mencontoh apa pun yang dilaksanakan pemimpin. Pegawai juga akan menaati setiap peraturan yang diberikan oleh pemimpin.

### **c. Sanksi Hukum**

Kantor Kecamatan Kedondong menerapkan disiplin yang tegas berdasarkan dengan peraturan yang ada dengan berpedoman pada tujuan yang ingin diraih. Berdasarkan wawancara dengan Camat Kecamatan Kedondong Bapak Drs. Minak Yakin, MM Pada hari Rabu tanggal 8 Februari 2023 menyatakan bahwa : Kami mempertegas pegawai yang melakukan pelanggaran dengan memberikan sanksi hukuman yang tertera dalam peraturan, sanksi tersebut dibagi menjadi sanksi ringan, sanksi sedang, dan sanksi berat. Wawancara lainnya dilakukan dengan Ibu J.Lailiana, SE selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian menjelaskan bahwa “Pelaku pelanggar peraturan akan ditindaklanjuti berdasarkan sanksi yang sesuai dengan pelanggarannya.

### **d. Balas Jasa (Gaji dan Kesejahteraan)**

Wawancara dilakukan dengan Camat Kecamatan Kedondong yaitu Bapak Drs. Minak Yakin, MM mengatakan bahwa : Pemberian reward tidak dilakukan di Kantor Kecamatan Kedondong karena hal tersebut tidak diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin PNS.

## **3.2 Faktor Penghambat Melaksanakan Disiplin PNS**

1. Jarak Ke Kantor, Lokasi tempat tinggal pegawai ke kantor merupakan salah satu penghambat dalam mobilisasi ke kantor. Efisiensi waktu menjadi terkendala dengan jarak yang begitu jauh apalagi jika terkendala dengan macet yang akan membuat pegawai sangat memungkinkan untuk datang terlambat.
2. Kepribadian Pegawai Yang Tidak Disiplin, Berdasarkan wawancara yang dilakukan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa factor kepribadian pegawai menjadi salah satu penghambat proses disiplin di Kantor Kecamatan Kedondong. Berapa pegawai bahkan sudah terbiasa datang terlambat ke kantor

## **3.3 Upaya Dalam Mengatasi Hambatan Melaksanakan Disiplin PNS**

1. Upaya Mengatasi Hambatan Jarak, Dalam mengatasi hambatan jarak dapat dilakukan dengan cara berangkat ke kantor lebih awal agar tidak terjebak macet di jalan. Setiap pegawai yang memiliki rumah jauh dari kantor maka harus menambahkan estimasi waktu perjalanan, misalnya estimasi awal adalah 30 menit namun karena datang telat maka pegawai harus menambahkan estimasi menjadi 60 menit maka pegawai harus berangkat lebih awal agar tidak telat ketika datang.
3. Upaya Mengatasi Hambatan Kepribadian Pegawai, Upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi hambatan kepribadian pegawai adalah memberikan sanksi seberat-beratnya agar pegawai tidak lagi berani untuk melakukan pelanggaran yang dilakukan. Hal ini dilakukan dengan harapan pegawai menerima efek jera atas perbuatannya

## **3.4 Diskusi Temuan Utama Penelitian**

Penelitian ini menemukan bawasannya hubungan antara pegawai di Kantor Kecamatan Kedondong menunjukkan memiliki hubungan kerja yang baik, semuanya berjalan dengan lancar bahkan banyak sekali pegawai di sini yang cukup akrab satu sama lain. Kehadiran

pegawai masih belum maksimal dalam pelaksanaannya. Hal ini dikarenakan masih terdapat pegawai yang beranggapan bahwa kehadiran pegawai merupakan tanggung jawab diri masing masing namun pada faktanya seharusnya kehadiran pegawai adalah hal yang wajib dilaksanakan sesuai peraturan yang telah berlaku. Sarana dan Prasarana disini cukup lengkap dan masih memiliki kualitas yang baik. Semuanya digunakan untuk keperluan pengerjaan tugas dan kami juga turut menjaga kualitas sarana dan prasarana yang disediakan

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang dilakukan oleh penulis terhadap hasil wawancara, observasi dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin pegawai memiliki peran yang sangat penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Peningkatan kinerja pegawai dapat memberikan dampak berupa hasil prestasi kerja yang baik. Dalam penelitian ini, peran Camat sangatlah penting. Camat harus membina serta memberikan sosialisasi kepada para pegawai agar sadar akan tanggung jawab yang mereka miliki. Dengan memiliki pegawai yang memiliki rasa profesionalitas, bertanggung jawab, memiliki dedikasi yang tinggi serta efisiensi kerja yang baik akan memberikan dampak baik yang cukup pesat dalam hal peningkatan kinerja pegawai.
2. Dalam mengatasi hambatan berupa pribadi pegawai yang terkesan acuh dalam peraturan yang berlaku adalah memberikan sanksi yang membuat pegawai tersebut untuk berpikir kembali dalam melanggar peraturan yang berlaku. Lakukan pendekatan secara langsung kepada pegawai yang melakukan pelanggaran dan berikan teguran serta pemahaman akan pentingnya setiap peraturan.
3. Kompetensi pegawai negeri sipil dalam pelayanan pengurusan berkas sudah sesuai dengan penempatan bidang dan kompetensi para pegawai sipil sehingga pengerjaan tugas serta kewajiban para pegawai sudah cukup baik namun hasilnya belum cukup optimal

**Keterbatasan Penelitian.** Penelitian ini keterbatasan utama yakni waktu. Keterbatasan waktu penulis maksimalkan dalam proses Penelitian ini dalam hal Observasi, Dokumentasi dan Wawancara untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan penulis

**Arah Masa Depan Penelitian (future work).** Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penelitian yang penulis laksanakan, oleh karena itu untuk melengkapi kekurangan dalam penelitian ini penulis berharap ada yang memberikan masukan dan saran supaya penelitian ini agar mendapatkan hasil memaksimalkan dari penelitian ini.

#### V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Camat Kecamatan Kedondong beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian dan membagi pengetahuan kepada peneliti yang tentunya peneliti dapat terapkan pada di dunia kerja nanti. Serta masyarakat yang berperan memberikan informasi pada penelitian ini.

#### VI. DAFTAR PUSTAKA

- Dera Izhar Hasanah. (2022). Pelaksanaan Pembinaan Pegawai Oleh Camat Sebagai Salah Satu Upaya Dalam Mencapai Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Cangkung Kabupaten Bandung. <https://ejournal.unibba.ac.id/index.php/jisipol/article/view/719>
- Moehariono, 2014. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.



- Simangunsong, Fernandes. 2016. Metodologi Penelitian Pemerintahan. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Widwi Handari Adji, Muhammad Iqbal Romdhoni Nur Setia, Dady Nupardi (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Arjasari Kabupaten Bandung. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/co-management/article/view/2248/1839>

