

**PENINGKATAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA DI KABUPATEN KOLAKA PROVINSI SULAWESI
TENGGERA**

Sahrul Ramadan

NPP. 30.1373

Asdaf Kabupaten Kolaka, Provinsi Sulawesi Tenggara

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Email: sahrulramadan7470@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Dr. Devi Irena SP., M.Si

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): Discipline is one of the keys that can lead individuals, groups and even nations to achieve the things they want to achieve. Good discipline reflects the magnitude of a person's responsibility for the tasks assigned to him. **Purpose:** This study aims to find out and describe how to increase civil servant discipline at the Employment and Human Resource Development Agency in Kolaka Regency. What are the Inhibiting Factors in Improving Civil Servant Discipline at the Employment and Human Resources Development Agency of Kolaka Regency. Efforts made by the Employment and Human Resources Development Agency of Kolaka Regency to increase the work discipline of civil servants run effectively. **Method:** The research method used is descriptive qualitative with an inductive approach. As for the data collection techniques used are observation, interviews and documentation. The data analysis technique used is data reduction, data presentation and conclusion. **Result:** The results of the research show that increasing employee discipline at the Personnel and Human Resource Development Agency. Increasing employee discipline at the Staffing and Human Resource Development Agency in Kolaka Regency has not gone well because the adherence to time rules has not been fully fulfilled, there are still some employees who do not fulfill their obligations. as an employee who must have discipline with respect to time rules. **Conclusions:** The inhibiting factors of Increasing Employee Discipline at the Kolaka Regency Personnel and Human Resources Development Agency are the lack of strict sanctions given by authorized officials, lack of motivation and self-awareness of a civil servant about what are the responsibilities and obligations towards work, and the Fading of Employee Discipline. Efforts made in increasing employee discipline are like the example of a leader who is very instrumental in determining employee discipline, because leaders are made role models and role models by their subordinates, inherent supervision, and sanctions for employees who are not disciplined.

Key Words : Improvement, State Civil Apparatus, discipline

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Disiplin merupakan salah satu kunci yang dapat mengantarkan individu, kelompok bahkan bangsa untuk meraih berbagai hal yang ingin dicapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan Untuk Mengetahui dan Mendeskripsikan Bagaimana Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka. Apa Faktor Penghambat Dalam Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka. Upaya yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka agar Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Negeri sipil berjalan dengan efektif. **Metode:** Metode penelitian yang di gunakan adalah kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Adapun Teknik pengumpulan data yang di gunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang di gunakan adalah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. **Hasil/Temuan:** Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Peningkatan Disiplin Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Peningkatan disiplin pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Kolaka belum berjalan dengan baik dikarenakan Ketaatan terhadap aturan waktu belum sepenuhnya terpenuhi masih adanya beberapa pegawai yang tidak memenuhi kewajibannya sebagai pegawai yang harus mempunyai kedisiplinan terhadap aturan waktu. **Kesimpulan:** Adapun faktor-faktor penghambat dari Peningkatan Disiplin Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka yaitu Kurang tegasnya Sanksi yang diberikan oleh Pejabat yang berwenang, Kurangnya motivasi dan kesadaran diri seorang pegawai negeri sipil tentang bagaimana tanggung jawab dan kewajiban terhadap pekerjaannya, dan Lunturnya Kedisiplinan Pegawai. Upaya yang dilakukan dalam peningkatan disiplin pegawai seperti Teladan pimpinan yang sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya, pengawasan melekat, dan sanksi hukuman bagi pegawai yang tidak disiplin.

Kata kunci : Peningkatan, Pegawai Negeri Sipil, Disiplin

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Disiplin merupakan salah satu kunci yang dapat mengantarkan individu, kelompok bahkan bangsa untuk meraih berbagai hal yang ingin dicapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi Hal yang sama juga berlaku untuk aparatur sipil negara (ASN). Melayani setiap lapisan masyarakat merupakan tugas dan kewajiban bagi seseorang Aparatur Sipil Negara, karena dalam memberikan pelayanan kepada setiap masyarakat tidak boleh adanya perbedaan antara seluruh lapisan masyarakat maupun dengan alasan pribadi ataupun

golongan. maka dari itu sudah sepatutnya bagi setiap Aparatur Sipil Negara memiliki sikap disiplin karena sikap disiplin dinilai dapat lebih dipercaya dan bertanggung jawab terhadap apa yang menjadi tugasnya.

Pemerintah daerah dalam memenuhi pelayanan dasar kepada masyarakat sangat mengharapkan sumber daya manusia yang terampil dalam bagian sumber daya manusia aparatur. Aparatur Sipil Negara yang biasa disingkat menjadi ASN tertuang dalam Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 1 ayat 1 menjelaskan bahwa Aparatur Sipil Negara ialah profesi bagi PNS dan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada pemerintah. Pada pasal 10 dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 pegawai Aparatur Sipil Negara berfungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayanan publik, dan perekat dan pemersatu bangsa.

Tabel 1.
Jumlah Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka

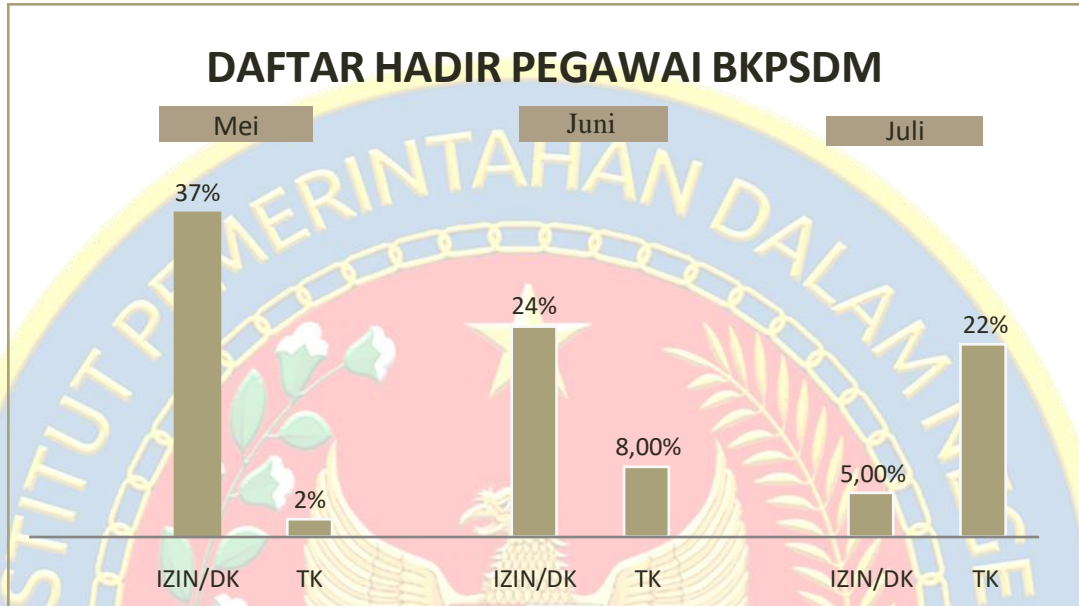
No.	Nama Jabatan	Data Pegawai		Golongan			Jumlah
		L	P	II	III	IV	
1	Kepala Badan		1			1	1
2	Sekretaris badan	1				1	1
3	Kepala Bidang	3				3	3
4	Kepala Sub Bidang	3	4		7		7
5	Kepala Sub Bagian	1	1		2		2
6	Pelaksana	9	7	2	14		16
Total							30

Sumber : Data Urutan Kepangkatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Mei 2022

Seorang Pegawai Negeri Sipil melambangkan sebuah ujung tombak utama dalam menjalankan system pemerintahan. Untuk menjamin berjalannya pemerintah dengan baik (Good Government), maka dibutuhkannya pegawai pemerintahan yang memiliki sikap keprofesionalisme yang tinggi sebagai seorang abdi negara dan juga abdi masyarakat yang menjadi tolak ukurnya adalah disiplin. Disiplin tersebut merangkap dengan unsur ketaatan, kesetiaan, dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas dan kesanggupan berkorban, dalam arti rela mengorbankan kepentingan pribadi dan golongan untuk kepentingan negara dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Kemampuan dan kedisiplinan dalam memberikan pelayanan yang baik sangatlah diharapkan oleh masyarakat yang ingin mendapatkan pelayanan, maka dari itu kemampuan dan disiplin dalam memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat wajib dimiliki bagi setiap ASN. Seorang ASN yang merupakan aparatur pemerintahan diminta untuk setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, berdisiplin tinggi, bemental baik dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai bagian utama dalam penyelenggaraan pemerintahan. PNS juga wajib mempunyai perilaku yang menggambarkan nilai-nilai etika pemerintahan yang akan menjadi tolak ukur penyelenggaraan pemerintahan baik di bidang pelayanan maupun di bidang yang lainnya.

Gambar 1.

Rekapitulasi Absensi Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Kolaka Bulan Mei Sampai Juli 2022



Sumber : Diolah oleh peneliti berdasarkan rekapitulasi absensi BKPSDM Kab. Kolaka bulan mei sampai dengan juli 2022

Berdasarkan diagram di atas didapatkan bahwa daftar hadir pegawai pada bulan mei mendapatkan hasil 37% pada keterangan izin, kemudian tanpa keterangan (TK) didapatkan hasil sebanyak 2%. Pada bulan juni mengalami penurunan yang cukup drastis pada keterangan izin sebanyak 24% namun tanpa keterangan mengalami kenaikan sebanyak 8%. Kemudian pada bulan juli terdapat penurunan Kembali pada keterangan izin sebanyak 5% namun mengalami kenaikan yang cukup drastis pada tanpa keterangan sebanyak 22%. Sehingga dapat disimpulkan tingkat kehadiran pada diagram diatas sangat berubah secara signifikan.

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka peneliti ingin mengetahui masalah yang berhubungan dengan Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kabupaten Kolaka dan Untuk mengetahui secara mendalam Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada BKPSDM Kabupaten Kolaka.

Peningkatan disiplin pegawai negeri sipil akan membawa kemajuan bagi sebuah pelayanan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka. Oleh karena itu peningkatan kinerja pegawai negeri sipil merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan kerja dan pelayanan.

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP)

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan, permasalahan pokok yang dapat diidentifikasi untuk dihadapi dalam peningkatan disiplin pegawai negeri sipil BKPSDM Kabupaten Kolaka antara lain:

1. Pegawai Negeri Sipil tidak masuk kerja;
2. Pegawai Negeri Sipil tidak mentaati aturan jam kerja;
3. Pegawai yang pulang kantor lebih awal dari jadwal yang telah ditentukan;
4. Pegawai yang meninggalkan kantor bukan untuk kepentingan dinas.

1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya merupakan hasil yang telah dilaksanakan oleh peneliti sebelumnya yang berkaitan dengan topik yang sama. Kegunaan dari penelitian sebelumnya diharapkan mampu menjadisebuah acuan atau perbandingan yang menggambarkan perbedaan penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti dengan peneliti terdahulu atau sebelumnya.

Penelitian pertama dilakukan oleh Arihun Rahmatin pada tahun 2018 dengan judul Implementasi Kebijakan Disiplin PNS dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Utan Kabupaten Sumbawa Provinsi Nusa Tenggara Barat. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan implementasi kebijakan disiplin pegawai negeri sipil di kantor camat utan kabupaten sumbawa. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif. Perbedaan mendasar antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini terletak pada lokus penelitian. Hasil dari penelitian tersebut implementasi kebijakan disiplin pegawai negeri sipil di kantor camat utan kabupaten sumbawa padadasarnya belum berjalan dengan efektif. Hal ini disebabkan kurangnya kesadaran diri pegawai untuk bekerja dengan disiplin.

Penelitian kedua dilakukan oleh Harmin pada tahun 2019 dengan judul Implementasi kebijakan Disiplin Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Parigi Moutong. Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Parigi Moutong. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat Implementasi kebijakan Disiplin Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Parigi Moutong. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode Kualitatif Deskriptif. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa Implementasi Kebijakan Disiplin Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian Kecamatan Parigi Moutong belum terlaksana secara optimal dikarenakan aspek komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi belum berjalan dengan baik karena waktu pembinaan yang kurang optimal, pendidikan yang masih minim, informasi yang lambat dan keragu-raguan pimpinan menyebabkan kurang mendukung kebijakan implementasi Kebijakan Disiplin Aparatur Sipil Negara Di Badan Kepegawaian Kecamatan Parigi Moutong. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil masih belum optimal dan masih perlu dikaji lebih dalam.

Penulisan pada saat ini membahas tentang peningkatan disiplin pegawai negeri sipil dalam hal ini mengambil lokus di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Kolaka. Pada penulisan ini, Penulis akan menggunakan teori utama yaitu teori Disiplin oleh sinungan (2011:145) yang menyatakan bahwa ada tiga dimensi disiplin yaitu taat terhadap aturan waktu, taat terhadap aturan perusahaan/kantor, taat terhadap perilaku dalam pekerjaan.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni Peningkatan Disiplin Pegawai

Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka.

1.5 Tujuan

Secara garis besar tujuan penelitian ini adalah untuk menjawab rumusan masalah sebelumnya, yaitu :

1. Mendeskripsikan Bagaimana Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka.
2. Mendeskripsikan Apa Faktor Penghambat Dalam Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka.
3. Mendeskripsikan Apa saja upaya yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka agar Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Negeri sipil berjalan dengan efektif.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kualitatif. Hal ini disebabkan karena penulis ingin memaparkan secara jelas ataupun mendeskripsikan bagaimana situasi kondisi yang sebenarnya terjadi saat penulisan sesuai dengan pengertian penulisan kualitatif yang telah dipaparkan diatas. Penulisan kualitatif dilakukan dengan mengumpulkan data-data kemudian akan dijelaskan dalam bentuk analisis dan perumusan masalah yang ditemukan saat proses penggalan lapangan. Penggunaan suatu metode kualitatif dan metode deskriptif pada penulisan ini, penulis dapat memperoleh data secara faktual atau yang benar-benar terjadi di masyarakat dengan konsep atau teori yang sesuai dengan permasalahan yang dihadapi. Sehingga pada akhirnya dapat memberikan sebuah solusi maupun jalan keluar kepada masyarakat terhadap permasalahan yang sedang terjadi.

Penggunaan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif pada penulisan ini, penulis berharap mampu menggambarkan serta mendeskripsikan secara lebih dalam tentang penulisan yang akan diteliti berdasarkan fakta dan data yang diperoleh di lapangan sehingga didapat kesimpulan dan mampu menjawab permasalahan tentang bagaimana Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Provinsi Sulawesi Tenggara.

Dalam penulisan ini menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder untuk mendapatkan data yang lengkap, valid, dan faktual yang nantinya akan digunakan dalam menganalisis suatu fenomena atau permasalahan yang terjadi. Salah satu sumber data utama dari penulisan yang akan dilakukan yaitu berasal dari informan. Penulisan ini menggunakan teknik purposive sampling dan snowball sampling dalam memperoleh data melalui informan. Teknik pengumpulan data dalam penulisan ini berkaitan dengan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mendapatkan data yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan pada penulisan ini, penulis menggunakan analisis data berdasarkan Sugiyono (2013:338-345) yakni reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan atau verifikasi.. Penulis menganalisis data yang terkumpul secara sistematis dan menyeluruh yang berkaitan dengan Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Provinsi Sulawesi Tenggara.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Peningkatan Disiplin pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Kolaka

Disiplin merupakan sikap atau perilaku ketaatan seseorang atau sekelompok orang yang sesuai prosedur serta terhadap peraturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Dengan ditetapkannya peraturan tertulis maupun tidak tertulis diharapkan agar para pegawai memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Upaya untuk meningkatkan disiplin Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab.Kolaka harus senantiasa dilakukan dan ditingkatkan.

Peningkatan disiplin sangat perlu dilakukan Bagi seorang Pegawai Negeri Sipil kedisiplinan harus menjadi acuan hidupnya. Tuntutan masyarakat akan pelayanan yang semakin tinggi membutuhkan aparatur yang bersih, berwibawa, dan berdisiplin tinggi dalam menjalankan tugas. Yakni taat terhadap aturan waktu, taat terhadap aturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka masih didapati beberapa pegawai yang tidak masuk kerja berdasarkan rekapitulasi absen dari bulan mei sampai dengan juli 2022 dan masih ditemukan pegawai yang tidak mentaati aturan jam kerja, Pegawai yang pulang kantor lebih awal dari jadwal yang telah ditentukan, dan juga masih adanya pegawai yang meninggalkan kantor bukan urusan dinas.

Berikut merupakan hasil analisis penulis jelaskan melalui pembahasan berikut ini :

1. Taat Terhadap Aturan Waktu

Berdasarkan penjelasan informan bahwa sikap dan kedisiplinan pada jam masuk kantor para pegawai dalam mematuhi aturan waktu sudah cukup baik namun masih ada satu dua pegawai yang masih sering terlambat karena hal yang paling diutamakan pada kantor badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten kolaka adalah kedisiplinan, Hal yang disampaikan oleh Analis Penegakan Integritas dan Disiplin SDM Aparatur dan Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan . sesuai dengan pengamatan peneliti bahwa masih ada pegawai yang terlambat pada jam masuk kantor.

2. Taat Terhadap Aturan Perusahaan/Kantor

Berdasarkan hasil penjelasan informan dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan para pegawai dalam mematuhi aturan yang ada pada kantor badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten Kolaka sudah cukup baik. Hal ini sesuai dengan apa yang peneliti amati selama melakukan penelitian pada kantorbadan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten Kolaka.

3. Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan

Berdasarkan hasil penjelasan informan dapat disimpulkan bahwa kelancara pegawai dalam melaksanakan pekerjaan pada kantor badan kepegawaian dan pengembangan sumber

daya manusia kabupaten kolaka sudah berjalan dengan baik dalam penyelesaian tugas juga selalu tepat waktu dan pegawai yang menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu diberikan apresiasi atas pekerjaan yang telah dikerjakan.

3.2 Faktor Penghambat Peningkatan Disiplin Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Adapun faktor-faktor penghambat dari Peningkatan Disiplin Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu:

1. Kurang tegasnya Sanksi yang diberikan oleh Pejabat yang berwenang

Pejabat yang berwenang harus memberikan sanksi/tindakan secara tegas bilamana seorang pegawai terbukti melakukan pelanggaran disiplin dengan tujuan untuk memberikan efek jera agar pegawai negeri sipil yang lain tidak meniru atau melakukannya. Dan juga agar tidak melakukan pelanggaran disiplin yang hukumannya lebih berat lagi.

2. Kurangnya motivasi dan kesadaran diri seorang pegawai negeri sipil tentang bagaimana tanggung jawab dan kewajiban terhadap pekerjaannya;

Usaha dalam mencapai tujuan nasional diperlukan adanya pegawai negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila dan Undang–Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berkualitas tinggi, mempunyai kesadaran tinggi akan tanggung jawabnya sebagai aparatur negara, abdi negara, serta abdi masyarakat.

3. Lunturnya Kedisiplinan Pegawai.

Pegawai negeri yang sempurna adalah pegawai negeri yang penuh kesetiaan pada Pancasila, Undang–Undang Dasar 1945 dan pemerintah serta bersatu padu, bermental baik, berdisiplin tinggi, berwibawa, berdaya guna berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawab sebagai unsur pertama aparatur negara. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin yang tinggi merupakan salah satu unsur untuk menjadi pegawai negeri yang sempurna. Disiplin yang tinggi diharapkan semua kegiatan akan berjalan dengan baik.

3.3 Upaya Dalam Peningkatan Disiplin Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka

Ada beberapa upaya yang harus dilakukan dalam menghadapi permasalahan disiplin Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Kab. Kolaka Manusia dalam meningkatkan disiplin pegawai antara lain :

1. Teladan pemimpin

Keteladanan suatu pemimpin dalam semua aspek juga sangat penting. Teladan dapat diartikan dengan memberi contoh yang baik dalam semua aspek. Pemimpin yang teladan berarti pemimpin tersebut dapat memberikan contoh yang baik dalam semua bidang, seperti kedisiplinan, bersikap dan bertingkah laku. Seorang pemimpin yang baik tidak hanya bisa memberi perintah, melainkan ia terlebih dahulu harus

menjadi teladan bagi orang-orang yang dipimpinnya.

2. Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat adalah proses pemantauan, pemeriksaan, dan evaluasi oleh pimpinan unit/organisasi kerja terhadap pendayagunaan semua sumber daya, untuk mengetahui kelemahan dan kelebihan yang dapat digunakan untuk pengembangan unit/organisasi kerja di masa depan. Pengawasan melekat atau waskat juga dapat dikatakan tindakan nyata, dimana seorang pemimpin melakukan pengawasan langsung kepada para pegawainya.

3. Sanksi Hukuman.

Sanksi hukum berperan penting dalam melihat disiplin para pegawai, karena dengan sanksi yang berat pegawai akan takut melanggar aturan yang ada, sehingga indisipliner akan berkurang.

3.4 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Peningkatan disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka baik dari segi Taat Terhadap Aturan Waktu, Taat Terhadap Aturan Perusahaan/ Kantor, Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan sudah dilakukan secara keseluruhan sesuai aturan yang ada, namun dalam pelaksanaannya masih belum berjalan dengan maksimal karena terdapat beberapa kendala dan hambatan yang dialami untuk Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka, diantaranya kendala Kurang tegasnya Sanksi yang diberikan oleh Pejabat yang berwenang, Kurangnya motivasi dan kesadaran diri seorang pegawai negeri sipil tentang bagaimana tanggung jawab dan kewajiban terhadap pekerjaannya, Lunturnya Kedisiplinan Pegawai.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis terkait Peningkatan Disiplin Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Kolaka yang dilaksanakan pada tanggal Januari 2023, penulis dapat menyimpulkan bahwa :

1. Peningkatan disiplin pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Kolaka belum berjalan dengan baik dikarenakan Ketaatan terhadap aturan waktu belum sepenuhnya terpenuhi masih adanya beberapa pegawai yang tidak memenuhi kewajibannya sebagai pegawai yang harus mempunyai kedisiplinan terhadap aturan waktu.
2. Adapun faktor-faktor penghambat dari Peningkatan Disiplin Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka yaitu Kurang tegasnya Sanksi yang diberikan oleh Pejabat yang berwenang, Kurangnya motivasi dan kesadaran diri seorang pegawai negeri sipil tentang bagaimana tanggung jawab dan kewajiban terhadap pekerjaannya, dan Lunturnya Kedisiplinan Pegawai.
3. Upaya yang dilakukan dalam peningkatan disiplin pegawai seperti Teladan

pimpinan yang sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya, pengawasan melekat, dan sanksi hukuman bagi pegawai yang tidak disiplin.

Keterbatasan Penelitian. Keterbatasan utama dari studi ini meliputi kendala dalam hal waktu dan anggaran penelitian.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kolaka dalam Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk Efektivitas Layanan Publik dan Administrasi. Dalam rangka meningkatkan disiplin pegawai negeri sipil di BKPSDM Kabupaten Kolaka guna mendukung efektivitas layanan publik dan administrasi, berikut adalah langkah-langkah yang dapat diambil:

1. **Sistem Peningkatan Disiplin:** BKPSDM Kabupaten Kolaka dapat mengembangkan sistem yang memberikan insentif dan sanksi yang jelas terkait dengan tingkat disiplin pegawai. Hal ini dapat mencakup pengembangan aturan, mekanisme penilaian kinerja, dan kebijakan yang mendorong ketaatan terhadap jadwal kerja dan etika kerja.
2. **Pelatihan dan Pengembangan:** BKPSDM Kabupaten Kolaka dapat mengadakan pelatihan dan pengembangan khusus untuk pegawai dalam hal peningkatan disiplin, manajemen waktu, komunikasi efektif, dan profesionalisme dalam melayani masyarakat. Pelatihan ini dapat membantu pegawai untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas mereka dengan lebih baik.
3. **Penggunaan Teknologi:** Penggunaan teknologi dapat membantu memantau dan melacak disiplin pegawai secara lebih efisien. Sistem absensi berbasis teknologi, aplikasi manajemen tugas, dan alat komunikasi digital dapat membantu memastikan kepatuhan terhadap jadwal kerja dan tanggung jawab.
4. **Budaya Organisasi:** Menciptakan budaya organisasi yang mendorong disiplin dan profesionalisme merupakan langkah penting. BKPSDM Kabupaten Kolaka dapat mengadopsi pendekatan berbasis nilai-nilai etika dan integritas dalam mengelola pegawai dan merancang kebijakan yang mendukung disiplin dan kinerja optimal.
5. **Evaluasi dan Monitoring:** Melakukan evaluasi dan monitoring berkala terhadap tingkat disiplin pegawai serta dampak dari langkah-langkah yang diambil merupakan hal yang krusial. Data dan informasi yang terkumpul dapat digunakan untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki serta menilai efektivitas dari program-program yang dilaksanakan.

Dengan menerapkan langkah-langkah tersebut, diharapkan BKPSDM Kabupaten Kolaka dapat mencapai peningkatan yang signifikan dalam disiplin pegawai, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada efektivitas layanan publik dan administrasi, serta peningkatan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah daerah.

V. UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka beserta jajarannya karena telah membantu peneliti dalam proses penelitian ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Arihun Rahmatin. 2018. Implementasi Kebijakan Disiplin PNS dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Utan, Kabupaten Sumbawa Provinsi Nusa Tenggara Barat. Jurnal MSDA. Vol.6, No.2, Desember
- Arikunto, S. 2013. Prosedur Penelitian : Suatu PendekatanPraktik. Jakarta : Rineka Cipta.
- Harmin. 2018. Implementasi Kebijakan Disiplin Aparatur Sipil Negara Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Parigi Moutong. Jurnal katologis. Vol. 6, No.1, Januari
- Muchdarsyah Sinungan, 2011. Produktivitas Apa danBagaimana, Jakarta: Bumi Aksara.
- Soejono, Imam. 1986. Teknik Memimpin Pegawai danPegawai. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2013. Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif danR&D. Bandung :Alfabeta.
- _____.2014 Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D.Bandung: Alfabeta.
- _____.2017 Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D.Bandung: Alfabeta.
- _____.2019 Statissika untuk Penelitian. Bandung : Alfabeta.

