

DISIPLIN KERJA APARATUR PEMERINTAH DI KELURAHAN JUATA LAUT KOTA TARAKAN

Ady Setiawan¹

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan disiplin kerja aparatur pemerintah di Kelurahan Juata Laut Kota Tarakan dan untuk menganalisis faktor penghambat disiplin kerja aparatur pemerintah di Kelurahan Juata Laut Kota Tarakan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan hasil pekerjaan pegawai (Produktivitas) yaitu dengan memanfaatkan waktu sebaik-baiknya sehingga menghasilkan sesuatu yang berguna bagi orang banyak. Absensi sidik jari yang tidak dimiliki Kelurahan Juata Laut menyebabkan produktivitas pegawai menurun dalam bekerja, sehingga hanya sebagian pegawai yang melayani masyarakat, jumlah pegawai yang ada di Kelurahan Juata Laut masih kurang dimana jumlah pegawainya hanya 18 orang diantaranya 12 orang PNS dan 6 orang honorer, seharusnya jumlah PNS 15 orang dalam satu Kelurahan.

Penulis dapat menyimpulkan bahwa sebagian pegawai yang ada di Kelurahan Juata Laut masih kurang disiplin hal ini dibuktikan dengan absensi manual, selanjutnya yaitu kelompok jabatan fungsional yang hanya berpendidikan SLTA menyebabkan pelayanan sering terhambat dan juga pembagian tugas disetiap Kasi agar tidak terjadi tumpang tindih dalam pekerjaan selain itu pegawai juga dalam menataati jam masuk kantor yaitu hari senin/kamis yaitu mulai jam 07.30 sampai jam 16.00 sedangkan hari jumat mulai jam 07.30 sampai jam 11.30 Wita. Selanjutnya yaitu sebagian pegawai di Kelurahan Juata Laut memiliki etika yang baik hal ini dibuktikan dengan sopan santun dalam memberikan pelayanan. Adapun yang menjadi faktor penghambat yang dialami ketika melakukan pelayanan yaitu hambatan teknis berupa listrik padam dan ATK yang sering habis sehingga dapat pelayanan sering terganggu.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Aparatur Pemerintah, Kelurahan

PENDAHULUAN

Di Indonesia, disiplin merupakan masalah yang berat. Disiplin kerja, disiplin waktu dan disiplin dalam berkehidupan pada umumnya belum menjadi kebiasaan. Berbagai upaya telah ditempuh untuk meningkatkan dan

¹ Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email : ady_setiawan2404@yahoo.com

menjadikan disiplin sebagai kebiasaan dan kebutuhan.

Disiplin adalah kesadaran atau kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan atau instansi dan norma-norma yang berlaku. Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, akan sulit bagi instansi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Fathoni, 2006:126).

Ditinjau dari segi perilaku disiplin bergantung pada banyak faktor, baik faktor individu pegawai, kondisi internal organisasi, dan faktor lingkungan. Faktor individu berasal dari kepribadian (*Personality*), motif (*motive*), sikap (*attitude*), harapan-harapan, kebiasaan (*habits*) dan sebagainya. Faktor internal organisasi dapat berupa kondisi dan lingkungan kerja, kepemimpinan, komunikasi, sistem imbalan, sanksi dan sebagainya. Adapun faktor lingkungan dapat berupa lingkungan sosial, budaya maupun keluarga. Dengan demikian dapat dipahami terbentuknya perilaku disiplin merupakan proses yang kompleks dan memakan waktu. Oleh karena itu usaha meningkatkan perilaku disiplin semestinya dilaksanakan secara berkelanjutan, dalam arti diusahakan secara terus menerus dan memperhatikan segala faktor yang mempengaruhinya. Pada organisasi pemerintah, disiplin pada umumnya masih merupakan masalah. Kondisi organisasi yang kurang mendukung dan keterbatasan pimpinan dalam memahami masalah ini, seringkali menjadi kesulitan bagi pimpinan tersebut dalam menciptakan kondisi disiplin yang diharapkan.

Dalam rangka menunjang kelancaran pelaksanaan tugas pemerintahan dan pembangunan dalam otonomi daerah, maka diberlakukanlah aparatur pemerintah sebagai pelayan publik yakni Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang lebih profesional, bermoral, bersih dan beretika, sehingga dapat mendukung perwujudan visi dan misi organisasi. Sebagaimana yang ditegaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil bahwa dalam rangka usaha pencapaian tujuan pembangunan yaitu masyarakat adil dan makmur yang merata sebagai warga negara, aparatur negara, abdi negara, unsur aparatur yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan UUD 1945, negara dan pemerintah harus bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna, bersih, bermutu tinggi, dalam penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan. Oleh karena itu peranan pegawai sangat penting dalam usaha pencapaian tujuan pembangunan.

Sebagaimana yang ditegaskan dalam Undang-undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah bahwa dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan daerah sesuai dengan amanat Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 serta perimbangan keuangan antara pemerintah pusat dengan pemerintah daerah, pemerintahan daerah mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan dan peran serta masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, keistimewaan, kekhususan suatu daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik PNS.

Hal tersebut merupakan keinginan dan cita-cita masyarakat selama ini, khususnya masyarakat yang ada di wilayah Kelurahan Juata Laut Kecamatan Tarakan Utara Kota Tarakan. Masyarakat setempat sangat mengharapkan adanya pelayanan prima yang dilakukan oleh aparat Kelurahan Juata Laut Kecamatan Tarakan Utara Kota Tarakan.

Dari hasil penelitian sementara penulis menemukan adanya masalah-masalah yang timbul di Kelurahan Juata Laut Kota Tarakan seperti:

- a. Pelayanan yang seharusnya dapat diselesaikan dalam 10 menit terkadang baru selesai 1 jam, seperti pengurusan surat-surat keterangan atau surat pengantar yang diperlukan masyarakat, karena pegawai sering menunda penyelesaian urusan yang menjadi keperluan masyarakat.
- b. Pegawai atau aparat sering tidak berada di tempat, dan masih terdapat pegawai yang hadir di kantor tidak sesuai dengan ketentuan jam masuk kerja.

Dari permasalahan - permasalahan tersebut sangat jelas diperoleh kenyataan bahwa disiplin kerja aparatur dalam pemberian pelayanan publik belum optimal.

Atas dasar itulah maka penulis mengadakan penelitian dengan judul “Disiplin Kerja Aparatur Pemerintah di Kelurahan Juata Laut Kota Tarakan”

Rumusan Masalah

1. Bagaimana disiplin kerja aparatur pemerintah di Kelurahan Juata Laut Kota Tarakan ?
2. Apa saja faktor yang menghambat disiplin kerja aparatur di Kelurahan Juata Laut Kota Tarakan ?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan disiplin kerja aparatur pemerintah di Kelurahan Juata Laut Kota Tarakan.
2. Untuk menganalisis faktor-faktor yang menghambat disiplin kerja aparatur pemerintah di Kelurahan Juata Laut Kota Tarakan.

Manfaat Penelitian

1. Segi Teoritis diharapkan sebagai bahan perbandingan untuk mengkaji masalah yang sama di masa yang akan datang, serta dapat menjadi sumbangan pemikiran bagi kajian Administrasi Negara terutama tentang disiplin kerja aparatur pemerintah.
2. Segi praktis :
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan masukan bagi Pemerintah di Kelurahan Juata Laut Kota Tarakan, dalam peningkatan disiplin kerja aparatur pemerintahan.

- b. Dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang membahas masalah yang sama.
- c. Melatih penulis untuk berpikir secara ilmiah sesuai dengan disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah.

KERANGKA DASAR TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Mengelola sumber daya manusia adalah hal yang tidak mudah karena pada dasarnya manusia bersifat unik, berbeda satu sama lain dalam kebutuhan, keinginan, pemikiran dan perilaku. Disinilah timbulnya suatu tantangan untuk dapat mengelola dan mengkoordinasikan perbedaan dalam diri manusia. Maka muncul suatu ilmu mengenai manajemen sumberdaya manusia yang mengkaji pada pengelolaan manusia sebagai sumberdaya yang berupaya mengkoordinasikan persoalan-persoalan agar dapat menjalankan sebuah organisasi dengan baik.

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses usaha pencapaian tujuan melalui kerjasama dengan organisasi lain, ini berarti menunjukkan pemanfaatan daya yang bersumber dari orang lain untuk mencapai tujuan (Fathoni, 2006:11).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu peraturan yang dilakukan dengan tegas dan ketat yang mengikat tingkah laku, perbuatan maupun tindakan seseorang, sekelompok orang dan apapun yang menjadi larangan beserta sanksi-sanksinya, bila peraturan-peraturan dan nilai tersebut tidak dipatuhi. Oleh sebab itu ini perlu ditanamkan pada setiap individu sehingga bila mereka telah menjadi seorang pegawai atau karyawan pada suatu instansi, mereka dapat melakukan atau menjalankan serta taat pada suatu peraturan yang berlaku.

Disiplin kerja adalah disiplin yang berlaku bagi karyawan/karyawati di lingkungan kerja masing-masing (Mangkunegara, 2004:291). Dalam setiap instansi memiliki peraturan yang berbeda dalam hal disiplin pegawai dan hukuman yang berbeda dalam setiap pelanggaran.

Aparatur Pemerintah Kelurahan

Aparatur pemerintah merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu lembaga pemerintahan disamping faktor lain seperti uang, alat-alat yang berbasis teknologi misalnya komputer dan internet dan merupakan aset yang paling penting yang harus dimiliki oleh suatu instansi pemerintah yang dimana untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik dan efisien dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya yang diberikan. Oleh karena itu, sumber daya aparatur harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi pemerintahan untuk mewujudkan pegawai profesional dalam melakukan pekerjaan.

Pengertian aparatur pemerintahan disebutkan oleh Setyawan (2004 : 169)

yaitu pekerja yang digaji pemerintah untuk melaksanakan tugas-tugas teknis pemerintahan melakukan pelayanan kepada masyarakat berdasarkan ketentuan yang berlaku.

Definisi Konsepsional

Definisi konsepsional dari disiplin kerja aparatur pemerintah di Kelurahan Juata Laut Kota Tarakan adalah sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya dan bersedia untuk menerima sanksi apabila melanggar.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Agar penelitian ini lebih terarah serta sesuai dengan tujuan yang diinginkan, penulis menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, yaitu jenis penelitian yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan objek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain). Jenis penelitian tersebut sejalan dengan pendapat Moleong (2002 : 6) yang mengatakan bahwa dalam penelitian deskriptif data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar dan bukan angka-angka, juga dapat berupa naskah wawancara, catatan lapangan, *video tape*, dokumen pribadi, dokumen resmi atau memo.

Fokus Penelitian

Fokus penelitian yaitu yang menjadi obyek penelitian dalam upaya untuk memudahkan mencari atau menyusun suatu skripsi pada suatu bidang yang akan diteliti. Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka fokus penelitian ini menggunakan teori dari Bejo Siswanto (2005:291) dapat ditetapkan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja aparatur pemerintah adalah :
 - a. Frekuensi kehadiran.
 - b. Tingkat kewaspadaan / ketelitian.
 - c. Ketaatan pada standar kerja.
 - d. Ketaatan pada peraturan kerja.
 - e. Etika kerja.
2. Faktor penghambat disiplin kerja aparatur pemerintah Kelurahan Juata Laut Kota Tarakan.

Sumber dan Jenis Data

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data ini tidak tersedia dalam bentuk tulisan / buku ataupun dalam bentuk

file-file. Data ini harus dicari melalui narasumber atau dalam istilah teknisnya responden, yaitu orang yang dijadikan objek penelitian atau orang yang dijadikan sebagai sarana mendapatkan informasi atau data (Narimawati, 2008:98).

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder ini merupakan data yang sifatnya mendukung keperluan data primer seperti buku-buku, literatur dan bacaan yang berkaitan dengan pelaksanaan pengawasan (Sugiyono, 2008: 402). Data ini sifatnya untuk mendukung data primer, data ini langsung diberikan kepada pengumpul data, berupa buku-buku, literatur dan bacaan yang berkaitan dengan variabel penelitian.

Maka dalam penelitian ini, jenis data terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder, dengan uraian sebagai berikut :

1. Data primer adalah data yang diperoleh peneliti melalui proses observasi dan wawancara yaitu :
 - a. Lurah Juata Laut (key informan).
 - b. Pegawai Kantor Kelurahan Juata Laut atau mereka yang direkomendasikan (sebagai informan).
 - c. Masyarakat di Kelurahan Juata Laut yang pernah mendapat pelayanan (sebagai informan).
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari sumber-sumber yang telah ada yaitu:
 - a. Dokumen atau catatan yang berhubungan dengan objek penelitian seperti monografi Kelurahan dan Peraturan Daerah.
 - b. Buku-buku yang berkaitan dengan objek penelitian seperti buku inventaris Kelurahan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu: Penelitian kepustakaan (*library research*), Penulis berusaha mempelajari data dari literatur dan sumber bacaan yang relevan dengan penelitian yang penulis lakukan. Penelitian lapangan yaitu penelitian langsung ke lokasi yang menjadi objek penelitian sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu mengadakan pengamatan langsung untuk mendapatkan data-data empirik yang tampak secara kasat mata dalam rangka penelitian.
2. Kuisisioner/angket, yaitu dengan membuat daftar pertanyaan yang diajukan berdasarkan indikator-indikator dari variabel penelitian yang akan direspon oleh responden.

Dokumentasi, yaitu memanfaatkan dokumen-dokumen tertulis, gambar, foto atau benda-benda lainnya yang berkaitan dengan aktivitas pada Kantor Kelurahan Juata Laut.

Analisis Data

Aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh (Miles, Huberman, dan Saldana, 2014 : 33).

1. Kondensasi Data (*Data Condensation*).

Kondensasi data merujuk pada proses memilih, memfokuskan, menyederhanakan, mengabstrakkan, dan/atau mentransformasikan data yang mendekati keseluruhan bagian dari catatan-catatan lapangan secara tertulis, transkrip wawancara, dokumen-dokumen, dan materi-materi empiris lainnya. Melalui kondensasi, kita membuat data lebih 'kuat'.

2. Penyajian Data (*Data Display*).

Alur penting kedua dari aktivitas analisis adalah penyajian data. Secara umum, sebuah penyajian adalah sebuah pengorganisasian, penyatuan dari informasi yang memungkinkan penyimpulan dan aksi.

3. Pengambilan Kesimpulan dan Verifikasi (*Drawing and Verifying Conclusions*).

Alur ketiga dari aktivitas analisis adalah pengambilan kesimpulan dan verifikasi. Dari awal pengumpulan data, analisis kualitatif menginterpretasikan hal-hal apa yang tidak berpola, penjelasan-penjelasan, alur kausal, dan proposisi, peneliti yang kompeten berpegang pada kejelasan kesimpulan, membangun keterbukaan dan skeptis, tetapi kesimpulan itu tetap ada.

PEMBAHASAN

1. Frekuensi Kehadiran

Secara garis besar disiplin yang baik mempunyai suatu ketentuan ataupun pengukuran, seperti yang telah dikemukakan tadi bagaimana kita dapat mengukur adanya disiplin yang baik. Umumnya disiplin yang baik terdapat apabila pegawai datang ke kantor dengan teratur dan tepat waktunya, apabila menggunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati, apabila mereka menghasilkan jumlah kualitas pekerjaan yang memuaskan dan mengikuti cara bekerja yang telah ditentukan oleh kantor ataupun perusahaan. Kelurahan Juata Laut terus berupaya melakukan percepatan reformasi birokrasi guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan berwibawa. Salah satunya dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) aparatur melalui penegakan hukum disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS). Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil dan Surat Edaran Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010, yang akan memberikan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh pegawai negeri sipil. Sikap ini merupakan suatu rutinitas karyawan dalam bekerja yang dilakukan hampir setiap hari misalnya masuk dan pulang sesuai jam kerja, menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan, tidak mengganggu dalam proses bekerja, dan hal - hal lain yang mendorong untuk bekerja dengan baik. Sikap ini perlu ditanamkan dalam diri setiap karyawan dengan harapan karyawan menjadi terbiasa dengan

hal tersebut dan tidak dijadikan suatu beban yang berat dalam melakukan aktivitasnya. Sesuai dengan absensi manual yang telah direkap dari bulan Oktober 2015 sampai bulan Januari 2016 bahwa sebagian pegawai jarang hadir dikantor dengan keterangan sakit, ijin maupun alpa.

2. Tingkat kewaspadaan / ketelitian.

Secara garis besar untuk memperoleh pelayanan yang cepat dan tepat, pegawai harus memiliki ketelitian dan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaannya. pegawai yang memiliki ketelitian yang tinggi maka seharusnya memiliki pendidikan yang tinggi. Pegawai di Kelurahan Juata Laut masih kurang, idealnya di satu Kelurahan harus memiliki pegawai sebanyak 20 orang, sedangkan di Kelurahan Juata Laut hanya memiliki 15 orang pegawai, 12 orang yang berstatus PNS dan 3 orang yang berstatus honorer. Untuk menambah kekurangan pegawai maka Kelurahan Juata Laut mengambil pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) sebanyak 3 orang sesuai dengan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang aparatur sipil negara. Pegawai ASN yang diambil adalah warga yang berada disekitar Kelurahan untuk diangkat menjadi tenaga honorer yang diletakan di bagian pelayanan. Tenaga honorer hanya lulusan SLTA. Sehingga jumlah pegawai di Kelurahan Juata Laut sebanyak 18 orang.

3. Ketaatan pada standar kerja.

Pegawai negeri sipil sebagai unsur aparatur negara dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Pegawai juga harus bisa menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan masyarakat dan negara namun kenyataan di lapangan berbicara lain dimana masih banyak ditemukan pegawai yang tidak menyadari akan tugas dan fungsinya tersebut sehingga seringkali timbul ketimpangan dalam menjalankan tugasnya dan tidak jarang pula menimbulkan kekecewaan yang berlebihan pada masyarakat

4. Ketaatan pada peraturan kerja.

Terkadang pegawai tidak mengetahui tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terjadinya pelanggaran disiplin. Salah satu upaya untuk mengatasi hal tersebut pihak pimpinan sebaiknya memberikan program orientasi kepada tenaga kerja. Selain memberikan orientasi, pimpinan harus menjelaskan secara rinci peraturan yang sering dilanggar. Demikian pula yang mengalami perubahan atau diperbaharui, sebaiknya di informasikan kepada staf melalui diskusi aktif. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan. Disiplin harus ditegakan dalam suatu organisasi, karena tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, maka sulit untuk mencapai tujuan. Selain itu pimpinan juga sebaiknya memberikan hukuman yang berat bagi pelanggar disiplin agar menimbulkan efek jera dan tidak mengulangi perbuatannya.

5. Etika kerja.

Secara garis besar bahwa sebagian pegawai di Kelurahan Juata Laut sudah memiliki etika dan sopan santun yang baik, ini dibuktikan dengan keharmonisan antara sesama pegawai dan selalu memberikan keramahan kepada masyarakat ketika sedang memberikan pelayanan. Untuk menciptakan agar seluruh pegawai memiliki etika yang baik maka Lurah harus melakukan pengawasan dan memberikan arahan-arahan tentang beretika yang baik dengan selalu berkumpul kepada semua pegawai baik di dalam maupun di luar kantor. Agar keharmonisan dan kekompakan tetap terjaga.

Faktor penghambat disiplin kerja aparatur pemerintah di Kelurahan Juata Laut Kota Tarakan

Faktor penghambat adalah kendala yang terjadi secara teknis maupun non teknis yang dapat mengganggu berjalannya suatu kegiatan, adapun faktor penghambat pelayanan di Kelurahan Juata Laut adalah listrik padam dan alat tulis kantor yang sering habis, ketika kedua hal ini terjadi maka pelayanan di Kelurahan sudah tentu akan terhambat. Seringnya listrik padam di Kota Tarakan menyebabkan pelayanan di Kelurahan Juata Laut mengalami gangguan, seharusnya di Kelurahan Juata Laut menyediakan genset (Generator) untuk menghindari listrik padam. Selain listrik padam, seringnya alat tulis kantor habis menyebabkan terhambatnya pelayanan kepada masyarakat.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Sebagian pegawai di Kelurahan Juata Laut kurang disiplin, ini dibuktikan dengan absensi manual yang dilakukan dari bulan Oktober 2015 sampai bulan Januari 2016.
2. Kelompok jabatan fungsional berkedudukan pada Kelurahan mempunyai tugas pokok melaksanakan kegiatan teknis sesuai dengan keahlian dan kebutuhan, di kantor Kelurahan Juata Laut Kota Tarakan, jabatan fungsional dipegang oleh pegawai honorer yang berpendidikan hanya lulusan SLTA. Tenaga honorer tersebut di tugaskan di bagian pelayanan sehingga dalam melakukan pelayanan sangat lambat dan kurang memuaskan.
3. Tugas dan fungsi yang diberikan Lurah kepada Kasi sudah sesuai dengan tingkat pendidikannya, untuk mempercepat proses pelayanan, maka di setiap Kasi ditambah anggota maksimal 2, selain itu pegawai juga taat pada standar kerja agar tidak terjadi kecelakaan kerja dan tumpang tindih pekerjaan. Semakin tinggi pendidikan pegawai maka semakin cepat dan mudah dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Dalam mentaati jam kerja masuk kantor pukul 07.30, istirahat jam 12.00 sampai dengan jam 13.00, pulang kantor jam 16.00, dan khusus hari jumat masuk kantor jam 07.30 sampai dengan 11.30 Wita. Sebagian pegawai di Kantor Kelurahan Juata Laut Kota Tarakan kurang disiplin dikarenakan pengabsenan sidik jari di Kantor Kelurahan Juata Laut tidak dilaksanakan

sehingga hanya menggunakan absensi manual dan banyak pegawai yang tidak mentaati peraturan jam kerja. Kondisi ini berlangsung karena sebagian pegawai yang berada di Kantor Kelurahan Juata Laut memiliki tempat tinggal yang jauh dari kantor Kelurahan.

5. Sebagian pegawai di Kelurahan Juata Laut memiliki etika yang baik, hal ini dibuktikan dengan keramahan dalam memberikan pelayanan, sopan dan santun diantara para pegawai.
6. Faktor penghambat disiplin kerja pegawai yaitu listrik padam, ketika listrik padam maka dapat menyebabkan terkendalanya proses pelayanan karena di Kelurahan Juata Laut tidak memiliki Genset sehingga ketika listrik padam maka pelayanan akan terhenti, selain itu alat tulis kantor (ATK) yang habis menjadi kendala, ini merupakan faktor yang menghambat disiplin kerja aparatur pemerintah di Kelurahan Juata Laut Kota Tarakan.

Saran

1. Sebaiknya Lurah melakukan pengawasan terhadap pegawai setiap bulan dan mempertegas hukuman dengan cara pemotongan gaji agar pegawai yang sering terlambat atau tidak hadir akan mendapatkan efek jera dan tidak mengulangi perbuatannya.
2. Diharapkan semua pegawai di kantor Kelurahan Juata laut memiliki pendidikan minimal S1 sehingga dalam melakukan pelayanan dapat dilakukan dengan cepat dan tepat.
3. Sebaiknya setiap KASI (Kepala Seksi) melakukan pengawasan terhadap anggotanya sehingga tidak terjadi keterlambatan dalam proses pelayanan dan tidak terjadi tumpang tindih pekerjaan di setiap bidang KASI.
4. Sebaiknya di kantor Kelurahan Juata Laut menerapkan disiplin waktu melalui absensi sidik jari sesuai dengan Surat Edaran Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010, yang akan memberikan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh pegawai negeri sipil. Selain itu juga diperlukan pemasangan pamflet tentang pentingnya disiplin di setiap ruangan agar pegawai selalu meningkatkan disiplin.
5. Sebaiknya semua pegawai memiliki etika yang baik, tidak hanya sebagian. Hal ini bertujuan agar dapat menciptakan keharmonisan antara sesama pegawai dan dengan masyarakat.
6. Diharapkan di kantor Kelurahan Juata Laut untuk menyediakan Genset, ketika listrik padam maka pelayanan akan tetap berjalan. Sebaiknya juga ada dana alokasi khusus untuk pembelian ATK, pembelian ATK dilakukan tanggal 20 untuk menghindari kehabisan ATK sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.

- Gomes, Faustino Cardoso. 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Handyaningrat, Soerwono. 2002. *Negara: Pemerintahan dan Aparaturnya*. CV. Ananda, Bogor.
- Handoko, T. Hani. 2001, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. S.P . 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Irmin, S. 2004. *Hand Out untuk Mengelola Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Yayasan Seyma Media
- Kansil, C.S.T, 2002. *Pemerintahan Daerah di Indonesia*. Jakarta : Sinar Grafika.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2004. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT . Refika Aditama.
- Mardalis, 2003, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal, Cet.VI*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Miles, Matthew B, A. Michael Huberman dan Johnny Saldana. 2014. *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook Edisi Ketiga*. Sage Publications: Inc.
- Moleong, Lexy. J. 2004. *Metode Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Narimawati, Umi. 2008. *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif Teori dan Aplikasi*, Unikom, Bandung. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo.
- _____ . 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Kencana.
- Salam, Dharma Setyawan. 2004. *Manajemen Pemerintahan Indonesia*. Jakarta : Penerbit Djambatan.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Satori, Djaman dan Aan Komariah. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung : Alfabeta.
- Saydam, Gouzali. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta : Djambatan
- Siagian, Sondang P. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Simamora, Hendry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN: Yogyakarta.
- Siswanto, Bedjo. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis. Cetakan kedua belas 2008*. Bandung. Alfabeta.
- _____ 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*.

Bandung. Alfabeta

Tu'u, Tulus, 2004, *Peran Disiplin pada perilaku dan prestasi Siswa*, Jakarta: Gramedia Widiasarana.

Usman, Husaini & R. Purnomo Setiady Akbar, 2003. Pengantar Statistika. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Widjaja, A.W. 2002. *Komunikasi dan Hubungan Masyarakat*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Perundang-undangan

UUD 1945

Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Kepegawaian.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 73 Tahun 2005 tentang Pembentukan Kelurahan.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik PNS.

Peraturan Daerah Kota Tarakan Nomor 10 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan dan Kelurahan Kota Tarakan.

Peraturan Daerah Kota Tarakan Nomor 05 Tahun 2013 tentang Pembentukan Lembaga Kemasyarakatan Kota Tarakan.

Peraturan Walikota Nomor 23 Tahun 2009 tentang Fungsi dan Tata Kerja Organisasi Kelurahan Kota Tarakan.