

Analisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Nusaniwe Kota Ambon

Ahmad Rosandi Sakir¹

¹ Universitas Pattimura, Ambon, Indonesia

Telp: +6282296171890

E-mail: ahmadrosandi8@gmail.com

KEYWORDS

Discipline
Work
Civil Servant

Kata Kunci

Disiplin
Kerja
Pegawai Negeri Sipil

ABSTRACT

The ability of employees at the Subdistrict Office of Nusaniwe, Ambon City, to comply with duties and avoid prohibitions is by the provisions of Government Regulation Number 53 of 2010 concerning the Discipline of Civil Servants. These duties include aspects such as attendance and adherence to working hours, achieving work targets as specified, and providing the best possible service to the community by applicable Service Standards. The applicable prohibitions cover aspects such as receiving gifts or rewards from various parties that may be related to work or positions, as well as restraining or obstructing those being served, potentially causing losses to the parties involved. Furthermore, disciplinary action involves determining the level and type of disciplinary action commensurate with the violations committed by employees.

ABSTRAK

Disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam konteks penelitian ini merujuk pada kemampuan pegawai Kantor Kecamatan Nusaniwe Kota Ambon untuk mematuhi kewajiban dan menghindari larangan sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Kewajiban tersebut meliputi aspek masuk kerja dan mentaati aturan jam kerja, mencapai target kerja sesuai yang telah ditetapkan, dan memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat sesuai dengan Standar Pelayanan yang berlaku. Larangan yang berlaku mencakup aspek menerima pemberian atau hadiah dari berbagai pihak yang dapat berhubungan dengan pekerjaan atau jabatan, serta mengekang atau menghalangi pihak yang dilayani sehingga dapat menimbulkan kerugian bagi pihak yang bersangkutan. Selanjutnya, hukuman disiplin melibatkan penentuan tingkat dan jenis hukuman disiplin yang sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai.

1. Pendahuluan

Reformasi birokrasi adalah suatu usaha yang dilakukan untuk melakukan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan, terutama terkait dengan aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan, dan sumber daya manusia aparatur negara. Fokus reformasi birokrasi adalah menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik, yang dalam konteks ini diidentifikasi sebagai good governance. Secara sederhana, reformasi birokrasi dapat dianggap sebagai langkah strategis yang bertujuan membangun dan meningkatkan kinerja aparatur negara agar lebih efektif dan efisien dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan serta mendukung pembangunan nasional. (Prayogi et al., 2019)

Langkah-langkah reformasi birokrasi melibatkan perubahan dalam struktur organisasi pemerintahan, perbaikan proses ketatalaksanaan, dan pengembangan sumber daya manusia yang ada di dalam aparatur negara. Dengan melakukan reformasi ini, diharapkan birokrasi dapat beradaptasi dengan perkembangan zaman, teknologi, dan kebutuhan masyarakat (Siswadi & Arif, 2021). Good governance sebagai tujuan

reformasi birokrasi menggambarkan suatu tata kelola pemerintahan yang transparan, akuntabel, partisipatif, dan responsif terhadap kepentingan masyarakat.

Pentingnya reformasi birokrasi tidak hanya terletak pada peningkatan kinerja birokrat, tetapi juga pada penguatan kapasitas pemerintahan dalam menyelenggarakan pelayanan publik dan memastikan penggunaan sumber daya yang efisien (Sakir et al., 2021). Reformasi birokrasi bukan sekadar sebuah langkah administratif, melainkan suatu upaya untuk menciptakan perubahan yang substansial dan berkelanjutan dalam cara pemerintah menjalankan tugasnya guna mencapai kesejahteraan masyarakat secara maksimal.

Langkah pertama dalam reformasi birokrasi adalah meningkatkan disiplin pegawai sebagai fondasi utama. Disiplin yang dimaksud mencakup aspek kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan yang berlaku, beserta rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Selain itu, disiplin juga mencakup kemampuan untuk menjalankan tugas dan kewenangan tanpa mengelak untuk menerima sanksi jika terjadi pelanggaran. Jiwa kedisiplinan merupakan hal yang mutlak dan harus ditanamkan pada setiap

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai bagian integral dari aparatur birokrasi. Hal ini sangat penting dalam rutinitas sehari-hari, karena kedisiplinan yang baik memiliki dampak positif terhadap motivasi kerja, pelayanan prima, dan produktivitas. (Pangarso & Susanti, 2016)

PNS, sebagai abdi masyarakat, dituntut untuk menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan masyarakat dan negara. Meskipun demikian, dalam berbagai instansi pemerintah, masih terdapat pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai, seperti bermalasan, datang terlambat, pulang sebelum waktunya, dan pelanggaran lainnya. Pelanggaran-pelanggaran ini dapat merugikan efektivitas kerja pegawai, menghambat kelancaran pemerintahan dan pembangunan nasional, serta menimbulkan kekecewaan di kalangan masyarakat. (Rizal & Radiman, 2019)

Oleh karena itu, penting untuk menerapkan pendekatan yang lebih proaktif dalam memperkuat budaya disiplin di lingkungan birokrasi. Hal ini dapat melibatkan penyusunan peraturan yang lebih jelas, pembinaan mental dan sikap disiplin, serta penerapan sanksi yang konsisten dan adil bagi pelanggar. Dengan demikian, reformasi birokrasi dapat berjalan efektif dan memberikan dampak positif pada pelayanan publik dan pembangunan negara (Maharani et al., 2022).

Pegawai di lingkungan Kantor Kecamatan Nusaniwe, Kota Ambon, yang menjadi fokus penelitian, terlihat masih menghadapi tantangan dalam hal disiplin kerja. Pengamatan penulis menunjukkan bahwa beberapa pegawai di kantor tersebut masih sering melakukan pelanggaran disiplin, terutama terkait dengan jam kerja (Farisi & Lesmana, 2021). Beberapa pelanggaran mencakup datang terlambat, ketidakhadiran saat upacara dan apel pagi, bahkan ada pegawai yang meninggalkan kantor selama jam kerja. Tindakan seperti ini menciptakan dinamika yang tidak sehat di lingkungan kerja dan dapat berdampak negatif pada produktivitas dan kualitas pelayanan.

Permasalahan lain yang terlihat di Kantor Kecamatan Nusaniwe adalah rendahnya pelaksanaan tugas sebagai aparatur pemerintah oleh sebagian pegawai. Disiplin kerja yang rendah dan penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan fungsi dan keahliannya menjadi hambatan utama. Kurangnya kejelasan dalam deskripsi pekerjaan serta rendahnya performa pegawai menciptakan ketidakseimbangan dalam pelaksanaan tugas pemerintahan. Penting untuk menciptakan sistem penempatan pegawai yang lebih sesuai dengan kemampuan dan keahliannya guna

memastikan efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas. (Ichsan et al., 2020)

Dalam mengatasi permasalahan tersebut, perlu diterapkan pendekatan yang holistik, melibatkan pembinaan disiplin, perbaikan penempatan pegawai, dan penguatan deskripsi pekerjaan. Dengan demikian, diharapkan Kantor Kecamatan Nusaniwe dapat mencapai tingkat disiplin dan kinerja yang lebih baik, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pelayanan publik dan kontribusi terhadap pembangunan daerah.

Pegawai di lingkungan Kantor Kecamatan Nusaniwe, Kota Ambon, memegang peran kunci sebagai salah satu unsur utama sumber daya manusia aparatur Negara. Dalam penyelenggaraan pelayanan publik yang langsung berdampak pada kepentingan masyarakat, peran sosok pegawai sangat menentukan keberhasilan proses tersebut. Seorang pegawai yang mampu memainkan peran tersebut harus dilengkapi dengan kompetensi yang memadai dan sikap disiplin yang tinggi. Oleh karena itu, untuk mengoptimalkan berbagai tugas dan fungsi mereka serta memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat, aspek kedisiplinan pegawai menjadi sangat penting. (Putra & Fernos, 2023)

Kedisiplinan pegawai bukan sekadar norma formalitas, melainkan fondasi utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan efektif. Penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Kecamatan Nusaniwe perlu mendapatkan perhatian serius agar dapat menjaga tingkat kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian mendalam untuk mengevaluasi dan memahami bagaimana tingkat kedisiplinan kerja PNS di kantor tersebut. Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran yang jelas tentang faktor-faktor yang memengaruhi tingkat disiplin, sehingga langkah-langkah perbaikan dapat diambil secara tepat. (Rastana et al., 2021)

Melalui penelitian mengenai disiplin kerja PNS di Kantor Kecamatan Nusaniwe, diharapkan dapat ditemukan solusi dan rekomendasi untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai. Langkah-langkah ini akan berkontribusi positif terhadap efisiensi, produktivitas, dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Dengan demikian, kantor kecamatan dapat menjadi contoh yang baik dalam penerapan tata kelola birokrasi yang baik di tingkat daerah.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil (PNS) di Kantor Kecamatan Nusaniwe Kota Ambon. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, dengan pendekatan yang memungkinkan peneliti untuk menggambarkan dan memahami fenomena disiplin kerja PNS secara menyeluruh. Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Nusaniwe Kota Ambon, sebagai lokasi penelitian utama, karena kantor kecamatan merupakan unit pemerintahan yang berperan penting dalam menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat di tingkat kecamatan.

Data untuk penelitian ini diperoleh melalui berbagai sumber, termasuk observasi langsung, wawancara mendalam dengan PNS di Kantor Kecamatan Nusaniwe, dan analisis dokumen terkait. Observasi langsung dilakukan untuk memahami praktik disiplin kerja PNS secara langsung di lingkungan kerja mereka. Wawancara mendalam digunakan untuk mendapatkan pandangan, persepsi, dan pengalaman PNS terkait disiplin kerja. Dokumentasi seperti peraturan perundang-undangan, kebijakan internal, dan data-data terkait disiplin kerja juga diakses untuk mendapatkan gambaran yang komprehensif.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini melibatkan proses pengelompokan, klasifikasi, dan interpretasi data kualitatif. Data yang dikumpulkan dari berbagai sumber akan diorganisasikan dan dijelaskan secara terperinci untuk mengidentifikasi pola dan temuan yang muncul terkait disiplin kerja PNS di Kantor Kecamatan Nusaniwe. Analisis kualitatif juga melibatkan interpretasi terhadap makna dan konteks data yang dihimpun, sehingga dapat memberikan pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja PNS.

Dengan menggabungkan observasi, wawancara, dan analisis dokumen, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran komprehensif tentang disiplin kerja PNS di Kantor Kecamatan Nusaniwe Kota Ambon. Hasil analisis dapat menjadi dasar untuk memberikan rekomendasi terkait perbaikan atau penguatan disiplin kerja PNS, yang pada gilirannya dapat mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik di tingkat kecamatan. Penelitian ini memiliki signifikansi dalam konteks manajemen sumber daya manusia dan penyelenggaraan pemerintahan di tingkat lokal, dengan fokus pada aspek disiplin kerja yang menjadi fondasi utama bagi kinerja sektor publik.

3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pelayanan publik dan disiplin kinerja pegawai merupakan dua aspek krusial dalam konteks efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pemerintahan. Pertama-tama, pelayanan publik menjadi tonggak utama dalam memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat terhadap layanan yang diberikan oleh instansi pemerintah. Kualitas pelayanan publik mencakup responsivitas, transparansi, dan akuntabilitas, yang semuanya berkontribusi pada terciptanya *good governance*. Pelayanan publik yang berkualitas membangun kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah, meningkatkan tingkat kepuasan warga, dan pada gilirannya, mendukung pembangunan yang berkelanjutan.

Disiplin kinerja pegawai merupakan fondasi penting bagi penyelenggaraan pelayanan publik yang baik. Disiplin kinerja mencakup tanggung jawab, ketertiban, dan komitmen pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya. Pegawai yang disiplin cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi dan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, kebijakan dan praktik manajemen yang mendukung peningkatan disiplin kinerja pegawai menjadi esensial dalam menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan berorientasi pada pelayanan yang berkualitas.

3.1. Penegakan Aturan Disiplin PNS

Pendisiplinan pegawai merupakan kunci penting dalam meningkatkan kinerja dan citra suatu instansi pemerintah, serta untuk mencapai tingkat profesionalisme yang diharapkan. Pelaksanaan pembangunan dan penyelenggaraan pemerintahan sangat bergantung pada kinerja para pegawai negeri sipil. Oleh karena itu, pentingnya menanamkan disiplin dalam diri setiap pegawai sebagai fondasi utama. Semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin tinggi produktivitas yang dapat dicapai (Yusman & Rivaldo, 2021). Disiplin yang baik mencerminkan tingginya rasa tanggung jawab pegawai dalam memaksimalkan fungsi dan tugasnya, sekaligus memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Pimpinan instansi akan selalu berupaya untuk memastikan bahwa bawahan-bawahannya memiliki sikap disiplin yang baik, karena adanya disiplin pegawai dapat menjamin terciptanya, dan terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan tugas.

Selain itu, pendisiplinan pegawai juga menjadi fondasi untuk menciptakan suasana kerja yang teratur dan teratur. Disiplin pegawai memastikan bahwa setiap individu di dalam organisasi pemerintah

memahami dan mematuhi aturan serta tata tertib yang berlaku. Hal ini sangat krusial dalam menjaga ketertiban dan kelancaran setiap proses kerja. Penerapan pendisiplinan pegawai oleh pimpinan instansi dapat memberikan dampak positif dalam mencapai tujuan organisasi dan membangun citra positif di mata masyarakat. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan disiplin pegawai menjadi sebuah kebutuhan yang tak terhindarkan untuk mencapai efektivitas dan efisiensi dalam penyelenggaraan pemerintahan (Tsuraya & Fernos, 2023).

Tanda keberhasilan penegakkan aturan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat diukur dari sejauh mana mereka mampu mematuhi kewajiban dan menghindari larangan yang telah ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pentingnya unsur pengetahuan terhadap aturan-aturan disiplin menjadi krusial dalam memudahkan pegawai dalam melaksanakan kewajibannya sebagai PNS. Hasil penelitian di Kantor Kecamatan Nusaniwe Kota Ambon mengindikasikan bahwa pegawai di sana sudah memiliki pemahaman dasar tentang aturan disiplin. Meskipun belum secara rinci menjelaskan isi aturan-aturan yang telah ditetapkan, namun secara umum menunjukkan bahwa pegawai di kantor tersebut telah memahami aturan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil.

Pentingnya pemahaman aturan disiplin ini menciptakan dasar yang kuat untuk penegakan disiplin yang efektif. Pegawai yang memiliki pengetahuan yang cukup mengenai aturan-aturan disiplin akan lebih mampu menyesuaikan perilaku kerja mereka sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Oleh karena itu, penyelenggaraan pelatihan atau sosialisasi lebih lanjut tentang aturan disiplin kerja PNS dapat menjadi langkah efektif untuk meningkatkan pemahaman pegawai dan memastikan penegakan aturan berjalan optimal di lingkungan kantor tersebut.

3.2. Kewajiban PNS

a. Disiplin Jam Kerja

Disiplin terhadap jam kerja merupakan aspek krusial dalam penegakan aturan disiplin kerja bagi pegawai. Disiplin terkait jam kerja melibatkan aspek mulai dari kedatangan ke kantor hingga waktu pulang, yang harus sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Di Kantor Kecamatan Nusaniwe Kota Ambon, jam kerja diatur dengan rinci, seperti pada Senin dengan jam 07.30–16.00 WIB (termasuk

upacara bendera), Selasa sampai Jumat dengan jam 08.00–16.00 WIB (termasuk apel pagi), dan istirahat pada pukul 12.00–13.00 WIB. Namun, melalui pengamatan langsung, terlihat bahwa masih ada pegawai yang tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Keterlambatan pegawai terjadi pada berbagai rentang waktu, mulai dari pukul 08.30 WIB, 09.00 WIB, hingga bahkan ada yang baru datang pada pukul 10.30 WIB. Selain itu, beberapa pegawai terlihat pulang lebih awal dari jam kerja, yakni pada pukul 14.30 WIB.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai terkait jam kerja masih rendah. Keterlambatan pegawai datang ke kantor seringkali disebabkan oleh faktor lama di jalan atau kewajiban mengurus anak yang sakit, terutama bagi pegawai wanita yang sudah berkeluarga. Adapun pulang lebih awal atau tidak sesuai dengan jam kerja dikarenakan pegawai tersebut telah menyelesaikan pekerjaannya dan tidak ada tugas tambahan yang dapat dilakukan. Hal ini mencerminkan bahwa pembagian tugas dan tanggung jawab diantara pegawai mungkin belum optimal, dan diperlukan langkah-langkah untuk meningkatkan pemahaman dan pematuhan terhadap jam kerja yang telah ditetapkan.

Pembahasan dari Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin terhadap jam kerja di Kantor Kecamatan Nusaniwe Kota Ambon masih menjadi tantangan. Meskipun jam kerja telah diatur dengan rinci, observasi menunjukkan adanya ketidaksesuaian dari beberapa pegawai terhadap jadwal yang telah ditetapkan. Keterlambatan datang ke kantor dan pulang lebih awal menjadi permasalahan utama yang memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai terkait jam kerja. Keterlambatan tersebut mencakup berbagai rentang waktu, dari pukul 08.30 WIB hingga bahkan 10.30 WIB, sedangkan pulang lebih awal terjadi pada pukul 14.30 WIB.

Teori-teori terkait manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi dapat memberikan pemahaman lebih lanjut terkait hasil penelitian ini. Konsep disiplin kerja dalam manajemen sumber daya manusia menekankan pentingnya penegakan aturan dan kepatuhan pegawai terhadap jam kerja yang telah ditetapkan. Teori ini juga menyoroti dampak negatif dari ketidaksiplinan, seperti menurunnya produktivitas dan kualitas pelayanan. Selain itu, teori perilaku organisasi dapat digunakan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kedisiplinan pegawai, seperti pembagian tugas yang belum optimal dan kurangnya pemahaman terhadap pentingnya jam kerja yang teratur.

Dari hasil wawancara, faktor-faktor seperti

kendala transportasi dan kewajiban mengurus anak sakit menjadi alasan keterlambatan, khususnya bagi pegawai wanita yang sudah berkeluarga. Hal ini mencerminkan pentingnya adanya kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Di sisi lain, pulang lebih awal disebabkan oleh selesainya pekerjaan dan kurangnya tugas tambahan. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi terhadap pembagian tugas dan tanggung jawab di antara pegawai guna meningkatkan optimalitas pemanfaatan waktu kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan landasan untuk merancang strategi perbaikan disiplin kerja, mengoptimalkan manajemen tugas, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas.

b. Mencapai Sasaran Kerja Pegawai

Sasaran kerja pegawai merupakan suatu rencana dan target yang disusun dan disepakati antara pegawai dan pimpinan pegawai. Sasaran kerja ini mencakup rencana dan target yang harus dicapai oleh pegawai dalam kurun waktu yang telah ditetapkan. Pencapaian sasaran kerja berkaitan erat dengan pelaksanaan tugas para pegawai dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Tujuan dari sasaran kerja pegawai adalah untuk mengevaluasi kinerja Pegawai Negeri Sipil serta memastikan objektivitas dalam pertimbangan terkait kenaikan pangkat dan pengangkatan dalam jabatan (Tumanggor & Girsang, 2021).

Berdasarkan hasil penelitian, pegawai di Kantor Kecamatan Nusaniwe Kota Ambon sudah mengetahui target kerja dan rencana kerja yang telah ditetapkan bersama atasan sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing. Namun, wawancara secara umum menunjukkan bahwa penetapan rencana kerja di Kantor Kecamatan dilakukan secara kelompok, namun, di dalam kelompok kerja tersebut belum menguraikan secara rinci tugas dari masing-masing anggota kelompok. Meskipun demikian, menurut penilaian atasan dari tiap-tiap bagian, sebagian besar pegawai sudah mencapai sasaran kerja yang ditentukan dan mampu menyelesaikan tugasnya secara tepat waktu, menunjukkan kinerja yang cukup baik. Evaluasi dan klarifikasi lebih lanjut mengenai tugas dalam kelompok kerja dapat ditingkatkan untuk memastikan pemahaman yang lebih mendalam dan pencapaian sasaran kerja yang optimal.

Pembahasan dari Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa pegawai di Kantor Kecamatan Nusaniwe Kota Ambon memiliki pemahaman yang cukup baik terkait target kerja dan rencana kerja yang telah ditetapkan bersama atasan

sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing. Meskipun penetapan rencana kerja dilakukan secara kelompok, wawancara menunjukkan bahwa dalam kelompok tersebut, rincian tugas dari masing-masing anggota belum diuraikan secara mendalam. Meskipun demikian, dari penilaian atasan di setiap bagian, sebagian besar pegawai dianggap telah mencapai sasaran kerja yang ditentukan dan mampu menyelesaikan tugasnya tepat waktu, menunjukkan adanya kinerja yang cukup baik dalam mencapai target.

Teori manajemen kinerja dan tugas (task management) dapat memberikan pemahaman lebih dalam terkait hasil penelitian ini. Teori manajemen kinerja menyoroti pentingnya penetapan tujuan yang jelas dan evaluasi kinerja pegawai untuk mencapai efisiensi dan efektivitas organisasi. Dalam konteks ini, pemahaman pegawai terhadap target kerja dan rencana kerja yang ditetapkan bersama atasan adalah kunci untuk mencapai kinerja yang optimal. Namun, teori tugas (task management) menunjukkan bahwa untuk mencapai hasil yang maksimal, rincian tugas dalam kelompok kerja harus diuraikan secara jelas untuk masing-masing anggota.

Dari hasil wawancara, dapat ditemukan bahwa evaluasi dan klarifikasi lebih lanjut mengenai tugas dalam kelompok kerja dapat ditingkatkan. Teori manajemen tugas menunjukkan bahwa ketika tugas dalam kelompok dijelaskan secara rinci, pegawai akan memiliki pemahaman yang lebih mendalam, meminimalkan potensi kesalahpahaman, dan meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, perlu dilakukan langkah-langkah yang lebih spesifik dalam merinci dan mengevaluasi tugas masing-masing anggota kelompok kerja untuk memastikan pemahaman yang mendalam dan mencapai sasaran kerja yang optimal.

c. Memberikan Pelayanan

Pelayanan publik secara prinsip selalu terkait dengan kegiatan yang dilakukan oleh individu, kelompok, atau lembaga/instansi tertentu untuk memberikan bantuan dan kemudahan kepada masyarakat dalam mencapai tujuan tertentu. Poin utama dalam pelayanan publik adalah memberikan layanan yang memudahkan dan memberikan bantuan kepada masyarakat dalam memenuhi kepentingan dan kebutuhannya. Keberhasilan proses pelayanan publik sangat bergantung pada kinerja pihak yang memberikan pelayanan, yaitu pemerintah, dan pihak yang dilayani, yaitu masyarakat.

Hasil penelitian menunjukkan tingginya keluhan dari masyarakat pengguna jasa terhadap lembaga

pemerintah, karena umumnya pelayanan yang diberikan masih kurang baik dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Kondisi ini mendorong pemerintah untuk meningkatkan kinerjanya guna membangun kepercayaan masyarakat. Kantor Kecamatan Nusaniwe Kota Ambon, sebagai salah satu instansi yang memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat, perlu menetapkan dan menyusun standar pelayanan sebagai tolok ukur yang berfungsi sebagai pedoman dalam penyelenggaraan pelayanan. Standar tersebut mencakup mekanisme, syarat-syarat, dasar hukum, jangka waktu, dan besaran biaya yang dikeluarkan dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat.

Pembahasan dari Hasil penelitian menyoroti tingginya keluhan yang berasal dari masyarakat pengguna jasa terhadap lembaga pemerintah, terutama terkait pelayanan yang masih kurang memadai untuk memenuhi kebutuhan mereka. Kondisi ini menciptakan kebutuhan mendesak bagi pemerintah untuk meningkatkan kinerjanya guna membangun kepercayaan masyarakat terhadap lembaga tersebut. Sebagai bagian dari instansi pemerintah yang memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat, Kantor Kecamatan Nusaniwe Kota Ambon memiliki peran krusial dalam memastikan pelayanannya dapat memenuhi standar yang diharapkan oleh masyarakat.

Teori manajemen kualitas pelayanan dapat memberikan wawasan yang relevan terkait hasil penelitian ini. Menetapkan dan menyusun standar pelayanan merupakan langkah penting untuk meningkatkan mutu pelayanan. Konsep-konsep seperti mekanisme, syarat-syarat, dasar hukum, jangka waktu, dan besaran biaya yang dikeluarkan adalah elemen-elemen kunci dalam merancang standar pelayanan yang efektif. Teori ini menekankan pentingnya mendefinisikan proses-proses yang jelas, memastikan ketersediaan sumber daya yang memadai, dan menjamin bahwa setiap tahap pelayanan sesuai dengan regulasi dan harapan masyarakat.

Dengan menerapkan standar pelayanan yang baik, Kantor Kecamatan Nusaniwe dapat menciptakan panduan yang dapat dijadikan tolok ukur untuk peningkatan mutu pelayanan. Standar tersebut bukan hanya berfungsi sebagai pedoman internal, tetapi juga memberikan kejelasan kepada masyarakat mengenai apa yang dapat mereka harapkan dari pelayanan yang diberikan. Dengan demikian, masyarakat akan lebih puas dan percaya terhadap pelayanan publik yang diberikan oleh Kantor Kecamatan Nusaniwe Kota Ambon. Dalam konteks ini, penerapan teori manajemen kualitas pelayanan menjadi krusial untuk mencapai peningkatan yang signifikan dalam kinerja

pelayanan publik dan memperbaiki persepsi masyarakat terhadap lembaga pemerintah.

d. Larangan Pegawai Negeri Sipil

Menerima pemberian atau hadiah oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan tindakan yang dilarang, karena dapat diketahui dan diduga bahwa hadiah tersebut diberikan sebagai imbalan atas sesuatu yang telah dilakukan atau tidak dilakukan oleh PNS dalam jabatannya. Menerima hadiah yang terkait dengan jabatan merupakan larangan yang perlu mendapatkan perhatian serius dari setiap instansi pemerintah, karena dapat merusak citra lembaga pemerintah itu sendiri (Sakir et al., 2021).

Penelitian yang dilakukan terhadap pegawai Kantor Kecamatan Nusaniwe Kota Ambon menunjukkan bahwa pegawai tersebut tidak menerima pemberian atau hadiah apa pun, baik yang berkaitan dengan pekerjaan maupun jabatannya. Hal ini menandakan bahwa pegawai tersebut tidak memanfaatkan jabatannya untuk keuntungan pribadi atau melanggar aturan yang berlaku. Tindakan menerima hadiah, terutama yang terkait dengan pekerjaan atau jabatan PNS, dianggap sebagai gratifikasi dan dilarang untuk dijalankan oleh seluruh pegawai, bertujuan agar terhindar dari kebijakan atau keputusan yang berpihak. PNS diharapkan mampu menjalankan tugasnya secara profesional, bertanggung jawab, bersih dari kolusi, korupsi, dan nepotisme, serta menerapkan nilai moralitas dan etika dalam menjalankan pelayanan publik.

Pada dasarnya, pelayanan publik mencakup berbagai aspek kehidupan yang sangat luas. Fungsi utama pemerintah dalam kehidupan bernegara adalah memberikan pelayanan publik yang dibutuhkan oleh masyarakat, termasuk dalam bidang administrasi kependudukan, kesehatan, pendidikan, dan sebagainya. Namun, ketika masyarakat berurusan dengan pegawai pemerintahan, terutama terkait pelayanan, seringkali pengalaman ini kurang responsif dan terkesan sulit.

Hakikatnya, pemerintah seharusnya berperan sebagai pelayan bagi masyarakat, dan oleh karena itu, pemerintah harus memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Dalam memberikan pelayanan, pemerintah diharapkan mampu memberikan layanan yang dapat memenuhi dan memuaskan kebutuhan masyarakat. Pentingnya pelaksanaan pelayanan bagi instansi pemerintah, baik tingkat daerah maupun pusat, menuntut persiapan tenaga pelaksana yang memiliki dedikasi tinggi, profesionalisme di bidangnya, dan kemampuan untuk melayani masyarakat dengan berbagai karakter yang berbeda.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa pegawai yang bertugas dalam menangani pelayanan di Kantor Kecamatan Nusaniwe Kota Ambon sudah bekerja sesuai dengan prosedur yang ditentukan. Mereka tidak melakukan tindakan yang menghalangi salah satu pihak yang dilayani, dan dalam memberikan pelayanan, sikap mereka tergolong cukup ramah dan baik. Oleh karena itu, seluruh Pegawai Negeri Sipil sebagai bagian dari aparatur negara diharapkan dapat memberikan pelayanan yang adil, merata, dan terbaik kepada masyarakat, sesuai dengan tugasnya sebagai pelayan publik.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 menyatakan bahwa setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) dilarang menyetujui atau memberikan sesuatu kepada siapapun, baik secara langsung dengan alasan apapun, agar diangkat dalam jabatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai di Kantor Kecamatan Nusaniwe Kota Ambon telah mematuhi ketentuan pengangkatan jabatan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Dalam proses pengusulan atau promosi pegawai untuk diangkat jabatannya, prinsipnya tetap berdasarkan pada kinerja, prestasi, senioritas, dan syarat-syarat lain yang telah ditentukan. Proses ini kemudian dijalankan melalui Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat). Hal yang serupa berlaku pula untuk kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil, yang didasarkan pada periode empat tahunan untuk jabatan struktural dan dua tahunan untuk jabatan fungsional, sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Adapun syarat obyektif lainnya melibatkan pengalaman, kerjasama, kesetiaan, pengabdian, kepercayaan, dan disiplin kerja.

3.3. Hukuman Disiplin ASN

Hukuman disiplin, dalam bentuk sanksi yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS), merupakan konsekuensi dari pelanggaran peraturan disiplin pegawai. Pelanggaran tersebut mencakup ketidakpatuhan terhadap kewajiban dan melanggar larangan yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku. PNS yang tidak mematuhi aturan tersebut akan dijatuhi sanksi disiplin sebagai bentuk teguran atau hukuman.

Berdasarkan hasil wawancara dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa penerapan sanksi di Kantor Kecamatan Nusaniwe Kota Ambon mengacu pada aturan disiplin PNS yang diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010. Pemberian sanksi dilakukan berdasarkan tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh PNS. Dengan demikian, sanksi yang

diterapkan dapat bervariasi sesuai dengan tingkat keparahan pelanggaran yang terjadi.

Proses pemberian sanksi harus dilakukan dengan cermat dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, untuk memastikan keadilan dan kepatuhan terhadap peraturan. Langkah-langkah ini penting guna menjaga disiplin di lingkungan kerja dan memastikan bahwa PNS tetap mematuhi aturan yang berlaku.

Pembahasan dari Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sanksi di Kantor Kecamatan Nusaniwe Kota Ambon memiliki dasar acuan yang jelas, yaitu Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 yang mengatur disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pemberian sanksi dilakukan dengan mempertimbangkan tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh PNS, dan hal ini mencerminkan pendekatan yang proporsional dalam menanggapi pelanggaran sesuai dengan tingkat keparahannya.

Teori manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan disiplin kerja, dapat memberikan pemahaman lebih lanjut terkait hasil penelitian ini. Penerapan sanksi sebagai instrumen dalam manajemen disiplin PNS mencerminkan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada pengembangan dan pemeliharaan kedisiplinan pegawai. Teori ini menekankan bahwa sanksi harus diterapkan secara adil dan konsisten untuk mencapai efektivitas dalam menjaga kedisiplinan di lingkungan kerja.

Proses pemberian sanksi yang cermat dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku menunjukkan kebutuhan untuk menjaga keadilan dan kepatuhan terhadap peraturan. Teori hukum administrasi juga dapat diterapkan dalam konteks ini, dengan menekankan perlunya transparansi, akuntabilitas, dan keadilan dalam proses administratif, termasuk dalam pemberian sanksi. Dengan mengikuti prosedur yang tepat, kantor kecamatan dapat memastikan bahwa setiap langkah yang diambil sesuai dengan aturan hukum dan dapat dipertanggungjawabkan.

Dengan demikian, penerapan sanksi di Kantor Kecamatan Nusaniwe Kota Ambon bukan hanya merupakan respons terhadap pelanggaran disiplin, tetapi juga sebuah langkah yang terencana dengan berlandaskan pada prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia dan hukum administrasi. Oleh karena itu, menjaga konsistensi dan keadilan dalam pemberian sanksi menjadi krusial untuk menciptakan lingkungan kerja yang disiplin dan memastikan kepatuhan terhadap aturan yang berlaku.

4. Kesimpulan

Pembahasan hasil penelitian ini menyoroti dua aspek krusial, yaitu pelayanan publik dan disiplin kinerja pegawai, dalam konteks efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pemerintahan. Pelayanan publik menjadi fondasi utama dalam memenuhi kebutuhan masyarakat, dengan kualitas pelayanan yang mencakup responsivitas, transparansi, dan akuntabilitas. Pelayanan berkualitas membangun kepercayaan masyarakat, meningkatkan kepuasan warga, dan mendukung good governance. Sejalan dengan itu, disiplin kinerja pegawai menjadi pondasi penting, mencakup tanggung jawab, ketertiban, dan komitmen dalam menjalankan tugas.

Pendisiplinan pegawai menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja dan citra suatu instansi pemerintah. Penerapan disiplin penting untuk menciptakan suasana kerja yang teratur dan memastikan kepatuhan terhadap aturan dan tata tertib. Dalam hal ini, pendisiplinan juga berkaitan dengan penegakan aturan disiplin PNS yang diatur oleh Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010. Pengetahuan yang cukup mengenai aturan disiplin menjadi dasar kuat untuk penegakan disiplin yang efektif.

Tingkat disiplin pegawai di Kantor Kecamatan Nusaniwe Kota Ambon, khususnya terkait jam kerja, masih menjadi tantangan. Keterlambatan pegawai dan pulang lebih awal mencerminkan rendahnya tingkat kedisiplinan. Teori manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi dapat memberikan pemahaman lebih lanjut terkait hal ini. Diperlukan langkah-langkah untuk meningkatkan pemahaman pegawai terhadap pentingnya jam kerja yang teratur, optimalisasi manajemen tugas, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas.

Pelayanan yang kurang memuaskan dari lembaga pemerintah menjadi sorotan, memerlukan standar pelayanan yang jelas dan efektif. Teori manajemen kualitas pelayanan menjadi krusial dalam merancang standar pelayanan yang dapat meningkatkan mutu pelayanan dan memperbaiki persepsi masyarakat. Dengan penerapan standar pelayanan yang baik, Kantor Kecamatan Nusaniwe dapat menciptakan panduan untuk peningkatan mutu pelayanan.

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sanksi di Kantor Kecamatan Nusaniwe Kota Ambon mengacu pada aturan disiplin PNS. Langkah-langkah cermat dan sesuai dengan ketentuan diperlukan untuk memastikan keadilan dan kepatuhan terhadap peraturan. Penerapan sanksi tidak hanya sebagai respons terhadap pelanggaran disiplin, tetapi

juga sebagai langkah terencana berdasarkan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia dan hukum administrasi. Konsistensi dan keadilan dalam pemberian sanksi menjadi esensial untuk menciptakan lingkungan kerja yang disiplin.

Referensi

- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja kepemimpinan Kerja dan lingkungan kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 336–351.
- Ichsan, R. N., Surlanta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam)-I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187–210.
- Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai badan pendapatan daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30–41.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di biro pelayanan sosial dasar sekretariat daerah provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 9(2), 145–160.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 2, 666–670.
- Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 617–629.
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 834–843.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio*:

Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 117–128.

Sakir, A. R., Yunus, R., & Syamsu, S. (2021). Budaya Birokrasi: Kinerja Pegawai Samsat Maros Dalam Pelayanan Pembayaran Pajak Kendaraan Bermotor. *Jurnal Sosio Sains*, 7(1), 25–35.

Siswadi, Y., & Arif, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 366–379.

Tsuraya, A. F., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 259–278.

Tumanggor, B., & Girsang, R. M. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42–55.

Yusman, E., & Rivaldo, Y. (2021). PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN, PENGALAMAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIREKTORAT PENGAMANAN BP BATAM. *JURNAL AS-SAID*, 1(2), 97–107.