

**ANALISIS KEDISIPLINAN KERJA PEGAWAI PADA
KANTOR CAMAT PEDAMARAN
KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR**

SKRIPSI

**Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan
dalam menempuh derajat sarjana S-1
Ilmu administrasi publik**



Oleh :

**AGUNG PRABOWO
07011281520200**

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
TAHUN 2021**

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI
ANLISIS KEDISIPLINAN KERJA PEGAWAI PADA
KANTOR CAMAT PEDAMARAN
KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR

SKRIPSI

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana S-1
Ilmu Administrasi Publik

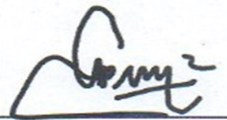
Oleh :

AGUNG PRABOWO
07011281520200

Telah Disetujui oleh Dosen Pembimbing, September 2021

Pembimbing I

Dr. Nurmah Semil, M.Si
NIP. 196712011992032002



Pembimbing II

Drs. Gatot Budiarto, Ms
NIP. 195806091984031002



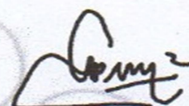
HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul "*Analisis kedisiplinan Kerja Pegawai pada Kantor Camat Pedamaran Kabupaten Ogan Komering Ilir*" telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Komprehensif Skripsi Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya pada tanggal 30 September 2021.

Indralaya, 30 September 2021

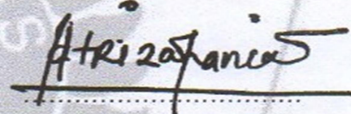
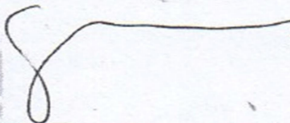
Ketua

1. Dr. Nurmah Semil, M.Si
NIP. 196712011992032002



Anggota

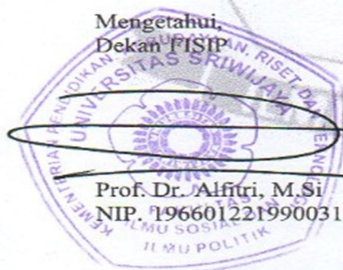
2. Drs. Gatot Budiarto, MS
NIP. 195806091984031002
3. Dr. Katriza Imania, M.Si
NIP. 196810221997022001



4. Dra. Martina, M.Si
NIP. 196603051993022001



Mengetahui,
Dekan FISIP



Prof. Dr. Alfiri, M.Si
NIP. 196601221990031004

Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik



Zailani Surya Marpaung, S.Sos, MPA
NIP. 198108272009121002

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Agung Prabowo

NIM : 07011281520200

Tempat Dan Tanggal Lahir : Pedamaran 8 Juni 1996

Program Studi /Jurusan : Ilmu Administasi Bublik

Judul Skipsi : Analisis Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat
Pedamaran Kabupaten Ogan Komering Ilir

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa

1. Seluruh data, informasi serta pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan yang disajikan dalam karya ilmiah ini, kecuali yang disebutkan sumbernya adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengelolaan serta pemikiran saya dengan pengarahan dari pembimbing yang ditetapkan.
2. Karya ilmiah yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik baik di universitas, sriwijaya maupun perguruan tinggi lainnya.

Demikianlah surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan apabila dikemudian hari ditemukan bukti-bukti ketidakbenaran pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh melalui pengajuan karya ilmiah ini.

Indralaya ,

Yang membuat pernyataan



Agung prabowo
07011281520200

Motto dan persembahan

*Keberhasilan itu adalah sebuah titik kecil yang berada di puncak gunung kegagalan.
Maka jika mau sukses carilah kegagalan sebanyak-banyaknya.
(Bob sadino)*

*Keberhasilan bukanlah milik orang yang pintar, keberhasilan adalah kepunyaan
mereka yang senantiasa berusaha
(B.J.Habibie)*

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

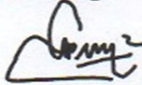
1. kepada kedua orang tua saya, Bapak Abdul Aziz dan Ibu Susilawati
2. kakak saya Rafika Denita, Engga dan Candra
3. Adik saya Dino Bagio, Resa Andela, Airin Clarisa
4. Seluruh Dosen Dan Karyawan Fisip Unsri
5. Teman angkatan 2015 ilmu administrasi public
6. Almamater tercinta

ABSTRAK

Tujuan organisasi pemerintah akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja yang baik, Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya sehingga, dapat dikatakan bahwa kedisiplinan pegawai mempengaruhi kinerjanya dari pegawai itu sendiri. Disiplin pegawai pada instansi pemerintah di atur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil . Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui seberapa baik kedisiplinan kerja pegawai pada Kantor Camat Pedamaran Kabupaten Ogan Komering Ilir. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan metode penelitian kualitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dan data primer, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah, teknik dokumentasi, wawancara dan observasi. Penelitian ini menggunakan variable kedisiplinan menurut soejono. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, kepatuhan, dan tanggung jawab tinggi. Penelitian ini dilakukan di kantor camat Pedamaran, Kabupaten Ogan Komering Ilir. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan pegawai kantor camat pedamaran cukup baik, namun masih terdapat beberapa pelanggaran kedisiplinan berupa melanggar aturan cara berpakaian yang baik serta masih terdapat .pelanggaran terhadap ketentuan jam kerja

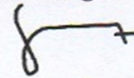
Kata kunci : Kedisiplinan pegawai, Kantor camat Pedamaran

Pembimbing I



Dr. Nurmah Semil, M.Si
NIP 19671201 199203 2002

Pembimbing II



Drs. Gatot Budiato, MS
NIP 19580609 198403 1002

Inderalaya, desember 2021

**Ketua jurusan Administrasi Publik
Fakultas ilmu sosial dan ilmu politik
Universitas Sriwijaya**



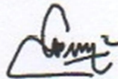
Zailani Surya Marpaung, S.Sos., MPA
NIP. 198108272009121002

ABSTRACT

The progress of government organizations will be difficult to achieve if there is no good work discipline. Discipline is the key to the success of an organization in achieving its goals so that, it can be said that employee discipline affects the performance of the employee itself. The discipline of employees in government agencies is regulated in Government Regulation No. 53 of 2010 concerning Civil Servant Discipline. The purpose of this study is to find out how well the discipline of employee work at the Ogan Komering Ilir District District Camat Office. This type of research is a derifrict research by using qualitative research methods. The types of data used in this study are secondary data and primary data, the data collection techniques used are, tekkn documentation, interviews and observations. This study uses disciplinary variables according to soejono. The indicators used in this study are time sticking, using office equipment well, compliance, and high responsibility. This examination was carried out at the pedamaran camat office, Ogan Komering Ilir Regency. The results of this study show that the discipline of office employees is quite good, but there are still some violations of discipline in the form of violating the rules of good dress and there are still violations of the provisions of working hours.

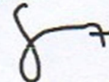
Keywords: *Employee discipline, Office of The Governor*

Guide I



Dr. Nurmah Semil, M.Si
NIP 19671201 199203 2002

Guide II



Drs. Gatot Budiato, MS
NIP 19580609 198403 1002

Inderalaya, December 2021

Chairman of the Department of Public Administration

Faculty of Social and Political Sciences

Srivijaya University



Zailani Surva Marpaung, S.Sos., MPA
NIP. 198108272009121002

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan kenikmatan berupa kesehatan , sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal usulan penelitian berjudul ANALISIS KEDISIPLINAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT PEDAMARAN KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR

Penelitian ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar S-1 sarjana administrasi negara. .

Ucapan terima kasih penulis ucapkan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE, IPU. Selaku Rektor Universitas Sriwijaya
2. Bapak Prof. Dr. Alfitri, M.Si
3. Bapak Zailani Surya Marpaung, S.Sos., MPA Selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi publik.
4. Ibu Dr. Nurmah Semil, M.Si, selaku pembimbing 1 yang telah memberikan arahan, bimbingan serta nasehat kepada penulis pada saat penulisan skripsi ini.
5. Bapak Drs. Gatot Budiarto, M.S selaku pembimbing 2 yang telah memberikan arahan, bimbingan serta nasehat kepada penulis pada saat penulisan skripsi ini.
6. Ibu Dr. Katriza Imania, M.Si selaku penguji 1 seminar Komprehensif
7. Ibu Dra. Martina, M.Si selaku penguji 2 seminar Komprehensif
8. Staf/karyawan FISIP Universitas Sriwijaya
9. Kedua orang tua saya (Abdul Aziz dan Susilawati)
10. Teman-teman seperjuangan Iqbal, Ridho, Yoga, Styo, josua, Jimi, Atom, Ebit, Himawan, Yasin, Idris, Nidi, Popong terima kasih atas bantuan dan semangatnya.
11. Teman-teman yang senantiasa mendukung penulis baik secara moril maupun materil.

Penulis menyadari bahwa proposal usulan penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan dengan segala kekurangannya. Untuk itu penulis mengharapkan adanya kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan dari proposal usulan penelitian ini.

Indralaya, September 2021

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDULi
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI.....	.ii
HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI SKRIPSIiii
PENYATAAN ORISINALITASiv
MOTTO DAN PERSEMBAHANv
ABSTRAK.....	.vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGAN.....	viii
DAFTAR ISI.....	.ix
DAFTAR GAMBAR.....	.xi
DAFTAR TABEL.....	.xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	.xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumus Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Landasan Teori	10
B. Disiplin kerja pegawai	10
C. Faktor- faktor yang mempengaruhi Kedisiplinan Pegawai	13
D. Teori kedisiplin pegawai	18

E. Penelitian terdahulu	23
F. Kerangka Pemikira	24
BAB III METODE PENELITIAN.....	26
A. Jenis Penelitian.....	26
B. Definisi Konsep.....	26
C. Fokus Penelitian	27
D. Jenis dan Sumber Data.....	29
E. Informan	29
F. Teknik Pengumpulan Data.....	30
G. Teknik Analisis Data	30
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	32
A. Deskripsi objek penelitian.....	32
B. Hasil.....	36
C. Pembahasan	78
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	88
B. Saran	88
DAFTAR PUSTAKA.....	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Staf kantor camat pedamaran kurang disiplin	7
Gambar 1.2 Staf honorer memalsukan kk dan akte	7
Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pemikiran	25

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data absensi bulanan kantor camat pedamaran tahun 2017.....	8
Tabel 2.1 Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian	23
Table 3.1 Fokus Penelitian	28
Tabel 4.1 Triangulasi Sumber	59
Tabel 4.2 Triangulasi Metode	74
Tabel 4.3 Pembahasan	86

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Tugas Dosen Pembimbing
2. Surat Permohonan Izin Penelitian
3. Kartu Bimbingan Skripsi
4. Kartu Revisi Skripsi
5. Pedoman Wawancara
6. Foto Wawancara
7. foto daftar hadir pegawai
8. Pedoman Observasi
- 9 Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
10. keputusan presiden nomor 68 tahun 1995 tentang hari kerja dilingkungan pemerintah

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Instansi Pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada banyak orang. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Sumber daya yang dijadikan penggerak dalam instansi pemerintah adalah Pegawai. Pegawai merupakan faktor penentu pencapaian keberhasilan sebuah organisasi pemerintah dan sebagai penggerak penentu jalannya organisasi. Pegawai negeri merupakan unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, pembangunan.

Pegawai negeri menurut Undang-Undang pokok-pokok kepegawaian nomor 43 tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok kepegawaian adalah sebagai berikut:

“Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan Peraturan Perundang-Undang yang berlaku”

Berdasarkan dari pengertian pegawai negeri menurut Undang-Undang Pokok-Pokok Kepegawaian nomor 43 tahun 1999 tersebut dapat dikatakan bahwa pegawai negeri merupakan warga Negara yang diangkat untuk diserahi tugas dan jabatan serta digaji berdasarkan undang-undang yang berlaku. Dalam rangka menjalankan tugas dan wewenang yang diberikan oleh pemerintah pegawai negeri Perlu adanya TUPOKSI yang jelas sesuai dengan unit kerjanya masing-masing

Dalam rangka untuk mewujudkan kedisiplinan kerja pegawai negeri sipil yang baik, jujur dan berwibawah maka diperlukan adanya pembinaan yang baik dengan sistem pembinaan yang dapat mendorong peningkatan kedisiplinan serta kinerja pegawai dalam bekerja. Pelaksanaan disiplin kerja harus di kelola dengan baik oleh para pegawai karena dengan kurangnya kedisiplinan pegawai akan menyebabkan hasil kerja menjadi kurang baik. Namun Manusia sebagai individu terkadang ingin hidup bebas, sehingga iya ingin melepaskan diri dari ikatan dan peraturan yang membatasi kegiatan dan perilakunya. Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertip dan bebas dari kekacauan kekacauan namueraturan-Peraturan dan ketentuan ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilaku tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan kesadaran dari individu tersebut serta adanya sanksi bagi para pelanggarnya.

Kehidupan dalam suatu perusahaan ataupun organisasi pemerintah akan sangat membutuhkan ketaatan dari para anggota-anggotanya terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut.dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan atau organisasi pemerintah akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya sehingga, dapat dikatakan bahwa kedisiplinan pegawai mempengaruhi kinerjanya. Kedisiplinan yang tinggi diharapkan dapat menjadi setiap pegawai mampu melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik serta dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, tertip dan teratur sehingga akan memperlancar tugas organisasi.

Disiplin dalam bekerja sangatlah penting sebab dengan kedisiplinan tersebut diharapkan sebagian besar peraturan ditaati oleh para pegawai, bekerja sasuai dengan prosedur dan sebagainya sehingga pekerjaan terselesaikan secara efektif dan efisien serta dapat

meningkatkan efektifitasnya. Dalam hal ini apabila pegawai tidak menggunakan aturan aturan yang ditetapkan dalam instansi maka tindakan disiplin merupakan langkah terakhir yang bisa diambil terhadap seorang pegawai yang ferporma kerjanya dibawah standar.

Tujuan organisasi dapat tercapai apabila organisasi menerapkan disiplin kerja yang baik. Pelaksanaan disiplin kerja harus dikelola dengan baik oleh para pegawainya karena dengan kurangnya kedisiplinan para pegawai akan akan mengakibatkan bekerja kurang maksimal, yang mengakibatkan kinerja instansi menjadi turun.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan peraturan dan ketaatan terhadap organisasi, baik organisasi swasta ataupun pemerintah. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam organisasi itu diabaikan, atau sering dilanggar maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya bila pegawai tunduk dan patuh pada peraturan organisasi, menggambarkan adanya kondisi kedisiplinan yang baik. Adapun bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana sebagai berikut:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian organisasi.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab karyawan untuk melakukan tugas dengan sebaik baiknya.
4. Meningkatkan efisiensi dan produktifitas kerja para karyawan.

Menurut Terry (dalam Edy Sutrisno, 2009:87) disiplin merupakan alat penggerak karyawan . agar setiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal hal yang kurang menyenangkan (hukum), karena sebenarnya hukum merupakan alat paling akhir yang menegakkan Kedisiplinan.

Letainer (dalam Edy Sutrisno, 2009:87) mengartikan kedisiplinan sebagai suatu kekuatan yang berkembang dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan, peraturan dan nilai – nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Bagi Beach (dalam Edy Sutrisno, 2009:87) disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi yaitu, disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukum terhadap perilaku yang salah.

Disiplin kerja memiliki arti kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati norma-norma yang berlaku. Sementara kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan ataupun organisasi yang terkait, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Fathoni (2006:172) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan merupakan bentuk dari pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut Sastrohadiwiryon (2003:29) disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan kewenangan yang diberikan kepadanya.

Kriteria yang dipakai dalam disiplin kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga indikator disiplin kerja diantaranya adalah Disiplin kerja, Disiplin peraturan, Disiplin tanggung jawab

Menurut Soejono (2000:67) disiplin kerja yang baik memuat tiga indikator yaitu Ketepatan waktu, Menggunakan peralatan kantor dengan baik, Kepatuhan/kesetiaan pada peraturan yang ada.

Kedisiplinan pegawai dapat dikatakan merupakan sikap kesadaran pegawai dalam mentaati setiap peraturan yang telah ditetapkan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan kewenangan yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu untuk mewujudkan pegawai yang baik diperlukan pembinaan yang sebaik-baiknya dengan suatu sistem pembinaan yang dapat mendorong peningkatan kedisiplinan pegawai.

Pemerintah dalam usaha untuk meningkatkan kedisiplinan nasional yang dipelopori oleh aparatur negara, yaitu dengan mewujudkan pemerintahan yang bersih, berwibawa, bertanggung jawab penuh pengabdian dan profesional; namun dalam pelaksanaannya masih banyak aparatur negara yang belum melaksanakan tugas dengan baik dan belum melaksanakan ketentuan pemerintah misalnya apel pagi, tidak bolos kerja, datang tepat waktu dll. Kurangnya rasa tanggung jawab pegawai inilah yang menyebabkan kurangnya disiplin pegawai.

Disiplin kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi, hal ini dikarenakan pada tingkat disiplin kerja yang tinggi maka akan diperoleh kinerja pegawai yang baik. Oleh sebab itu dengan adanya disiplin yang tinggi akan merubah citra aparatur

negara yang masih melekat yaitu lamban, kurang mampuan, dan rendahnya kualitas bila dibandingkan dengan swasta yang dinilai lebih profesional dalam pekerjaan.

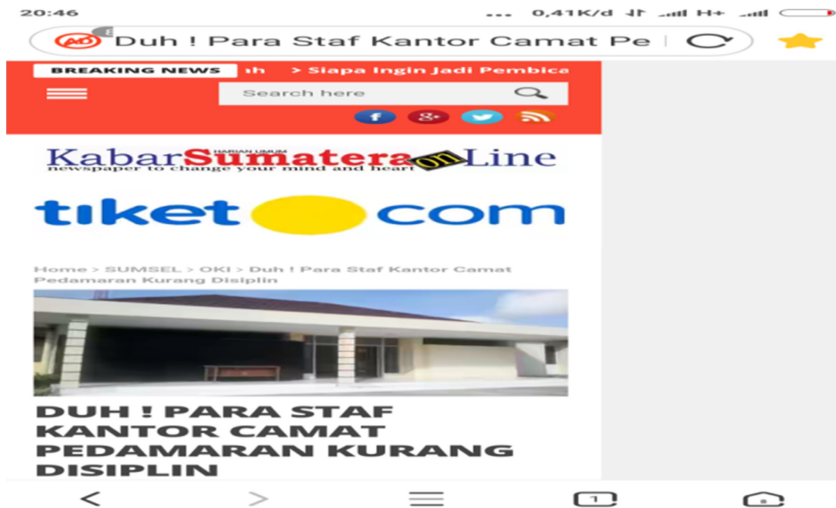
Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang mengatur secara tegas tentang jenis hukuman disiplin atas pelanggaran terhadap kewajiban dan larangan, tetapi pada kenyataannya yang ada dilapangan masih banyak pegawai yang belum memahami serta menerapkan peraturan yang ada. Sehingga dalam pengaplikasiannya masih ada peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah dilanggar oleh pegawai dan sanksi yang diberikan juga tidak tegas sehingga terjadi berulang-ulang.

Untuk membuat pegawai lebih disiplin, pemimpin harus menunjukkan contoh yang baik, sehingga pada akhirnya disiplin kerja akan menjadi budaya organisasi secara keseluruhan. Seorang pemimpin diharapkan mampu memberikan pengarahan dan mempengaruhi aktifitas yang berkaitan dengan tugas tugas pegawai.

Kecamatan Pedamaran merupakan salah satu Kecamatan yang berada di Kabupaten Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan yang memiliki tugas-tugas pokok untuk melaksanakan tujuan dari pemerintah. Untuk tercapainya tujuan pemerintah tersebut dilihat dari sistem kerja pegawai iklim kerja pegawai, disiplin kerja dan absensi pegawai pada saat melaksanakan tugasnya. Namun kenyataannya pada Kantor Camat Pedamaran masih terlihat kurang disiplinnya pegawai dalam menjalankan tugas, seperti: pegawai datang terlambat, Tidak mengisi data kehadiran Dan tidak masuk kerja.

Menurut laman kabar harian umum sumatra on line (<https://kabar.sumatra.com/?amp=1&s=disiplin+Kantor+Camat+Pedamaran>), kedisiplinan para staf dan pegawai yang bekerja di Kantor Camat Pedamaran kurang disiplin, dimana banyak Pegawai Kantor Camat, Kecamatan Pedamaran tidak disiplin waktu dalam bekerja.

Gambar 1.1 Staf kantor camat pedamaran kurang disiplin



Sumber: Kabar Sumatra On Line diakses pada 8 juli 2019

Gambar 1.2 Staf Honorer memalsukan KK dan Akte



Sumber: Kabar Sumatra On Line diakses pada 8 juli 2019

Berikut data absensi pada tahun 2017 yang diperoleh penulis dari dokumentasi Kantor Camat Pedamaran.

Tabel 1.1

Data Absensi Bulanan Kantor Camat Pedamaran Tahun 2017

Bulan	Jumlah hari efektif	Jumlah pegawai	Absensi			Jumlah absensi	Tingkat absensi
			S	I	A		
Januari	22	16	1		7	8	11.0
Februari	20	16		2	7	9	10.0
Maret	20	16	3	1	4	8	10.0
April	20	16		3	10	13	16.25
Mei	20	16			9	9	10.0
Juni	15	16			7	7	6.6
Juli	21	16			3	3	3.9
Agustus	23	16		2	3	5	7.18
September	21	16		2	2	4	5.25
Oktober	22	16		2	1	3	4.12
November	22	16		3	1	4	5.5
Desember	21	16		2	1	2	3.9
Rata-rata							7.80

Sumber data: Kantor Camat Pedamaran

Perhitungan tingkat absensi karyawan tersebut dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut: $\text{tingkat absensi} = \frac{\text{jumlah pegawai}}{\text{jumlah karyawan} \times \text{jumlah hari kerja}} \times 100\%$. Dari daftar tabel diatas dapat kita simpulkan bahwa tingkat absensi pegawai negeri sipil Kantor Camat Pedamaran menunjukkan angka yang flukuatif, tingkat rata rata absensi yang terjadi pada tahun 2017 sebesar 7.80 %. Menurut Flippo dalam sudarmono (2011:5) bahwa tingkat maksimum absensi adalah 3% apabila tingkat absensi pada suatu perusahaan lebih dari 3% maka di kategorikan tinggi. Tingginya absensi akan mengurangi pegawai yang bekerja sehingga efektivitas kerja terganggu karena adanya kekurangan tenaga kerja.

Berdasarkan daftar hadir harian pegawai untuk tahun 2018 yang didapat penulis dari dokumentasi kantor Camat Pedamaran saat melakukan observasi diketahui bahwa daftar hadir harian ini banyak yang tidak diisi dan ditanda tangani oleh pegawai.

Berdasarkan uraian diatas dan kondisi yang telah penulis paparkan menunjukkan kurang baiknya kedisiplinan aparatur pada Kantor Camat Pedamaran sehingga dari gejala gejala

yang diuraikan di atas perlu dilakukan penelitian yang lebih mendalam. Menurut penulis ada kecendrungan kurangnya disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Pedamaran, yang disebabkan masih kurangnya disiplin pegawai pada saat jam kerja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Bagaimana pelaksanaan kedisiplinan kerja pegawai pada Kantor Camat Pedamaran Kabupaten Ogan Komering Ilir?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa baik kedisiplinan kerja pegawai pada Kantor Camat Pedamaran Kabupaten Ogan Komering Ilir.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis :

Dengan adanya penelitian ini bisa mendapatkan ilmu pengetahuan pada jurusan ilmu administrasi negara, khususnya pada konsentrasi manajemen publik.

2. Memberikan masukan konstruktif bagi Kantor Camat Pedamaran, Kabupaten Ogan Komering Ilir dalam upaya peningkatan kedisiplinan kerja pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Askani, Densi. 2018. Analisis kedisiplinan kerja pegawai negeri sipil pada kantor kecamatan selebar kota Bengkulu. *jurnal penelitian sosial dan politik*, 7(1), 9-16, (<https://journals.unihaz.ac.id/index.php/mimbar/article/download/417/249/>, diakses 20 desember 2019)
- Ating Tedjasutrisna, Nanang yusuf dan Euis sumpriana. 2000. *Administrasi perkantoran SMK 2A tingkat 2*. Bandung: CV Armico.
- Dessler, Gery.2009. *manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : indek
- Elfitra.2012. “Analisis Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singing”. Skripsi. Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Sarif Kasim Riau. (http://repository.uin-suska.ac.id/9043/1/2012_2012190ADN.pdf, diakses 15 Oktober 2019)
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- <https://kabar-sumatra.com/?amp=1&s=disiplin+Kantor+Camat+Pedamaran>)di akses pada 8 juli 2019
- Keputusan Presiden RI No 68 Tahun 1995 Tentang Hari Kerja Di Lingkungan Lembaga Pemerintah
- Khasanah Nur. 2016. *Analisis disiplin kerja pegawai pada kantor Camat Tenayan raya kota Pekanbaru*. Fisip. 3(1): 4-8.
- Martoyo, Susilo. 2000.*Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jogjakarta. PT BPPE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2000.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Peraturan Bupati OKI No 10 Tahun 2019 Tentang Pakaian Dinas

- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Rivai, veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama*, Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada
- Sastrohadiwiryo, siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Dan Operasional*: Yogyakarta.
- Soedaryono. 2000. *Tata Laksana Kantor*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soejono. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*:Bandung.
- Sugiono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R Dan D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno,Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Taufiqurokhman. 2017. Analisis Kedisiplinan Kerja Pegawai Kelurahan Kemanggisan Kecamatan Palmerah Jakarta Barat. *Public administration journal*, 1.(2)147-17, ([http://journal .moestopo.ac.id/index.php/paj/article/download/735/404](http://journal.moestopo.ac.id/index.php/paj/article/download/735/404) .diakses 20 Desember 2018)
- undang-undang nomor 43 tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok Pokok kepegawaian
- Vida Husna Farida, Lilia Nurleila,dan Asep sumaryana. 2004. *Menggunakan peralatan kantor* . Bandung. CV Armico