

Peran Camat dalam menerapkan kedisiplinan aparat di Kantor Camat Taluditi Kabupaten Pohuwato

Rusni Djafar¹ dan Umar Sune²

^{1,2} Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Pohuwato

Jl. Trans Sulawesi No 147 Kab. Pohuwato, Gorontalo

E-mail : umaralmarisi@gmail.com

Received: 04 Januari 2025; Revised: 20 Januari 2025; Accepted: 01 Februari 2025; Published: Februari 2025; Available online: Februari 2025

Abstract

This study aims to examine the implementation of work discipline of civil servants at the Taluditi Sub-district Office, Pohuwato Regency, through a qualitative descriptive approach. The main focus of the study is on three forms of work discipline as stated by Mangkunegara, namely preventive, corrective, and progressive discipline. Data were collected through observation, in-depth interviews, and documentation of 10 key informants, including sub-district heads, sub-district secretaries, section heads, and staff. The results of the study indicate that the implementation of work discipline has been going quite well, marked by the firmness of the leadership, compliance with working hours, and efforts to increase employee awareness. Preventive discipline is realized through the implementation of rules and routine socialization, corrective discipline through reprimands and sanctions, and progressive discipline through the threat of heavier penalties for repeated violations. Although there have been no serious violations, employee internal motivation is the main factor in the success of discipline. This study recommends the need for special training, a reward system, and strengthening internal regulations in order to build a professional and sustainable work culture.

Keywords: *Work discipline, Government Apparatus, Preventive, Corrective, Progressive. Taluditi Sub-district Office*

Latar Belakang

Mewujudkan tujuan nasional sebagaimana tertuang dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, meniscayakan adanya aparatur sipil negara (ASN) yang bertanggung jawab, setia, dan taat terhadap nilai-nilai Pancasila serta konstitusi. Dalam konteks tersebut, pembinaan aparatur menjadi aspek krusial yang harus dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan. Pembinaan ini bertujuan untuk menciptakan ASN yang profesional, berintegritas, dan memiliki disiplin kerja tinggi dalam mendukung tata kelola pemerintahan yang efektif.

Hasibuan (2011:87) menegaskan bahwa penilaian terhadap prestasi kerja aparatur akan mendorong semangat kerja jika dilakukan secara jujur dan objektif serta diikuti dengan tindak lanjut yang tepat. Prestasi kerja tersebut mencerminkan hasil kerja aparatur baik secara kuantitatif maupun kualitatif, yang dicapai dalam pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dalam kaitannya dengan efektivitas pemerintahan, tingkat disiplin ASN memegang peranan penting dalam menciptakan birokrasi yang bersih dan berwibawa (UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN). Disiplin kerja yang tinggi menunjukkan besarnya rasa tanggung

jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya, sementara lemahnya disiplin berdampak langsung terhadap menurunnya kinerja birokrasi.

Dalam konteks Pemerintah Kabupaten Pohuwato, penerapan disiplin kerja ASN telah diatur melalui regulasi daerah, seperti Peraturan Bupati Pohuwato Nomor 15 Tahun 2016 dan pembaruannya dalam Peraturan Bupati Nomor 13 Tahun 2019 tentang Disiplin ASN. Regulasi ini merupakan turunan dari Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang memuat kewajiban, larangan, serta sanksi disipliner terhadap pelanggaran. Secara normatif, peraturan tersebut menekankan pentingnya ketaatan ASN terhadap seluruh ketentuan perundang-undangan sebagai wujud profesionalisme dalam bekerja.

Menurut Mangkunegara (2009), pendekatan terhadap kedisiplinan dapat dilihat dari tiga perspektif, yakni pendekatan modern, tradisional, dan bertujuan. Pendekatan modern menekankan penyuluhan dan perbaikan perilaku melalui pendekatan non-punitive; pendekatan tradisional lebih mengedepankan hukuman sebagai bentuk koreksi perilaku; sementara pendekatan bertujuan menekankan pada

pembentukan perilaku disiplin melalui internalisasi nilai tanggung jawab.

Pelaksanaan tugas pemerintahan di tingkat kecamatan sangat bergantung pada kinerja aparaturnya. Disiplin kerja menjadi salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan dan pelayanan publik. Rendahnya kedisiplinan berdampak pada terganggunya proses pelayanan, rendahnya produktivitas kerja, serta menurunnya kepercayaan masyarakat terhadap institusi pemerintah.

Fenomena rendahnya disiplin ASN juga terjadi di Kantor Camat Taluditi, Kabupaten Pohuwato. Berdasarkan pengamatan awal, ditemukan beberapa permasalahan, seperti ketidakhadiran aparatur setelah melakukan *finger print*, keterlambatan masuk kerja, hingga rendahnya komitmen dalam menyelesaikan tugas sesuai waktu dan standar yang telah ditetapkan. Beberapa aparatur diketahui hanya hadir untuk melakukan absen tanpa melanjutkan tugas pokoknya. Hal ini menunjukkan lemahnya pengawasan dan ketegasan dari pimpinan, dalam hal ini Camat Taluditi, terhadap pelaksanaan disiplin kerja.

Dalam struktur organisasi pemerintahan, camat memiliki peranan

strategis dalam melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap ASN di wilayah kerjanya. Kepemimpinan yang baik akan memberi teladan serta mampu mendorong ASN untuk patuh terhadap aturan. Selain itu, sistem pemberian sanksi dan motivasi kerja juga menjadi faktor penentu keberhasilan peningkatan disiplin kerja. Pemberian sanksi yang mendidik serta motivasi yang tepat dapat meningkatkan tanggung jawab dan semangat kerja aparatur.

Berangkat dari permasalahan tersebut, maka diperlukan penelitian yang dapat mengkaji lebih dalam mengenai bentuk peran camat dalam menerapkan disiplin kerja ASN, faktor-faktor yang menghambat, serta upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja di Kantor Camat Taluditi. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam pengembangan manajemen pemerintahan daerah yang berbasis pada tata kelola yang baik (*good governance*).

Penelitian ini berfokus pada peran Camat dalam menerapkan kedisiplinan aparat di Kantor Camat Taluditi Kabupaten Pohuwato. Rumusan masalah ini muncul dari kebutuhan untuk memahami bagaimana seorang pemimpin tingkat kecamatan memengaruhi disiplin kerja bawahannya,

yang merupakan aspek krusial dalam fungsi pemerintahan yang efektif.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah mengetahui bagaimana implementasi disiplin kerja aparatur di Kantor Camat Taluditi Kabupaten Pohuwato. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor penghambat dalam penerapan disiplin kerja aparatur di kantor tersebut. Dengan memahami baik implementasi maupun hambatan yang ada, diharapkan dapat dirumuskan rekomendasi yang lebih tepat.

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pemerintahan, khususnya dalam aspek pengelolaan sumber daya aparatur negara dan tata kelola organisasi publik. Ini akan memperkaya khazanah keilmuan tentang bagaimana disiplin birokrasi dapat dibentuk dan dijaga.

Dari sisi praktis, penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan dan evaluasi bagi Kantor Camat Taluditi dalam meningkatkan pembinaan disiplin kerja aparatur. Secara akademis, hasil penelitian ini dapat memberikan dasar bagi penelitian lanjutan dan menjadi bahan komparatif untuk studi-studi sejenis yang mengangkat tema

kedisiplinan ASN dan kinerja organisasi pemerintahan di masa mendatang.

KAJIAN PUSTAKA

Disiplin kerja aparatur pemerintahan merupakan salah satu aspek krusial dalam menjamin kelancaran proses administrasi pemerintahan. Dalam konteks lembaga pemerintahan, disiplin kerja tidak hanya mencerminkan ketaatan pada peraturan dan etika birokrasi, tetapi juga merupakan cerminan dari efektivitas pelayanan publik. Dalam kajian teori ini, dipaparkan sejumlah konsep yang relevan untuk memahami aspek kedisiplinan kerja aparatur, meliputi konsep pemerintahan, manajemen pemerintahan, peranan kepemimpinan, serta dimensi-dimensi kedisiplinan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

1. Konsep Pemerintahan

Pemerintahan secara umum merupakan sistem yang terdiri dari tiga pilar utama yakni legislatif, eksekutif, dan yudikatif (Ndraha, 2005). Pemerintahan sebagai lembaga kekuasaan konkret berfungsi menjalankan regulasi dan pengelolaan publik (Syafie, 2005; Sayre dalam Zaidan, 2013). Pemerintah sendiri merujuk pada

pelaku atau entitas yang menjalankan fungsi pemerintahan, baik dalam arti sempit sebagai eksekutif, maupun secara luas yang mencakup legislatif dan yudikatif (Finer dalam Labolo, 2013).

2. Konsep Manajemen Pemerintahan

Manajemen pemerintahan adalah rangkaian proses dalam organisasi pemerintahan untuk mencapai tujuan negara secara efektif dan efisien (Salam, 2007; Taylor dalam Syafiie, 2013). Manajemen ini melibatkan unsur pemerintah pusat hingga daerah sebagaimana diatur dalam UU No. 32 Tahun 2014, dengan struktur pelaksana yang meliputi presiden, wakil presiden, menteri, dan lembaga pelaksana lainnya.

3. Konsep Peranan

Soekanto (2006) menyebutkan bahwa peranan merupakan aspek dinamis dari suatu kedudukan sosial yang memuat hak dan kewajiban. Dalam konteks birokrasi publik, peran pemimpin birokrasi menjadi sangat penting, mencakup: pengambilan keputusan, mempengaruhi, memotivasi, antarpribadi, dan informasional (Pasolong, 2013). Kepemimpinan yang baik akan sangat menentukan

keberhasilan dalam menanamkan disiplin kerja aparat.

4. Konsep Kedisiplinan

Disiplin kerja adalah kondisi kesediaan dan kerelaan individu untuk menaati peraturan dan norma organisasi (Singodimedjo dalam Sutrisno, 2016; Hasibuan, 2012). Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) diatur dalam PP No. 53 Tahun 2010 yang memuat kewajiban, larangan, serta sanksi. Ketidakpatuhan terhadap aturan dianggap sebagai pelanggaran disiplin dan dikenakan sanksi administratif.

5. Bentuk dan Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Mangkunegara (2011) membagi bentuk disiplin kerja menjadi tiga, yaitu: disiplin preventif, korektif, dan progresif. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016) antara lain: kompensasi, keteladanan pimpinan, kejelasan aturan, pengawasan, perhatian pimpinan, dan budaya kerja.

6. Dimensi dan Indikator Kedisiplinan

Hasibuan (2011) mengidentifikasi delapan indikator kedisiplinan yaitu: tujuan dan kemampuan, keteladanan, balas jasa,

keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukum, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Indikator ini dapat digunakan untuk mengukur tingkat kedisiplinan aparat, seperti kepatuhan terhadap jam kerja, tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas, serta efisiensi waktu kerja.

METODE PENELITIAN

1. Objek dan Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Kantor Camat Taluditi, Kabupaten Pohuwato, dengan objek seluruh aparat kantor. Lokasi dipilih karena terdapat permasalahan kedisiplinan yang berdampak pada pelayanan publik.

2. Desain Penelitian

Menggunakan metode kualitatif deskriptif, dengan peneliti sebagai instrumen utama. Tujuannya adalah mendeskripsikan fenomena disiplin aparat secara alami dan mendalam (Sugiyono, 2020; Moleong, 2014).

3. Definisi Operasional Variabel

Berdasarkan Mangkunegara (2011), disiplin diklasifikasikan menjadi:

- Preventif: Upaya pencegahan agar aparat taat aturan.
- Korektif: Pengarahan kembali terhadap pelanggaran.

- Progresif: Sanksi berjenjang atas pelanggaran berulang.

4. Informan Penelitian

Terdiri dari 10 orang aparat kantor camat, termasuk Camat, Sekcam, kepala bagian, kepala seksi, dan staf yang relevan.

5. Teknik Pengumpulan Data

- Observasi langsung terhadap perilaku disiplin.
- Wawancara mendalam dengan Camat dan Sekcam.
- Dokumentasi dari arsip dan data administrasi.

6. Jenis dan Sumber Data

- Data Primer: Hasil wawancara, observasi, dan kuisioner.
- Data Sekunder: UU, buku, jurnal, dan dokumen resmi.

7. Teknik Analisis Data

Menggunakan model Miles dan Huberman:

- Reduksi data: Menyaring dan menyederhanakan data.
- Penyajian data: Uraian naratif, tabel, atau bagan.
- Penarikan kesimpulan: Verifikasi terhadap pola dan temuan.

HASIL PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan di Kantor Camat Taluditi telah menghasilkan temuan penting terkait

implementasi disiplin kerja aparat. Secara garis besar, penelitian ini mengungkap bahwa kedisiplinan aparat di kantor tersebut telah dijalankan melalui tiga bentuk utama, sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2011). Ketiga bentuk kedisiplinan tersebut mencakup disiplin preventif, disiplin korektif, dan disiplin progresif. Penemuan ini memberikan gambaran komprehensif mengenai pendekatan yang digunakan oleh Kantor Camat Taluditi dalam membentuk dan menjaga kedisiplinan di kalangan pegawainya.

Pendekatan tiga dimensi ini menunjukkan bahwa upaya penegakan disiplin tidak hanya berfokus pada penindakan setelah terjadinya pelanggaran, tetapi juga pada upaya pencegahan dan pembinaan berkelanjutan. Hal ini sejalan dengan prinsip manajemen sumber daya manusia yang modern, yang menekankan pentingnya lingkungan kerja yang mendukung dan budaya organisasi yang positif untuk mendorong kinerja optimal. Dengan demikian, temuan ini memberikan wawasan berharga mengenai strategi manajerial yang diterapkan di tingkat pemerintahan kecamatan.

Disiplin Preventif

Aspek pertama yang ditemukan dalam penelitian ini adalah penerapan disiplin preventif. Disiplin preventif, dalam konteks Kantor Camat Taluditi, diwujudkan melalui serangkaian tindakan yang bertujuan untuk mencegah terjadinya pelanggaran disiplin sejak dini. Salah satu pilar utama dari disiplin preventif adalah implementasi dan sosialisasi aturan-aturan formal, khususnya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Aturan ini menjadi landasan hukum yang kuat bagi setiap aparat dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Sosialisasi peraturan tersebut dilakukan secara konsisten oleh pimpinan Kantor Camat Taluditi melalui berbagai forum formal. Apel pagi, misalnya, bukan hanya menjadi ajang untuk memulai hari kerja, tetapi juga dimanfaatkan sebagai sarana untuk menyampaikan pesan-pesan kedisiplinan dan mengingatkan kembali aparat akan pentingnya ketiaatan terhadap aturan. Selain itu, rapat-rapat internal juga seringkali disisipi dengan pembahasan mengenai isu-isu disiplin, memastikan bahwa setiap aparat memahami ekspektasi yang ditetapkan oleh pimpinan.

Lebih dari sekadar sosialisasi aturan, keteladanan perilaku dari pimpinan juga memainkan peran sentral dalam membangun disiplin preventif. Ketika pimpinan menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap aturan dan etos kerja yang baik, hal ini akan menular kepada bawahannya. Aparat didorong untuk tidak hanya sekadar mematuhi aturan, tetapi juga untuk membentuk kebiasaan kerja yang positif, seperti datang tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai target, dan menunjukkan profesionalisme dalam setiap interaksi.

Meskipun demikian, penelitian ini juga mengidentifikasi adanya keterbatasan dalam pelaksanaan disiplin preventif. Kegiatan pelatihan formal yang berkaitan dengan disiplin kerja masih minim. Hal ini sebagian besar disebabkan oleh keterbatasan anggaran yang dimiliki oleh Kantor Camat Taluditi. Ketidaaan pelatihan formal ini berpotensi membatasi pemahaman mendalam aparat tentang nuansa dan implikasi dari peraturan disiplin.

Namun, di tengah keterbatasan tersebut, terdapat sebuah temuan positif: adanya kesadaran kolektif di kalangan aparat mengenai pentingnya aturan dan keteladanan pimpinan. Kesadaran ini menjadi fondasi yang kuat dalam

membentuk budaya disiplin, bahkan tanpa adanya intervensi pelatihan formal yang intensif. Ini menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif dan contoh nyata dari atasan memiliki dampak yang signifikan.

Disiplin Korektif

Dimensi kedua dari disiplin yang diterapkan di Kantor Camat Taluditi adalah disiplin korektif. Disiplin korektif berfokus pada tindakan yang diambil setelah terjadinya pelanggaran disiplin. Tujuan utamanya adalah untuk memperbaiki perilaku aparat yang menyimpang dan mencegah terulangnya pelanggaran di masa depan. Pendekatan ini merupakan bagian integral dari sistem penegakan disiplin yang efektif.

Implementasi disiplin korektif dilakukan melalui sosialisasi lisan dan evaluasi berkala terhadap kinerja dan kepatuhan aparat. Ketika terjadi pelanggaran disiplin kerja, pimpinan tidak segan untuk melakukan tindakan. Penindakan terhadap pelanggaran tersebut bervariasi, mulai dari teguran lisan yang bersifat persuasif, pembinaan pribadi untuk memahami akar masalah pelanggaran, hingga pemotongan Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) sebagai sanksi administratif.

Proses penetapan sanksi dilakukan secara bertahap dan

transparan, sesuai dengan ketentuan peraturan bupati yang berlaku. Transparansi dalam proses ini penting untuk memastikan bahwa sanksi yang diberikan adil dan proporsional, sehingga tidak menimbulkan ketidakpuasan atau persepsi diskriminasi di kalangan aparat. Prosedur yang jelas juga membantu aparat memahami konsekuensi dari setiap pelanggaran yang mereka lakukan. Langkah-langkah korektif ini, menurut temuan penelitian, berhasil meningkatkan pemahaman dan kesadaran disiplin di kalangan aparat. Teguran dan sanksi yang diberikan bukan hanya berfungsi sebagai hukuman, melainkan juga sebagai pelajaran berharga. Aparat menjadi lebih berhati-hati dan menyadari konsekuensi dari tindakan indisipliner, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk patuh pada aturan.

Disiplin Progresif

Aspek terakhir dari temuan penelitian ini adalah penerapan disiplin progresif. Disiplin progresif merujuk pada sanksi yang lebih berat dan bertahap yang diberikan terhadap pelanggaran disiplin yang berulang atau pelanggaran yang bersifat serius. Pendekatan ini menunjukkan adanya eskalasi dalam penindakan disiplin, yang

bertujuan untuk memberikan efek jera dan memastikan bahwa pelanggaran serius tidak terulang.

Meskipun demikian, penelitian ini mencatat bahwa hingga saat ini belum ditemukan kasus pelanggaran berat yang memerlukan sanksi ekstrem di Kantor Camat Taluditi. Ini adalah indikator positif yang menunjukkan tingkat kepatuhan yang relatif tinggi di antara aparat. Ketiadaan pelanggaran berat yang memerlukan sanksi berat seperti pemberhentian menunjukkan bahwa sistem disiplin yang ada cukup efektif dalam menjaga perilaku aparat.

Aparat di Kantor Camat Taluditi menunjukkan motivasi pribadi yang kuat untuk menjaga kedisiplinan. Motivasi ini tidak hanya didorong oleh rasa takut akan sanksi, tetapi juga oleh kesadaran akan tanggung jawab pelayanan publik yang mereka emban. Mereka memahami bahwa disiplin pribadi merupakan kunci dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Selain itu, harapan terhadap pengembangan karier juga menjadi pendorong bagi mereka untuk menjaga rekam jejak yang bersih.

Ketiadaan kasus pelanggaran berat tidak berarti bahwa disiplin telah sempurna. Penelitian ini mengindikasikan bahwa pelanggaran ringan, seperti keterlambatan, masih

sering terjadi. Meskipun demikian, fakta bahwa pelanggaran-pelanggaran ini tidak berkembang menjadi pelanggaran berat yang berulang menunjukkan bahwa sistem disiplin progresif, meskipun jarang diaplikasikan untuk kasus ekstrem, tetap efektif dalam menjaga batas toleransi terhadap perilaku indisipliner. Ini menandakan bahwa kesadaran akan konsekuensi dari tindakan indisipliner telah tertanam dengan baik.

PEMBAHASAN

Penelitian ini menemukan bahwa sistem disiplin di Kantor Camat Taluditi telah diterapkan melalui tiga bentuk utama: disiplin preventif, korektif, dan progresif. Meski ada beberapa keterbatasan, secara keseluruhan pendekatan ini menunjukkan efektivitas dalam membentuk dan menjaga kepatuhan aparat. Pentingnya peran pimpinan dan insentif finansial juga menjadi faktor krusial dalam keberhasilan implementasi disiplin ini.

Disiplin preventif, yang bertujuan mencegah pelanggaran sebelum terjadi, mendapatkan dukungan kuat dari ketegasan dan keteladanan pimpinan. Pimpinan tidak hanya menetapkan aturan, tetapi juga memberikan contoh langsung melalui perilaku dan komitmen mereka terhadap standar kerja. Ini

menciptakan lingkungan di mana aparat didorong untuk memahami dan menginternalisasi nilai-nilai disiplin sejak awal.

Sementara itu, disiplin korektif dan progresif fokus pada penanganan pelanggaran yang telah terjadi, dengan pendekatan sanksi dan pembinaan yang proporsional. Ini berarti bahwa respons terhadap pelanggaran disesuaikan dengan tingkat keparahan dan frekuensi, memastikan keadilan dan efektivitas dalam upaya perbaikan perilaku.

Menariknya, Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) muncul sebagai insentif penting yang secara signifikan mendorong perilaku disiplin. Adanya korelasi antara kedisiplinan dan pendapatan tambahan ini memberikan motivasi konkret bagi aparat untuk mematuhi aturan dan meningkatkan kinerja mereka. Ini menunjukkan bahwa penghargaan finansial dapat menjadi alat yang kuat dalam manajemen disiplin.

Meskipun penelitian ini menemukan bahwa belum ada pelatihan khusus yang rutin mengenai disiplin, budaya disiplin mulai terbentuk melalui komunikasi yang konsisten dan pengawasan yang ketat. Interaksi sehari-hari dan umpan balik yang teratur dari pimpinan berperan dalam mengarahkan perilaku aparat menuju kepatuhan. Ini

menyoroti kekuatan informal dalam membangun disiplin.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa penerapan disiplin kerja di Kantor Camat Taluditi Kabupaten Pohuwato telah berjalan cukup efektif. Efektivitas ini dicapai melalui perpaduan dari tiga pendekatan yang saling melengkapi: preventif, korektif, dan progresif. Setiap pendekatan berkontribusi pada penciptaan lingkungan kerja yang berorientasi pada kepatuhan dan tanggung jawab.

Secara spesifik, disiplin preventif diterapkan dengan baik, di mana aturan kedisiplinan sudah diimplementasikan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Hal ini menandakan adanya kerangka hukum yang jelas sebagai landasan bagi setiap aparat. Keberadaan regulasi ini memberikan dasar yang kuat untuk ekspektasi perilaku yang diharapkan.

Lebih lanjut, implementasi disiplin preventif diperkuat secara signifikan oleh keteladanan pimpinan. Pimpinan tidak hanya berfungsi sebagai pengawas, tetapi juga sebagai panutan yang memberikan contoh nyata mengenai bagaimana perilaku disiplin seharusnya diwujudkan. Peran ini sangat

krusial dalam membentuk budaya organisasi yang positif dan berorientasi pada kepatuhan.

Selain itu, pemberian Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) juga berfungsi sebagai insentif yang efektif dalam mendorong aparatur untuk mematuhi aturan disiplin. Motivasi finansial ini memberikan dorongan tambahan bagi aparatur untuk menjaga integritas dan komitmen mereka terhadap pekerjaan, memastikan bahwa kinerja dan kehadiran mereka selalu optimal.

Dalam konteks disiplin korektif, penelitian menunjukkan bahwa pendekatan ini dijalankan melalui sosialisasi lisan dan pemberian sanksi yang proporsional. Ini berarti bahwa pelanggaran ditangani dengan komunikasi langsung dan konsekuensi yang disesuaikan dengan tingkat pelanggaran, sehingga aparat memahami kesalahan mereka dan konsekuensinya.

Sementara itu, meskipun disiplin progresif belum diimplementasikan secara penuh (karena minimnya pelanggaran berat), konsepnya tetap didukung oleh motivasi internal aparat. Aparat menunjukkan kesadaran diri dan keinginan untuk menjaga disiplin, yang berasal dari pemahaman mereka tentang tanggung jawab dan dampak pekerjaan

mereka. Hal ini menunjukkan tingkat kedewasaan profesional yang tinggi.

Namun demikian, penelitian ini juga mengidentifikasi kendala utama dalam penerapan disiplin di Kantor Camat Taluditi. Kendala ini masih terkait dengan keterbatasan anggaran, yang berdampak pada ketersediaan sumber daya untuk berbagai inisiatif disiplin.

Keterbatasan anggaran ini secara khusus memengaruhi ketersediaan pelatihan formal secara rutin mengenai disiplin kerja. Meskipun budaya disiplin telah mulai terbentuk secara informal, ketiadaan pelatihan terstruktur dapat membatasi pemahaman mendalam aparat tentang aspek-aspek tertentu dari regulasi dan praktik disiplin terbaik.

Secara keseluruhan, kesimpulan ini menggarisbawahi bahwa meskipun ada keberhasilan yang patut diapresiasi dalam pembentukan disiplin, masih ada ruang untuk perbaikan, terutama dalam aspek investasi pada pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan formal. Peningkatan di area ini dapat lebih memperkuat fondasi disiplin yang sudah ada dan memastikan kepatuhan yang lebih optimal di masa depan.

SARAN

1. Sosialisasi dan Pelatihan Terstruktur: Perlu pelatihan rutin untuk

memperkuat pemahaman disiplin kerja.

2. Sarana Penunjang: Fasilitas kerja yang layak harus disediakan untuk mendukung produktivitas dan kedisiplinan.
3. Reward and Punishment: Perlu diterapkan sistem penghargaan bagi pegawai disiplin, selain sanksi untuk pelanggaran.
4. Aturan Internal Disiplin Progresif: Regulasi internal harus diperkuat agar pelanggaran ditangani secara sistematis.
5. Alokasi Anggaran: Diperlukan dana khusus untuk mendukung program pembinaan dan pelatihan disiplin.
6. Keteladanan Pimpinan: Pimpinan harus menjadi contoh nyata dalam penerapan disiplin kerja.

Daftar Pustaka

Flippo, Edwin B. (2011): Sumber referensi tentang manajemen personalia yang relevan dengan konteks kepegawaian.

Hasibuan, Malayu (2012): Menguraikan indikator dan prinsip disiplin dalam organisasi.

Mangkunegara, Anwar Prabu (2009): Membahas bentuk disiplin kerja (preventif, korektif, progresif) dan faktor-faktor yang

- memengaruhi kedisiplinan pegawai.
- Munaf, Yusri (2015): Referensi utama dalam aspek hukum administrasi negara.
- Nawawi, Zaidan (2013) dan Labolo, Muhadam (2013): Menjelaskan struktur dan fungsi pemerintahan dalam konteks administrasi publik.
- Ndraha, Taliziduhu (2005) dan Syafie, Inu Kencana (2005): Memberikan dasar teori mengenai sistem pemerintahan dan ilmu pemerintahan.
- Peraturan Bupati Pohuwato Nomor 65 Tahun 2015: Regulasi lokal yang mengatur kedisiplinan aparatur sipil di Kabupaten Pohuwato.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010: Mengatur disiplin PNS sebagai kerangka hukum utama.
- Riduwan (2004) dan Sugiyono (2011): Menjadi rujukan utama dalam metodologi penelitian sosial dan bisnis, khususnya pendekatan kualitatif.
- Salam, Dharma Setyawan (2004): Fokus pada praktik dan prinsip manajemen dalam pemerintahan Indonesia.
- Sholikin, A. (2019). Petroleum Fund Pada Pemerintahan Lokal (Study Kasus Inovasi Kebijakan "Dana Abadi Migas" di Bojonegoro). *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*. <https://doi.org/10.31113/jia.v1i1.224>
- Sholikin, A. (2021). Implementation of Green and Clean Policies in Environmental Governance Perspective in Lamongan Regency. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 18(1), 104–117.
- Sholikin, A. (2023). *Dinamika Politik Lokal Bojonegoro dalam Upaya Minimalisasi Kutukan Sumber Daya Alam [Disertasi, Universitas Gadjah Mada]*.
- Sholikin, A. (2024a). "Social Security" bagi Tenaga Kerja Informal pada Sektor Industri Ekstraktif di Bojonegoro. *Madani Jurnal Politik Dan Sosial Kemasyarakatan*, 16(02), 225–248.
- Sholikin, A. (2024b). Tantangan dan Peluang Pemberdayaan UMKM di Indonesia: Antara Regulasi, Akses Permodalan, dan

Digitalisasi. *Madani Jurnal Politik Dan Sosial Kemasyarakatan*, 16(03), 429–451.

Tempo. (2023). Probolinggo annual report in figures.
<https://www.tempo.co>

Wartabromo. (2024, August 30). Handal Bersinar pair register with KPU with shades of Pendalungan.
<https://www.wartabromo.com/2024/08/30/pasangan-handal-bersinar-daftar-ke-kpu-with-nuances-pendalungan/>