

Disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Manado

Tarisa B. Tasik¹, Dr. Thelma Wawointana, M.Si², Devie S.R. Siwij, SIP, MAP³
¹²³ Prodi Ilmu Administrasi Negara, Universitas Negeri Manado, Indonesia

INFO ARTIKEL

Key word: discipline, government, employee

Accepted:

Revised :

Published:

ABSTRACT

This study aims to find out, analyze and describe Employee Work Discipline in the Education and Culture Office of Manado City. The research method used is descriptive qualitative. The number of informants in this study were 5 people. Data collection uses observation, interview and documentation techniques. Data Presentation and Drawing Conclusions. The results of the study show that 1). Time Dicipline Employee dicipline is still very low, because based on the interview results there are still some employees who not in accordance with the SOP, 2). Supervisory process employees in the education and culture office of the city of Manado is not maximized, this is indicated by how the communication between superiors and subordinates is not synchronic enough, and regarding the directions given by superiors they cannot be understood by the employees, so they have not been able to carry out their duties and responsibilities properly, 3). Directions in the briefing process in terms of superiors in giving directions or instructions to their subordinates related to the tasks.

INTISARI

Kata kunci: Disiplin, Pemerintah, Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis dan mendeskripsikan Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Manado. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Jumlah informan dalam penelitian ini sebanyak 5 orang. Pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Penyajian Data dan Penarikan Kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1). Disiplin Waktu Disiplin waktu pegawai masih sangat rendah, karena berdasarkan hasil wawancara masih ada beberapa pegawai yang tidak sesuai dengan SOP, 2). Proses pengawasan pegawai di dinas pendidikan dan kebudayaan kota manado belum maksimal, hal ini ditandai dengan bagaimana komunikasi antara atasan dan bawahan yang kurang sinkron, dan mengenai arahan yang diberikan atasan tidak dapat dipahami oleh para pegawai, sehingga belum dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, 3). Pengarahan dalam proses pengarahan dalam hal atasan dalam memberikan arahan atau petunjuk kepada bawahannya terkait dengan tugas-tugas.

I. PENDAHULUAN

Pegawai negeri sipil merupakan salah satu yang dapat dipercayakan oleh negara untuk membawa bangsa ini menuju kepada keberhasilan dalam mencapai tujuan untuk pembangunan nasional. sehingga para Pegawai negeri sipil dituntut untuk melaksanakan tugasnya dalam melayani rakyat dan menjalankan pemerintahan. Pegawai negeri sipil juga harus bias menjaga citra serta mengutamakan kepentingan kepada masyarakat .untuk melaksanakan tugas pemerintahan dalam menunjang pekerjaan sehari-hari pegawai negeri sipil diharapkan memiliki kedisiplinan tinggi serta bertanggung jawab kepada diri sendiri dan pekerjaannya. Negara mempercayakam kepada pejabatnya keberhasilan bangsa ini dan pencapaian

Tujuan dalam pembangunan. untuk para Pegawai negeri haruslah memenuhi tugasnya untuk melayani para masyarakat dan juga untuk menjalankan dalam sistem pemerintahan. Pejabat haruslah menjaga reputasinya dan untuk mengutamakan setiap kepentingan masyarakat. dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 bertujuan untuk menciptakan pola pikir Pegawai Negeri Sipil yang mengetahui tata tertib, ketentuan dan disiplin Pegawai Negeri Sipil. dan yang utama agar Pegawai Negeri Sipil sehingga lebih patuh sehingga para aparatur sipil Negara juga lebih patuh sehingga menjadi pegawai negeri sipil yang sesuai dengan asas pemerintahan. Dalam peraturan pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 juga dijelaskan tentang disiplin pegawai negeri dijelaskan mengenai sanksi disiplin yang dijatuhkan terhadap pelanggaran disiplin. Selain mengklafirikasi tindakan disipliner. Peraturan pemerintah nomor 94 Tahun 2021 juga memperjelas batas-batas kewenangan pembedanaan. Pelanggaran dibagi menjadi beberapa jenis, dimulai dengan hukuman ringan, kemudian sedang dan setelah itu hukuman berat. Penentuan ringan-ringannya pelanggaran yang dilakukan oleh seseorang dilakukan dengan melihat latar belakang dan dampak yang ditimbulkan. Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil dimaksudkan untuk menetapkan tanggung jawab pegawai negeri sipil, serta juga aturan yang seharusnya telah ditaati oleh para pegawai negeri sipil karena terdapat juga sanksi bagi mereka yang telah melakukan setiap pelanggaran berupa hukuman disiplin, serta Data yang dirilis dari Ombudsman Republik Indonesia pada tahun 2021 menyatakan juga hampir semua pada instansi daerah di Indonesia memiliki setiap gejala yang sama yaitu rendahnya disiplin kerja bagi para setiap PNS dalam menjalankan tugas serta fungsinya masing-masing sebagai seorang abdi negara. Pelanggaran ini dijelaskan juga terbagi menjadi beberapa jenis mulai dari hukuman ringan, kemudian hukuman sedang, setelah itu hukuman berat. Penentuan ringan beratnya pelanggaran yang dilaksanakan oknum tersebut dilakukan dengan cara meneliti latar belakang dan dampak yang terjadi.

Peranan serta kedudukan Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah sangat penting sehingga menentukan, karena setiap ASN merupakan sebuah salah satu unsur dalam aparatur negara yang telah menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan Nasional dalam rangka sebagai usaha untuk mencapai tujuan negara. ASN adalah aset dalam menyelenggarakan tugas-tugas pemerintahan dan juga pembangunan di setiap bidang, keberadaan ASN juga mampu untuk mengawal perjalanan bangsa dan Negara sebagaimana kita bisa melihat sepanjang perjalanan sejarah yang ada.

Negara juga mempercayakan kepada para setiap pejabatnya untuk keberhasilan bangsa ini dan pencapaian tujuan serta pembangunan. Pegawai negeri harus memenuhi sebuah tugasnya untuk melayani setiap rakyat yang ada dan menjalankan pemerintahan. Pejabat harus menjaga setiap reputasinya dan mengutamakan kepentingan masyarakat. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 bertujuan untuk menciptakan pola pikir Pegawai Negeri Sipil yang telah mengetahui setiap tata tertib, atau ketentuan-ketentuan dan disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dan yang paling utama adalah agar setiap para Pegawai Negeri Sipil harus lebih patuh sehingga para aparatur sipil Negara lebih patuh sehingga dapat menjadi pegawai negeri sipil yang sesuai dengan asas pemerintahan. Dalam peraturan yang dibuat oleh pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri dijelaskan mengenai sanksi disiplin yang dijatuhkan terhadap pelanggaran disiplin. Selain mengklafirikasi tindakan disipliner. Peraturan pemerintah nomor 94 Tahun 2021 juga memperjelas setiap batas-batas kewenangan pembedanaan. Pelanggaran dibagi menjadi beberapa jenis, dimulai dengan hukuman ringan, selanjutnya sedang dan setelah itu hukuman berat. Penentuan ringan-ringannya dan juga pelanggaran yang dilakukan oleh seseorang dilakukan dengan melihat latar belakang dan dampak yang ditimbulkan

Bertolak belakang dari uraian tersebut di atas, maka disiplin bagi pegawai yang telah bekerja pada pemerintah (Pegawai ASN) sangat mutlak diperlukan dalam peraturan tentang disiplin yang dijadikan pedoman guna untuk mendisiplinkan pegawai.

Peraturan disiplin dimaksudkan agar untuk terciptanya tata tertib yang baik di lingkungan kerja yang sangat diharapkan dapat mendorong pegawai berkompetisi dalam meningkatkan kinerja untuk lebih fokus dan produktif demi terwujudnya sebuah pelaksanaan serta tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan. Faktor kedisiplinan kerja juga merupakan upaya dari setiap instansi dalam hal ini juga kelurahan untuk menerapkan sebuah aspek atau segala peraturan dan tata tertib pada semua karyawan. Kedisiplinan kerja tersebut dapat juga berupa penerapan absensi, tata tertib, peraturan dan kedisiplinan dalam penggunaan peralatan kerja[1] Sebagai salah satu aparat sipil negara haruslah dapat melakukan tugas dengan begitu sangat baik karena mereka menjadi contoh dalam untuk masyarakat. Sebagai Aparatur Sipil Negara wajib melakukan serta menaati semua peraturan tentang perundang-undang yang sudah ada sebelumnya.

Berdasarkan dengan hasil penelitian dengan Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kota Manado bahwa sebagian dari pegawai yang masih kurang taat dan disiplin dalam peraturan Undang-undang Aparatur Sipil Negara, seperti masuk kantor tidak tepat waktu, bekerja tidak didalam ruangan kerja, mereka selalu menuntut untuk mendapatkan nilai kinerja yang baik atau di atas 90%. Jumlah pegawai di dinas pendidikan dan kebudayaan kota Manado adalah 41 orang. Pada Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil juga menjelaskan berbagai atau segala macam jenis sanksi disiplin terhadap setiap peraturan yang pelanggaran disiplin. Selain menjelaskan hukuman disiplin, Peraturan Pemerintah nomor 94 tahun 2021 juga menjelaskan batas kewenangan terhadap pejabat yang memiliki wewenang untuk menghukum. [2]

Penelitian pada disiplin bahwa para pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Manado, sendiri belum juga sesuai yang kewajiban dan berperilaku seperti, ada yang datang hanya duduk-duduk, bermain handphone buka facebook dan mengobrol dan bukan datang untuk bekerja. pegawai masih kurang baik. Demikian juga pula saat kita ada yang melakukan urusan di kantor sering kali pegawai yang bersangkutan sulit dijumpai di tempat dan tak berada di kantor. Soegeng Prijodarminto dalam bukunya memberikan pengertian disiplin adalah: suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui suatu proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketataan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Selanjutnya Menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. [3]

II. METODE PENELITIAN

Data primer dan data sekunder yang diperoleh dari penelitian. Data primer, yaitu data yang diperoleh dari hasil penelitian yang berhubungan langsung dengan disiplin kerja pegawai. Data sekunder, yaitu data yang langsung didapat dari laporan dan catatan yang terdapat di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Manado.

Penulis mengemukakan metode kualitatif yang merupakan analisis sebuah deskriptif analitis yaitu suatu metode yang telah mengelompokkan, menyajikan dan menganalisis sehingga dapat memberikan gambaran tentang objek yang diteliti. Seluruh data yang dibutuhkan dalam penelitian baik dengan riset lapangan dengan menggunakan sebuah teknik observasi, wawancara dan kuisioner kemudian data tersebut dikelompokkan sesuai jenisnya kemudian data tersebut dianalisa dan dikaitkan dengan teori-teori yang berhubungan dengan penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data. Penelitian dilakukan metode pendekatan deskriptif analisis yaitu suatu metode yang berusaha mengumpulkan, menyajikan, dan menganalisis sehingga dapat memberikan gambaran dengan objek yang diteliti. Studi Literatur yaitu teknik pengumpulan data yang dengan mempelajari buku-buku, catatan-catatan, dan literatur lain yang dapat dijadikan referensi yang berhubungan dengan data-data yang berupa laporan. Riset Lapangan. Observasi yaitu pengumpulan data dengan pengamatan langsung terhadap fenomena-fenomena yang berkaitan dengan focus. Wawancara pengumpulan data dengan mengajukan sejumlah pertanyaan kepada responden yang telah disusun tertulis. Teknik Analisis Data mengemukakan metode kualitatif yang merupakan analisis deskriptif analitis yaitu suatu metode yang berusaha mengumpulkan, mengelompokkan, menyajikan, dan menganalisis sehingga dapat memberikan gambaran dengan cara observasi, wawancara.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian disiplin Aparatur Sipil Negara lebih ketidak disiplinnya dan beberapa indikator sebagai berikut: 1. Tidak masuk saat jam kerja. 2. Saat datang kantor hanya mengobrol dan bermain facebook. 3. Dan juga pegawai saat di cari atau dibutuhkan tidak ada di ruangan.

pegawai ini pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Manado dan Subjek Penelitian adalah disiplin Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Manado.

1. Disiplin Waktu

Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016:335) “disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”[4]

Melalui indikator disiplin waktu, dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin pegawai masih sangat rendah, karena berdasarkan dengan hasil wawancara masih ada beberapa pegawai yang datang terlambat dan waktu pulang tidak berdasarkan dengan SOP, dan terkait Komunikasi antara atasan dan bawahan sudah maksimal dan dapat dikatakan belum maksimal ini ditandai, ada beberapa karakter yang berbeda tetapi ada juga pimpinan - pimpinan yang mungkin juga bawahan harus mengerti bagaimana cara pimpinan - pimpinan itu menyampaikan suatu tugas, karna banyak pimpinan yang ada itu mungkin berbeda karakter dan untuk pimpinan saat ini cukup luar biasa segala sesuatu di komunikasikan dengan baik. Pelayanan publik adalah setiap kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah terhadap sejumlah manusia yang memiliki setiap kegiatan yang menguntungkan dalam suatu kumpulan atau kesatuan, dan menawarkan kepuasan meskipun hasilnya tidak terkait pada suatu produk secara fisik (Sinambela 2006). (Kurniawan 2006), mengatakan bahwa pelayanan publik adalah pemberian pelayanan (melayani) keperluan orang lain atau masyarakat yang mempunyai kepentingan pada organisasi itu sesuai dengan aturan pokok dan tata cara yang telah ditetapkan. Sedangkan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (1993) dalam (Pasolong 2010), mengemukakan bahwa pelayanan adalah segala bentuk kegiatan pelayanan dalam bentuk barang dan jasa dalam rangka upaya pemenuhan kebutuhan masyarakat

Dalam rangka usaha dalam mencapai tujuan nasional, diperlukannya adanya pegawai negeri sipil sebagai unsur aparatur Negara, abdi Negara, dan abdi masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan pemerintah serta yang bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna, berhasil guna, bersih, bermutu tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan. Untuk membina pegawai negeri sipil yang demikian itu, antara lain diperlukan adanya peraturan disiplin yang memuat pokok-pokok kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati, atau larangan dilanggar. Fathoni (2006:172) mengemukakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tanpa adanya disiplin pegawai, maka sulit bagi instansi atau perusahaan mewujudkan tujuannya. Disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati dan menghindari larangan yang di tentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak di taati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin (Pasal 1 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Alfian Alou, Jeane E. Langkai, dan Goinpeace Tumbel dalam Jurnal Kajian Hukum dan Pendidikan Kewarganegaraan pada hasil observasi sementara dapat diketahui bahwa disiplin kerja PNS Kelurahan Batu Putihatas dan Kelurahan Putihbawah Kecamatan Ranowulu Kota Bitung masih ditemukan PNS yang datang dan pulang kantor tidak sesuai jam kantor yang berlaku. Ini menunjukkan rendahnya disiplin kerja PNS.[5]

1. Pengawasan disiplin kerja pegawai

Pengawasan menurut Sondang P. Siagian (2005:135), pengawasan adalah proses pengamatan pelaksanaan seluruh organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah dikehendaki.

Dessler (dalam Bintoro dan Daryanto, 2017 : 106) kinerja merupakan sebuah prestasi kerja yaitu perbandingan antara hasil kerja dan standar yang telah ditetapkan. Kinerja yaitu sebuah istilah seperti output, efektivitas dan efisiensi yang biasa dihubungkan dengan produktivitas (Faustino Cardosa Gomos dalam Sulaksono Hari, 2015: 91). Kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sulaksono Hari, 2015: 91). Kinerja adalah kemampuan individu atau kelompok untuk memberikan hasil yang memuaskan ditempatnya bekerja dalam bagian pekerjaan tertentu (Duha, 2018: 43) .

Pelayanan publik adalah setiap kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah terhadap sejumlah manusia yang memiliki setiap kegiatan yang menguntungkan dalam suatu kumpulan atau kesatuan, dan menawarkan kepuasan meskipun hasilnya tidak terikat pada suatu produk secara fisik (Sinambela 2006).

Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individu maupun kelompok, dimana kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergantung dengan ukuran kinerja secara umum, kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar yang dapat meliputi berbagai hal yaitu: kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan, keputusan yang diambil dalam melakukan pekerjaan dan deskripsi pekerjaan.

Menurut Sedarmayanti (dalam Sulaksono Hari 2015: 103) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya :

1. Sikap mental
Kinerja pegawai yang dapat mempengaruhi seperti disiplin kerja, etika, motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai.
2. Pendidikan
Semakin tinggi pendidikan karyawan maka akan memungkinkan kinerja karyawan tersebut akan semakin tinggi.
3. Keterampilan
Karyawan yang memiliki ketrampilan akan lebih baik kinerjanya daripada karyawan yang tidak mempunyai ketrampilan.
4. Kepemimpinan
Kepemimpinan seorang manajer mempengaruhi kinerja karyawan, semakin baiknya kepemimpinan manajer maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.
5. Tingkat penghasilan
Karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya jika mempunyai penghasilan yang sesuai
6. Kedisiplinan
Kedisiplinan yang kondusif dan nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan.
7. Komunikasi
Para karyawan antara bawahan dan atasan ataupun sesama karyawan harus dapat menciptakan komunikasi yang baik dengan komunikasi yang baik akan memudahkan dalam menjalankan tugas.
8. Sarana Prasarana
Perusahaan memberikan fasilitas yang memadai untuk mendukung kerja pegawai
9. Kesempatan berprestasi
Kesempatan berprestasi di perusahaan akan memberikan motivasi kepada karyawan untuk dapat selalu meningkatkan kinerja.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang telah ditetapkan. (Sulaksono Hari, 2015: 91). Kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional bergantung dari kesempurnaan aparatur Negara. Pegawai negeri harus mampu memperbaiki sikap mental disiplin kerja dan mempunyai motivasi untuk meningkatkan efektifitas kerja. Pegawai negeri yang mempunyai disiplin yang tinggi, sikap dan perilaku yang taat kepada Negara, serta sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik dapat mendorong keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan.

Disiplin dapat menjamin pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagai aparatur negara. Disiplin kerja harus selalu di tingkatkan oleh setiap instansi karena pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan dapat memberikan keuntungan kepada setiap instansi, tetapi sebaliknya apabila tingkat kedisiplinan rendah maka pegawai tersebut akan cenderung melakukan hal-hal yang tidak baik dan sangat merugikan instansi. Dengan disiplin, penyelenggaraan pemerintahan dapat berjalan dengan baik yang pada akhirnya dapat mewujudkan tujuan dari pemerintahan. Dari definisi diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah sebuah hasil kerja dan prestasi kerja pegawai. Kinerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam sebuah instansi karena hasil kinerja dari pegawai bisa menemukan hasil dari kinerja sebuah instansi. Melalui indikator pengawasan disiplin kerja pegawai, dapat ditarik kesimpulan bahwa proses pengawasan yang ada di kantor dinas pendidikan dan kebudayaan kota Manado ini belum maksimal,

hal ini ditandai dengan bagaimana komunikasi antara atasan kepada bawahan terjalin belum cukup sregis, dan terkait arahan yang diberikan oleh atasan belum dapat dimengerti oleh para pegawai, sehingga mereka belum bias melakukan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik, dan jika ditemui tidak ada yang masih belum pahami, maka akan selalu di berikan pemahaman langsung oleh atasan, dan bukan hanya itu juga dalam pengawasan yang ada di dinas pendidikan dan kebudayaan kota manado ini diwajibkan untuk dapat melaporkan pekerjaan harian mereka ke atasan.

Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di Dinas pendidikan dan Kebudayaan kota Manado sudah berjalan dengan cukup baik akan tetapi masih belum optimal, hal ini sejalan dengan upaya yang dilakukan dalam peningkatan disiplin pegawai yang juga belum optimal yaitu: kurangnya pengawasan terhadap bawahannya data-in bekerja dan ketegasan dalam menegur bawahan serta ketegasan dalam memberikan sanksi bagi pelaku indisipliner.[6]

2. *Pengarahan*

Siswanto (2007:111) menyatakan “Pengarahan adalah suatu proses pembimbingan, pemberian petunjuk, dan instruksi kepada bawahan agar mereka bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. [7] Indikator pengarahan dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam proses pengarahan dalam hal atasan dalam memberikan arahan atau petunjuk kepada bawahannya terkait dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakan pimpinan dalam memberikan arahan kepada bawahan pasti sesuai Tugas pokok dan fungsi dan sesuai dengan pekerjaan atau tugas yang sudah ditetapkan sebelumnya atau yang akan dilaksanakan kemudian konsekuensi tugas untuk meningkatkan komitmen dan motivasi kerja kepada bawahan/pengikut. Sebagai bawahan otomatis siap untuk menjalankan Tugas karna itu masuk dalam Sumpah janji selaku PNS atau ASN, otomatis bawahan selalu diikut sertakan karna salah satu kemajuan dinas atau instansi pemerintahan atas pekerjaan atau hasil kerja yang dikeluarkan itu merupakan sistem kerja bersama atau team kerja.

otomastis bawahan dan pimpinan harus bekerja sama dalam mencapai satu kinerja. dalam setiap pengambilan keputusan untuk kehadiran bawahan, atasan selalu menanyakan kepada bawahan, dan bawahan juga bisa memberikan penjelasan kepada atasan, Selalu Kepala Dinas memotivasi dan selalu memberikan saran atau masukan kepada kita dan memberikan ide - ide yang cemerlang pada saat kita turun dilapangan. pastinya di perhatikan dan didengar apalagi kalau ada ide - ide yang mengemukakan. dan selalu ada pendelegasian tugas.

IV. KESIMPULAN

1. *Disiplin Kerja*

Disiplin pegawai masih sangat rendah, karena berdasarkan dengan hasil wawancara masih ada beberapa pegawai yang datang terlambat dan waktu pulang tidak berdasarkan dengan SOP.

2. *Pengawasan disiplin kerja pegawai*

Proses pengawasan yang ada di kantor dinas pendidikan dan kebudayaan kota manado ini belum maksimal, hal ini ditandai dengan bagaimana komunikasi antara atasan kepada bawahan terjalin belum cukup sregis, dan terkait arahan yang diberikan oleh atasan belum dapat dimengerti oleh para pegawai, sehingga mereka belum bias melakukan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik.

3. *Pengarahan*

Dalam proses pengarahan dalam hal atasan dalam memberikan arahan atau petunjuk kepada bawahannya terkait dengan tugas tugas yang harus dilaksanakan pimpinan dalam memberikan arahan kepada bawahan pasti sesuai Tugas pokok dan fungsi dan sesuai dengan pekerjaan atau tugas yang sudah ditetapkan sebelumnya atau yang akan dilaksanakan kemudian konsekuensi tugas untuk meningkatkan komitmen dan motivasi kerja kepada bawahan/pengikut sebagai bawahan otomatis siap untuk menjalankan Tugas.

Kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional bergantung dari kesempurnaan aparatur Negara. Pegawai negeri harus mampu memperbaiki sikap mental disiplin kerja dan mempunyai motivasi untuk meningkatkan efektifitas kerja. Pegawai negeri yang mempunyai disiplin yang tinggi, sikap dan perilaku yang taat kepada Negara, serta sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik dapat mendorong keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Disiplin dapat menjamin pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagai aparatur negara. Disiplin kerja harus selalu di tingkatkan oleh setiap instansi karena pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan dapat memberikan keuntungan kepada

setiap instansi, tetapi sebaliknya apabila tingkat kedisiplinan rendah maka pegawai tersebut akan cenderung melakukan hal-hal yang tidak baik dan sangat merugikan instansi. Dengan disiplin, penyelenggaraan pemerintahan dapat berjalan dengan baik yang pada akhirnya dapat mewujudkan tujuan dari pemerintahan. Peranan dan kedudukan Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah penting serta menentukan, karena ASN merupakan salah satu unsur aparatur negara yang menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan Nasional dalam rangka usaha mencapai tujuan negara.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Pangkey ,I " *Penerapan Kinerja Dalam Meningkatkan Kualitas Pegawai Pada FIS UNIMA, di era pandemi Covid 19*, Jurnal Admiistro Kajian dan Kebijakan dan ilmu administrasi negara, Universitas Negeri Manado 2021'.
- [2] "PP No. 94 Tahun 2021 Tentang *Disiplin Pegawai Negeri Sipil* Jakarta, Republik Indonesia, 2011
- [3] "Soegeng Prijodarminto " *Disiplin kiat menuju sukses*: JAKARTA: bumi 2017
- [4] Hasibuan Malayu " *Manajemen Sumber Daya Manusia*": \Jakarta Bumi 2017
- [5] "Alfian Alou Jeane langkai, Kebijakan pegawai negeri sipil Di kecamatan Ranowolu *Jurnal kajian Hukum dan Ham*
- [6] "Goin Peace H Tumbel jurnal kajian Hukum dan pendidikan Kewarganegaraan, 2022.
- [7] "Siswanto". *Perencanaan dan Pengendalian Proyek*" Sinaw Grafika, Jakarta, 2007