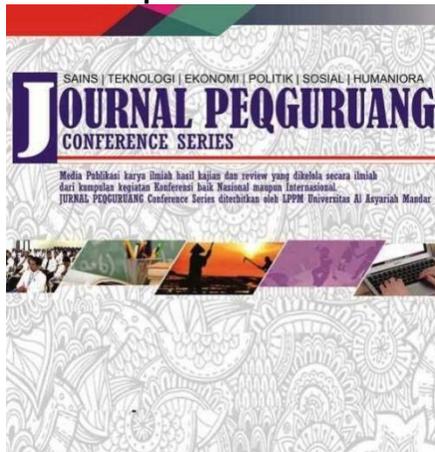


### Graphical abstract



## UPAYA PENINGKATAN DISIPLIN KERJA BIDANG KEBERSIHAN DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN KABUPATEN POLEWALI MANDAR

<sup>1</sup>Muhammad Massyat, <sup>2</sup>Aco Dahrul Saharuddin,  
<sup>3</sup>Muhammad Rasyidi Nursam

<sup>1</sup>Universitas Al Asyariah Mandar, <sup>1</sup>Universitas Al Asyariah Mandar, <sup>1</sup>Universitas Al Asyariah Mandar

\*Corresponding author  
[achatwibowo@gmail.com](mailto:achatwibowo@gmail.com)  
[matm14149@gmail.com](mailto:matm14149@gmail.com)

### Abstract

This study aims to determine the Efforts to Improve Work Discipline in the Field of Cleanliness of the Environment and Forestry Office of Polewali Mandar Regency. The number of samples in this study were 14 people. Data collection methods used in 3 ways, namely, Interview Guide, Observation and Documentation. The data analysis used in this thesis is descriptive analysis with a qualitative approach, namely by aligning and describing the real situation regarding efforts to improve the work discipline of field workers in the field of cleanliness at the Environmental and Forestry Service of Polewali Mandar Regency. The results of the study indicate that the efforts made in improving work discipline in the Cleanliness Sector of the Environment and Forestry Office of Polewali Mandar Regency are Rewards, Giving sanctions (Punishment), Improving the welfare of the apparatus, increasing the function of supervision (Controlling).

**Keywords:** *Field Worker Discipline*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui Upaya Peningkatan Disiplin Kerja Bidang Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Polewali Mandar. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 14 Orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dengan 3 cara yaitu, Interview Guide, Observasi dan Dokumentasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *Deskriptif* dengan pendekatan *Kualitatif* yaitu dengan cara menyelaraskan dan menggambarkan keadaan yang nyata mengenai upaya peningkatan disiplin kerja aparatur pekerja lapangan Bidang Kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Polewali Mandar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Upaya yang dilakukan dalam meningkatkan disiplin kerja Bidang Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Polewali Mandar adalah Pemberian penghargaan (*Rewards*), Pemberian sanksi (*Punishment*), Meningkatkan kesejahteraan aparatur, Meningkatkan fungsi pengawasan (*Controlling*).

**Kata kunci:** *. Disiplin, Kerja, Pekerja Lapangan*

### Article history

DOI: <http://dx.doi.org/10.35329/jp.v5i1.3596>

Received : 22 Agustus 2022 | Received in revised form : 5 April 2023 | Accepted : 26 Mei 2023

## 1. PENDAHULUAN

Keberhasilan seorang aparatur dalam bekerja akan dapat di ketahui apabila di dalam suatu instansi atau organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem kinerja dengan meningkatkan disiplin dan memberikan pengawasan yang baik dan aturan yang baik dalam suatu organisasi, yang sesuai dengan wewenang terhadap tugas dan tanggung jawab masing masing dalam rangka upaya untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau institusi agar dapat berjalan lebih baik.

Dibutuhkan peningkatan disiplin kerja karena akan berdampak pada pencapaian hasil kinerja aparatur menjadi lebih baik dan setiap instansi atau organisasi juga harus meningkatkan motivasi sebagai dorongan dalam pencapaian tugas dalam pekerjaan dengan melakukan pengawasan yang melekat untuk mencegah terjadinya penyimpangan terhadap pelanggaran aturan yang sudah ditetapkan dan meningkatkan rasa tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan dalam mencapai suatu tujuan instansi.

Pekerja lapangan (PTT) sebagai unsur aparatur Negara dan masyarakat, yang mempunyai peranan yang sangat penting dalam menciptakan masyarakat madani yang taat kebersihan dalam menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata yang menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang Undang Dasar Tahun 1945 dengan kemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan tanggung jawab dan menaati peraturan disiplin, yang di atur dalam Undang Undang RI Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) pada pasal 86 ayat 1 dan 2 disebutkan, "untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, Pegawai Negeri Sipil wajib mematuhi disiplin Pegawai Negeri Sipil, serta Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin. Untuk itu disiplin kerja alangkah baik dibangkitkan dan ditingkatkan agar aparatur perlu menghasilkan kinerja yang baik.

Akan tetapi beberapa persoalan kedisiplinan terhadap aparatur kebersihan yang diamati penulis, berdasarkan observasi awal kepada aparatur Bidang Kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Polewali Mandar antara lain masih ada pegawai yang tidak menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah di berikan oleh atasan, di antaranya banyak fenomena aparatur kebersihan yang masih sering datang terlambat dan cepat pulang dengan meninggalkan tempat pada jam kerja tanpa alasan dan tujuan yang jelas, tidak menggunakan pakaian seragam khususnya pada Pekerja lapangan.

Mengacu pada uraian di atas dengan mencermati fenomena fenomena tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Upaya Peningkatan Disiplin Kerja Bidang Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Polewali Mandar"

### Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah di kemukakan di atas, maka permasalahan pokok yang dapat penulis rumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana upaya yang dilakukan oleh Bidang Kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Polewali Mandar dalam peningkatan disiplin aparatur pekerja lapangan (PTT)?

### Tujuan Penelitian

Berdasarkan Perumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan oleh Bidang Kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Polewali Mandar dalam meningkatkan disiplin aparatur pekerja lapangannya (PTT).

## KAJIAN PUSTAKA

### Upaya

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) upaya adalah usaha, akal, ikhtiar, untuk mencapai suatu maksud, memecahkan persoalan, mencari jalan keluar.

Upaya dapat berkaitan erat dengan penggunaan sarana dan prasana dan alat penunjang yang lain. Dari pengertian di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa pengertian dari upaya adalah suatu kegiatan atau usaha dengan menggunakan segala kekuatan untuk mengatasi suatu masalah. Oleh karena itu sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kedisiplinan, dan melakukan pengawasan untuk mendorong dan mengarah aparatur agar tujuan dari suatu instansi dapat tercapai dengan baik.

Adapun upaya yang harus dilakukan oleh setiap Instansi atau Organisasi di dalam disiplin kerja para pegawainya adalah sebagai berikut :

#### a. Pemberian penghargaan (*Rewards*).

Pada dasarnya manusia bekerja tidak hanya untuk sekedar mencari nafkah, Meskipun hal itu penting, hal ini berarti untuk memuaskan kebutuhan akan harga diri, antara lain melalui perolehan pengakuan dan penghargaan dari orang lain, seperti atasan, rekan setingkat dan bahkan para bawahan. Penghargaan dan pengakuan tersebut dapat di bentuk melalui promosi, kenaikan pangkat, kenaikan gaji, piagam penghargaan, dan penghargaan lain yang di berikan sebagai wujud imbalan atas pengabdian dan prestasinya.

Menurut Sastrohadiwiryo (2009), reward adalah imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan

perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Djamarah (2008), terdapat empat jenis reward berdasarkan bentuk reward yang diberikan, yaitu:

1. **Pujian.** Pujian merupakan salah satu bentuk reward yang paling mudah dilakukan. Pujian dapat berupa kata-kata, seperti: bagus, baik, bagus sekali, dan sebagainya. Selain pujian berupa kata-kata, pujian dapat juga berupa isyarat atau pertanda, misalnya dengan menunjukkan ibu jari (jempol), dengan menepuk bahu siswa, dengan tepuk tangan, dan sebagainya.
2. **Penghormatan.** Reward berupa penghormatan ada dua macam, yang pertama berbentuk semacam penobatan, yaitu anak yang mendapat penghormatan diumumkan dan ditampilkan dihadapan teman sekelas, termasuk satu sekolah atau mungkin dihadapan orang tua murid. Penghormatan kedua berbentuk pemberian kekuasaan untuk melakukan sesuatu, misalnya siswa yang mendapat nilai tertinggi saat mengerjakan soal latihan dipilih sebagai ketua kelompok diskusi.
3. **Hadiah.** Hadiah yang dimaksud disini adalah reward yang berbentuk barang. Hadiah yang diberikan dapat berupa alat-alat keperluan sekolah, seperti pensil, penggaris, buku, penghapus, dan sebagainya. Reward berupa hadiah disebut juga reward materil.
4. **Tanda Penghargaan.** Reward yang berupa tanda penghargaan disebut juga dengan reward simbolis. Tanda penghargaan tidak dinilai dari segi harga dan kegunaan barang-barang tersebut, melainkan tanda penghargaan yang dinilai dari segi kesan atau nilai kegunaannya.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pemberian *Rewards* maka secara langsung Organisasi ikut memperhatikan kesejahteraan pekerja, akan tetapi apabila *Rewards* yang diberikan tidak adil maka memicu rendahnya dan semangat kerja.

#### b. Pemberian sanksi (*Punishment*).

Pemberian sanksi diberikan kepada pegawai yang melanggar peraturan peraturan yang di tetapkan oleh suatu organisasi maupun peraturan peraturan yang di tetatpkan oleh pemerintah. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang di emban. Secara tidak lansung, penetapan sanksi yang tegas akan sangat berpengaruh terhadap dorongan pegawai dalam bekerja. Hal ini timbul karena dorongan rasa takut akan peraturan

peraturan atau ketentuan yang mempunyai kekuatan hukum.

Menurut Sardiman (2011), punishment adalah salah satu bentuk reinforcement negatif yang menjadi alat motivasi jika diberikan secara tepat dan bijak sesuai dengan prinsip-prinsip pemberian hukuman. Sedangkan menurut Abu dan Supriyono (2013), Punishment adalah prosedur yang dilakukan untuk memperbaiki tingkah laku yang tak diinginkan dalam waktu singkat dan dilakukan dengan bijaksana.

Selain itu menurut Purwanto (2006) mengatakan bahwa, Punishment adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang (orang tua, guru, dan sebagainya) sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan.

Dari kutipan beberapa para ahli diatas dapat dikatakan bahwa tujuan punishment adalah untuk mencegah, mengoreksi, dan memberikan kesadaran kepada seseorang agar mereka memahami kesalahannya sekaligus memperbaikinya dan tidak mengulangnya di kemudian hari.

#### c. Meningkatkan kesejahteraan aparatur.

Pemberian *insentif*.

Untuk memacu semangat kerja dalam suatu Instansi dengan memberikan beberapa insentif di luar pemberian gaji pokok. Besarnya insentif diberikan telah di tentukan sebelumnya, sehingga secara pasti mengetahui besarnya insentif yang akan diterimanya. Insentif inilah yang menjadi penghasilan tambahan guna memenuhi kebutuhan kebutuhannya disamping gaji pokok yang di terimanya. Pemberian insentif ini dapat berupa tunjangan keluarga, tunjangan jabatan, tunjangan kesehatan, bantuan transportasi, bantuang menghadapi bulan puasa, dan tunjangan Hari Raya Idul Fitri yang biasanya disebut THR.

Menurut Hasibuan (2017:118), tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif merupakan metode untuk memberikan rasa adil bagi mereka yg bekerja lebih tekun dan sungguh sungguh.

Menurut Yani (2012:148) faktor-faktor yang mempengaruhi insentif :

- a. Sasaran yang ditetapkan dengan jelas dan dikomunikasikan dengan baik.
- b. Komunikasi realistis untuk berhasil.
- c. Pengetahuan mengenai nilai yang diciptakan jika mencapai sasaran tersebut.
- d. Suatu gagasan mengenai prestasi nilai yang perusahaan inginkan untuk dibagi dengan karyawan.
- e. Sistem umpan balik yang mencegah kejutan yang tidak menyenangkan.

- f. Persetujuan mengenai cara menghitung insentif dan menentukan kapan insentif tersebut akan dibayarkan.

Pemberian honor lembur

Lembur merupakan kerja tambahan yang dilakukan di luar jam kerja sebagai akibat dari banyaknya tugas atau pekerjaan yang harus segera di selesaikan. Lembur biasanya dilakukan sebagai wujud tanggung jawab atas tugas yang diemban oleh seorang pegawai.

Untuk mendorong semangat pegawai yang bekerja di luar jam kerja, maka perlu diberikan insentif berupa honor lembur, pemberian honor lembur haruslah sebanding dengan rasa lelah akibat lembur tersebut. Hal akan membuat para peagawaimenjadi lebih bersemangat dan bergairah dalam menyelesaikan tugas yang begitu menupuk.

#### d. Meningkatkan pengawasan.

Hakekat dari suatu pengawasan adalah untuk mencegah sedini mungkin terjadinya penyimpangan, pemborosan, penyelewengan, hambatan, kesalahan, dan kegagalan mencapai tujuan dan sasaran serta pelaksanaan tugas tugas organisasi. Sebagai bagian dari aktifitas dan tanggung jawab pimpinan, sasaran pengawasan adalah mewujudkan dan meningkatkan efisiensi, efektifitas, rasionalitas, dan ketertiban dalam pencapaian tujuan dan pelaksanaan tugas tugas organisasi, oleh karena itu suatu pengawasan harus di jadikan masukan kepada pemimpin dan pengambilan suatu keputusan yang tepat.

Menurut Makmur (2011:176) Pengawasan adalah suatu bentuk pola pikir dan pola tindakan untuk memberikan pemahaman dan kesadaran kepada seseorang atau beberapa orang yang diberikan tugas untuk dilaksanakan dengan menggunakan berbagai sumber daya yang tersedia secara baik dan benar, sehingga tidak terjadi kesalahan dan penyimpangan yang sesungguhnya dapat menciptakan kerugian oleh lembaga atau organisasi yang bersangkutan.

Untuk meningkatkan fungsi pengawasan yang harus di terapkan adalah dengan melaksanakan pengawasan melekat (Waskat) yang berdasarkan instruksi presiden 1 Tahun 1989 tentang pedoman pengawasan melekat, disebutkan bahwa Waskat adalah serangkaian kegiatan yang bersifat sebagai pengendalian yang terus menerus dilakukan oleh atasan langsung terhadap bawahannya, secara preventif atau represif agar pelaksanaan tugas bawahan tersebut berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan rencana kegiatan dan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Dalam melaksanakan pengawasan melekat ini, atasan secara langsung atau tidak langsung melakukan pengawasan terhadap bawahannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

Namun pengawasan yang dilakukan bukan berarti mencari cari kesalahan, tetap untuk menghindari terjadinya suatu penyimpangan penyimpangan yang akan dilakukan pegawai.

#### Disiplin Kerja

Kata disiplin itu sendiri berasal dari bahasa latin "Discipline" yang berarti "Latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat". Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. (Hasibuan, 2007, 193).

Adapun Menurut I.G.Wursanto, 2010 : 146 "Disiplin kerja adalah ketaatan kepada lembaga atau organisasi beserta segala apa yang menjadi ketentuan tanpa memakai perasaan, hanya berdasarkan keinsafan dan kesadaran bahwa tanpa adanya ketaatan semacam itu segala apa yang menjadi ketentuan dalam tujuan organisasi tidak tercapai".

Menyimak beberapa pengertian diatas, maka tolak ukur pengertian kedisiplinan pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kepatuhan terhadap jam kerja.
2. Kepatuhan dari instruksi dari atasan, serta pada aturan tata tertib yang berlaku.
3. Berpakaian yang baik pada tempat kerja dan menggunakan tanda pengenal instansi.
4. Menggunakan dan memelihara bahan bahan dan alat alat perlengkapan kantor dengan penuh hati hati.
5. Bekerja dengan mengikuti cara cara bekerja yang telah di tentukan.

Jadi kedisiplinan, lebih dapat di artikan sebagai suatu sikap atau perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan peraturan yang telah di tentukan oleh perusahaan yang sesuai dengan peraturan peraturan yang telah di tetapkan oleperusahaan atau instansi yang bersangkutan balk secara tertulis maupun secara tidak tertulis.

#### Kajian literatur terdahulu

Adapun, Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fierda Hidayat(2021) dalam penelitiannya yang berjudul "Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah" Metode penelitian ini yaitu kualitatif dengan pendekatan deskriptif.

Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pembahasan sama sama mengenai Peningkatan Disiplin Kerja.

2. Metode penelitian yang digunakan sama sama menggunakan metode deskriptif.

Sedangkan perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pelaku dalam penelitian sebelumnya adalah Pegawai Sekretariat daerah Kota Palu Sulawesi Tengah, Sedangkan dalam Penelitian ini yang Menjadi Pelakunya ialah Pekerja lapangan (PTT)/Petugas Kebersihan.
2. Lokasi dalam penelitian sebelumnya di Sekretariat Kota Palu Sulawesi Tengah, Sedangkan dalam penelitian ini di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Polewali Mandar khususnya pada Bidang Kebersihan.

Berdasarkan uraian yang telah di kemukakan di atas, maka permasalahan pokok yang dapat penulis rumuskan adalah, Bagaimana upaya yang dilakukan oleh Bidang Kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Polewali Mandar dalam peningkatan disiplin aparatur Pekerja lapangan?

Adapun Tujuan Penelitian ini, adalah Untuk mengetahui upaya yang dilakukan oleh Bidang Kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Polewali Mandar dalam meningkatkan disiplin aparatur Pekerja lapangan.

## 2. METODE PENELITIAN

Dalam melakukan penelitian ini di gunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk menggambarkan ilustrasi atau gambaran data dan informasi dikumpulkan. Menurut Moleong (2011:11), metode deskriptif adalah “data yang dikumpulkan berupa kata kata, gambar dan bukan angka angka, hal itu disebabkan oleh adanya penerapan metode kualitatif. Selain itu, semua yang dikumpulkan berkemungkinan menjadi kunci terhadap apa yang sudah diteliti”. Sedangkan menurut pendapat Sugiyono (2011:15) mengartikan tentang penelitian kualitatif yaitu :

Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowball, teknik pengumpulan dengan triangulasi (Gabungan) analisis data bersifat Kualitatif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.

Deskriptif kualitatif ini terbatas pada usaha dalam mengungkapkan suatu masalah atau keadaan serta peristiwa sebagaimana adanya sehingga bersifat sekedar untuk mengungkapkan fakta, suatu kejadian, objek aktifitas, proses dan manusia “apa adanya” pada waktu sekarang atau jangka waktu yang masih memungkinkan dalam ingatan responden. Hasil penelitian ditekankan pada pemberian gambaran secara

objektif tentang keadaan sebenarnya dari objek yang di teliti.

### Informan dan responden

Dalam penelitian ini, unit analisis yang di fokuskan pada aparatur dan Pekerja lapangan Bidang Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Polewali Mandar dengan pemilihan subjek dengan metode purposive, dengan memilih orang yang dianggap benar benar memahami realitas yang terjadi, yakni Informan yang terdiri atas :

Kepala Bidang Kebersihan	1 Orang
Kepala Seksi Pengelolaan Persampahan	1 Orang
Pengawas Lapangan	2 Orang
Pekerja Lapangan	10 Orang
Jumlah	14 Orang

### Tekhnik Pengumpulan Data

Tekhnik Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Penelitian pustaka (*Library research*)

Yaitu pengumpulan data melalui cara dengan membaca berbagai referensi dan literatur yang mempunyai keterkaitan dengan materi pembahasan.

- b. Penelitian lapangan (*Field research*)

Pengumpulan data dengan cara berinteraksi langsung dengan objek yang di teliti. Dalam hal ini melakukan interview atau wawancara langsung dengan responden guna memperoleh data yang akurat.

### Instrumen penelitian

- a. **Interview guide**

Interview guide adalah pedoman wawancara dengan menggunakan alat bantu berupa poin poin pertanyaan yang akan di tanyakan sebagai catatan serta alat tulis untuk menuiskan jawaban yang diterima, interview guide ini nantinya akan digunakan untuk menggali informasi dari Bidang Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Polewali Mandar terhadap upaya yang dilakukan dalam meningkatkan disiplin kerja aparatur Pekerja lapangan.

Untuk memperoleh data guna kepentingan penelitian ini maka diperlukan informan yaitu Kepala Bidang Kebersihan, Kepala Seksi pengelolaan persampahan, pengawas lapangan, Pekerja lapangan petugas kebersihan

pada Bidang Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Polewali Mandar sebagai seseorang yang memahami dan memiliki keterkaitannya dengan objrk penelitian.

#### b. Observasi

Observasi adalah suatu sistem kegiatan mengamati secara langsung dengan menggunakan seluruh alat indera, observasi dalam penelitian ini adalah dengan cara mengamati keadaan tentang kondisi yang ada di lapangan terhadap upaya peningkatan disiplin kerja aparatur Bidang Kebersihan yang di fokuskan pada Pekerja lapangan Dinas Lingkungan hidup dan Kehutanan Kabupaten Polewali Mandar dengan fenomena fenomena yang ada.

#### c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data melalui dokumen yang ada pada Bidang Kebersihan Kabupaten Polewali Mandar yang di anggap penting dan untuk memperoleh informasi tentang upaya peningkatan disiplin Aparatur Pekerja lapangan Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Polewali Mandar khususnya pada Bidang Kebersihan Kabupaten Polewali Mandar.

Pengumpulan data ini dianggap penting untuk mengetahui seberapa banyak kasus kasus terkait masalah kedisiplinan Aparatur Kebersihan dan bentuk upaya peningkatan disiplin dalam bekerja secara tegas terhadap norma norma dan peraturan tata tertib yang sudah ditetapkan oleh Bidang Kebersihan pada Dinas Lingkungan dan Kehutanan Kabupaten Polewali Mandar dalam mengantisipasi para aparatur dan Pekerja lapangan Kebersihan agar tidak melanggar peraturan tata tertib yang sudah ditetapkan oleh Bidang Kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Polewali Mandar.

#### Teknik pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2011:193), Pengumpulan data dapat menggunakan data primer dan sekunder:

##### a. Data primer

Adalah data yang langsung dari responden yang sifatnya sangat subjektif karena merupakan persepsi pribadi, data primer dihimpun langsung dari informan melalui pengamatan wawancara langsung maupun wawancara semstruktur baik tak berstruktur

Disiplin kerja merupakan kepatuhan terhadap peraturan yang ada di tempat kerja. Dalam hal peningkatan disiplin kerja tentunya diperlukan suatu perubahan dalam meningkatkan kedisiplinan itu sendiri, karena itu dalam penelitian ini sumber data primer diperoleh dari hasil wawancara dengan informan.

##### b. Data sekunder

Adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari objeknya. Biasanya ditemukan dalam jurnal, laporan, monografi dan hasil penelitian orang lain.

Adapun data sekunder yang diperlukan dalam penelitian ini berasal dari Bidang Kebersihan Kabupaten Polewali Mandar dan juga Aparatur Bidang Kebersihan yang di anggap memiliki pengetahuan yang cukup dalam menjelaskan terhadap masalah yang sebenarnya tentang objek penelitian.

#### Teknik analisis data

Untuk mengelola data primer dan data sekunder seperti yang disebut diatas, agar menjadi sebuah karya ilmiah yang terpadu dan sistematis diperlukan suatu system analisis data yang dikenal dengan analisis *Deskriptif* dengan pendekatan *Kualitatif* yaitu dengan cara menyelaraskan dan menggabungkan keadaan yang nyata mengenai upaya peningkatan disiplin aparatur pekerja lapangan Bidang Kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Polewali Mandar.

Berdasarkan Hasil studi kepustakaan yang diperoleh, maka data tersebut kemudian diolah dan di analisis secara kualitatif untuk menghasilkan data yang bersifat deskriptif.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Upaya Peningkatan Disiplin Kerja Pekerja Lapangan Bidang Kebersihan

Pentingnya peningkatan disiplin karena peningkatan disiplin adalah hal yang mendorong perilaku manusia supaya mau bekerja lebih giat dan antusias mencapai hasil yang optimal, untuk mengetahui bentuk peningkatan disiplin yang diberikan kepada aparatur.

Dengan ditegakkannya disiplin kerja diharapkan Pekerja Lapangan sesuai dengan peraturan yang berlaku dan dapat meningkatkan kualitas kerja yang baik sehingga visi dan misi Instansi dapat dicapai dengan baik. Adapun Visi Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Polewali Mandar yaitu "Mewujudkan Pembangunan yang Berwawasan Lingkungan, Sehingga Tercipta Pengelolaan Lingkungan Hidup yang Profesional, Sehat, Asri, Bersih dan Lestari Secara Dinamika dan Berkelanjutan". Sedangkan Misi Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Polewali Mandar yaitu :

1. Optimalisasi Penataan dan Peningkatan Kapasitas Lingkungan Hidup
2. Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Limbah dan Pendalian Pencemaran
3. Meningkatkan Kualitas Manajemen Kebersihan dan Persampahan

Hal ini berarti bahwa dalam setiap aktifitasnya Pekerja Lapangan selalu mengikuti pedoman kerja yang telah ditetapkan oleh Instansi serta dapat mempertanggung jawabkan semua kegiatan yang dilakukannya. Selain itu, Pekerja Lapangan juga dituntut untuk bekerja seefektif dan seefisien sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Adapun upaya yang dilakukan oleh Bidang Kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Polewali Mandar untuk Meningkatkan Disiplin Kerja Aparaturnya dengan beberapa bentuk peningkatan disiplin yang di berikan sebagai berikut :

### 1. Pemberian penghargaan (*Rewards*).

Pada dasarnya manusia bekerja tidak hanya untuk sekedar mencari nafkah, Meskipun hal itu penting, hal ini berarti untuk memuaskan kebutuhan akan harga diri, antara lain melalui perolehan pengakuan dan penghargaan dari orang lain, seperti atasan, rekan setingkat dan bahkan para bawahan. Penghargaan dan pengakuan tersebut dapat di bentuk melalui promosi, kenaikan pangkat/Jabatan, kenaikan gaji, piagam penghargaan, dan penghargaan lain yang di berikan sebagai wujud imbalan atas pengabdian dan prestasinya. Promosi juga merupakan bentuk, pengembangan karier yang disertai dengan tugas dan tanggung jawab lebih berat dan penuh resiko.

Bapak Nursam S.Ag., M.Si Selaku Kepala Bidang Kebersihan dan Pertamanan, Mengenai pemberian *rewards* Mengatakan bahwa :

*"Pemberian rewards pada Bidang Kebersihan dan Pertamanan belum ada dan belum diterapkan karena anggaran yang diberikan pemerintah daerah Kabupaten Polewali Mandar masih belum ada dan juga karena anggaran masih terbatas ditambah lagi kondisi masih suasana pandemi covid 19 , jadi di harapkan kedepannya apabila ada anggaran yang tersedia tentunya dapat diberikan hadiah kepada aparaturnya atau pekerja lapangan yang memiliki prestasi kerja yang baik agar mereka bias termotivasi dalam bekerja".*

Selanjutnya kepada beberapa pekerja lapangan, Mengatakan bahwa :

*"Selama ini kami bekerja belum pernah mendapatkan hadiah atau rewards karena pemberian rewards atau hadiah ini belum diterapkan karena anggaran yang terbatas mungkin karena masih suasana Covid 19 dan diharapkan kedepannya bagi pekerja lapangan yang memiliki kinerja yang baik berhak mendapatkan penghargaan atau berupa hadiah karena kami bekerja sehari hari memberikan pelayanan kebersihan kepada masyarakat".*

Sesuai hasil pengamatan yang dilakukan, maka menguatkan hasil yang didapatkan bahwa pemberian

rewards belum diterapkan karena melihat kondisi anggaran yang masih terbatas. Dengan melihat kondisi yang ada di lapangan dalam rangka untuk Meningkatkan semangat bekerja yang akan berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja pekerja lapangan alangkah lebih baiknya apabila pemberian rewards atau berupa hadiah bagi pekerja lapangan diberikan untuk sebagai salah satu bentuk motivasi agar pekerja lapangan bersemangat dalam bekerja.

### 2. Pemberian sanksi (*Punishment*).

Pemberian sanksi diberikan kepada aparaturnya yang melanggar peraturan peraturan yang di tetapkan oleh suatu organisasi maupun peraturan peraturan yang di tetapkan oleh pemerintah.

Tujuan pemberian sanksi adalah untuk meningkatkan kedisiplinan Pekerja Lapangan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang di emban.

Penerapan Sanksi (*Punishment*) yang diberikan oleh Bidang Kebersihan dan Pertamanan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Polewali Mandar kepada aparaturnya yang melakukan pelanggaran sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang peraturan Pegawai Negeri Sipil.

Menurut hasil wawancara kepada Kepala Bidang Kebersihan dan Pertamanan, Nursam S.Ag., M.Si, Mengenai sanksi yang diterapkan pada Bidang Kebersihan dan Pertamanan, diperoleh keterangan bahwa :

*"Menerapkan sanksi yang tegas, bagi aparaturnya dan pekerja lapangan yang melanggar peraturan dan tata tertib, namun dengan melihat kondisi yang ada dilapangan terhadap aparaturnya dan pekerja lapangan dengan memberikan kebijakan kepada aparaturnya dan pekerja lapangan, apabila teguran lisan tidak mampu untuk merubah sikap dan perilaku mereka dalam bekerja yang diberikan maksimal 3 kali maka akan diberikan teguran secara tertulis yang diberikan maksimal 3 kali apabila mereka masih tidak mampu untuk di bina maka harus di berhentikan."*

Dengan demikian Khususnya pada pekerja lapangan yang non Pegawai Negeri sipil sebagai petugas kebersihan dengann meberikan sanksi secara tegas terhadap pekerja lapangan yang tidak memiliki kinerja yang baik dan melakukan pelanggaran tata tertib terhadap peraturan yang sudah ditetapkan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin PNS dan Undang Undang Ketenaga kerjaan Nomor 13 Tahun 2003, Tentang peraturan jam kerja.

Sehingga pada tanggal 1 Januari 2016 peraturan Jam kerja di berlakukan 2 kali sehari, adapun waktu yang sudah ditetapkan Pemerintah Daerah Kabupaten Polewali Mandar seperti yang

dijelaskan dalam Undang Undang Ketenaga Kerjaan Nomor 13 Tahun 2003, yang ditetapkan oleh Bidang Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Polewali Mandar kepada Pekerja lapangan yaitu dari jam 07:00 pagi sampai jam 11:00 pagi dan setelah itu istirahat dan masuk sore mulai pukul 14:30 sampai pukul 16:30.

Adapun faktor faktor yang mempengaruhi kinerja aparatur dan pekerja lapangan untuk lebih meningkatkan kedisiplinan terhadap peraturan jam kerja demi mengantisipasi segala penyimpangan terhadap ketaatan jam kerja khususnya pada pekerja lapangan maka Bidang Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Polewali Mandar menggerakkan pengawas di lapangan mulai dari jam 07:00 pagi sampai 11:00 pagi dan sore mulai pukul 14:30 sampai pukul 16:30, dengan melakukan absen dan menyampaikan instruksi dari atasan.

Demi menjaga kestabilan dalam bekerja maksimal 7 jam kerja dalam sehari dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan Undang Undang ketenaga kerjaan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Peraturan jam Kerja bagi Pekerja Lapangan sesuai dengan Perjanjian Kontrak atau SK kontrak yang berlaku selama 1 Tahun yang sudah ditetapkan oleh Bidang Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Polewali Mandar.

Dengan melihat kondisi yang ada dilapangan selama ini pelanggaran yang dilakukan oleh aparatur dan pekerja lapangan Bidang Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Polewali Mandar hanya bersifat teguran lisan dan teguran tertulis sebagai tindak lanjutnya kepada aparatur dan pada pekerja lapangan khususnya petugas kebersihan yang masih sering melakukan pelanggaran disiplin kerja dalam melaksanakan pekerjaan dijelaskan sebagai berikut:

#### a. Sanksi Teguran Lisan

Menurut hasil wawancara kepada Aparatur Kebersihan selaku Kepala Bidang Kebersihan dan Pertamanan Bapak Nursam S.Ag., MSi, yang mengatakan bahwa :

*“Adapun teguran lisan yang diberikan untuk mengerahkan, membina, dari kesalahan bagi yang bersangkutan maksimal 3 kali teguran secara lisan apabila teguran tersebut tidak mampu mendidik yang bersangkutan yang melakukan pelanggaran tata tertib diberikan teguran secara tertulis yaitu dengan memberikan surat pernyataan oleh kepala Bidang selaku pimpinan atau atasan yang berhak dan berwenang memberikan suatu keputusan”.*

Menurut hasil wawancara kepada beberapa pekerja lapangan non PNS yaitu Sardi N, Ilham, Rahman, Hamka, Saleh, Yusran, Hardi, Mustar, Suyudi, dan Irwan mengenai bentuk pemberian sanksi yang diberikan selama ini, diperoleh keterangan bahwa :

*“Selama ini kami diberikan teguran lisan yaitu berupa arahan di lapangan melalui pengawasan, baik itu yang dilakukan oleh atasan maupun aparatur dan teguran tertulis dengan menanda tangani surat pernyataan yang diberi batas 3 kali dan pemberian sanksi ini di informasikan kepada kami setiap rapat yang mengikut sertakan aparatur dan pekerja lapangan untuk mematuhi peraturan tata tertib yang sudah di tetapkan contohnya ketaatan jam kerja, dan bagaimana hasil kinerja kami di lapangan.”*

Hal ini dibuktikan dan diketahui berdasarkan hasil rapat yang melibatkan semua aparatur pekerja lapangan dengan menyampaikan beberapa aturan tata tertib yang jelas dan tegas yang mengatakan bahwa apabila petugas lapangan diberikan teguran secara lisan maksimal 3 kali yang disebabkan dari hasil pekerjaan mereka yang tidak memuaskan dan sering melanggar aturan tata tertib yang sudah ditetapkan oleh Bidang Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Polewali Mandar maka akan diberikan teguran secara tertulis.

#### b. Sanksi Teguran Tertulis

Sanksi teguran tertulis diberikan sebagai teguran untuk memberikan kesempatan memperbaiki sikap, perilaku, dan kinerja dan ketaatan terhadap aturan kepada yang bersangkutan agar lebih baik dalam bekerja dan tidak mengulangi kesalahan serupa terhadap pelanggaran tata tertib aturan yang sudah ditetapkan oleh instansi.

Apabila yang bersangkutan dapat di bina dan merubah sikap dan perilakunya selama 1 Tahun sesuai dengan SK kontrak mereka dengan mendapat teguran secara tertulis 3 kali dan menunjukkan kinerja yang kurang baik dengan melihat catatan kesalahan selama diberikan kesempatan dengan segala pertimbangan dalam mengambil suatu kebijakan terhadap keputusan untuk menegakkan kedisiplinan terhadap tata tertib dan peraturan, maka jalan terakhir yang ditempuh adalah dengan memberhentikan yang bersangkutan.

Sesuai dengan keputusan kepala Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Polewali Mandar dan Kepala Bidang Kebersihan

dan Pertamanan terpaksa harus memberhentikan yang bersangkutan yang melakukan pelanggaran terhadap tata tertib peraturan yang sudah ditetapkan, karena setiap petugas lapangan bekerja sesuai dengan perjanjian SK kontrak mereka sebagai pekerja yang terhitung harian yang berlaku sesuai dengan SK kontrak yang berlaku selama 12 bulan mulai Januari sampai Desember dengan perjanjian kontrak sesuai SK selama 1 Tahun tersebut.

Kesimpulan Dari hasil pengamatan penulis dan hasil wawancara kepada Kepala Bidang Kebersihan dan Pertamanan mengenai sanksi yang diterapkan dalam menegakkan kedisiplinan kerja diberikan dalam bentuk motivasi kerja kepada aparatur pekerja lapangan agar bersemangat dalam bekerja dan meningkatkan kesadaran dan rasa tanggung jawab tinggi dengan mengantisipasi terjadinya pelanggaran melalui pengawasan yang melekat yang dilakukan dengan proaktif secara terus menerus untuk mengantisipasi terjadinya pelanggaran terhadap tata tertib aturan yang sudah ditetapkan dan memberikan sanksi yang tegas untuk meningkatkan kesadaran aparatur pekerja lapangan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab masing masing.

### 3. Meningkatkan kesejahteraan aparatur

#### 1. Pemberian *insentif*.

Untuk memacu semangat serja pegawai, dalam suatu Instansi dengan memberikan beberapa insentif kepada para pegawai di luar pemberian gaji pokok. Besarnya insentif diberikan telah di tentukan sebelumnya, sehingga para pegawai secara pasti mengetahui besarnya insentif yang akan diterimanya. Insentif inilah yang yang menjadi penghasil tambahan bagi pegawai guna memenuhi kebutuhan kebutuhannya disamping gaji pokok yang di terimanya. Pemberian insentif ini dapat berupa tunjangan keluarga, tunjangan jabatan, tunjangan kesehatan, bantuan transportasi, bantuan menghadapi bulan puasa, dan tunjangan Hari Raya Idul Fitri yang biasanya disebut THR.

#### 2. Pemberian honor lembur.

Menurut hasil wawancara kepada Kepala Bidang Kebersihan dan Pertamanan, Nursam S.Ag., MSi, Mengenai pemberian honor lembur, diperoleh keterangan bahwa:

*“Pemberian insentif atau tunjangan Kinerja khusus terhadap Pegawai negeri sipil merupakan tambahan penghasilan baik pada jam kerja maupun diluar jam kerja sebagai akibat dari banyaknya tugas yang harus segera di selesaikan, tunjangan*

*tersebut sebagai pemberi motivasi kerja atas tugas yang diemban oleh pegawai tersebut”.*

Kesimpulan, dengan melakukan lembur diluar jam dinas baik PNS maupun pekerja lapangan saling bekerja sama contohnya seperti kerja bakti, acara acara tertentu, persiapan adipura, atau acara acara besar lainnya, hal ini dilakukan untuk menjaga kebersihan Lingkungan khususnya pada Polewali Mandar dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat dan memberikan pelayanan yang maksimal khususnya pada kebersihan dan pengelolaan sampah yang memerlukan prioritas utama dan serius yang harus ditangani secara cepat, tepat dan tanggap.

### 4. Meningkatkan pengawasan.

Hakekat dari suatu pengawasan adalah untuk mencegah sedini mungkin terjadinya penyimpangan, pemborosan, penyelewengan, hambatan, kesalahan, dan kegagalan mencapai tujuan dan sasaran serta pelaksanaan tugas tugas organisasi yang merupakan proses kegiatan pimpinan untuk memastikan dan menjamin bahwa tujuan serta sasaran tugas tugas organisasi akan terlaksana dengan rencana, kebijakan, instruksi dan ketentuan ketentuan yang ditetapkan dan yang berlaku.

Sebagai bagian dari aktifitas dan tanggung jawab pimpinan, sasaran pengawasan adalah mewujudkan dan meningkatkan efisiensi, efektifitas, rasinalitas, dan ketertiban dalam pencapaian tujuan dan pelaksanaan tugas tugas organisasi, Hasil dari suatu pengawasan harus di jadikan masukan kepada pemimpin dalam pengambilan sutau keputusan yang yang tepat, untuk :

1. Untuk menghentikan atau mencegah terulangnya kembali kesalahan, penyimpangan, pemborosan, penyelewengan, hambatan dan ketidak tertiban.
2. Mencari data data yang lebih baik atau membina yang telah baik untuk mencapai tujuan dan melaksanakan tujuan tujuan organisasi.

Untuk meningkatkan fungsi pengawasan yang harus di terapkan adalah dengan melaksanakan pengawasan melekat (Waskat).

Berdasarkan instruksi presiden Nomor 1 Tahun 1989 tentang pedoman pengawasan melekat, disebutkan bahwa Waskat adalah serangkaian kegiatan yang bersifat sebagai pengendalian yang terus menerus dilakukan oleh atasan langsung terhadap bawahannya, secara preventif atau represif agar pelaksanaan tugas bawahan tersebut berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan

rencana kegiatan dan peraturan perundang undangan yang berlaku.

### Disiplin Kerja Pekerja Lapangan.

Kedisiplinan aparatur perlu dilakukan penanganan secara jelas karena pada dasarnya mencerminkan prestasi seorang aparatur itu sendiri. Begitupun penting kedisiplinan Aparatur sebagai Pegawai Negeri Sipil dan juga Pekerja Lapangan sehingga Pemerintahan melalui Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara selalu berupaya agar Aparatur selalu meningkatkan tingkat kedisiplinan yang juga merupakan upaya peningkatan prestasinya.

Adapun peraturan jam kerja yang sesuai dengan Undang Undang Ketenaga Kerjaan Nomor 13 Tahun 2003, yang maksimal kerja selama 7 jam yaitu Pukul 07:00 sampai Pukul 11:00 dan lalu dilanjutkan sore Pukul 14:30 Sampai pukul 16:30 yang dilakukan selama 6 hari mulai dari senin sampai sabtu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan hasil penganatan terhadap pekerja lapangan pada Bidang Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Polewali Mandar yang mengetahui tentang permasalahan yang sebenarnya terjadi yang sesuai dengan realita dan fakta terhadap permasalahan kedisiplinan yang dapat menjelaskan secara tepat dan mendalam yang dapat diperoleh secara umum terhadap kedisiplinan aparatur dan pekerja lapangan mengenai datang tepat waktu, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan ketaatan terhadap peraturan. Hal hal semacam ini yang sangat memerlukan pembinaan dan perbaikan kearah yang lebih baik.

Untuk mengetahui sejauh mana disiplin kerja yang dimiliki oleh pekerja lapangan sebagai petugas kebersihan dalam penelitian ini dengan memberikan gambaran secara umum mengenai hasil wawancara secara langsung yang diperoleh di lapangan.

#### 1. Datang Tepat Waktu

Hasil wawancara kepada Kepala Bidang Kebersihan dan Pertamanan, Nursam S.Ag., MSi, mengenai datang tepat waktu bagi aparatur dan pekerja lapangan, diperoleh keterangan bahwa :

*“Dalam menegakkan kedisiplinan dalam bekerja diterapkan yang namanya pemberian sanksi baik itu sanksi lisan yang diberikan untuk merubah sikap dan perilaku dalam bekerja dan untuk meningkatkan kesadaran dalam melakukan pekerjaan apabila teguran lisan tidak mampu maka akan diberikan teguran secara tertulis yang berupa surat pernyataan dari hasil evaluasi dan apabila yang bersangkutan tidak mampu bekerja sama dengan atasan maka jalan terakhir yang diberikan dengan segala pertimbangan adalah memberhentikan yang bersangkutan”.*

Hal ini menjadi pembelajaran bagi setiap pekerja lapangan agar lebih meningkatkan kesadaran dalam melaksanakan pekerjaan agar hal serupa dalam melakukan pelanggaran tata tertib yang sudah ditetapkan tidak terulang kembali dan pelayanan kepada masyarakat dalam memberikan pelayanan kebersihan pengelolaan sampah menjadi lebih terarah dan lebih baik kedepannya.

Dengan adanya Peraturan Pemerintah yang berdasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin PNS dalam rangka menjamin terwujudnya peningkatan kinerja SKPD di lingkungan pemerintah Kabupaten Polewali Mandar, Pelaksanaan sidik jari memberikan efek jera bagi para PNS agar lebih efektif dan efisien dalam mematuhi peraturan tata tertib yang sudah ditetapkan oleh instansi yang berdampak pada peningkatan kinerja yang menjadi lebih baik.

Kesimpulan, upaya yang dilakukan oleh Bidang Kebersihan dalam menegakkan kedisiplinan dalam bekerja diterapkan yang namanya pemberian sanksi baik itu sanksi lisan untuk merubah sikap dan perilaku dalam bekerja dengan meningkatkan kesadaran melaksanakan pekerjaan apabila teguran lisan tidak mampu maka akan diberikan teguran secara tertulis yang berupa surat pernyataan dari hasil evaluasi dan apabila yang bersangkutan tidak mampu bekerja sama dengan atasan maka jalan terakhir yang diambil adalah dengan melakukan pemberhentian terhadap yang bersangkutan.

Dengan melihat kondisi yang ada dilapangan maka sangatlah di perlukan pembinaan pada pekerja lapangan, adapun tujuan dari di berikannya sanksi yang tegas untuk menegakkan kedisiplinan dan meningkatkan kesadaran akan tugas dan tanggung jawab terhadap ketaatan jam kerja agar pekerja lapangan tepat waktu dan tidak melanggar tata tertib aturan yang di tetapkan.

#### 2. Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan

Hasil wawancara kepada Kepala Bidang Kebersihan dan Pertamanan, Nursam S.Ag.,MSi mengenai tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh aparatur dan pekerja lapangan, diperoleh keterangan bahwa :

*“Selama ini aparatur menjalankan tugas dan fungsi sebagai tanggung jawabnya masing masing dan pekerja lapangan khususnya sebagai petugas kebersihan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan dengan menunjukkan hasil kerja yang sesuai dengan standar instansi yang telah ditetapkan dengan melakukan tugas dan tanggung jawab masing masing dan terbagi atas tugas dan tanggung jawab yang berbeda namun memiliki satu tujuan yang sama yaitu memberikan pelayanan*

*kebersihan kepada masyarakat khususnya Kota Polewali Mandar”.*

Selama ini aparaturnya menjalankan tugas sebagai tanggung jawabnya masing-masing dan pekerja lapangan khususnya sebagai petugas kebersihan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan dengan menunjukkan hasil kerja yang sesuai dengan standar instansi yang telah ditetapkan dengan melakukan tugas dan tanggung jawab masing-masing namun memiliki tujuan yang sama yaitu memberikan pelayanan kebersihan kepada masyarakat khususnya pada kota Polewali Mandar.

### 3. Ketaatan Terhadap Aturan

Hasil wawancara kepada Kepala Bidang Kebersihan dan Pertamanan Nursam S.Ag.,MSi, mengenai ketaatan terhadap aturan, diperoleh keterangan bahwa :

*“Mereka selalu taat kepada aturan yang ada, hal ini di buktikan dengan melihat fakta yang ada di lapangan mereka patuh terhadap peraturan jam kerja yaitu : Bagi aparaturnya sebagai PNS mereka selalu taat terhadap peraturan pemerintah yaitu memakai seragam, melakukan sidik jari dengan waktu yang tepat dengan melakukan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan perkerjaan masing-masing”.*

Hasil wawancara kepada beberapa pekerja lapangan mengenai ketaatan terhadap aturan, yang diperoleh keterangan bahwa :

*“Kami mampu menjalankan tugas seperti biasanya dengan penuh tanggung jawab sesuai tempat masing-masing dengan melaksanakan tugas sebagai petugas kebersihan dalam memberikan pelayanan kepada Polewali Mandar.”*

Kesimpulan menurut hasil pengamatan penulis berdasarkan hasil wawancara secara langsung dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja yang dimiliki aparaturnya dan pekerja lapangan termasuk dalam kriteria baik namun perlu ada peningkatan dan dalam menegakkan kedisiplinan kerja maka diberikan sanksi yang tegas dan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan, hal ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dalam diri bagi setiap aparaturnya dan pekerja lapangan terhadap tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tupoksinya masing-masing.

## 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dipaparkan tentang upaya Bidang Kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten

Polewali Mandar dalam meningkatkan disiplin kerja, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Upaya yang dilakukan dalam meningkatkan disiplin kerja Bidang Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Polewali Mandar adalah :

1. Meningkatkan disiplin kerja aparaturnya.
  - a. Pemberian penghargaan (*Rewards*) menunjukkan kategori belum diterapkan karena kondisi anggaran yang masih terbatas.
  - b. Pemberian sanksi (*Punishment*) menunjukkan kategori tinggi dan tegas.
  - c. Upaya meningkatkan kesejahteraan aparaturnya menunjukkan kategori cukup baik.
  - d. Upaya meningkatkan fungsi pengawasan (*Controlling*) menunjukkan kategori tinggi melalui pengawasan melekat (*waskat*), secara proaktif dilakukan terus menerus.

Namun masih ada yang belum optimal, khususnya pada pekerja lapangan dalam melaksanakan pekerjaan yang masih membutuhkan pembinaan, diharapkan aparaturnya dan pekerja lapangan telah menunjukkan sikap disiplin terhadap aturan.

2. Disiplin kerja aparaturnya dan pekerja lapangan Bidang Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Polewali Mandar sudah cukup tinggi, artinya aparaturnya dan pekerja lapangan telah menunjukkan sikap disiplin terhadap aturan.

Namun masih ada yang belum optimal dan perlu peningkatan, seperti yang terjadi di lapangan khususnya pada pekerja lapangan terhadap tidak tepat waktu dalam masuk dan pulang kerja dari waktu yang ditetapkan.

### Saran

Berdasarkan analisis kesimpulan di atas, maka saran yang dapat penulis berikan kepada Bidang Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Polewali Mandar adalah sebagai berikut :

1. Untuk lebih meningkatkan disiplin kerja aparaturnya dan pekerja lapangan bidang kebersihan di sarankan :
  - a. Apabila kedepannya pemberian penghargaan (*Rewards*) diterapkan, diharapkan pemberian penghargaan yang hendaknya benar-benar diberikan kepada pekerja lapangan yang berprestasi dan memiliki kinerja yang baik agar pekerja lapangan yang lainnya ikut termotivasi dan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tupoksinya masing-masing.

- masing dalam memberikan pelayanan kebersihan kepada Polewali Mandar
- b. Pemberian sanksi (*Punishment*) Pemimpin instansi harus lebih menekankan sanksi yang tegas bagi pekerja lapangan, lebih bertanggung jawab secara penuh terhadap kedisiplinan yang baik dalam lingkungan instansi.
  - c. Peraturan, yang sudah di tetapkan hendaknya disertai dengan penetapan sanksi sehingga tingkat deviasi yang dilakukan oleh para pekerja lapangan dapat di minimalisir
  - d. Meningkatkan kesejahteraan aparatur dan pekerja pemberian lembur, untuk memotivasi aparatur dan pekerja lapangan yang bekerja di luar jam dinas, maka perlu di berikan insentif berupa honor lembur, dan pemberian honor lembur haruslah sebanding dengan rasa lelah dan letih akibat lembur tersebut. Agar lebih bersemangat dan bergairah dalam menyelesaikan tugas yang begitu menumpuk.
  - e. Meningkatkan fungsi pengawasan (*Controlling*)
    - Dalam melakukan pengawasan hendaknya dilakukan dengan proaktif, secara tidak langsung pengawasan dapat mempererat hubungan antara atasan dan bawahan
    - Untuk meningkatkan fungsi pengawasan hendaknya di adakan system pelaporan yang dilakukan setiap akhir bulan oleh masing masing unit pekerja dalam melakukan evaluasi kerja
  - f. Faktor faktor yang mendukung peninghkatan disiplin kerja
    - Keteladanan, peran pimpinan sangat berpengaruh besar dalam suatu instansi, karena pimpinan dalam suatu instansi menjadi panutan bagi pekerja lapangan, para bawahan akan meniru tingkah laku yang di lihat setiap hartinya.
    - Pimpinan harus mensosialisasikan kepada para pekerja lapangan arti penting dalalm pimpinan untuk tim kerja yang menjalin kerja sama diantara rekan kerja untuk meningkatkan motivasi dalam mencapai target instansi yang telah di tentukan.
    - Pimpinan instansi harus dapat mendorong aparatur dan pekerja lapangan untuk bias mengerjakan tugas sehingga akan tercapai tujuan

instansi dan pimpinan instansi harus dapat mendorong pekerja lapangan untuk melakukan kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasan Alwi, Kamus Besar Bahasa Indonesia(Jakarta:Balai Pustaka, Cet ke-4, 2007), Hal 1250
- Sastrohadwiryo. Siswanto. 2009. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Djamarah, S.B. 2008. *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sardiman, A.M. 2011. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Ahmadi, Abu dan Supriyono, Widodo. 2013. *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Purwanto, M. Ngalm. 2006. *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2017.
- Yani. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bekasi: Mitra Wacana Media, 2012.
- Makmur, 2011 Efektivitas Kebijakan Pengawasan. Bandung PT. Refika Aditama. Hlm.176
- Hasibuan, Malayu S.P. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kesembilan. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Wursanto, IG. 2010. Dasar-Dasar Ilmu Organisasi. Yogyakarta: Andi.
- Fierda Hidayat(2021) dalam penelitiannya yang berjudul “*Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah*”
- Moleong, 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakrya
- Sugiyono, 2011. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Undang Undang RI Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Undang Undang Ketenaga Kerjaan Nomor 13 Tahun 2003.
- Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin PNS