

PELAKSANAAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR CAMAT ENTIKONG KABUPATEN SANGGAU

Suryana

Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Tanjungpura

Email: Suryanna@rocketmail.com

Abstrak

Skripsi ini diangkat berdasarkan permasalahan disiplin yang terjadi di Kantor Camat tersebut, permasalahan – permasalahan tersebut adalah indiscipliner pada jam pulang kantor dan ketidakpatuhan terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk mendeskripsikan dan menganalisis faktor – faktor penghambat pelaksanaan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil pada kantor Camat Entikong. Penelitian ini menggunakan model penelitian kualitatif deskriptif, yang merujuk peneliti untuk mengetahui permasalahan sosial yang belum jelas secara menyeluruh. Penelitian kualitatif deskriptif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek yang diteliti. Penelitian ini bersifat mendeskripsikan dan menganalisis serta mengidentifikasi faktor – faktor penghambat pelaksanaan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di kantor Camat Entikong. Adapun lokasi penelitian ini berada di Kecamatan Entikong. Subjek penelitian adalah pegawai di Kantor Camat Entikong. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa pelaksanaan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di kantor Camat Entikong belum berjalan dengan efektif dikarenakan teladan pimpinan yang belum maksimal karena jarang berada ditempat pada saat jam kerja dikarenakan ada tugas luar dan masih adanya pegawai yang pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan, sanksi hukuman yang kurang tegas terhadap para pegawai yang melanggar peraturan, dan kurangnya ketegasan dari pimpinan (camat) dalam menerapkan sanksi terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin khususnya dalam hal jam pulang kantor dan ketidakpatuhan terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Untuk itu rekomendasi dari penulis bahwa mempertegas sanksi hukuman bagi yang melanggar disiplin.

Kata kunci: disiplin, teladan pimpinan, sanksi hukuman, ketegasan.

Abstract

This thesis is intended to describe and analyze the factors - factors inhibiting the implementation of the Civil Service work discipline on sub-district office Entikong . The thesis is appointed by the discipline problems that occurred at the Head Office , the problem - the problem is indisciplin at home office and non-compliance with prescribed rules . This research uses descriptive qualitative research model . This study is to describe and analyze and identify factors - factors inhibiting the implementation of the work discipline of Civil Servants in Entikong sub-district office . The study sites are located in the District Entikong . The subjects were employees at Head Office Entikong . Results from this study is that the implementation of the Civil Service work discipline in sub-district office Entikong not work effectively due to exemplary leaders who have not been up since rarely is in place during working hours because no outside assignments and persistence of employees who leave early from that time has determined , less stringent penal sanctions against employees who violate the rules , and lack of firmness of leadership (subdistrict head) in applying sanctions against employees who commit disciplinary offenses , especially in terms of hours of home office and non-compliance with prescribed rules . For the recommendation of the authors that reinforce sanctions penalties for breaches of discipline .

Keywords : Key words: discipline, goals and abilities, exemplary leadership, penal sanctions, firmness.

A. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan selain sangat ditentukan oleh mutu profesionalitas juga ditentukan oleh disiplin para anggotanya. Bagi aparatur pemerintah disiplin tersebut mencakup unsur-unsur ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas dan kesanggupan berkorban, dalam arti mengorbankan kepentingan pribadi dan golongannya untuk kepentingan negara dan masyarakat.

Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam organisasi. Instansi pemerintah merupakan suatu organisasi yang dilaksanakan oleh sejumlah orang tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Untuk itu diperlukan adanya pegawai yang benar-benar mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Pegawai adalah unsur utama didalam organisasi sebab organisasi merupakan wadah dan alat bagi manusia untuk mencapai suatu tujuan yang telah disepakati bersama.

Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu sumber daya penggerak pembangunan, keberadaannya secara terus menerus harus ditingkatkan sesuai dengan tuntutan pembangunan dan era otonomi daerah. Diketahui pula bahwa sumber daya manusia secara teoritis merupakan salah satu faktor penunjang berjalannya suatu organisasi. Dengan demikian maju mundurnya sebuah organisasi publik sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi tersebut.

Pendayagunaan aparatur negara terus ditingkatkan terutama yang berkaitan dengan kualitas, efisiensi pelayanan dan pengayoman pada masyarakat serta kemampuan profesional dan kesejahteraan aparat sangat di perhatikan dalam menunjang pelaksanaan tugas. Undang-Undang Pokok Kepegawaian yaitu Undang – Undang No. 8 Tahun 1974 telah dirubah melalui UU No.43 Tahun 1999 tentang Pegawai Negeri Sipil,

B. KAJIAN PUSTAKA

Menurut kamus Bahasa Indonesia (Rama, 2000:128) disiplin adalah latihan batin dan watak supaya mentaati tata tertib. Thoha (2007:76) selanjutnya menjelaskan “disiplin dilingkungan pegawai negeri dalam rangka menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas pekerjaan, telah dibuat suatu ketentuan peraturan disiplin pegawai negeri sipil sebagai suatu peraturan yang memuat keharusan, larangan dan sanksi apabila keharusan tidak dilaksanakan atau dilanggar.

Peraturan Pemerintah No. 30 tahun 1980 dan diatur lebih lanjut melalui Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri adalah suatu landasan hukum untuk menjamin Pegawai Negeri Sipil dan dapat di jadikan dasar untuk mengatur penyusunan aparatur negara yang baik dan benar.

Kantor Camat, Kecamatan Entikong merupakan lembaga atau instansi yang didalamnya terdapat pegawai negeri sipil (PNS) yang berperan sebagai pelaksana pemerintahan dan pembangunan. Berdasarkan hasil pengamatan dan studi pendahuluan pada Kantor Camat, Kecamatan Entikong, Kabupaten Sanggau bahwa pegawai dalam melaksanakan tugas belum mampu meningkatkan prestasi kerja sesuai dengan harapan. Beberapa masalah dijumpai seperti ada oknum pegawai yang belum bisa memanfaatkan waktu kerja secara optimal, sehingga pegawai keluar pada saat jam kerja tanpa alasan yang jelas dan tidak berada dilingkungan kantor pada saat jam kerja.

Dari pengamatan tersebut dapat dikatakan bahwa pegawai pada Kantor Camat, Kecamatan Entikong belum menunjukkan tingkat efisiensi dan efektif dalam menjalankan tugasnya, dengan kata lain pegawai di kantor tersebut kurang disiplin. Kondisi disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur pemerintah sampai saat ini merupakan masalah yang sulit diselesaikan secara tuntas. Kasus seperti tindakan indisipliner itu bermunculan, bahkan kasus tersebut seringkali menjadi suatu kebiasaan yang sudah biasa dilakukan oleh oknum Pegawai Negeri Sipil. Penelitian ini bertujuan untuk: mendeskripsikan dan menganalisis serta mengidentifikasi faktor-faktor penghambat pelaksanaan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Entikong.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan terdahulu, maka fokus penelitian adalah : Faktor penghambat pelaksanaan disiplin kerja pegawai Negeri Sipil.

Menurut Sedarmayanti (2010:339) disiplin adalah suatu ciri atau tanda kematangan pribadi yang luas dan disiplin juga adalah kondisi untuk melakukan koreksi atau menghukum pegawai yang melanggar ketentuan atau prosedur yang telah ditetapkan organisasi. Disiplin merupakan bentuk pengendalian agar pelaksanaan pekerjaan pegawai selalu berada dalam koridor peraturan perundang-undangan yang berlaku (Sedarmayanti, 2010:381)

Disiplin menurut Hasibuan (2007:193), adalah suatu ketaatan (kepatuhan) terhadap peraturan organisasi untuk mencapai perilaku yang dikendalikan yang dapat dilakukan antara lain

melalui pelaksanaan tindakan hukuman. Fungsi tindakan diantaranya adalah:

- 1). Menciptakan ketertiban
- 2). Menegakkan peraturan dan kepastian hukum
- 3). Membina pegawai agar dapat berperilaku efektif, efisien dan profesional
- 4). Menjunjung tinggi integritas, kehormatan dan identitas sebagai pegawai

1. Tujuan disiplin kerja

Menurut Dessler (2007:194-195) tujuan disiplin adalah untuk mendorong pegawai berperilaku berhati-hati dalam pekerjaan. Dalam satu organisasi, peraturan dan perundang-undangan memiliki tujuan yang sama dengan apa yang dilakukan oleh hukuman dalam masyarakat, disiplin dibutuhkan saat satu dari peraturan dan perundang-undangan dilanggar. Proses – proses yang adil dan disiplin didasarkan pada tiga pilar: peraturan dan perundang-undangan yang jelas, sistem denda yang progresif, dan proses yang serius.

Menurut Handoko (2004: 144) jenis-jenis disiplin digolongkan menjadi dua, antara lain:

- a. Disiplin Preventif
- b. Disiplin Korektif

Suatu organisasi sulit mencapai tujuannya, jika pegawai tidak mematuhi peraturan-peraturan yang ada. Kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik, jika pegawai mentaati peraturan-peraturan yang ada. Hukuman juga diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan, karena hukuman ini adalah untuk mendidik para pegawai, supaya berperilaku mentaati semua peraturan organisasi. Untuk mengetahui lebih jelas tentang disiplin kerja, menurut Hasibuan (2007:197), perlu dipahami faktor-faktor yang menghambat kedisiplinan pegawai pada suatu organisasi, yaitu :

1. Tujuan dan kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seseorang pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan.
2. Teladan pimpinan
Dalam menentukan disiplin kerja pegawai maka pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.
3. Balas jasa
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan pegawai terhadap organisasinya dan harus memberikan balas jasa yang sesuai.
4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5. Pengawasan melekat (Waskat)

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai, karena dengan waskat ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Berat ringannya sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan pegawai.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman pegawai indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

8. Hubungan kemanusiaan.

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif-kualitatif, yaitu penelitian yang dimaksudkan untuk menggambarkan keadaan yang sebenarnya berdasarkan data dan fakta lapangan. Fokus penelitian ini adalah Faktor-faktor penghambat pelaksanaan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Entikong, Kabupaten Sanggau.

Teknik analisis data yang digunakan adalah dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber, yaitu dari wawancara, pengamatan yang sudah dituliskan dalam catatan lapangan, dokumen dan sebagainya. Kemudian melakukan penarikan kesimpulan dari penelitian kualitatif dengan temuan baru yang membedakannya dengan penelitian terdahulu. Adapun informan dalam penelitian ini antara lain; Camat Entikong Bapak Drs. Markus, Kasi Pemerintahan Bapak Suhartono, Kasi Ekbang Bapak K. Tino, Staff sekretariat Bapak Ade alhatta

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis serta mengidentifikasi faktor-faktor penghambat pelaksanaan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Entikong.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagi seorang Pegawai Negeri Sipil kedisiplinan harus menjadi acuan hidupnya. Tuntutan masyarakat akan pelayanan yang semakin tinggi membutuhkan aparatur yang bersih, berwibawa, dan berdisiplin tinggi dalam menjalankan tugas. Sikap dan perilaku seorang PNS dapat dijadikan panutan atau keteladanan bagi PNS di lingkungannya dan masyarakat pada umumnya.

Dalam melaksanakan tugas sehari-hari mereka harus mampu mengendalikan diri sehingga irama dan suasana kerja berjalan harmonis. Bagi aparatur pemerintah, disiplin mencakup unsur-unsur ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas dan kesanggupan berkorban. Hal ini berarti harus mengorbankan kepentingan pribadi dan golongan untuk kepentingan negara dan masyarakat.

Disiplin yang datang dari individu sendiri adalah disiplin yang berdasarkan atas kesadaran individu sendiri dan bersifat spontan. Disiplin ini merupakan disiplin yang sangat diharapkan oleh suatu organisasi karena disiplin ini tidak memerlukan perintah atau teguran langsung. Disiplin berdasarkan perintah yakni dijalankan karena adanya sanksi atau ancaman hukuman. Dengan demikian orang yang melaksanakan disiplin ini karena takut terkena sanksi atau hukuman, sehingga disiplin dianggap sebagai alat untuk menuntut pelaksanaan tanggung jawab.

Dari pendapat di atas dapat dipahami bahwa disiplin yang tinggi merupakan salah satu unsur untuk menjadi pegawai negeri yang sempurna. Disiplin yang tinggi diharapkan semua kegiatan akan berjalan dengan baik. Peran pimpinan dan pegawai khususnya di Kantor Camat Entikong dalam upaya peningkatan disiplin Pegawai Negeri Sipil sangatlah penting. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teori menurut Hasibuan (2007:197), yaitu faktor-faktor yang menghambat kedisiplinan pegawai pada suatu organisasi, yaitu :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Pengawasan melekat (Waskat)
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan.

Namun dari kedelapan fakta yang dikemukakan oleh Hasibuan sebagaimana tersebut diatas, peneliti hanya menggunakan 4 fakta yaitu, tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, sanksi hukuman dan ketegasan. Alasannya adalah 4 fakta tersebut sesuai dengan permasalahan yang diteliti yaitu tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil pada kantor Camat Entikong.

Empat fakta yang tidak digunakan yaitu balas jasa, keadilan, pengawasan melekat (waskat) dan hubungan kemanusiaan alasannya adalah peneliti tidak menggunakan balas jasa karena standar penggajian Pegawai Negeri Sipil sudah jelas dan telah diatur oleh pemerintah sesuai dengan pangkat dan golongan seperti diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 22 tahun 2013.

penulis tidak menggunakan keadilan karena lingkup kerjanya kecil yang hanya terdiri dari 13 Pegawai Negeri Sipil dan pembagian tugasnya sesuai dengan bidangnya masing-masing, penulis tidak menggunakan pengawasan melekat (waskat) karena pengawasan melekat ini dilakukan berjenjang dan biasanya didelegasikan langsung kepada atasan, dan yang terakhir penulis tidak menggunakan hubungan kemanusiaan karena tujuan pegawai Negeri Sipil datang ke kantor khususnya Kantor Camat Entikong yaitu untuk bekerja dan melayani masyarakat seperti yang tertera dalam Peraturan Pemerintah N0.53 tahun 2010 bab II pasal 3 tentang kewajiban Pegawai Negeri Sipil.

1. Tujuan dan kemampuan

Faktor pertama yang menghambat disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah tujuan dan kemampuan. Dijelaskan pada bab 2 tentang kajian teori bahwa tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai menurut Hasibuan (2007:197). Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Dengan kata lain tujuan dan kemampuan yang diberikan harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai sehingga dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan dengan baik.

Dalam melaksanakan pekerjaan korelasi antara tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi pemerintahan khususnya Kantor Camat Entikong harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil. Berikut ini adalah tujuan yang ingin dicapai oleh Kantor Camat Entikong yaitu:

Dengan memperhatikan Tugas pokok dan Fungsi yang dimiliki serta kondisi dan proyeksi yang diinginkan ke depan maka visi Kecamatan Entikong Kabupaten Sanggau adalah :

“ terwujudnya pelayanan prima yang profesional dan kredibel di kecamatan Entikong Kabupaten Sanggau ”

Pernyataan visi diatas dimaksudkan untuk menjadikan Kecamatan Entikong sebagai lembaga yang berkompeten dalam pelayanan prima dan profesional kepada masyarakat dengan tetap memperhatikan peraturan perundang undangan yang berlaku untuk mendukung terwujudnya Kabupaten Sanggau Bangkit dan Terdepan (yang cerdas, sehat dan sejahtera) di samping itu Kecamatan Entikong harus dapat menerapkan nilai-nilai profesional

menurut rencana strategis Kecamatan Entikong, yaitu :

1. Disiplin dan bermoral tinggi
2. Proaktif, kreatif dan inovatif
3. Berjiwa wirausaha (entrepreneurship)
4. Berorientasi pada prestasi
5. Haus akan ilmu pengetahuan
6. Berorientasi ke masa depan
7. Bertanggung jawab

Untuk mencapai visi maka ada beberapa Misi yang harus dicapai dalam rangka mewujudkan Kecamatan Entikong Sehat, Cerdas dan sejahtera

1. Meningkatkan pembinaan dan pengembangan di wilayah kecamatan
2. Mendorong terciptanya pembangunan di wilayah kecamatan
3. Meningkatkan profesionalisme Aparatur didalam menyelenggarakan Organisasi Kecamatan
4. Mendorong peran aktif masyarakat dalam budaya Gotong-royong dan swadaya masyarakat.

Dari hasil pemaparan diatas tentang visi dan misi, dapat dilihat bahwa praktek dilapangan kurang berjalan dengan maksimal. Sebagian besar tujuan organisasi dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai berjalan dengan baik, namun ada beberapa hal yang masih belum sejalan dengan tujuan yang diinginkan seperti pada point pertama tentang hal yang harus diterapkan untuk nilai – nilai profesional di kecamatan Entikong yaitu disiplin dan bermoral tinggi, kemudian pada point kedua yaitu proaktif, kreatif dan inovatif.

Berikut ini adalah pernyataan KASI EKBANG Kecamatan Entikong tentang tujuan dan kemampuan pelaksanaan tugas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai:

Pelaksanaan tugas pekerjaan sudah berjalan dengan baik, sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (TUPOKSI), serta pimpinan (camat) selalu memberi arahan dan bimbingan terhadap pegawai dalam rapat rutin yang dilaksanakan satu bulan sekali dalam rapat staff, pimpinan dan bawahan. (wawancara Kamis, 17 oktober 2013)

Dari hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa pimpinan dalam hal ini Camat selalu memberikan arahan terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan dengan berpedoman pada tugas pokok dan fungsi masing – masing dan rambu-rambu yang tidak boleh dilanggar bidang sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan baik dan tujuan yang disepakati bisa dicapai, seperti yang dijelaskan oleh Hasibuan (2007:197), bahwa Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.

Berikut pemaparan KASI PEMERINTAHAN tentang tujuan dan kemampuan dalam melaksanakan

tugas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai di Kantor Camat Entikong:

Sejauh ini pelaksanaan tugas dan penyelesaian pekerjaan sudah berjalan dengan sebagaimana mestinya sesuai dengan bidangnya masing-masing. Pegawai juga sudah mengerti apa yang menjadi tanggung jawabnya, dalam hal ini bagaimana melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik. (wawancara senin, 14 oktober 2013)

Penjelasan yang disampaikan oleh Kasi Pemerintahan diatas juga tidak jauh berbeda dengan hasil wawancara dengan narasumber sebelumnya, bahwa pelaksanaan tugas pekerjaan yang dibebankan oleh pegawai diselesaikan dengan baik, karena Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Entikong menyadari apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab masing – masing pegawai, tentunya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing – masing, sehingga tidak ada tumpang tindih dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, karena semuanya telah dibagi sesuai dengan bidangnya.

Seperti yang dijelaskan oleh Hasibuan (2007:197), bahwa Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai, dengan kata lain penyelesaian tugas pekerjaan dapat mencapai hasil yang disepakati bersama apabila pelaksanaan dan penyelesaian tugas tersebut berjalan dengan sebagaimana mestinya. karena tujuan yang ingin dicapai harus jelas maka hal ini juga harus disesuaikan dengan kemampuan dari pegawai itu sendiri.

Tidak jauh berbeda dengan pemaparan narasumber sebelumnya , berikut ini kutipan pemaparan yang disampaikan oleh Camat tentang tujuan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan dilingkungan kantor Camat Entikong:

Saya pikir pelaksanaan tugas pekerjaan tidak ada masalah, semua berjalan sebagaimana mestinya. sejauh ini tidak ada masalah yang berarti yang dialami oleh pegawai di Kantor Camat Entikong. kami rutin melaksanakan rapat staff antara pimpinan dan bawahan yang dilaksanakan sebulan sekali. (wawancara Selasa, 15 oktober 2013)

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan tugas pekerjaan atau tujuan dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai sudah berjalan dengan baik dan tidak ada masalah yang berarti, namun walaupun demikian pegawai juga harus tetap belajar untuk menambah pengetahuan yang dimiliki, untuk menunjang mereka dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dibebankan oleh pemerintah maupun atasan. Seperti yang ditetapkan dalam buku Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil Bab II (dua) pasal 3 tentang kewajiban dan pasal 4

tentang larangan Pegawai Negeri Sipil yaitu terdapat pada point ke-15 tentang membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas.

2. Teladan Pimpinan

Pemimpin yang baik adalah seorang pemimpin yang dapat memberikan contoh yang baik, disiplin dalam segala hal sehingga dapat menjadi panutan bagi para bawahannya. Alasan umum seseorang tidak berusaha keras dalam bekerja adalah karena mereka tidak tahu persis tujuan mereka bekerja. Tidak adanya tujuan dan arah sering mematahkan motivasi kerja. Oleh sebab itu, seorang pemimpin yang baik adalah pemimpin yang bisa memberi contoh kesuksesan yang bisa diraih para bawahannya.

Berikut ini adalah pernyataan dari KASI EKBANG tentang teladan pimpinan (camat) dan bawahan dilingkungan kantor Camat Entikong :

Beliau(camat) kadang tidak berada ditempat karena sering ada tugas diluar. Di kantor Camat Entikong ini masih ada pegawai yang pulang lebih awal khususnya pada hari jumat setelah istirahat sholat jumat pegawai tetapi tidak kembali lagi ke kantor (wawancara Kamis, 17 oktober 2013

Dengan luas wilayah kecamatan Entikong yang ± 506,89 km² dan ada beberapa desa yang jarak tempuhnya lumayan jauh dari kota kecamatan yaitu desa Suruh Tembawang dan desa Pala Pasang sehingga mempersulit pimpinan dalam melakukan perjalanan dinas atau tugas luar, serta memakan waktu yang cukup lama sehingga tidak memungkinkan untuk kembali lagi ke kantor, akan tetapi ada juga desa yang jarak tempuhnya sangat dekat dari kota kecamatan yaitu desa Entikong, desa Semanget dan desa Nekan. Tetapi keterbatasan tersebut juga tidak bisa dijadikan suatu alasan untuk jarang berada di kantor karena meskipun demikian pimpinan (Camat) juga memiliki tugas pokok yang harus diselesaikan. pimpinan juga dituntut untuk tidak selalu meninggalkan kantor karena apabila pimpinan jarang berada ditempat, pimpinan juga akan kesulitan mengawasi para bawahannya.

Kecenderungan pimpinan dan pegawai tidak berada ditempat pada hari kerja dibuktikan dengan rekapitulasi daftar hadir pegawai, ketidakhadiran pegawai atau pimpinan akan memberi rasa tidak nyaman kepada masyarakat yang hendak berurusan ke kantor Camat karena harus menunggu, urusan yang tadinya dapat terselesaikan dalam waktu satu hari menjadi tertunda.

Berikut ini adalah pemaparan dari KASI PEMERINTAHAN tentang teladan pimpinan (camat) dan bawahan :

beliau selalu mengingatkan dalam melayani masyarakat harus memberikan pelayanan yang baik. tetapi masih ada pegawai yang tidak mengindahkan

peraturan yang dibuat. (wawancara senin. 14 oktober 2013)

Dari pernyataan diatas dapat kita lihat bahwa teladan pimpinan memiliki pengaruh penting terhadap kedisiplinan bawahannya. Pimpinan memberikan contoh yang baik bagi para bawahannya, agar dapat dicontoh dan diikuti. Namun masih ada oknum yang tidak mematuhi peraturan yang ditetapkan, hal ini akan membuat pekerjaan dan pelayanan terhadap masyarakat menjadi tidak efektif dan efisien.

Berikut ini adalah pemaparan dari Camat Entikong tentang teladan pimpinan dan bawahan:

Salah satu hal yang diberikan kepada bawahan tentang teladan pimpinan, contohnya dengan masuk kantor tepat waktu, tidak menunda-nunda pekerjaan. Tentang pegawai yang cenderung tidak kembali lagi khususnya pada hari jumat setelah istirahat sholat jumat ada toleransi dikarenakan tempat tinggal yang jauh, jadi tidak memungkinkan untuk kembali lagi ke Kantor. (wawancara Selasa, 15 oktober 2013)

Pimpinan memberikan contoh yang harapannya dapat diikuti oleh para bawahannya, terutama dalam hal disiplin waktu, karena dengan disiplin terhadap waktu maka pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. Dari pernyataan diatas faktor tempat tinggal tidak bisa dijadikan suatu alasan untuk pegawai tidak kembali lagi ke kantor, karena sebagai seorang Pegawai Negeri Sipil juga harus memiliki profesionalitas dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Dari hasil wawancara diatas membuktikan bahwa mereka belum mengindahkan ketentuan – ketentuan yang sebagaimana sudah diatur didalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 khususnya tentang kewajiban Pegawai Negeri Sipil. salah satu aturan yang harus ditaati oleh seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah kedisiplinan. Dengan berdisiplin tinggi, maka Pegawai Negeri Sipil pun dapat menciptakan kepercayaan masyarakat dalam menjalankan tugas dan fungsinya (tupoksi).

3. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Berat ringannya sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan pegawai. Pendisiplinan dimaksudkan untuk memperbaiki perbuatan di masa yang akan datang dan mencegah pegawai lain untuk melakukan tindakan yang sama, bukan untuk menghukum perbuatan di masa lalu. sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai, Hasibuan (2007:197). Sanksi hukuman itu jangan terlalu berat

atau ringan supaya hukuman itu tetap mendidik pegawai untuk mengubah perilakunya.

Hukuman harus dijatuhkan sesegera mungkin setelah terjadi pelanggaran Jangan sampai terlambat, karena jika terlambat akan kurang efektif. Berikut ini adalah pemaparan dari Camat Entikong tentang sanksi disiplin :

Tentang kesalahan yang fatal itu tidak ada, tetapi hal yang masih sering dilakukan oleh pegawai yaitu tentang disiplin waktu atau ketepatan waktu masuk dan pulang kantor, apabila ada yang melanggar disiplin, kita beri teguran lisan dulu karena ada mekanismenya, kecuali izin diluar cuti, harus disertai surat dan alasan cuti, cuti paling lama 3 hari apabila lebih dari 3 hari maka akan dikenakan sanksi, sedangkan cuti tahunan itu hak setiap Pegawai Negeri Sipil, kalau tidak diambil maka cuti itu akan hangus. (wawancara selasa, 15 oktober 2013)

Dari pernyataan diatas, dapat dilihat bahwa masih ada Pegawai Negeri Sipil yang tidak memiliki tanggung jawab dan penerapan disiplin dalam dirinya secara pribadi, padahal pelaksanaan disiplin merupakan tanggung jawab setiap Pegawai Negeri Sipil, khususnya di kantor Camat Entikong. Seperti yang terdapat dalam buku Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil Bab II (dua) pasal 3 tentang kewajiban Pegawai Negeri Sipil dan Bab III pasal 7 tentang Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang melanggar peraturan.

Berikut ini adalah pemaparan dari KASI PEMERINTAHAN tentang sanksi hukuman:

Tidak ada kesalahan fatal yang dilakukan oleh pegawai, hanya pelanggaran ringan seperti melanggar ketentuan jam kerja dan diberikan teguran secara lisan. (wawancara senin, 14 oktober 2013)

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Karena dengan sanksi hukuman, pegawai akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan organisasi. Berat/ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai, dengan tujuan hukuman itu tetap mendidik pegawai untuk mengubah perilakunya.

4. Ketegasan

Ketegasan pimpinan berperan penting dalam pelaksanaan disiplin para bawahannya, pimpinan juga harus memberikan contoh penerapan dan pelaksanaan disiplin, sehingga para bawahannya dapat mencontoh tindakan disiplin yang dilakukan oleh pimpinannya. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan yang berani

bertindak tegas menerapkan hukuman pegawai indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan, menurut Hasibuan (2007:197). Berikut ini adalah pemaparan dari Camat Entikong tentang ketegasan:

Kalau ada pegawai yang melanggar disiplin, akan diberi teguran lisan dulu, sesuai dengan peraturan yang berlaku, tetapi walaupun demikian masih ada saja pegawai yang mengulangi kesalahannya, mungkin karena kedisiplinan itu tidak tertanam pada pribadi mereka, sehingga agak susah untuk disiplin. Sejauh ini sih tidak ada pelanggaran yang bersifat fatal yang dilakukan pegawai. Apabila ada kesalahan yang sifatnya fatal, akan saya tindak tegas. (wawancara selasa, 15 oktober 2013)

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pemimpin yang tegas dapat memberi contoh atau teladan kepada bawahannya baik dalam bekerja mau pun disiplin dalam mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Berikut ini adalah pemaparan dari staf sekretariat tentang ketegasan pimpinan dalam memberikan instruksi:

"saya rasa instruksi yang diberikan oleh pimpinan dalam melaksanakan pekerjaan sudah cukup tegas dan jelas sehingga dapat dimengerti" (wawancara rabu, 16 oktober 2013)

Dari pemaparan diatas bahwa instruksi yang diberikan pimpinan sudah cukup tegas dan dapat dimengerti oleh pegawai, sehingga pekerjaan pun dapat berjalan dengan lancar, akan tetapi pimpinan kurang tegas dalam memberikan sanksi hukuman terhadap para pegawai yang melanggar peraturan atau tindakan indisipliner, sehingga tidak menutup kemungkinan pegawai mengulangi kesalahan yang telah dilakukan karena kurang tegasnya dalam memberikan sanksi, maka hal itu juga dapat berdampak kepada pekerjaan yang dilaksanakan.

Berikut ini adalah pemaparan dari KASI PEMERINTAHAN tentang ketegasan :

Pimpinan sih kalau ada pegawai yang melanggar disiplin, diberikan teguran lisan dulu, karena ada beberapa tahapan, tetapi kadang pegawai ni masih ada yang bandel, mengulangi kesalahannya, (wawancara senin, 14 oktober 2013)

Dari hasil wawancara diatas, masih terlihat bahwa pegawai masih sering tidak disiplin terutama tentang jam kerja, padahal jam kerja ini juga berperan penting dalam pelayanan kepada masyarakat dan berpengaruh terhadap pekerjaan.

E. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan keseluruhan pembahasan dan hasil analisis yang diuraikan pada bab III dan IV

sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil dalam pelaksanaan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Entikong adalah lebih cenderung kepada tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, sanksi disiplin dan ketegasan, sehingga dari itu semua peulisan skripsi dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Bahwa dalam pelaksanaan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Entikong, tujuan dan kemampuan kerja tidak mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai karena tujuan dan kemampuan pegawai sudah terlaksana cukup baik.
2. Bahwa dalam pelaksanaan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Entikong, teladan pimpinan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai karena pimpinan jarang berada ditempat pada jam kerja karena ada tugas luar.
3. Bahwa dalam pelaksanaan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Entikong, sanksi hukuman mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai karena sanksi yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan tindakan indisipliner masih kurang tegas.
4. Bahwa dalam pelaksanaan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Entikong, ketegasan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai karena pimpinan kurang tegas dalam menetapkan sanksi hukuman namun dalam memberikan instruksi cukup jelas dan dapat dimengerti oleh bawahan.
5. Secara umum pedoman dalam melaksanakan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil Bab II pasal 3 tentang kewajiban Pegawai Negeri Sipil khususnya di Kantor Camat Entikong belum berjalan dengan maksimal, hal ini ditandai dengan masih adanya oknum-oknum pegawai yang masih melanggar peraturan ini khususnya pada bab II (dua) pasal 3 tentang kewajiban Pegawai Negeri Sipil pada ayat 11 dan ayat 17, adapun bunyi ayat 11 adalah sebagai berikut : “masuk kerja dan mentaati jam ketentuan kerja”, dan ayat 17 yang berbunyi sebagai berikut : “mentaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang”.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka dapat diberikan saran yang nantinya diharapkan dapat

menyempurnakan dan membantu proses pelaksanaan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil khususnya di Kantor Camat Entikong, sebagai berikut :

1. Untuk kendala pada faktor teladan pimpinan, selain contoh disiplin yang ditunjukkan oleh pimpinan juga perlu adanya pemahaman kepada bawahan tentang arti penting pelaksanaan disiplin dalam bekerja, seperti memberi pujian dan apresiasi terhadap hasil kerja bawahan juga dapat memotivasi produktivitas kerja dan membangun kepercayaan diri bawahan untuk lebih sukses lagi. penghargaan kepada pegawai yang disiplin, supaya dapat memotivasi pegawai lain untuk melaksanakan disiplin itu sendiri, baik disiplin waktu atau disiplin kerja.
2. Untuk kendala pada faktor sanksi hukuman, perlu memberi sanksi hukuman yang sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan dengan peraturan yang berlaku tanpa terkecuali, dengan tujuan hukuman itu tetap mendidik pegawai untuk mengubah perilakunya.
3. Untuk kendala pada faktor ketegasan, perlu ketegasan dari pimpinan dalam menindak lanjuti pegawai yang melanggar disiplin, namun bukan berarti ketegasan yang bersifat keras, ketegasan tersebut bersifat manusiawi, yang bersifat didikan agar dapat memberikan efek jera dengan harapan dapat memberikan pemahaman bahwa pelaksanaan disiplin itu penting dan agar dapat mengubah prilakunya menjadi lebih baik lagi

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Indeks.
- Handoko, T Hani. 2004. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: bumi aksara.
- Rama, Tri. 2000, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Surabaya: Karya Agung.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama

Toha, Miftah.2007. *Manajemen Kepegawaian Sipil d Indonesia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Peraturan perundang-undangan

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 53 tahun 2010. Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 22 tahun 2013. Tentang peraturan gaji Pegawai Negeri Sipil





KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
 UNIVERSITAS TANJUNGPURA
 FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
 PENGELOLA JURNAL MAHASISWA
 Jalan Prof.Dr.H.Hadari Nawawi, Pontianak Kotak Pos 78124
 Homepage: <http://jurnalmahasiswa.fisip.untan.ac.id>
 Email: jurnalmhs@fisip.untan.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH/PUBLIKASI
 KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA**

Sebagai sivitas akademika Universitas Tanjungpura, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama Lengkap : SURYANA
 NIM / Periode lulus : E 2111118 /
 Fakultas/Jurusan : FISIP / IAH (Reg-B)
 E-mail address/HP : suryana@rocketmail.com / 082355915643

demi pengembangan ilmu pengetahuan dan pemenuhan syarat administratif kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa.....Publika.....*) pada Program Studi..... Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **):

PELAKSANAAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
PADA KANTOR CAMAT EMITIKOTIC KABUPATEN SANGGAU

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif Ini, Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain):

- secara *fulltext*
- content* artikel sesuai dengan standar penulisan jurnal yang berlaku.

untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Pengelola Jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Mengetahui/disetujui
 Pengelola Jurnal13-5-2014

 Dr. Arifin S. Sos, M.A.B
 NIP. 19710521199721002

Dibuat di :
 Pada tanggal:

 (SURYANA)
 nama terang dan tanda tangan mhs

catatan:

*tulis nama jurnal sesuai prodi masing-masing
 (Publika/Governance/Aspirasi/Sociodev/Sosiologique)

setelah mendapat persetujuan dari Pengelola Jurnal, berkas ini harus di scan dalam format PDF dan dilampirkan pada step4 upload supplementary sesuai proses unggah penyerahan berkas (submission author).