

EVALUASI DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KUTAI BARAT BERDASARKAN PP NO 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN KERJA

Ernawati¹, Djumadi², Achmad Djumlani³

Abstract

This research aims to describe and evaluate the working discipline of the government employees at the Local Secretariat of West Kutai District based on the Government Regulation No. 53 Year 2010 concerning Working Discipline. The research findings showed that based on the evaluation on working discipline of government employees at the Local Secretariat of West Kutai District, in its application, they were categorized as fairly good. This can be identified from some predetermined parameters which were already observed and obeyed by most of the government employees. Other indicators of working discipline such as employee observance of working hours and the use of uniforms were found ineffective, while working discipline which was related to the observance of working mechanism and the utilization of working facilities were found good. By the enactment of the Government Regulation Number 53 Year 2010, it was found that there were some improvement in the attitudes and behaviors of the employees. The fact that the working discipline of the employees at the Local Secretariat of the West Kutai District was not optimal was caused by some factors including the diversity in employees' characteristics and behaviors, diversity in employees' collective awareness in utilizing working hours, and diversity in actions taken by the leaders in enforcing employees' working discipline.

Keywords: Evaluation, Working Discipline, Government Employees.

Abstrak

Tujuan penelitian adalah untuk mendeskripsikan dan mengevaluasi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Barat Berdasarkan PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Kerja. Hasil penelitian menunjukkan adanya beberapa temuan bahwa sesuai evaluasi

¹ Mahasiswa Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fisipol Universitas Mulawarman Samarinda

² Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fisipol Universitas Mulawarman Samarinda

³ Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fisipol Universitas Mulawarman Samarinda

mengenai disiplin kerja pegawai negeri sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Barat, secara aplikatif terindikasi cukup baik. Hal tersebut dapat diketahui dari beberapa parameter yang ditentukan dapat dipatuhi dan ditaati oleh sebagian besar pegawai. Indikasi lain mengenai disiplin kerja pegawai jika ditinjau dari aspek ketaatan pegawai terhadap pemanfaatan jam kerja, ketaatan pegawai terhadap penggunaan pakaian dinas, ternyata kurang efektif, sedangkan disiplin kerja pegawai ditinjau dari ketaatan terhadap mekanisme kerja, ketaatan terhadap pemanfaatan fasilitas kerja terindikasi baik. Dengan diberlakukan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 ternyata dapat membawa perubahan sikap dan perilaku pegawai menjadi lebih baik. Kurang optimalnya disiplin kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Barat disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya faktor keragaman karakteristik dan perilaku pegawai, keragaman kesadaran kolektif pegawai dalam pemanfaatan jam kerja dan keragaman tindakan oleh unsur pimpinan dalam penegakkan disiplin kerja pegawai.

Kata Kunci : *Evaluasi, Disiplin Kerja, Pegawai Negeri Sipil(PNS)*

Pendahuluan

Dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi, maka perlu dilakukan penegakkan disiplin kerja pegawai secara efektif. Meskipun pemerintah telah mengeluarkan kebijakan (PP No. 30/1980) yang mengatur tentang disiplin kerja, tetapi konotasi disiplin kerja pegawai belum semuanya mencerminkan kepatuhan dan ketaatan terhadap norma-norma yang telah ditentukan. Hal tersebut terindikasi oleh ketidakmampuan aparatur dalam memegang teguh etika pegawai negeri, sehingga berujung pada praktek-praktek yang melanggar etika administrasi (Mal administrasi). Mecermati isu yang berkembang tentang disiplin kerja pegawai masih jauh dari harapan, maka pemerintah telah melakukan evaluasi mengenai disiplin kerja pegawai. Tindakan yang dilakukan adalah mengamademen kebijakan disiplin pegawai negeri sipil melalui Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil. Diharapkan dengan dikeluarkan kebijakan tersebut akan membawa perubahan yang lebih baik dan disiplin pegawai dapat ditingkatkan.

Dari hasil observasi di obyek penelitian meskipun mengalami perubahan tetapi perubahan tersebut kurang optimal, karena hingga kini masih saja terjadi pelanggaran. Terindikasi oleh beberapa kasus diantaranya : 1) masih adanya pegawai yang terlambat masuk kerja, 2) adanya pegawai yang pulang kerja sebelum waktunya, 3) penggunaan fasilitas kerja kurang semestinya digunakan untuk kepentingan pribadi, dan 4) masih adanya pegawai yang tidak menggunakan pakaian dinas sesuai waktu yang ditentukan.

Padahal disiplin kerja merupakan perihal penting, dalam rangka optimalisasi hasil kerja/kinerja aparatur, maka sudah selayaknya hal tersebut menjadi perhatian besar, karena konsekuensi logis dari perbuatan tidak didisiplin akan

membawa konsekuensi terhadap hasil kerja. Karena itu penanganan disiplin kerja pegawai harus dilakukan lebih serius dan memberikan soft terapi (efek jera) sehingga pegawai tidak melakukan perbuatan yang serupa.

Manajemen Kepegawaian

Manajemen Kepegawaian merupakan bagian dari Manajemen Umum, maka sebelum menjelaskan tentang manajemen kepegawaian terlebih dahulu mengemukakan tentang pengertian manajemen secara umum. Beberapa ahli dalam bidang manajemen mengemukakan pendapat tentang pengertian manajemen. Menurut Terry (dalam Winardi, 1990 : 4) bahwa Manajemen merupakan sebuah proses yang khas, yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lain.

Sedangkan Atmosudirdjo (1992 : 124) memberikan pengertian bahwa manajemen adalah pengendalian dan pemanfaatan dari pada semua faktor dan sumber daya, yang menurut suatu perencanaan diperlukan untuk mencapai atau menyelesaikan suatu prapta atau tujuan kerja yang tertentu.

Dari pengertian-pengertian tentang manajemen tersebut, dapat dikemukakan beberapa persamaan yang esensial, yaitu :

- 1) Manajemen selalu diterapkan dalam hubungan dengan usaha kelompok manusia.
- 2) Dalam manajemen selalu terdapat adanya tujuan tertentu yang akan dicapai oleh kelompok yang bersangkutan.
- 3) Terdapatnya kerjasama antara anggota kelompok tersebut.

Dalam hubungannya dengan tenaga kerja atau pegawai negeri maka Moekijat (1997 : 7) menggunakan istilah manajemen kepegawaian sebagai terjemahan dari *Personnal Management* dan memberikan artinya dengan mengutip pendapat Edwin B Flippo (1993 : 62) sebagai berikut : *Personel management is the planning, organizing, directing, and controlling of procurement, development, compensation, integration and maintenance of people for the purpose of contributing to organizational, individual and societal goals.* (Manajemen kepegawaian merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarah dan pengawasan terhadap peng-adaan, pengembangan, kompensasi, integrasi dan pemeliharaan orang-orang yang berada dalam suatu organisasi dengan maksud untuk membantu tercapainya tujuan yang diinginkan organisasi).

Pendapat senada juga dikemukakan oleh Yoder (dalam Moekijat, 1997 : 42) mengemukakan : *Personnel manajement or personnel administration has come to be restricted in careful usage to employer's activities in dealing with employers as individuals.*

Dari uraian diatas dapat dikatakan bahwa manajemen kepegawaian memfokuskan pada pemanfaatan sumber daya manusia dalam upaya mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu aspek-aspek yang perlu menda-pat perhatian

dalam manajemen kepegawaian lebih diarahkan pada pencapaian tujuan. Maka dari itu langkah-langkah yang dilakukan dalam kegiatan adalah mulai dari perencanaan, pengorganisasian, dan pendayagunaan sumber daya manusia dalam rangka mendukung tugas-tugas rutin.

Pembinaan Sumber Daya Manusia

Pada dasarnya pembinaan pegawai merupakan suatu tindakan yang diarahkan untuk kemajuan, peningkatan atau perbaikan atas sesuatu. Di lingkungan pemerintahan, pembinaan pegawai dilakukan atas segi kemanusiaan dan keahlian. Pembinaan kemanusiaan itu sendiri dilakukan dengan memenuhi kebutuhan hidup pegawai dan keluarganya baik jasmani maupun rohani, sedangkan pembinaan keahlian dilakukan dengan memenuhi kebutuhan pegawai untuk bekerja sama mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Kedua kebutuhan apabila dipenuhi akan memberikan prestasi yang besar bagi organisasi (Moenir, 1997 : 219).

Thoha (1996 : 178) menyatakan, bahwa : Pembinaan adalah suatu tindakan, proses, hasil atau pernyataan menjadi baik. Dalam hal ini menunjukkan adanya kemajuan, peningkatan pertumbuhan, evolusi atas berbagai kemungkinan, berkembang atau peningkatan sesuatu. Ada dua unsur dalam pengertian ini yakni pembinaan itu bisa berupa suatu tindakan, proses, atau pernyataan tujuan dan kedua pembinaan menunjuk kepada perbaikan atas sesuatu.

Di lingkungan pemerintahan, landasan hukum pembinaan kepegawaian atau ketenagakerjaan, termasuk pembinaan pegawai negeri sipil berlandaskan pada ketentuan sebagai berikut :

1. Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, yang berbunyi sebagai berikut : "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".
2. Undang-undang 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian, beserta aturan-aturan pelaksanaan mulai dari Peraturan Pemerintah, Keputusan Presiden sampai peraturan, keputusan dan edaran yang dikeluarkan oleh Badan Administrasi Kepegawaian Negeri (BAKN).
3. Peraturan Pemerintah nomor 101 tahun 2001 tentang pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil di lingkungan organisasi pemerintah.

Dalam kaitannya dengan pembinaan pegawai pada pasal 12 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 dijelaskan bahwa pembinaan PNS diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna. Pendapat tersebut menekankan bahwa pembinaan sumber daya manusia dapat menjamin tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dilaksanakan dengan efisien dan efektif. Ini berarti pembinaan pegawai penting untuk menunjang kegiatan aparatur agar lebih efektif dan efisien. Lebih lanjut dikatakan bahwa pentingnya dilakukan pembinaan dengan maksud agar para pegawai berperilaku baik sehingga mampu memanfaatkan jam kerja

produktif secara efektif. Oleh karena itu sangat tepat pembinaan sumber daya aparatur dilakukan sebagai upaya dalam rangka optimisasi pekerjaan.

Pada dasarnya Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu pembinaan dalam proses perkembangan manusia, dimana manusia itu belajar untuk berpikir sendiri dan mendorong berkembangnya kemampuan dasar yang ada padanya. Oleh karena itu akan lebih efektif apabila setiap pegawai diberikan pelatihan. Karena pelatihan merupakan hal yang bersifat universal, baik itu organisasi pemerintah maupun di lembaga swasta.

Konsep Disiplin Kerja

Menurut Gouzali (2205 : 287) dikatakan bahwa keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplinlah perusahaan akan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan, karena karyawan yang disiplin dan tertib mentaati semua norma dan peraturan yang berlaku perusahaan akan dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas dan produktifitas.

Pendapat yang berbeda telah dikemukakan oleh Gondokusumo (1999 : 278) lebih dikatakan bahwa sesungguhnya kata disiplin berasal dari kata *dicile* yang berarti pengikut yang sungguh yakin dan dengan tekun menyebarkan ajaran-ajaran pimpinannya. Sedangkan menurut Malayu (2001 : 190) bahwa disiplin ada-lah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Pendapat lain dapat dikemukakan dari Irmin (2004 : 21) mengatakan bahwa disiplin mempunyai beberapa pengertian antara lain :

1. Perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.
2. Perasaan risi atau malu dan berdosa jika melakukan perbuatan yang menyimpang.
3. Sikap tahu untuk membedakan hal-hal apa yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan dan yang tidak pantas dilakukan.
4. Merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran dan pengendalian watak.
5. Pemahaman dan pelaksanaan yang baik mengenai sistem aturan, perilaku, norma, kriteria, dan standar sehingga dapat mengontrol perilaku sehari-hari.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan perangkat manajemen yang efektif, dengan alasan-alasan sebagai berikut :

1. Disiplin mengingatkan pegawai bahwa kinerja yang rendah tidak dapat diterima dan bahwa perubahan perilaku dibenarkan.
2. Disiplin mempunyai daya penguat yang seolah-olah dialami sendiri ketika seseorang dihukum, disiplin juga memberi isyarat pegawai lain mengenai kinerja dan perilaku yang diharapkan.
3. Jika dipandang tepat oleh karyawan lain, disiplin bisa meningkatkan motivasi, semangat dan kinerja mereka.

Menurut Wursanto (1992 : 108) disiplin adalah keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditentukan. Pendapat yang berbeda dapat disampaikan oleh Surono (1999 : 2) bahwa disiplin adalah sebagai peraturan yang dilakukan dengan ketat dan tegas tidak saja disiplin itu menghendaki dilaksanakannya segala peraturan teliti dan murni, bahkan hal-hal kecilpun tidak boleh di kesampingkan juga. Dan disiplin menghendaki pula adanya sanksi, yakni kepastian atau keharusan dijatuhkan hukuman kepada siapapun yang melanggar. Atau sebaliknya dilakukan sanksi itu secara keras dan mutlak tak boleh ditawar. Dengan demikian disiplin dapat diartikan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menumpukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan atau ketertiban karena sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan-perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana tidak berbuat sebagai-mana lazimnya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan suatu tindakan yang didasari oleh kesadaran seseorang untuk mentaati dan mematuhi segala bentuk peraturan, baik yang sifatnya larangan maupun kewajiban. Disiplin dapat dilihat dari sikap dan perilaku selama melakukan interaksi pada lingkungannya. Disiplin selalu dihubungkan dengan peraturan yang ada, baik tertulis maupun tidak tertulis yang harus ditaati oleh setiap pegawai, dan siap menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang telah diberikan. Pendisiplinan terhadap aturan merupakan salah satu cara untuk membina pegawai. Pendisiplinan dapat menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan teratur. Ranupadoyo, (1998 : 96) mengatakan disiplin adalah suatu keadaan tertib di mana orang-orang yang tergabung di dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan yang telah ada dengan senang hati.

Macam Disiplin

Menurut Moekijat (1992 :152) dikatakan bahwa disiplin ada dua macam yaitu :

1. *Self Imposed Discipline* : disiplin yang timbul dari dalam karena ada dorongan perasaan, kehendak, dan pikiran sendiri untuk mentaati atau melakukan sesuatu.
2. *Command Discipline* : disiplin yang timbul karena perintah dan takut akan sanksi hukuman. Disiplin ini kurang efektif, karena hanya berlaku pada saat pengawasan dilakukan.

Kemudian menurut Sastrohadiwiryo (2002 : 291) dikatakan bahwa disiplin kerja adalah sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sedangkan

menurut Malayu (2001 : 191) ada beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin pegawai yaitu

1. Tujuan dan kemampuan, tujuan yang ingin dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
2. Teladan pimpinan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya, pimpinan harus memberi contoh yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.
3. Balas jasa, dengan balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan / pekerjaannya.
4. Keadilan. Karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
5. Waskat, artinya tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan karena dengan waskat karyawan atau pegawai merasa mendapat bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.
6. Sanksi hukuman, dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi atau instansi, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.
7. Ketegasan, pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.
8. Hubungan kemanusiaan. Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi.

Dari pendapat analisis di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Hanya dengan ketaatan, dan keteraturan itulah diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan demikian dalam rangka pencapaian atau keberhasilan dalam suatu organisasi sangat diperlukan disiplin kerja dari para pegawai karena dengan disiplin pegawai dapat mengevaluasi apakah mereka sudah menjalankan tugas sesuai dengan aturan yang ditetapkan atau belum. Dan disiplin merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi baik itu swasta maupun lembaga pemerintahan.

Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil

Sehubungan dengan hal tersebut (disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil) maka dalam rangka untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, pemerintah telah mengatur disiplin pegawai sebagaimana tertuang dalam Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 1980, kemudian diubah kedalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang memuat pelanggaran disiplin, hukuman disiplin, pejabat yang berwenang menghukum, perintah kedisiplinan dan peraturan kedisiplinan.

Peraturan Pemerintah tersebut, dapat dijadikan pedoman untuk menata dan mengatur pegawai untuk berperilaku baik, di dalam maupun di luar kedinasan. Peraturan perundang-undangan tersebut dibuat untuk ditaati agar membuahkan ketaatan di dalam pelaksanaannya, maka menjadi kewajiban bagi Pegawai Negeri Sipil untuk memahami, menghayati dan mentatati segala peraturan baik kewajiban-kewajiban maupun larangan-larangan. Dan dalam rangka menegakkan disiplin kerja pegawai tersebut maka harus adanya tindakan yang tegas dalam segala hal apabila terjadi pelanggaran sekecilpun guna mendidik dan tetap terpelihara.

Berdasarkan kebijakan tersebut dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa Pendapat di atas mengisyaratkan bahwa disiplin kerja memiliki esensi terhadap peningkatan kinerja pegawai, karena itu semua pegawai harus memiliki kesadaran untuk taat atau tunduk terhadap norma-norma telah ditentukan. Konsekuensi logis dari ketidakpatuhan terhadap atauran maka akan menerima sanksi yang setimpal dengan pelanggaran yang diperbuat.

Metode Penelitian

Sesuai tujuan penelitian maka analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis data model interaktif (*inter-active model of analsis*) yang dikembangkan oleh Miles & Huberman (2004 :16). Untuk keperluan tersebut peneliti menyederhanakan data yang diperoleh kedalam bentuk yang mudah dibaca, dipahami dan diinterpretasi yang pada hakekatnya merupakan upaya penelitian untuk mencari jawaban atas permasalahan yang telah dirumuskan. Data yang diperoleh di lapangan selanjutnya dianalisis dengan melakukan pemaparan serta interpretasi secara men dalam.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Barat secara akumulatif kurang efektif, meski demikian penerapan disiplin kerja pegawai dapat dikatakan cukup baik. Untuk mengetahui lebih jelas mengenai disiplin kerja pegawai di lembaga tersebut, dapat dilihat dari sub focus penelitian yang ditetapkan yang didukung dengan data primer dan hasil observasi, maka secara substantif dapat didiskripsikan sebagai berikut :

Ketaatan Pegawai dalam Memanfaatkan Jam Kerja

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa ketaatan dan kepatuhan pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Barat terhadap jam kerja belum optimal karena masih terdapat sebagian kecil pegawai yang terlambat masuk jam kerja, dan pulang sebelum waktunya. Secara faktual pegawai yang menyimpang dari etika disiplin kerja memang jumlahnya relatif kecil, meski demikian akan mengganggu efektivitas pelayanan publik. Ditinjau secara kuantitas, tentang pelanggaran pegawai, terhadap jam kerja tergolong kecil. Dalam kurun waktu 1

tahun jumlah pelanggaran tercatat sebanyak 72 kasus pelanggaran, dan dari jumlah tersebut diantara-nya 36,11 % pegawai terlambat masuk kerja, 27,78 % pegawai meninggalkan tempat kerja tanpa alasan yang jelas, dan 36,11 % pegawai tidak disiplin karena pulang lebih awal atau sebelum waktunya.

Pelanggaran tersebut dilakukan oleh pegawai yang berbeda, dan ecara bergantian. Tindakan pimpinan terhadap pegawai yang melanggar disiplin kerja tersebut diberikan tegoran, baik secara lisan, tertulis hingga penundaan gaji berkala.

Ketaatan dalam Melaksanakan Tugas dan Tanggungjawab

Kesetiaan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab menjadi komitmen pegawai Sebagai pegawai negeri harus mempunyai komitmen yang kuat atas pekerjaan yang ditugaskan dan bertanggung jawab atas hasil yang dicapai. Hal tersebut dapat diaktualisasikan manakala pegawai patuh dan taat atas pekerjaan. Dalam hal disiplin pegawai ditinjau dari aspek ketaatan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Barat kurang optimal, meski demikian terindikasi cukup baik Hal tersebut dapat diketahui oleh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya belum semuanya dapat melaksanakan tugasnya secara efektif sehingga perlu waktu atau bantuan dari teman kerja untuk menyelesaikannya. Karena beragamnya karakteristik dan komitmen pegawai untuk menyukai pekerjaan beraneka ragam maka cukup beralasan jika kinerja pegawai kurang optimal. Dengan demikian belum optimalnya kesetiaan pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab setelah disinyalir sebagai akibat dari beragamnya karakteristik dan komitmen pegawai yang kurang terpacu dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Disamping itu penempatan pegawai yang kurang tepat juga menjadi motif utama yang mengurangi kesetiaan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Ketaatan Terhadap Mekanisme Kerja

Secara empirik mengenai ketaatan pegawai terhadap mekanisme kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Barat termasuk cukup baik, dan hal tersebut dapat diketahui dari proses kegiatan yang dilakukan oleh masing-masing pegawai secara procedural sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hal tersebut tercermin dalam segala bentuk kegiatan yang menyangkit perijinan, surat-surat masuk/keluar dilakukan oleh masing-masing unit kerja cukup memenuhi mekanisme kerja yang telah ditetapkan. Karena kesemuanya itu berkat pembinaan atasan yang menghimbau kepada seluruh staf agar dapat bekerja sesuai rambu-rambu yang telah ditentukan. Kemudian disisi lain, juga diberikan pengertian dan pemahaman tentang konsekuensi terhadap pegawai yang melanggar mekanisme kerja. Dengan demikian pegawai akan lebih berhati-hati dalam bertindak, karena akan berhadapan dengan sanksi yang begitu berat jika menimpang dari mekanisme kerja.

Dari observasi di lapangan menunjukkan bahwa disiplin pegawai ditinjau dari aspek ketaatan pegawai dalam menjalankan tugasnya sudah sesuai dengan prosedur yang berlaku. Dalam kurun waktu 1 tahun belum ada pegawai yang mengerjakan diluar ketentuan yang berlaku seperti pendistribusian bantuan sosial pada masyarakat, baik untuk pembangunan tempat ibadah maupun penyaluran dana bantuan untuk bencana alam. Ketaatan dan kepatuhan pegawai terhadap mekanisme kerja telah dijunjung tinggi, dan nampaknya pegawai memiliki kesanggupan untuk menghindari dari perilaku yang menyimpang etika profesi.

Ketaatan Pegawai dalam Menggunakan Pakaian Dinas

Penggunaan pakaian dinas sebagai salah satu indikasi untuk mengukur efektivitas disiplin kerja pegawai. Dari hasil penyajian data menunjukkan bahwa penggunaan/ pakaian dinas di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Barat belum efektif karena masih adanya sebagian kecil pegawai yang kurang taat dan patuh terhadap ketentuan yang berlaku. Hal tersebut dapat diketahui dari jumlah pelanggaran yang dilakukan pegawai, yaitu terdapat 46 kasus pelanggaran. yang tersebar di 10 (sepuluh) bagian. Jumlah pelanggaran tersebut relative kecil bila dikaitkan dengan jumlah pegawai dan jam kerja yang tersedia. Tindakan yang dilakukan Sekretaris Daerah Kabupaten Kutai Barat telah memberikan, baik berupa tegoran lisan, dan tertulis tetapi belum nyampai pada pemecatan. Tegoran yang dilakukan pimpinan cukup obyektif, baik yang dilakukan secara lisan maupun tertulis. Kesalahan pegawai yang dapat ditoliler, maka pimpinan cukup memberi tegoran lisan tetapi bagi pegawai yang dianggap keterlaluan dalam melakukan pelanggaran maka pimpinan menjatuhkan tegoran tertulis.

Ketaatan Pegawai Terhadap Pemanfaatan Fasilitas Kerja

Salah satu indikasi untuk mengukur disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari ketaatan pegawai dalam memanfaatkan fasilitas kerja. Hal tersebut cukup mendapat perhatian atasan karena fasilitas kerja merupakan determinan penting untuk menunjang kelancaran tugas. Sudah sepantasnya hal tersebut dipahami oleh setiap pegawai sehingga dalam penggunaannya benar-benar untuk kepentingan dinas. Suatu hal yang perlu mendapat perhatian tentang fasilitas kerja adalah dipelihara terhadap fasilitas tersebut, sehingga eksistensinya dan keamanannya dapat terjaga dengan baik. Fasilitas ini dapat dibagi atas tiga golongan besar yaitu fasilitas alat kerja, fasilitas perlengkapan kerja, dan fasilitas sosial. Dari hasil penyajian data menunjukkan bahwa penggunaan fasilitas kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Barat masih ada yang menggunakan untuk kepentingan diluar kedinasan. Hal tersebut tercermin oleh beberapa fasilitas kelengkapan kerja dan fasilitas sosial yang digunakan untuk kepentingan pribadi. Dari hasil pengumpulan data menunjukkan terdapat 18 kasus penyalahgunaan terhadap fasilitas kelengkapan kerja, dan 5 kasus terhadap penyalahgunaan fasilitas sosial.

Dalam hal penggunaan fasilitas kerja tidak serta merta dengan menggunakan secara bebas. Tetapi harus melalui prosedur yang berlaku. Hal

tersebut dimaksudkan agar memudahkan didalam pertanggungjawaban terhadap kemungkinan terburuk jika terjadi sesuatu yang tidak diinginkan. Dengan demikian penggunaan fasilitas kerja yang disediakan lembaga memang benar-benar dimanfaatkan untuk kepentingan dinas. Disisi lain memang tumbuhnya kesadaran pegawai untuk tidak memanfaatkan fasili-tas kerja milik dinas untuk kepentingan pribadi sangat dihindari. Dengan demikian disiplin pegawai dilihat dari aspek ketaatan pegawai terhadap penggunaan fasilitas kerja di lembaga tersebut termasuk cukup baik. .

Ketaatan Pegawai Mengikuti Apel /Upacara

Sub fokus lainnya dari disiplin kerja pegawai dapat ditentukan oleh ketaatan dan kepatuhan pegawai dalam mengikuti apel atau upacara bendera. Kegiatan tersebut merupakan instruksi pemerintah yang dilakukan setiap hari kerja secara rutin dalam rangka pembinaan pegawai yang diarahkan untuk meningkatkan kedisiplinan. Dari hasil pengumpulan data menunjukkan bahwa acara tersebut pada awalnya saja mendapat perhatian besar dari kalangan pegawai tetapi pada akhir-akhir ini semangat pegawai untuk mengikuti apel bendera mulai terkikis sehingga keikutsertaan pegawai dalam acara apel/upacara bendera selalu tidak diikuti oleh semua pegawai. Meski demikian acara tetap dilaksanakan secara rutinitas walaupun terdapat satu atau dua orang yang terlambat /tidak mengikuti acara tersebut. Kurang efektifnya pegawai untuk mengikuti apel bendera disebabkan oleh lemahnya sanksi oleh pimpinan sehingga pegawai merasa lebih berani untuk berbuat hal yang sama seperti halnya yang dilakukan teman lainnya. Karena itu tidak mengherankan jika setiap hari ada saja pegawai yang tidak mengikuti apel bendera, karena kurang tegaknya disiplin pegawai dapat dilihat dari jumlah pelanggaran. Dalam kurun waktu 1 tahun tercatat 46 kasus pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai diberbagai unit kerja,

Pemberian Sanksi

Demi tegaknya aturan mengenai disiplin pegawai harus dibarengi dengan sanksi yang sesuai dengan perbuatannya sehingga hal tersebut dapat dijadikan sebagai *soft terafi* bagi setiap pegawai. Dari hasil temuan diobjek penelitian bahwa terdapat 46 pegawai yang diberikan sanksi , yaitu mulai dari tegoran lisan, tertulis hingga penundaan kenaikan gaji berkala.

Kurang efektifnya impelentasi disiplin kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Barat terkendala oleh beragamnya karakteristik perilaku pegawai dalam mentaati disiplin kerja, keragaman kesadaran pegawai dalam pemanfaatan jam kerja produktif secara efektif dan keragaman tindakan oleh unsur pimpinan dalam penegakkan disiplin kerja pegawai.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dikemukakan diatas maka penulis akan menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja pegawai negeri sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Barat, sebagaimana yang diatur melalui Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 menunjukkan indikasi cukup efektif. Didukung dengan data primer dan data sekunder, dan hasil observasi.
2. Kurang optimalnya disiplin kerja pegawai di lingkungan kerja Sekretariat Daerah kabupaten Kutai Barat tidak terlepas dari berbagai faktor yang menghambat, diantaranya kurang tegasnya sanksi yang diberikan, keragaman karakteristik dan perilaku pegawai, keragaman kesadaran kolektif pegawai dalam pemanfaatan jam kerja produktif secara efektif dan keragaman tindakan oleh unsur pimpinan dalam penegakkan disiplin kerja pegawai.

Saran-saran

Dari hasil kesimpulan yang dikemukakan diatas maka Penulis akan memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Memberikan pembinaan terhadap pegawai agar mereka memiliki kesadaran yang tinggi untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan menghindarkan diri dari perbuatan yang melanggar etika pegawai negeri dengan cara melakukan penegakkan disiplin kerja
2. Menyeragamkan secara kolektif terhadap unsur pimpinan unit kerja untuk menegakkan disiplin pegawai agar terdapat keselarasan dan keserasian dalam menangani disiplin kerja pegawai.
3. Memberikan sanksi juga perlu memberikan penghargaan bagi pegawai yang memiliki disiplin kerja lebih baik, agar mereka merasa terpacu untuk memegang teguh etika pegawai.
4. Memberikan penghargaan bagi pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi, melalui pemberian kesempatan untuk mengikuti pelatihan sesuai bidang kerjanya dalam rangka pengembangan kompetensi.

Daftar Pustaka

- _____, *Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999, Tentang Pokok Kepegawaian*. Indonesia. Jakarta.
- _____, *Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin kerja pegawai negeri sipil*. Indonesia. Jakarta.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. 1997. *Perilaku Dalam Organisasi*. Erlangga. Jakarta.
- Flippo, B. Edwin, 1993. *Manajemen Personalia*. (Alih Bahasa Moh Masud), Edisi ke-6, Erlangga, Jakarta.
- Hadayaningrat, S., 1985, *Pengantar Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, Cetakan III, Gunung Agung, Jakarta.
- Hadipoerwono, 1992. *Tata Personalia*, Djembatan. Bandung.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Haji Masagung. Jakarta.

- Keban, T Yarimias. 2004. Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik. Konsep, Teori, dan Isu. Gava Media. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, 1990, Management Personalia, Ghalia Indonesia, Cetakan ke-12, Jakarta.
- Miles, Matthew B. dan A. Michel Huberman. 2007. *Analisis Data Kualitatif*. Cetakan I. UI-Press. Jakarta.
- Moekijat., 1997, *Manajemen Kepegawaian*, Mandar Maju, Bandung.
- Mustopadidjaja. 2001. *Seminar Nasional : Penguatan Administrasi Publik Dalam Rangka Good Governmace*. STIA LAN. Jakarta.
- Nainggolan, H.,1997, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta.
- Pasalong, Harbani, 2007. *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta Bandung
- Ranupandoyo, H. dan Husman. 1993. *Manajemen Personalia*. BPFE. Yogyakarta.
- Siagian, P. Sondang, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Cetakan IV, Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke Ketiga. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Siswanto, Bedjo. 1987. *Manajemen Tenaga Kerja*. Sinar Baru. Bandung.
- Thoha, Miftah, 1983. *Perilaku Organisasi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wijaya, A.W., 1990., *Administrasi Kepegawaian Suatu Pengantar*, *Cetakan II*, Raja Wali Pers, Jakarta.
- Wursanto, I.G. 1992. *Manajemen Kepegawaian*, Penerbit Kansusius. Yogyakarta.