
KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DI KABUPATEN SINTANG

Nikodimus

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Kapuas Sintang, Jl. Y.C. Oevang Oeray No. 92,
Sintang, Indonesia, email: nangabayan@gmail.com

***Abstract:** Performance is a very important and fundamental thing for Civil Servants in carrying out their duties and is an obligation that has been given to them. Without high discipline and awareness from employees, the tasks carried out will not be completed properly and smoothly, which in the end the organization's goals will not be achieved. Based on the results of research related to the discipline of working hours for Civil Servants in the Melawi Regency Government, the legal provisions that serve as guidelines in determining working days and hours are Melawi Regent Regulation Number 25 of 2011 concerning the Development of Civil Servant Discipline in the Melawi Regency Government, In Melawi Regent Regulation Number 25 of 2011 concerning the Development of Civil Servant Discipline in the Melawi Regency Government, as stated in Article 3 paragraph 2. The purpose of this study is to analyze and describe Employee Performance at the Pamung Peraja Police Unit Office, Melawi Regency. Furthermore, this study uses the Quantitative Descriptive method, which will provide answers related to problems related to Employee Performance at the Pamong Praja Police Unit Office in Melawi Regency. This study concludes that the Pamong Praja Police Unit of Melawi Regency has shown good work hour discipline, this can be seen from the indicators of discipline and consistency in carrying out tasks and the regent's regulations regarding working hours for civil servants including Sat Pol PP*

Keywords: Performance; Employees; Civil Service Police

Abstrak: Kinerja merupakan hal yang sangat penting dan mendasar sekali bagi Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas dan merupakan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Tanpa ada disiplin dan kesadaran yang tinggi dari pegawai, maka tugas yang dilaksanakan tidak akan dapat terselesaikan dengan baik dan lancar yang pada akhirnya tujuan organisasi tidak akan dapat tercapai. Berdasarkan hasil penelitian terkait dengan disiplin jam kerja bagi PNS yang terdapat dilingkungan Pemerintah Kabupaten Melawi, ketentuan hukum yang menjadi pedoman dalam penetapan hari dan jam kerja adalah Peraturan Bupati Melawi Nomor 25 Tahun 2011 Tentang Pembinaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Pemerintah Kabupaten Melawi, Di dalam Peraturan Bupati Melawi Nomor 25 Tahun 2011 Tentang Pembinaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Pemerintah Kaabupaten Melawi, sebagaimana yang terdapat Pasal 3 ayat 2 disebutkan. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mendeskripsikan terkait dengan Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamung Peraja Kabupaten Melawi. selanjutnya penelitian ini menggunakan metode Deskriptif Kuantitatif yang mana penelitian ini akan mendapatkan jawaban terkait dengan permasalahan yang berkaitan dengan Kinerja Pegawai yang ada di Kantor Satuan Polisi

Pamong Peraja di Kabupaten Melawi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Melawi telah menunjukkan disiplin jam kerja yang baik, hal ini dapat dilihat dari indikator kedisiplinan dan konsistensi dalam melaksanakan tugas dan peraturan bupati tentang jam kerja bagi PNS termasuk Sat Pol PP.

Kata Kunci: Kinerja; Pegawai; Polisi Pamong Peraja.

PENDAHULUAN

Aparatur Negara merupakan suatu unsur yang paling pokok dalam menunjang keberhasilan suatu pelaksanaan tugas Pemerintah dalam membangun. Pelaksanaan tugas-tugas Pemerintah yang bersifat rutin maupun yang bersifat pembangunan harus berlangsung terus dan juga menyempurnakan aparatur Pemerintah itu sendiri. Untuk melaksanakan tugas Pemerintah telah menyelenggarakan berbagai usaha dalam bidang kegiatan Pemerintah, baik yang bersifat rutin maupun yang bersifat pembangunan seperti yang ditetapkan dalam bentuk mewujudkan pembangunan harus dijalankan dengan disiplin.

Untuk dapat melakukan sikap-sikap yang disiplin mutlak diperlukan adanya Administrasi yang berkelangsungan, efisien, efektif, sikap mental dan norma-norma pegawai bersih yang mengabdikan dirinya hanya pada kepentingan bangsa dan Negara. Jadi untuk mewujudkan hal tersebut diatas, diperlukan adanya pembinaan aparatur Pemerintah yang mengarah kepada terciptanya aparatur yang bersih dan berwibawa serta mampu melaksanakan tugas umum Pemerintahan dan pembangunan yang sebaik-baiknya. Dengan dilandasi sikap pengabdian kepada masyarakat, bangsa dan negara.

Selain itu, dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari, Pegawai Negeri Sipil dituntut agar mentaati peraturan atau ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan. Salah satu ketentuan yang harus ditaati oleh Pegawai Negeri Sipil adalah mengenai disiplin kerja. Sebagai dasar hukum pelaksanaan kerja bagi Pegawai Negeri Sipil adalah Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Peraturan Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dan mendasar sekali bagi Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas dan merupakan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Tanpa ada disiplin dan kesadaran yang tinggi dari pegawai, maka tugas yang dilaksanakan tidak akan dapat terselesaikan dengan baik dan lancar yang pada akhirnya tujuan organisasi tidak akan dapat tercapai. Berkaitan dengan disiplin jam kerja bagi PNS yang terdapat dilingkungan Pemerintah Kabupaten Melawi, ketentuan hukum yang menjadi pedoman dalam penetapan hari dan jam kerja adalah Peraturan Bupati Melawi Nomor 25 Tahun 2011 Tentang Pembinaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Pemerintah Kabupaten Melawi, Didalam Peraturan Bupati Melawi Nomor 25 Tahun 2011 Tentang

Pembinaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Pemerintah Kabupaten Melawi, sebagaimana yang terdapat Pasal 3 ayat 2 disebutkan: “jam kerja PNS dilingkungan Pemerintah Daerah adalah 37½ (tiga puluh tujuh setengah) jam minggu, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Senin Sampai dengan Kamis, Pukul 07.30-15.30
- b. Jumat, Pukul 07.30-15.30
- c. Istirahat pada hari Jum`at, Pukul 11.00-13.30

Dari ketentuan sebagaimana yang terdapat pada Pasal 3 dan Pasal 4 Peraturan Bupati Melawi Nomor 42 Tahun 2009 tentang Ketentuan Hari dan Jam Kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Melawi sebagaimana yang tersebut diatas, dapat dikatakan bahwa setiap PNS yang terdapat pada lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Melawiwajib dan harus mematuhi dan melaksanakan Peraturan Bupati Melawi tersebut. Apabila ketentuan mengenai hari kerja dan jam kerja dilanggar oleh PNS maka akan dikenakan hukuman disiplin.

Pegawai Negeri wajib setia dan taat kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah, serta wajib menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dengan demikian, bahwa Pegawai Negeri Sipil dituntut agar mempunyai kesetiaan kepada Pemerintah dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya, sesuai dengan pedoman Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, selain itu, Pegawai Negeri Sipil

juga merupakan abdi masyarakat yang bertugas melayani kehendak Negara dan bertugas melayani masyarakat.

Menurut Muchdarsyah (2000:146) bahwa disiplin dapat diartikan kedalam beberapa pengertian adalah sebagai berikut:

1. Kata disiplin dilihat dari segi terminologi berasal dari kata latin “*discipline*” yang berarti pengajaran, latihan dan sebagainya.
2. Latihan yang mengembangkan pengendalian diri, watak atau ketertiban dan efisiensi.
3. Kepatuhan dan ketaatan (*Obedience*) terhadap ketentuan dan peraturan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat.
4. Pengukuman (*Punishment*) yang dilakukan melalui koreksi dan latihan untuk mencapai perilaku yang dikendalikan (*control behavior*).

Kode etik adalah hasil murni yang sesuai dengan aspirasi profesi suatu kelompok tertentu, demi kepentingan bersama dan kerukunan lebih jelasnya, menurut Thoha (1983 : 17) Bahwa : “ Kode Etik ialah kaidah-kaidah atau peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dan diterima oleh seluruh para anggota-anggota sesuai profesi”. Tujuan utama dari kode etik adalah supaya profesi yang mejadi tanggung jawab seseorang atau lebih dapat dilaksanakan dengan baik dan pengabdianya semakin tinggi.

Menurut Naenggolan (1989:123) :Prestasi kerja adalah hasil kerja yang

dicapai oleh Pegawai Negeri Sipil dalam meningkatkan tugas yang diembankan kepadanya. Dengan demikian prestasi kerja pada dasarnya merupakan kemampuan seseorang atau Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas yang dihadapi berupa kelancaran, ketetapan mutu yang dihasilkan atau dikerjakan lebih menonjol. Ini perlu didukung dengan disiplin dan tanggung jawab yang optimal dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan pengertian diatas dapat diuraikan bahwa disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat yang berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan.

Mentaati jam kerja pegawai sangat diperlukan dalam melaksanakan tugas sehari-hari berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan menjadi panutan dan contoh teladan dalam segala tindakan dan perbuatan. Dengan demikian, kode etik merupakan persetujuan bersama, yang timbul dari diri para anggota itu sendiri untuk lebih mengarahkan perkembangan mereka sesuai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini jenisnya penelitian deskriptif, yakni penelitian yang dimaksudkan untuk membuat gambaran atau menggambarkan keadaan ataupun kejadian. Penelitian deskriptif menurut Nawawi (1993: 63) adalah dapat diartikan "Sebagai prosedur pemecahan

masalah yang diselidik dengan menggambarkan/ melukiskan keadaan subyek/obyek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya". Sehubungan dengan hal ini yakni berkenaan dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Satuan Polisi Pamung Peraja Kabupaten Melawi.

Adapun metode yang digunakan dalam pengumpulan Data ialah dengan menganalisis daya, pada metode ini peneliti menganalisis data yang dikumpulkan baik data primer maupun data sekunder lalu diklasifikasikan sesuai jenis data yang didapatkan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kabupaten Melawi berada pada posisi $0^{\circ} 07' - 1^{\circ} 20'$ lintang selatan dan $111^{\circ} 07' - 112^{\circ} 27'$ bujur timur. Kabupaten Melawi dengan ibu kotanya berada di Nanga Pinoh, memiliki luas wilayah 10.644 km^2 dan memiliki topografi yang sebagian besar merupakan wilayah perbukitan dengan luas sekitar $8.818,70 \text{ km}^2$ atau $82,85 \%$ dari luas wilayah. Kabupaten Melawi memiliki wilayah administratif tujuh kecamatan, yang terdiri dari 81 desa dan 292 dusun.

Kabupaten Melawi berbatasan dengan dua kabupaten dan satu provinsi, yaitu:

- 1) Bagian utara berbatasan dengan Kecamatan Dedai, Tempunak, Sei Tebelian dan Sepauk Kabupaten Sintang;
- 2) Bagian selatan berbatasan dengan Kecamatan Tumbang Senamang

Kabupaten Kotawaringin Timur Provinsi Kalimantan Tengah;

- 3) Bagian timur berbatasan dengan kecamatan Serawai Kabupaten Sintang;
- 4) Bagian barat berbatasan dengan Kecamatan Sandai Kabupaten Ketapang.

Kabupaten Melawi merupakan salah satu kabupaten baru yang baru terbentuk. Kabupaten Melawi merupakan pemekaran dari Kabupaten Sintang. Sesuai dengan Surat Menteri Dalam Negeri Nomor 135/1213/SJ tanggal 21 Mei 2004 Perihal Pedoman Teknis Pelaksanaan 13 (tiga belas) Undang-undang tentang pembentukan 24 (dua puluh empat) Kabupaten, di mana Kabupaten Melawi merupakan salah satu dari 24 Kabupaten baru yang dibentuk oleh Pemerintah.

Dasar Pembentukan Kabupaten Melawi adalah Undang-undang Republik Indonesia Nomor 34 tahun 2003 Tentang Pembentukan Kabupaten Melawi dan Kabupaten Sekadau di Propinsi Kalimantan Barat. Peresmian Kabupaten Melawi bersama-sama 23 (dua puluh tiga) Kabupaten lainnya dan 13 (tiga belas) Propinsi dilakukan oleh Menteri Dalam Negeri pada tanggal 7 Januari 2004 di Jakarta.

Berbagai data yang diperoleh di lapangan mengungkapkan bahwa salah satu kebijakan lain yang dilakukan pemerintah adalah dengan menerbitkan Peraturan Pemerintah (PP) nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin PNS, peraturan tersebut merupakan pengganti dari PP Nomor 8 Tahun 1974 tentang Disiplin PNS. Namun demikian

tentunya merubah sesuatu yang sudah lama melekat terhadap perubahan yang berlaku sangat sulit diterima, karena selama ini PNS sudah merasa "nyaman" dengan kondisi yang ada, dan sudah menjadi rahasia umum di masyarakat bahwa PNS itu kurang disiplin dalam bekerja dan lambat dalam pelayanan.

Beberapa pendapat yang diberikan oleh masyarakat mengungkapkan bahwa ketika masyarakat mengurus sesuatu yang berhubungan dengan birokrasi, sudah mulai merasa malas karena pelayanan yang kurang baik dari para aparatur pemerintah, padahal kita semua tahu apabila PNS itu digaji dari uang rakyat, dan sudah semestinya mengabdikan dan menjadi pelayan masyarakat, akan tetapi dalam pelaksanaannya PNS bekerja seolah-olah instansi tempatnya bekerja adalah milik keluarganya sehingga kurang disiplin dalam bekerja.

Menurut Undang-Undang No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, penilaian kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier dengan memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS. Penilaian kinerja PNS merupakan salah satu tahapan penting dalam siklus pengembangan sumber daya yang dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan.

Terkait dengan kinerja, menurut para informan hal ini dapat dicapai dan dibentuk melalui proses latihan dan kebiasaan. Artinya, melakukan disiplin secara berulang-ulang dan

membiasakannya dalam praktik-praktik, disiplin sehari-hari. Dengan latihan dan membiasakan diri, disiplin akan terbentuk dalam diri Anggota Satpol PP. Dengan tugas dan tanggung jawabnya selaku penegak disiplin, maka segala sesuatu yang terkait dengan disiplin ini akan mendarah daging serta telah menjiwai segenap aktivitas anggota Sat Pol PP.

Satuan Polisi Pamong Praja sebagai salah satu penegak disiplin tentu memiliki tanggung jawab moral yang lebih tinggi untuk bertindak atau berperilaku disiplin. Dalam penelitian ini dapat ditangkap bahwa pada prinsipnya kediplinan telah menjadi jiwa dan roh dari setiap anggota polisi pamong praja tersebut. Hal ini tidak lain karena mereka adalah orang - orang yang bertanggung jawab dalam menegakkan disiplin para pegawai.

Meski demikian di pihak lain, setiap anggota Sat Pol PP juga berstatus sebagai PNS sehingga peran setiap anggota satuan dalam penegakan disiplin menjadi hal yang utama. Hal utama yang dimaksudkan adalah bahwa tanggung jawab setiap personil Sat Pol PP sebagai anggota PNS yang berdisiplin namun juga sekaligus sebagai penegak disiplin di lingkungan atau satuan pemerintahan dimana yang bersangkutan bertugas.

Berbagai data yang diperoleh di lapangan mengungkapkan bahwa salah satu kebijakan lain yang dilakukan pemerintah adalah dengan menerbitkan Peraturan Pemerintah (PP) nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin PNS, peraturan tersebut merupakan

pengganti dari PP Nomor 8 Tahun 1974 tentang Disiplin PNS. Namun demikian tentunya merubah sesuatu yang sudah lama melekat terhadap perubahan yang berlaku sangat sulit diterima, karena selama ini PNS sudah merasa "nyaman" dengan kondisi yang ada, dan sudah menjadi rahasia umum di masyarakat bahwa PNS itu kurang disiplin dalam bekerja dan lambat dalam pelayanan.

Beberapa pendapat yang diberikan oleh masyarakat mengungkapkan bahwa ketika masyarakat mengurus sesuatu yang berhubungan dengan birokrasi, sudah mulai merasa malas karena pelayanan yang kurang baik dari para aparatur pemerintah, padahal kita semua tahu apabila PNS itu digaji dari uang rakyat, dan sudah semestinya mengabdikan dan menjadi pelayan masyarakat, akan tetapi dalam pelaksanaannya PNS bekerja seolah-olah instansi tempatnya bekerja adalah milik keluarganya sehingga kurang disiplin dalam bekerja.

Sebenarnya pemerintah juga sudah mengantisipasi berbagai keluhan masyarakat yang berhubungan dengan kinerja, diantaranya dengan membuat banyak peraturan yang harus ditaati oleh seluruh PNS dalam rangka menegakkan disiplin, tetapi berbagai macam peraturan tersebut belum mampu meningkatkan disiplin kerja PNS, bahkan pemerintah juga telah memberikan berbagai macam penghargaan kepada PNS yang memiliki kinerja baik, tapi tetap belum mampu secara signifikan meningkatkan disiplin dalam bekerja.

Terkait dengan Kinerja, menurut para informan hal ini dapat dicapai dan dibentuk melalui proses latihan dan kebiasaan. Artinya, melakukan Kinerja secara berulang-ulang dan membiasakannya dalam praktik-praktik, disiplin sehari-hari. Dengan latihan dan membiasakan diri, disiplin akan terbentuk dalam diri Anggota Satpol PP. Dengan tugas dan tanggung jawabnya selaku penegak disiplin, maka segala sesuatu yang terkait dengan disiplin ini akan mendarah daging serta telah menjiwai segenap aktivitas anggota Sat Pol PP.

Disiplin Kinerja telah menjadi kebiasaannya (*habbit*). Dalam hal itu pembiasaan disiplin dalam pendidikan maupun pelatihan - pelatihan yang diberikan akan mempunyai pengaruh positif bagi kehidupan Anggota Satpol PP di masa datang. Pada mulanya memang disiplin dirasakan sebagai sesuatu yang mengekang kebebasan. Akan tetapi, bila aturan ini dirasakan sebagai sesuatu yang memang seharusnya dipatuhi secara sadar untuk kebaikan dirinya dan sesama, lama-kelamaan akan menjadi suatu kebiasaan yang baik menuju arah disiplin diri.

DAFTAR PUSTAKA

Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga

Nurkolis, 2005. *Kepemimpinan dan Organisasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Pasolong,H. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta: Bandung

Disiplin tidak lagi merupakan aturan yang datang dari luar yang memberikan keterbatasan tertentu, tetapi disiplin merupakan aturan yang datang dari dalam dirinya sendiri, suatu hal yang wajar dilakukan dalam kehidupan sehari-hari.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

Kinerja pegawai negeri sipil, pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Melawi telah terselenggara dengan baik. Hal ini dapat diidentifikasi dari berbagai data dan informasi yang disampaikan oleh berbagai pihak, baik dari unsur pemerintah, Sat Pol PP, maupun masyarakat. Sebagai institusi penegak disiplin memang sudah menjadi kewajiban dari setiap anggota Sat Pol PP untuk menghormati jam kerja mereka masing - masing. Hal ini disadari oleh segenap anggota Sat Pol PP bahwa disiplin yang mereka tunjukan kepada masyarakat maupun anggota PNS lainnya, merupakan cerminan teladan mereka sebagai penegak disiplin di lingkungan pemerintahan.

Malayu S.P Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Reksohadiprojdo. 1992. *Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada Press.

- Sianabela.2006. *Pelayanan Prima Aparatur Penyelenggara Negara*. Jakarta: Bina Aksara.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Rafika Aditama
- Nawawi, H. 2003. *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Thoah,M. 1983. *Administrasi Kepegawaian Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali.
- UndangUndang No. 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Perubahan Atas Dasar Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- Undang-Undang Republik Indonesia No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Displin Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Displin Pegawai Negeri sipil
- Peraturan Bupati Melawi Nomor 25 Tahun 2011 Tentang Pembinaan Displin PNS Dilingkungan Kabupaten melawi.