

## DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA

Jhony Fredy Hahury

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Kapuas

*Email :jf28hahury@gmail.com*

Universitas Kapuas Sintang, Jl. Y.C. Oevang Oeray, No.92 Sintang Kalimantan Barat

**Abstrak :** Untuk mewujudkan disiplin kerja yang sesuai dengan visi dan misi organisasi dibutuhkan disiplin pegawai yang taat pada setiap aturan. Hal ini dimaksudkan agar implementasi dari disiplin kerja pegawai dapat memberikan dampak positif dalam pencapaian tujuan organisasi yang lebih baik. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta bagaimana disiplin kerja yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja organisasi yang optimal Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Melawi. Metode penelitian yang digunakan yaitu deskriptif kualitatif. Subjek penelitian ini terdiri dari Kepala Satuan Polisi Pamong Praja, Sekretaris Satuan Polisi Pamong Praja, Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Satuan Polisi Pamong Praja dan Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja. Pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis data kualitatif dengan model analisis data dari Miles dan Huberman (1992) yaitu model analisis interaktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja yang dilakukan sudah cukup baik sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku. Adapun beberapa faktor sebagai hambatan seperti pegawai yang belum disiplin baik jam masuk dan jam pulang kantor karena tempat tinggal sebagian pegawai yang jauh dari kantor serta penerapan sanksi yang belum optimal. Dalam rangka disiplin kerja maka pembinaan terhadap disiplin pegawai menjadi penting guna meningkatkan konsistensi disiplin kerja pegawai yang sesuai visi dan misi organisasi.

**Kata Kunci :** Disiplin Kerja, Pegawai.

Birokrasi publik dituntut harus mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat guna mewujudkan kinerja birokrasi publik yang profesional dan bertanggung jawab. Birokrasi publik menjadi sorotan utama dari masyarakat terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hal inilah yang menjadi tantangan bagi organisasi publik. Aparatur publik merupakan unsur yang paling pokok dalam menunjang keberhasilan suatu pelaksanaan tugas Pemerintah dalam membangun kinerja organisasi publik yang berwibawa, profesional dan bertanggung jawab dalam rangka menyelenggarakan tugas-tugas pemerintahan.

Penyelenggaraan pemerintahan membutuhkan pegawai yang profesional, bertanggung jawab, dan disiplin dalam bekerja. Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai sangat penting dalam mewujudkan tujuan organisasi publik. Keberhasilan organisasi publik sangat bergantung kepada disiplin kerja pegawai karena dengan disiplin kerja yang baik akan mencerminkan besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, sebagai dasar hukum pelaksanaan disiplin kerja bagi Pegawai Negeri Sipil adalah Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri

Sipil. Implementasi dari Peraturan Pemerintah sebagai tanggung jawab moral yang dipegang oleh setiap pegawai. Tanggung jawab tersebut melekat pada pegawai untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Bentuk perhatian Pemerintah ini dalam rangka pembinaan disiplin pegawai dalam bekerja yang dilandasi dengan nilai-nilai etika dan moral PNS agar tugas-tugas pemerintahan dapat berjalan dengan baik.

Disiplin kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Melawi mengacu pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Sebagai dasar hukum pelaksanaan disiplin kerja bagi pegawai. Dengan peraturan ini maka akan menciptakan pegawai yang taat serta disiplin kerja dalam melaksanakan tugas tanggung jawabnya. Dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan diharapkan dapat berjalan dengan baik sehingga peningkatan kerja pegawai dapat diwujudkan guna tercapainya tujuan dan visi misi organisasi. Implementasi dari Peraturan Pemerintah ini adalah sebagai bentuk perhatian Pemerintah kepada Pegawai Negeri Sipil dalam rangka pembinaan disiplin pegawai baik disiplin kerja maupun pembinaan kepada etika moral pegawai agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dengan baik. Pegawai dituntut agar mentaati peraturan atau ketentuan-ketentuan yang telah

ditetapkan. Disiplin kerja pegawai sebagai bentuk motivasi dalam rangka perbaikan maupun perubahan dalam diri pegawai. Disiplin merupakan ketaatan untuk mengikuti aturan yang menjadi tanggung jawab aparatur publik.

Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Melawi merupakan kelembagaan mempunyai tugas membantu kepala daerah untuk menciptakan suatu kondisi daerah yang tentram, tertib dan teratur sehingga penyelenggaraan pemerintahan dapat berjalan dengan lancar sehingga masyarakat dapat melakukan kegiatan dengan aman serta merasakan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Disamping menegakkan peraturan daerah (perda) dituntut untuk disiplin dalam bekerja dan penegakan kebijakan kepala daerah guna mengoptimalkan kinerja pegawai. Dasar hukum tugas dan tanggung jawab Satuan Polisi Pamong Praja adalah Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010 Tentang Satuan Polisi Pamong Praja. Sebagaimana pada Pasal 3 dijelaskan bahwa "Satuan Polisi Pamong Praja merupakan bagian perangkat daerah di bidang penegakan perda, ketertiban umum dan ketertiban masyarakat. Dengan adanya Peraturan Pemerintah (PP) ini maka akan memberikan dampak positif bagi kinerja satuan polisi pamong praja".

Penyelenggaraan pemerintahan daerah membutuhkan disiplin kerja pegawai yang efektif dan efisien agar seluruh target kerja yang dibebankan organisasi kepada pegawai dapat dicapai. Disiplin kerja pegawai yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja. Dalam pencapaian kinerja yang tinggi adalah tentunya mengenai disiplin kerja pegawai. Pegawai yang berhasil atau berprestasi biasanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya sehingga akan mendorong gairah semangat kerja dalam rangka terwujudnya tujuan organisasi. Dalam mewujudkan pegawai yang handal, profesional dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan dibutuhkan sikap disiplin bagi aparatur. Disiplin kerja merupakan hal yang penting dalam membangun dan membentuk karakter pegawai suatu organisasi. Sikap mental disiplin harus dijadikan landasan utama dalam penyelenggaraan pemerintahan. Pengembangan budaya disiplin kerja aparatur mengisyaratkan bahwa nilai budaya disiplin kerja dapat dalam meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan publik yang berkelanjutan dan berorientasi pada terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*).

Disiplin merupakan salah satu unsur pokok yang sangat berpengaruh dalam pencapaian keberhasilan organisasi. Oleh sebab itu, disiplin harus bisa ditanamkan kepada seluruh pegawai yang

ada di lingkungan suatu organisasi. Terdapat berbagai cara yang bisa dilakukan dalam menanamkan disiplin terhadap karyawan yang berada dalam lingkungan suatu organisasi. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Sedarmayanti (2007:339) bahwa "disiplin harus ditanamkan pada seluruh sumberdaya manusia dalam manajemen melalui cara: 1) mengenal diri sendiri, 2) mendisiplinkan diri, 3) memimpin dengan keteladanan, 4) menanamkan semangat dalam kemandirian, 5) menghindari sikap dan perilaku negatif dan 6) anggaplah disiplin sebagai cermin ibadah".

Berkaitan dengan disiplin kerja sebagaimana menurut Siswanto (2005:291) disiplin adalah "suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya". Oleh karena itu, disiplin berarti taat dan patuh terhadap aturan atau norma dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi yang di dalamnya mencakup tata tertib atau ketentuan-ketentuan, kepatuhan dan sanksi bagi pelanggar. Kedisiplinan aparatur tidak lepas dari nilai budaya kerja yang diharapkan dapat dikembangkan oleh setiap aparatur sehingga antara (yang diyakini) dan kerja (sebagai bentuk aktualisasi keyakinan) akan menumbuhkan motivasi dan tanggung jawab terhadap peningkatan produktivitas dan kinerja (Sedarmayanti, 2009:97). Budaya kerja penting dalam organisasi publik. Oleh karena itu, disiplin kerja pegawai sebagai bagian dari reformasi birokrasi untuk membangun birokrasi pemerintah dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi yang diupayakan penerapan kompetensi dengan profesionalisme dan budaya kerja secara disiplin kerja tinggi sehingga akan mewujudkan kinerja organisasi yang lebih baik.

Disiplin merupakan modal utama untuk mencapai tujuan seseorang baik untuk diri sendiri maupun dalam kelompok organisasi. Dengan demikian, menurut Siagian (2005:305) bahwa "pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lainnya". Disiplin kerja menurut Sinungan (2005:143) adalah sebagai sikap mental tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok, atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat

untuk tujuan tertentu. Kedisiplinan pegawai merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk sikap, pengetahuan, serta mental yang baik yang menunjukkan ketaatan pegawai terhadap peraturan organisasi.

Ciri utama dari disiplin adalah adanya keteraturan dan ketertiban. Sejalan dengan hal tersebut menurut Handoko (2001:208) indikator disiplin kerja yaitu, kehadiran, ketaatan, ketepatan dan perilaku. Dengan indikator tersebut maka akan menjadi pijakan dan teladan bagi pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu, setiap instansi pemerintah harus mengembangkan budaya disiplin kerja di lingkungan masing-masing, karena aparatur publik sebagai abdi negara dan abdi masyarakat mempunyai peranan sangat strategis dalam menentukan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Disiplin kerja harus menjadi nafas bagi setiap aparatur publik dalam mengembangkan tugas dan fungsinya.

Selanjutnya menurut Ahmad (dalam Moenir 2002:394) kedisiplinan itu dibedakan menjadi dua macam, yaitu : 1) disiplin terhadap waktu, yaitu disiplin terhadap ketepatan waktu, seperti masuk kerja tepat waktu ataupun masuk lebih awal dari waktu yang ditentukan; 2) disiplin terhadap tingkah laku dan perbuatan, yaitu ketaatan terhadap peraturan dan prosedur kerja yang ada diorganisasi atau perusahaan tersebut. Oleh karena itu, disiplin menjadi penting untuk pengembangan organisasi serta memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Pentingnya kedisiplinan didalam suatu organisasi pemerintahan sehingga menurut Hasibuan (2005:194) faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan, yaitu: tujuan dan Kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat (waskat), sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Dengan demikian, maka dengan faktor tersebut tentunya akan menjadi pertimbangan etis dalam penyelenggaraan organisasi guna mendukung tugas dan fungsi pegawai dalam bekerja. Dengan demikian bahwa kedisiplinan merupakan kunci terwujudnya tujuan suatu organisasi, karena dengan terwujudnya kedisiplinan yang baik berarti pegawai sadar dan menjalankan tugas serta fungsinya dengan baik. sehinggadengan ditegakkannya disiplin dalam kerja segala sesuatunya akan berjalan secara teratur, tertib dan sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku dan sebagai akibat tindak lanjut dalam monitoring dan pengawasan kerja pegawai akan lebih mudah untuk dilaksanakan baik dalam jangka panjang maupun sebaliknya.

Tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja merupakan konsekuensi logis secara aturan harus dilaksanakan dalam rangka menunjang kelancaran kegiatan-kegiatan pelayanan masyarakat dan pembangunan untuk mewujudkan organisasi publik yang profesional dan bertanggung jawab yang mampu menyelenggarakan pelayanan prima kepada masyarakat. Disiplin mempunyai makna sebagai upaya kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi maupun undang-undang yang berlaku, yang tercermin dari sikap dan perilakunya sehingga dapat dirasakan manfaatnya oleh dirinya dan masyarakat.

Dengan demikian, maka disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Dalam hal ini disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin. Kedisiplinan pegawai dapat ditegakkan apabila peraturan-peraturan yang telah dilaksanakan dengan komitmen yang tinggi agar dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai sehingga akan mewujudkan kinerja organisasi yang efektif dan efisien.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Melawi Propinsi Kalimantan Barat. Sedangkan jenis penelitian ini menggunakan peneltiandeskriptif kualitatif. Menurut Mukhtar (2013:10) metode deskriptif kualitatif adalah suatu metode yang digunakan untuk menemukan pengetahuan terhadap subjek penelitian pada suatu saat tertentu. Metode deskriptif kualitatif berusaha mendeskripsikan seluruh gejala atau keadaan yang ada, yaitu keadaan gejala menurut apa adanya pada saat penelitian dilakukan (Mukhtar, 2013:11). Subjek atau informan adalah orang yang memberi informasi tentang data yang diinginkan peneliti berkaitan dengan penelitian yang sedang dilaksanakannya. Oleh karena itu, informan dalam penelitian ini terdiri dari Kepala Satuan Polisi Pamong Praja, Sekretaris Satuan Polisi Pamong Praja, Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Satuan Polisi Pamong Prajadan Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja. Pengumpulan data melalui wawancara mendalam, teknik observasi dan teknik dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis data kualitatif dengan model analisis data dari Miles dan Huberman (1992) yaitu model analisis interaktif. Dalam model ini terdapat tiga komponen analisis yaitu : reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Melawi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya didukung oleh sumberdaya aparatur sebagaimana data yang diperoleh jumlah pegawai yang ada berjumlah 36 orang menunjukkan bahwa jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Melawi di dominasi oleh PNS laki-laki yang berjumlah 35 orang dan pegawai PNS perempuan berjumlah 1 orang. Artinya bahwa dominasi pegawai PNS laki-laki akan berdampak secara positif mampu bekerja secara maksimal. Oleh karena itu, dengan perbandingan pegawai ini maka tentunya dapat meningkatkan kinerja organisasi satuan polisi pamong praja. Sementara jumlah pegawai tenaga kontrak daerah pada Satuan Polisi Pamong Praja dengan jumlah 178 orang. Oleh karena itu, jumlah pegawai harus disesuaikan dengan kebutuhan serta kompetensi pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Karen hal ini secara kuantitas lebih banyak, namun di sisi lain bisa juga berpengaruh pada kualitas pegawai.

Tingkat pendidikan Kantor Satuan Polisi Pamong Praja yakni lulusan sarjana (S1) berjumlah 11 orang. Sementara untuk Magister (S2) berjumlah 2 orang, Diploma 1 orang dan lulusan SMA/SMU berjumlah 22 orang. Dari jumlah lulusan yang ada menunjukkan bahwasumberdaya pegawai Satuan Polisi Pamong Praja secara tingkat pendidikan sudah cukup baik. Tingkat pendidikan sangat berpengaruh pada kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Melawi. Oleh karena itu, pendidikan menjadi modal penting bagi sumberdaya pegawai terutama yang berhubungan dengan kualitas sumberdaya aparatur. Sehingga dengan tingkat pendidikan yang ada tentunya dapat meningkatkan kinerja organisasi terutama dalam rangka pelayanan kepada masyarakat. Ketentraman dan ketertiban umum serta penegakan peraturan daerah dan keputusan kepala daerah merupakan hal terpenting dalam masyarakat sebagai bentuk pelayanan yang diberikan oleh pemerintah daerah kepada masyarakat. Satuan Polisi Pamong Praja bertugas sebagai penegak peraturan daerah serta keputusan kepala daerah. Guna menunjang tugas tersebut dibutuhkan Satpol PP yang profesional dan handal baik dari segi fisik maupun kualitas pengetahuan akan tugas dan fungsi satuan polisi pamong praja. Oleh karena itu, Satuan Polisi Pamong Praja harus memiliki komitmen serta disiplin yang tinggi guna mampu melaksanakan tugas dengan baik.

Kedisiplinan merupakan hal yang terpenting dalam manajemen pemerintahan dengan mengacu kepada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Disiplin kerja pegawai sangat menentukan kinerja organisasi dalam mencapai tujuan pemerintahan yang efektif

dan efisien. Disiplin pegawai menjadi ukuran bagi keberhasilan kinerja pegawai, sehingga dengan adanya kebijakan disiplin maka konsentrasinya harus lebih menekankan pada produktivitas hasil kerja aparatur. Kedisiplinan kerja pegawai (aparatur) akan membentuk budaya kerja yang kondusif dikembangkan oleh setiap aparatur sehingga ada nilai (komitmen, konsisten) yang akan diaktualisasikan sebagai motivasi dan tanggung jawab terhadap peningkatan produktivitas dan kinerja pegawai. Disiplin kerja pegawai tentunya akan dilihat dari disiplin pada jam masuk kantor maupun pada jam pulang kantor. Sebab, hal inilah yang akan menjadi dasar tercapainya visi misi organisasi. Dengan disiplin waktu yang baik maka akan berdampak positif terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Melawi. Pegawai sebagai unsur utama sumberdaya manusia mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Oleh karena itu, aparatur harus memiliki kompetensi yang diindikasikan dari sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Disiplin pegawai akan membentuk sikap mental yang merupakan sikap taat dan tertib dalam bekerja. Aturan dan perilaku, norma, kriteria, dan standar yang sedemikian rupa akan menjadi tolok ukur dalam memberikan kesadaran bahwa sikap dan mental pegawai menjadi standar nilai utama. Sebagaimana hasil wawancara dijelaskan juga bahwa disiplin pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya harus bersandar kepada nilai-nilai inilah maka pencapaian tujuan organisasi akan berhasil. Disiplin pegawai yang berdasarkan atas kesadaran individu merupakan sifat yang spontan yang sangat diharapkan oleh suatu organisasi karena disiplin ini tidak memerlukan perintah atau teguran langsung. Sebagaimana menurut hasil wawancara peneliti dengan informan bahwa disiplin penting untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak berbentuk dalam waktu yang lama salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui proses pembinaan yang dilakukan secara terus menerus.

Disiplin pegawai berfungsi sebagai bekal kepada seseorang untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dilingkungan tersebut dengan pemaksaan, pembiasaan, dan latihan disiplin seperti itu dapat menyadarkan bahwa disiplin itu penting. Menurut hasil wawancara peneliti dengan salah satu informan dijelaskan bahwa pembentukan disiplin dapat dilaksanakan melalui dua cara, yaitu melalui pengembangan disiplin pribadi atau



pengembangan disiplin yang datang dari individu serta melalui penerapan tindakan disiplin yang ketat, artinya bagi seorang pegawai yang indiscipliner akan dikenai hukuman atau sanksi sesuai dengan tingkatan kesalahan.

Keberhasilan suatu organisasi pemerintah dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh mutu serta kualitas pegawai juga ditentukan oleh disiplin maupun etika para anggotanya. Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai Satpol PP yang mengatakan bahwa disiplin pegawai sangat penting diterapkan di lingkungan kerja Satuan Polisi Pamong Praja dalam rangka pembinaan bagi para personil polisi pamong praja agar dalam bekerja karena mampu mengontrol diri dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah sehingga akan mendorong peningkatan kinerja dan perubahan sikap, dan perilaku pegawai yang lebih baik. Perwujudan pemerintah yang bersih dan berwibawa diawali dengan penegakan disiplin di lingkungan instansi pemerintah. Disiplin pegawai harus sesuai dengan aturan yang berlaku sebagaimana Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS). Artinya bahwa dengan dikeluarkan Peraturan Pemerintah ini agar lebih terjaminnya ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi PNS, mendorong peningkatan kinerja dan meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai maupun penerapan sanksi yang jelas. Mewujudkan pegawai yang handal, profesional dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan dalam menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik maka PNS sebagai unsur aparatur negara diuntut bersikap disiplin, jujur, adil, transparan dan akuntabel dalam melaksanakan tugas. Menurut hasil wawancara dengan informan bahwa pembinaan disiplin pegawai sebagai bentuk perwujudan pembinaan mental maupun disiplin dalam manajemen waktu yang digunakan oleh pegawai. Hal ini dimaksudkan agar pegawai tetap konsisten terhadap pekerjaan yang diembannya sehingga penerapan dari prinsip-prinsip pemerintahan yang baik dapat berjalan dengan optimal.

Berkaitan dengan disiplin tentunya bahwa disiplin kerja harus ditingkatkan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, pembinaan disiplin dilakukan secara terus-menerus sehingga akan menciptakan pegawai yang berkepribadian tinggi dalam menjalankan tugasnya dengan baik. Pembinaan pegawai merujuk kepada Peraturan Pemerintah Nomor 42 tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil dan juga Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Hal ini sebagai rujukan dalam pembinaan pegawai karena disiplin pegawai PNS harus ada standar atau peraturan yang digunakan. Berdasarkan penjelasan di atas, ditegaskan bahwa pembinaan disiplin pegawai harus dilakukan secara terintegrasi berdasarkan ketentuan yang berlaku

sehingga dalam pembinaan disiplin dapat dilakukan tindakan korektif terhadap pegawai yang melanggar ketentuan yang berlaku. Oleh karena itu, tindakan korektif ini dilakukan agar menjadi acuan bagi pegawai dalam rangka menghindari ketidakdisiplinan pegawai yang berdampak pada kinerja satuan polisi pamong praja. Sebagaimana dijelaskan oleh pegawai satpol bahwa dengan ketentuan yang berlaku sudah tentu pegawai harus menaati segala ketentuan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis jika ada yang melanggar bisa dijatuhkan sanksi kepada pegawai yang melanggar aturan seperti seperti penundaan pangkat maupun sampai pemberhentian dari pegawai.

Pembinaan disiplin pegawai satuan polisi pamong praja dilaksanakan secara berkesinambungan sehingga akan terciptanya pegawai negeri sipil yang berkepribadian baik yang dilandasi dengan prinsip moral yang kuat. Disiplin pegawai bukan hanya pada waktu bekerja atau jam masuk kantor saja namun berkaitan juga dengan disiplin administrasi pegawai. Hal ini dilakukan agar setiap pegawai harus menyiapkan administrasi pegawai dengan baik sehingga dalam pengusulan atau pun pengajuan pangkat golongan tidak ada yang bermasalah. Disiplin pegawai dilakukan melalui pertemuan atau rapat-rapat yang dilaksanakan dengan seluruh pegawai yang berada di lingkungan satuan polisi pamong praja. Pembinaan disiplin ini diterapkan untuk mewujudkan pegawai yang mampu mengerti dan memahami peraturan-peraturan yang berlaku sehingga akan menghindari sikap-sikap yang apatis maupun cuek terhadap tugas dan kewenangan yang diberikan kepadanya. Pembinaan pegawai bertujuan untuk membentuk sikap aparatur negara agar berorientasi kepada pembangunan dan bertindak sebagai pemrakarsa pembaharuan dan sebagai penggerak pembangunan.

Manfaat dari pembinaan pegawai adalah mewujudkan citra pegawai yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan pemerintah, bermental baik, berwibawa, berdaya guna, berhasil guna, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat. Pembinaan pegawai dapat memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan yang telah ditetapkan. Pembinaan pegawai bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai terutama dalam menjalankan tugas tanggung jawab, dan fungsinya sebagai pegawai yang benar-benar mengabdikan kepada masyarakat. Salah satu indikator terpenting dalam mencapai visi dan misi Satuan Polisi Pamong Praja adalah pembinaan pegawai satpol terutama berkaitan dengan ditentukan oleh disiplin dalam bekerja sehingga akan tercapai tujuan kinerja organisasi yang baik. Bagi aparatur pemerintahan

dalam mencapai kinerja organisasi yang baik harus mencakup unsur-unsur ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas dan kesanggupan berkorban, dalam arti mengorbankan kepentingan pribadi dan golongannya untuk kepentingan negara dan masyarakat.

Ketentuan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis jika ada yang melanggar bisa dijatuhkan sanksi kepada pegawai yang melanggar aturan seperti penundaan pangkat maupun sampai pemberhentian dari pegawai. Pembinaan pegawai dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan sehingga akan terciptanya pegawai yang berkepribadian yang baik. Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai bahwa pembinaan pegawai sangat penting dalam menunjang kinerja satuan polisi pamong Praja dan sangat membantu pegawai dalam bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan. Pembinaan ini juga berkaitan dengan jam masuk kantor maupun jam pulang kerja sehingga disiplin pegawai dapat ditingkatkan dalam bekerja. Pembinaan disiplin ini diterapkan untuk mewujudkan pegawai yang mampu mengerti dan memahami peraturan-peraturan yang berlaku sehingga akan menghindari sikap-sikap yang apatis terhadap tugas dan kewenangan yang diberikan kepadanya.

Kedisiplinan merupakan hal yang terpenting dalam penyelenggaraan pemerintahan dengan mengacu kepada kinerja organisasi publik yang mana akan berdampak kepada semua pegawai untuk bekerja dengan disiplin yang lebih baik sehingga menghasilkan kinerja organisasi yang sesuai dengan visi dan misi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Melawi. Oleh karena itu, disiplin juga dilihat dari bagaimana tingkat kehadiran pegawai baik pada disiplin jam masuk kantor maupun pada jam pulang kantor. Kinerja yang baik adalah dari jumlah absensi kehadiran pegawai setiap hari selama ia bekerja. Absensi yang akan dilihat untuk bahan evaluasi maka seorang pegawai itu disiplin atau tidak. Apabila pegawai yang tidak disiplin dapat dikenakan sanksi yang lebih berat mulai dari pemindahan tugas sesuai bidang keahliannya, sampai dengan penundaan pangkat, penundaan gaji berkala bahkan pemberhentian sebagai PNS. Penegakan disiplin pegawai tentunya diharapkan dapat meningkatkan kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Melawi. Dengan demikian, fungsi disiplin kerja sebagai pembentukan sikap, perilaku dan tata kehidupan berdisiplin didalam lingkungan kerja organisasi akan tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan. Dengan adanya disiplin kerja maka akan menjadi tertib dan teratur dalam bekerja. Hal ini akan memberikan dampak positif kepada pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsi dengan optimal. Penerapan disiplin kerja bagi pegawai akan meningkatkan kinerja organisasi dimana setiap sanksi juga akan ditegakkan bagi pegawai yang tidak

disiplin atau melanggar aturan yang sudah ditetapkan oleh organisasi atau instansi. Dengan demikian, maka penyelenggaraan pemerintahan akan berhasil apabila penegakan disiplin kerja bagi pegawai optimal dilaksanakan sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka pembinaan pegawai yang dilakukan berkaitan dengan pembinaan disiplin pegawai harus dilakukan secara terintegrasi berdasarkan ketentuan yang berlaku sehingga dalam pembinaan disiplin dapat dilakukan tindakan korektif terhadap pegawai yang melanggar ketentuan yang berlaku. Oleh karena itu, tindakan korektif ini dilakukan agar menjadi acuan bagi pegawai dalam rangka menghindari ketidakdisiplinan pegawai yang berdampak pada kinerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Melawi. Indikator ketidakdisiplinan pegawai akan dilihat dari jumlah absensi kehadiran pegawai setiap hari selama pegawai bekerja. Absensi yang akan dilihat untuk bahan evaluasi maka seorang pegawai itu disiplin atau tidak. Jika pegawai yang tidak disiplin dapat dikenakan sanksi yang lebih berat mulai dari pemindahan tugas sesuai bidang keahliannya, sampai dengan penundaan pangkat, penundaan gaji berkala bahkan pemberhentian sebagai pegawai negeri.

Berkaitan dengan indikator ketidaksiplinan dapat dilihat dari tingkat kehadiran pegawai karena akan menjadi kendala dalam pelaksanaan tugas dan fungsi pegawai. Hasil wawancara dengan informan dijelaskan bahwa pembinaan wajib menjadi penting karena masih ada kendala yang menghambat kinerja seperti pegawai yang masih jauh tempat tinggalnya serta masih ada pegawai yang cuek maupun bolos kerja. Hal ini bisa menjadi kendala dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Pembinaan disiplin pegawai dilaksanakan dalam rangka memberikan pemahaman kepada pegawai agar lebih disiplin kerja dan lebih tertib dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi secara maksimal dan lebih baik. Pembinaan pegawai tentunya diharapkan dapat meningkatkan kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Melawi. Oleh karena itu, pembinaan disiplin kerja harus menjadi nafas bagi setiap aparatur negara dalam menjalankan tugas dan fungsinya, dengan ukuran-ukuran yang jelas sebagai parameter penilaian. Dengan indikator-indikator yang ditetapkan, maka *reward and punishment* juga bisa diterapkan secara konsisten. Dalam hal ini, diperlukan pengawasan yang tidak saja dari atasan langsung, tetapi juga dari masyarakat. Dengan demikian, maka pembinaan disiplin pegawai apabila dilaksanakan dengan optimal maka tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai yang dibarengi dengan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik sebagai penguatan nilai-nilai etika dan moral sehingga akan mewujudkan tujuan serta visi dan misi organisasi.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Disiplin kerja pegawai terus dilakukan secara kontinu sehingga akan meningkatkan disiplin kerja pegawai dengan bersandar kepada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Disiplin kerja pegawai harusnya diikuti dengan pembinaan pegawai terutama berkaitan dengan disiplin kehadiran pegawai melalui pengawasan absensi jam masuk dan pulang kantor. Oleh karena itu, komitmen serta dukungan dari pimpinan maupun dari seluruh pegawai menjadi modal utama untuk membangun kerjasama yang baik guna mewujudkan pegawai yang profesional, berwibawa, dan bertanggung jawab. Dengan demikian, maka disiplin pegawai akan menjadi lebih baik apabila ada sinergi yang kuat dalam rangka pembinaan pegawai secara berkelanjutan sehingga akan mewujudkan kinerja organisasi pemerintahan yang berlandaskan pada prinsip-prinsip pemerintahan yang baik. Untuk mewujudkan visi dan misi organisasi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Melawi, maka disiplin kerja perlu ditingkatkan lagi karena menjadi bagian penting bagi pegawai terutama dalam bekerja sehingga perlu ada pembinaan serta penegakan sanksi bagi pegawai guna mengatasi pegawai yang malas, tidak tertib jam masuk dan pulang kantor agar mampu mewujudkan kinerja pegawai secara optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia edisi II*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mukhtar, 2013. *Metode Praktis Penelitian Deskriptif Kualitatif*. Jakarta : GP Press Group.
- Moenir, 2002. *Manajemen Pelayanan Umum Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Muchdarsyah Sinungan, 2005. *Produktivitas Apa dan Bagaimana edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siagian, P Sondang, 2005. *Fungsi-Fungsi Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, 2007. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung : Refika.
- Sedarmayanti, 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Mandar Maju.
- Peraturan Perundang-undangan.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang *Disiplin Pegawai Negeri Sipil*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010 Tentang *Satuan Polisi Pamong• Praja*.