

**OPTIMALISASI DISIPLIN KERJA PEGAWAI  
(SUATU TINJAUAN PERILAKU APARATUR SIPIL NEGARA PADA SUKU DINAS  
PENANGGULANGAN KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN KOTA  
ADMINISTRASI JAKARTA SELATAN)**

MD SUKAMTO<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> Dosen STISIP Yuppentek  
E-mail: mdsukamto66@gmail.com

**ABSTRACT**

*This research is motivated by the issuance of Government Regulation Number 53 of 2014 concerning Discipline of Civil Servants. To see the implementation of this regulation, the researchers tested it at the South Jakarta Administrative District Fire and Rescue Service Office. The research method is using qualitative methods, where data collection is used by means of interviews and observations and informants used as many as 16 employees of the Fire Department and Disaster Management Office in South Jakarta Administration.*

*Keywords: Diciplin of civil servants, District Fire and Rescue Service Office, South Jakarta.*

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilatarbelakangi dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2014 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Untuk melihat pelaksanaan dari peraturan ini, maka peneliti mengujinya pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan. Metode penelitian adalah menggunakan metode kualitatif, dimana pengumpulan data digunakan dengan cara wawancara dan observasi dan informan yang digunakan sebanyak 16 orang pegawai Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Administrasi Jakarta Selatan.

Kata kunci: Jakarta Selatan, Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan, disiplin kerja PNS

**PENDAHULUAN**

Dalam melaksanakan otonomi daerah diperlukan kompetensi aparatur pemerintah daerah yang handal dan tanggap dalam melaksanakan pembangunan di daerah. Terkait hal ini, pengelolaan manajemen sumber daya aparatur yang baik di daerah merupakan salah satu solusinya. Dalam perkembangan manajemen sumber daya manusia, teori motivasi termasuk bagian di dalamnya.

Seorang pakar bidang manajemen sumber daya manusia, yaitu Hasibuan (2009 : 193) mengungkapkan bahwa : “Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplin merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karenan semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa

disiplin pegawai yang baik, sulita bagi organisasi mencapai hasil yang optimal”.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada setiap pegawai. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap pimpinan organisasi selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang pimpinan organisasi dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para pegawainya berdisiplin dengan baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Suradinata (1998 : 71) mengemukakan bahwa “Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang dalam tubuh pegawai, yang

menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku”.

Disiplin timbul dari dalam diri seseorang atau terbentuk karena adanya aturan dan latihan yang tertanam dalam diri seseorang. Lebih jelasnya, disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses perilaku, pelajaran, kepatuhan, ketaatan, kesetiaan, hormat kepada ketentuan / peraturan dan norma yang berlaku.

Disiplin kerja dalam sebuah organisasi pemerintah maupun swasta mutlak diperlukan. Citra sebuah organisasi tidak jarang ditentukan oleh disiplin para pegawainya. Wujud disiplin secara nyata dapat dilihat dari sikap dan perilaku pegawai. Hal ini seperti yang yang diungkapkan oleh Siagian P. Sondang (2002 : 72) : “Umumnya disiplin pegawai yang sejati dapat terwujud apabila pegawai datang di kantor dengan teratur dan tepat waktunya, apabila mereka berpakaian serba baik dan rapi pada saat pergi ke tempat pekerjaannya, apabila mereka mempergunakan bahan-bahan dan peralatan dengan hati-hati, apabila mereka menghasilkan jumlah, kualitas dan kinerja yang memuaskan dan mengikuti cara-cara yang ditentukan oleh kantor atau perusahaan, dan apabila mereka menyelesaikan pekerjaan dengan semangat baik”.

Dalam lingkup organisasi pemerintahan di Indonesia, terkait dengan disiplin pegawai, pemerintah telah menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2014 tentang Disiplin PNS. Dalam peraturan ini yang dimaksud dengan disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Selanjutnya dalam pasal 1 ayat 4 dijelaskan berkenaan dengan pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Ayat 5 menerangkan hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS.

Dengan diterbitkannya peraturan pemerintah tersebut, maka pemerintah sudah mengatur para pegawai untuk berperilaku taat

terhadap peraturan yang berlaku, dan hal ini menjadi kebijakan pemerintah yang termasuk dalam kerangka reformasi birokrasi. Namun walaupun sudah menjadi kebijakan, apabila pada tataran implementasinya tidak didukung oleh pimpinan dari organisasi-organisasi pemerintah, maka kebijakan itu hanya ampuh di atas kertas.

Implementasi kebijakan dipandang dalam pengertian yang luas, merupakan alat administrasi hukum dimana berbagai aktor, organisasi, prosedur, dan teknik yang bekerja bersama-sama untuk menjalankan kebijakan guna meraih dampak atau tujuan yang diinginkan. Sisi lain implementasi merupakan fenomena yang kompleks yang mungkin dapat dipahami sebagai proses, keluaran, (*out put*) maupun hasil. Van Meter dan Van Horn (dalam Sumaryadi, 2005 : 19) membatasi implementasi kebijakan sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu-individu atau kelompok-kelompok pemerintah maupun swasta yang diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam kebijakan-kebijakan sebelumnya.

Implementasi kebijakan publik, harus dilakukan dalam konteks organisasi yang menyeluruh dengan tujuan dan target yang jelas, prioritas yang jelas serta sumberdaya pendukung yang jelas pula, jika ketiga hal ini tidak diperhatikan dengan baik, jangan terlalu banyak berharap kesuksesan implementasi sebuah kebijakan publik (Badjuri dan Yuwono, 2002:114-115).

Pendisiplinan adalah usaha-usaha untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar subjek memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan. Sedangkan disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku di lingkungan Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2014 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Gubernur DKI Jakarta Nomor 140 Tahun 2011 tentang Mekanisme Penyelesaian Kasus Pelanggaran Disiplin.

Dalam membangun kinerja pegawai negeri sipil yang baik, selain disiplin kerja diperlukan juga semangat kerja. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk

dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja pegawai yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerjanya.

Peraturan disiplin PNS yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin. Sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong PNS untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja. Peraturan pemerintah tentang disiplin PNS ini antara lain memuat kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Penjatuhan hukuman disiplin dimaksudkan untuk membina PNS yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi dan memperbaiki diri pada masa yang akan datang.

Dalam peraturan pemerintah ini secara tegas disebutkan jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu pelanggaran disiplin. Hal ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi pejabat yang berwenang menghukum serta memberikan kepastian dalam menjatuhkan hukuman disiplin. Demikian juga dengan batasan kewenangan bagi pejabat yang berwenang menghukum telah ditentukan dalam Peraturan Pemerintah ini. Penjatuhan hukuman berupa jenis hukuman disiplin ringan, sedang, atau berat sesuai dengan berat ringannya pelanggaran yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan, dengan mempertimbangkan latar belakang dan dampak dari pelanggaran yang dilakukan. Dengan menjalankan disiplin tersebut maka akan terciptanya lingkungan kerja pemerintah yang baik.

Disadari bahwa melakukan kajian disiplin pegawai pada suatu organisasi pemerintahan termasuk pada persoalan konvensional terkait dengan sumber daya manusia, namun sampai pada era modern masih tetap cukup pelik persoalannya. Karena itu, peneliti merumuskan permasalahannya menjadi : Apakah dengan

adanya kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2014 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil mampu mengoptimalkan disiplin kerja pegawai di lingkungan Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan ?

Seiring dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian dapat ditetapkan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2014 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan.
2. Untuk mengetahui dampak implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2014 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam mengoptimalkan disiplin kerja pegawai di Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan

## **METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

David Williams (dalam Moleong 2004 : 5) mengemukakan bahwa penelitian kualitatif adalah pengumpulan data pada suatu latar alamiah, dengan menggunakan metode alamiah, dan dilakukan oleh orang atau peneliti yang tertarik secara alamiah. Sedangkan Denzin dan Lincoln (dalam Moleong 2004 : 5) mengutarakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah, dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai macam metode yang ada.

Desain penelitian kualitatif yang diajukan dalam penelitian ini secara ringkas dapat dilihat dalam gambar di bawah ini.



Gambar 1. Desain penelitian

### Definisi Operasional

Untuk memberikan suatu pemahaman agar memudahkan penelitian ini maka disusun definisi konseptual yang dapat dijadikan sebagai acuan sebagai berikut :

1. Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan kesanggupan pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang berdasarkan pada Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2014 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

a. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja. Yang dimaksud dengan kewajiban untuk patuh terhadap jam kerja adalah setiap PNS wajib datang, melaksanakan tugas, dan pulang sesuai ketentuan jam kerja serta tidak berada di tempat umum bukan karena dinas. Apabila berhalangan hadir wajib memberitahukan kepada pejabat yang berwenang.

b. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan. Yang dimaksud sasaran kerja pegawai adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang pegawai yang disusun dan disepakati bersama antara pegawai dengan atasan pegawai.

c. Memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat. Pelayanan yang dimaksud di sini adalah pelayanan yang diselenggarakan oleh Suku Dinas

Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan yang sesuai dengan Standar Pelayanan yang berlaku.

2. Larangan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya. Dalam hal ini yang dimaksud adalah PNS dilarang menerima hadiah, padahal diketahui dan patut diduga bahwa hadiah tersebut diberikan sebagai akibat atau disebabkan karena telah melakukan atau tidak melakukan sesuatu dalam jabatannya yang bertentangan.

b. Melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani. Yang dimaksud disini adalah pelayanan yang kurang responsif, dan tidak mengikuti prosedur yang telah ditetapkan.

c. Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan. Yang dimaksud disini adalah pengangkatan jabatan tidak dilakukan berdasar aturan yang ada, melainkan dengan sogokan agar diangkat dalam jabatan.

3. Hukuman disiplin yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sanksi yang dijatuhkan

kepada pegawai karena melanggar Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Adapun tingkat dan jenis hukuman disiplin yaitu sebagai berikut ini :

- a. Tingkat hukuman disiplin yang terdiri dari :
  - 1) Hukuman disiplin ringan.
  - 2) Hukuman disiplin sedang.
  - 3) Hukuman disiplin berat
- b. Jenis hukuman disiplin ringan terdiri dari :
  - 1) Teguran lisan,
  - 2) Teguran tertulis, dan
  - 3) Pernyataan tidak puas secara tertulis.
- c. Jenis hukuman disiplin sedang terdiri dari :
  - 1) Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun,
  - 2) Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun dan
  - 3) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
- d. Serta hukuman disiplin berat terdiri dari :
  - 1) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun,
  - 2) Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah, pembebasan dari jabatan,
  - 3) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

### Key Informan

Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Sugiyono (2013 : 297) bahwa “Dalam penelitian kualitatif tidak menggunakan istilah populasi dan sampel, tetapi dinamakan “*social situation*” atau situasi sosial yang terdiri atas tiga elemen yaitu : tempat (*place*), pelaku (*actors*), dan aktivitas (*activity*) yang berinteraksi secara sinergis”. Berdasarkan pendapat yang dikemukakan tersebut peneliti akan mengamati secara mendalam mengenai berbagai aktivitas implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2014 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam mengoptimalkan disiplin kerja pegawai di Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan.

Pada saat ini jumlah pegawai di Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan per bulan Januari Tahun 2018 tercatat berjumlah 208 orang. Namun dari jumlah total pegawai ini, tidak semuanya diambil sebagai *key informan* (orang yang diambil informasi yang dianggap mengetahui tentang tema penelitian) melainkan

hanya sebagian kecil, yaitu mereka yang dianggap berpengalaman dan berhubungan langsung dalam kebijakan disiplin pegawai menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2014 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam mengoptimalkan disiplin kerja pegawai di Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan, yaitu terdiri dari :

1. Kepala Suku Dinas.
2. Ka. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
3. Kepala Seksi Pencegahan dan Partisipasi Bencana.
4. Kepala Seksi Operasi.
5. Kepala Seksi Sarana dan Prasarana
6. Kepala Seksi Penanggulangan Bencana
7. 5 Orang Perwakilan Kepala Sektor
8. 5 Orang Perwakilan Komandan Kompi

Dengan demikian jumlah keseluruhan dari *key informan* dalam kegiatan penelitian ini adalah sebanyak 16 orang.

### Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Teknik pengambilan data yang akan dilakukan yaitu menggunakan teknik observasi partisipatif, wawancara semi terstruktur, dokumentasi, dan triangulasi penggabungan dari ketiga teknik pengumpulan data.

Sugiyono (2013 : 310) “Dalam observasi ini peneliti terlibat dalam kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau digunakan sebagai sumber data penelitian”. Pada teknik observasi ini peneliti akan ikut terlibat mengimplementasikan kebijakan reformasi birokrasi. Metode ini memungkinkan peneliti menarik kesimpulan ihwal makna dan sudut pandang responden, kejadian, peristiwa atau proses yang diamati.

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Metode ini merupakan teknik pengumpulan data dari responden dengan cara atau melalui wawancara dengan menggunakan beberapa pokok topik sebagai pedoman guna mengumpulkan informasi kualitatif dan untuk mengetahui hubungan sebab akibat.

Studi kepustakaan dilakukan dengan mempelajari berbagai sumber bacaan yang berkaitan erat dengan masalah penelitian, baik berupa buku-buku ilmiah, jurnal, koran, literatur, majalah dan peraturan perundang-undangan dengan membaca dan menganalisa

berbagai sumber yang berkaitan dengan topik penelitian. Dengan teknik pengumpulan data diatas, diharapkan dapat diperoleh data yang mempunyai validitas dan reabilitas tinggi sehingga data yang diperlukan tersebut benar-benar representatif. Sedangkan dokumen adalah data atau variabel yang berupa gambar, tulisan, catatan, notulen, agenda rapat, surat kabar, surat pribadi, dokumen kebijakan, proposal, pernyataan pers, buku kliping, artikel pribadi dan hal lain dalam lembaga pendidikan. Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu

### Teknik Analisis Data

Menurut pendapat yang dikemukakan Sugiyono (2013 : 334) berpendapat “Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga mudah dapat dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain”. Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang paling penting dan mana yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain.

Setelah data yang terkumpul diperoleh dari hasil observasi dan wawancara kemudian peneliti memilih data mana yang penting untuk dijadikan sebuah sintesa yang akan dibandingkan dengan teori mengenai implementasi kebijakan reformasi birokrasi hingga peneliti dapat melakukan pengembangan teori (*grounded*). Dengan demikian dalam penelitian ini analisis datanya lebih difokuskan selama proses di lapangan bersamaan dengan proses pengumpulan data untuk dijadikan suatu kesimpulan guna menjawab rumusan masalah penelitian.

Analisis data dilakukan setiap saat pengumpulan data di lapangan secara berkesinambungan. Diawali dengan proses klarifikasi data agar tercapai konsistensi, dilanjutkan dengan langkah abstraksi-abstraksi teoretis terhadap informasi lapangan, dengan mempertimbangkan menghasilkan pertanyaan-pertanyaan yang sangat memungkinkan dianggap mendasar dan universal. *Trial* dilakukan untuk menguji keakuratan data (catatan lapangan, dokumen dan foto), hasil analisis data (rangkuman, konsep-konsep), hasil

sintesis data (tafsiran, kesimpulan, definisi, interelasi tema, pola hubungan literatur, dan laporan akhir), dan proses yang digunakan (metodologi, desain strategi, prosedur).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Penegakan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Tolak ukur dalam penegakkan aturan disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah dengan menaati kewajiban dan menghindari larangan yang telah ditentukan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2014 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Disamping itu, unsur pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai terhadap aturan-aturan disiplin juga sangat penting, karena dengan mengetahui aturan tersebut dapat memudahkan pegawai dalam menjalankan kewajibannya sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa key informan dapat diketahui bahwa pegawai di Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Administrasi Jakarta Selatan sudah mengetahui aturan disiplin, walaupun tidak menjelaskan secara rinci isi dari aturan tersebut, namun secara garis besar sudah menunjukkan bahwa pegawai di dinas ini sudah memahami aturan disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2014 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil terdapat 17 butir kewajiban yang harus ditaati dan 15 butir larangan yang harus dihindari oleh seluruh Pegawai Negeri Sipil, namun peneliti hanya memilih 3 butir kewajiban dan 3 butir larangan yang dijadikan fokus dalam penelitian ini.

Adapun kewajiban dan larangan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kewajiban
  - a. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja
  - b. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan
  - c. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat
2. Larangan
  - a. Menerima hadiah atau pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya.
  - b. Melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah

satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani.

- c. Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan.

### Kewajiban PNS

Penjelasan terkait dengan kewajiban PNS di lokasi penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja

Disiplin terhadap jam kerja merupakan salah satu hal terpenting dalam penegakan aturan disiplin pegawai. Disiplin jam kerja yang dimaksud adalah datang ke kantor dan pulang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Di Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Administrasi Jakarta Selatan sendiri memiliki ketentuan jam kerja sebagai berikut :

- ⇒ Senin (upacara bendera) : Pukul 07.30 – 16.00 WIB
- ⇒ Selasa sampai Jumat (apel) : Pukul 08.00 – 16.00 WIB
- ⇒ Jam Istrahat : Pukul 12.00 – 13.00 WIB.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa key informan, dapat disimpulkan bahwa beberapa pegawai di lingkungan Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Administrasi Jakarta Selatan menunjukkan tingkat kedisiplinan dalam mematuhi jam kerja sudah baik, walupun tidak mencapai angka 100 %. Dan dari hasil wawancara dapat dilihat bahwa salah satu penyebab pegawai datang ke kantor seringkali tidak tepat waktu adalah karena faktor macet di jalan dengan tingkat kepadatan lalu lintas di DKI Jakarta yang sulit diperkirakan.

Apalagi tidak semua pegawai di Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Administrasi Jakarta Selatan yang tinggal di wilayah Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Administrasi Jakarta Selatan, bahkan banyak juga yang tinggal di di luar DKI Jakarta seperti Depok, Bogor, DKI Jakarta dan Bekasi, yang memerlukan jarak

tempuh yang cukup jauh dan waktu yang lebih lama untuk dapat sampai ke kantor.

2. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan

Sasaran kerja pegawai merupakan rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang pegawai yang disusun dan disepakati bersama antara pegawai dengan atasan pegawai. Sasaran kerja di sini mengenai rencana dan target kerja yang harus dicapai oleh pegawai dalam kurun waktu yang telah ditetapkan. Pencapaian sasaran kerja ini berhubungan dengan pelaksanaan tugas oleh para pegawai, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Sasaran kerja pegawai bertujuan untuk mengevaluasi kinerja Pegawai Negeri Sipil dan menjamin objektivitas dalam mempertimbangkan pengangkatan dalam jabatan dan kenaikan pangkat.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa key informan dapat dijelaskan bahwa para pegawai telah mengetahui rencana kerja dan target kerja yang ditetapkan bersama atasan yang sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Berdasarkan wawancara tersebut, secara umum penetapan rencana kerja di Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Administrasi Jakarta Selatan dilakukan secara kelompok, yang mana dalam kelompok kerja tersebut tidak menguraikan secara rinci tugas dari masing-masing pegawai atau anggota dari setiap kelompok kerja.

Namun dengan begitu, berdasarkan penilaian para atasan dari masing-masing bagian, beberapa pegawainya telah mencapai sasaran kerja yang ditetapkan dan telah menyelesaikan tugasnya tepat waktu serta menunjukkan kinerja yang cukup baik. Walaupun belum maksimal karena masih ada beberapa pegawai lainnya yang tidak menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan jangka waktu yang ditentukan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa di Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Administrasi Jakarta Selatan masih ada sebagian kecil pegawai yang tidak menyelesaikan tugasnya atau menunda-nunda pekerjaannya. Oleh karena itu sangat

perlu ditingkatkan kedisiplinan pegawai dalam penyelesaian tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Dan diharapkan para pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan secepatnya atau sebelum dibutuhkan agar dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan lainnya, sehingga dapat mengefisienkan waktu yang ada.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa key informan dan berdasarkan pengamatan secara langsung di lokasi penelitian dapat disimpulkan bahwa secara umum pegawai di Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Administrasi Jakarta Selatan telah mencapai sasaran kerja yang ditetapkan, dan dapat menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya dengan baik, walaupun masih ada sebagian kecil pegawai yang tidak menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu. Olehnya itu diharapkan para pegawai dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaannya dengan tepat waktu sebagai bentuk tanggung jawab terhadap tugas dan fungsi yang harus mereka kerjakan. Karena jika seluruh tugas dapat diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan, maka akan membantu dalam meningkatkan kinerja dan pencapaian target kerja pegawai dapat lebih optimal.

3. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat

Pada dasarnya pelayanan publik selalu dikaitkan dengan suatu kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok orang atau instansi tertentu untuk memberikan bantuan dan kemudahan kepada masyarakat dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Dalam pelayanan publik yang terpenting adalah bagaimana memberikan bantuan dan kemudahan kepada masyarakat dalam rangka memenuhi kebutuhan dan kepentingannya. Adapun keberhasilan proses pelayanan publik sangat tergantung pada dua pihak yaitu pemerintah (pelayan) dan masyarakat (yang dilayani).

Masih tingginya tingkat keluhan masyarakat pengguna jasa menunjukkan bahwa pada umumnya instansi pemerintah saat ini kurang memberikan pelayanan yang baik terhadap kebutuhan masyarakat. Dengan kondisi tersebut, maka yang harus dilakukan oleh pemerintah saat ini

membangun kepercayaan masyarakat terhadap kinerja pemerintah.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa key informan dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pelayanan di kantor Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Administrasi Jakarta Selatan sudah dinilai cukup baik bila dilihat dari persepsi pegawai dengan berbagai dukungan yang ada, seperti personil dan peralatan kerja untuk mendukung kegiatan operasi dan pelayanan publik sampai dengan SOP tiap jenis pelaksanaan pekerjaan.

### **Larangan PNS**

1. Menerima hadiah atau pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya  
Dalam hal ini yang dimaksud adalah Pegawai Negeri Sipil dilarang menerima hadiah, padahal diketahui dan patut diduga bahwa hadiah tersebut diberikan sebagai akibat atau disebabkan karena telah melakukan atau tidak melakukan sesuatu dalam jabatannya yang bertentangan. Menerima hadiah yang berhubungan dengan suatu jabatan merupakan salah satu larangan yang harus mendapatkan perhatian serius dari semua instansi-instansi pemerintah, karena hal ini dapat merusak citra pemerintah itu sendiri.  
Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa key informan dapat disimpulkan bahwa pegawai yang bekerja di Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Administrasi Jakarta Selatan tidak menerima hadiah atau pemberian apa saja baik yang berhubungan dengan jabatan maupun pekerjaannya. Artinya tidak memanfaatkan jabatan untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu yang bertentangan. Hal ini mencerminkan bahwa sejauh ini para pegawai sudah menjalankan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan aturan yang berlaku.  
Menerima hadiah apapun yang berhubungan dengan jabatan dan atau pekerjaan Pegawai Negeri Sipil adalah termasuk gratifikasi. Oleh karena itu seluruh pegawai sangat dilarang untuk menerima gratifikasi, untuk menghindari keputusan atau kebijakan yang berpihak, akibat pemberian gratifikasi tersebut

2. Melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani.

Pelayanan publik pada dasarnya menyangkut aspek kehidupan yang sangat luas. Dalam kehidupan bernegara, pemerintah memiliki fungsi memberikan pelayanan publik yang diperlukan oleh masyarakat, dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat dalam bidang pendidikan, kesehatan, dan lainnya. Namun apabila masyarakat menyelesaikan urusannya yang berkaitan dengan pelayanan aparatur pemerintahan, cenderung kurang responsif, bahkan terkesan dipersulit.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa key informan dapat dijelaskan bahwa pegawai di lingkungan Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Administrasi Jakarta Selatan dalam memberikan pelayanan tidak pernah mempersulit, bahkan mereka harus siaga 24 jam dan cepat bertindak manakala terjadi pelaporan dari masyarakat. Para pegawai pada Sudin ini menyadari bahwa tupoksinya akan terkait dengan waktu, dimana semakin cepat mereka mampu menangani setiap keluhan masyarakat, apalagi penanggulangan bahaya kebakaran, maka akan semakin baik. Karenanya, mereka selalu berpedoman pada kecepatan pelaksanaan pekerjaan, sesuai dengan semboyannya : “Pantang Pulang Sebelum Padam”.

3. Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2014 disebutkan bahwa setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) dilarang memberi sesuatu atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa key informan dapat disimpulkan bahwa pegawai di lingkungan Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Administrasi Jakarta Selatan dalam pengangkatan jabatan sudah sesuai dengan aturan yang berlaku. Yang mana

dalam mempromosikan atau mengusulkan pegawai untuk diangkat jabatannya tetap berdasarkan pada prestasi, kinerja, dan senioritas, serta syarat-syarat lain yang telah ditentukan dan selanjutnya akan diproses di Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat). Selain itu, kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil juga didasarkan atas periode empat tahunan untuk jabatan struktural, dan dua tahunan untuk jabatan fungsional tentunya sesuai dengan syarat yang telah ditentukan

### **Penerapan Hukum Disiplin PNS**

Hukuman disiplin adalah sanksi yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar peraturan disiplin PNS. Pegawai yang tidak menaati kewajiban dan melanggar larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedinasan maka akan dijatuhi hukuman disiplin. Salah satu penyebab rendahnya kualitas Pegawai Negeri Sipil adalah banyaknya pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil itu sendiri. Oleh karena itu hukuman disiplin sangat penting diterapkan kepada pegawai yang melanggar aturan disiplin dengan tujuan untuk memberikan efek jera kepada pegawai yang bersangkutan

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2014 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dijelaskan tingkat dan jenis hukuman disiplin yaitu :

1. Tingkat hukuman disiplin yang terdiri dari :
  - a. Hukuman disiplin ringan.
  - b. Hukuman disiplin sedang.
  - c. Hukuman disiplin berat
2. Jenis hukuman disiplin ringan terdiri dari :
  - a. Teguran lisan,
  - b. Teguran tertulis, dan
  - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.
3. Jenis hukuman disiplin sedang terdiri dari :
  - a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun,
  - b. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun dan
  - c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
4. Serta hukuman disiplin berat terdiri dari :
  - a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun,
  - b. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah, pembebasan dari jabatan,

- c. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa key informan dapat disimpulkan bahwa penerapan sanksi di Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Administrasi Jakarta Selatan telah sesuai dengan aturan disiplin PNS yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2014, yang mana pemberian sanksi dilakukan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai yang melanggar atau indisipliner.

## KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

### Kesimpulan

Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2014 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan sudah memiliki keselarasan dengan Peraturan Gubernur DKI Jakarta Nomor 140 Tahun 2011 tentang Mekanisme Penyelesaian Kasus Pelanggaran Disiplin.

Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan sudah mensosialisasikan kedua kebijakan ini dan berdasarkan hasil wawancara kantor ini sudah mengimplementasikannya dengan baik, dimulai dari Penegakan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Kewajiban Pegawai Negeri Sipil, Larangan Pegawai Negeri Sipil sampai dengan Penerapan Hukum Pegawai Negeri Sipil.

Dampak positif dari implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2014 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Gubernur DKI ini adalah adanya kejelasan peraturan yang jelas dalam mengatur kedisiplinan pegawai sebagai bagian dari manajemen kepegawaian di lembaga pemerintahan, dapat untuk memenuhi aspek keadilan bagi para pegawai, dan dapat menjadi indikator pengukuran prestasi kerja dan kinerja para pegawai yang bersangkutan.

### Rekomendasi

Beberapa rekomendasi yang dapat diajukan oleh peneliti atas hasil penelitian, antara lain:

1. Penerapan sanksi yang tegas kepada pegawai diharapkan berlaku berkeadilan kepada seluruh pegawai, baik yang

memangku jabatan struktural ataupun yang staf biasa, sehingga memenuhi aspek keadilan. Selain itu, penerapan sanksi yang jelas kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin PNS akan dapat menjadi contoh dan efek jera kepada pegawai lainnya.

2. Evaluasi tentang disiplin kerja pegawai, terutama kedisiplinan dalam mematuhi jam kerja harus dievaluasi minimal setiap bulan agar sebagai bagian dari praktek pembinaan disiplin pegawai, sehingga mampu mengubah perilaku kerja pegawai, yang pada akhirnya dapat menjadi bagian dari budaya kerja pegawai di Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Administrasi Jakarta Selatan.
3. Evaluasi dan pembinaan pegawai terhadap kedisiplinan dalam mematuhi jam kerja selain diberikan sanksi harus pula diimbangi dengan apresiasi minimal dalam bentuk reward lisan atau tertulis, seperti sertipikat kedisiplinan pegawai bila pegawai dalam setahun dapat patuh terhadap peraturan kerja.
4. Melakukan variasi kegiatan dalam waktu luang, terutama dalam mempertahankan keterampilan dan keahlian pelaksanaan pekerjaan terkait tugas dan fungsi organisasi, serta mengadakan kegiatan rutin untuk kebugaran tubuh anggota, agar pada saat pelaksanaan kerja tetap fit, karena pelaksanaan pekerjaan membutuhkan kekuatan fisik yang prima dari para anggotanya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik :Edisi Revisi*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Beni Ahmad Saebani. 2017. *Pedoman Aplikatif Metode Penelitian dalam Penyusunan Karya Ilmiah, Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Pustaka Setia. Bandung.
- Badjuri, Abdulkahar dan Yuwono, Teguh, 2002, *Kebijakan Publik: Konsep dan Strategi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Bungin, Burhan.2004. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta;Kencana

- Hasibuan, Malalyu SP. 2009. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Maleong, Lexy J. 2004. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT.Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Siagian, P. Sondang. 2002. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sumaryadi. 2005. *Administrasi Negara dan Masalah-Masalah Publik*. Rajawali Press. Jakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kombinasi Kualitatif Kuantitatif (Mixed Methods)*. Alfabeta. Bandung.
- Suradinata, Ermaya. 1998. *Manajemen Pemerintahan dan Otonomi Daerah*. Ramadhan. Bandung.
- Undang-Undang Nomor 05 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Undang-undang Nomor 09 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-undang Nomor. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
- Peraturan Pemerintah No. 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2014 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 60 Tahun 2012 tentang Road Map Reformasi Birokrasi.
- Peraturan Gubernur DKI Jakarta Nomor 140 Tahun 2011 tentang Mekanisme Penyelesaian Kasus Pelanggaran Disiplin.
- Peraturan Pemerintah No 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri.