



STIA LAN MAKASSAR

Jurnal Administrasi Negara, Volume 21 Nomor 1, April 2015 / 16 - 21

Jurnal
Administrasi Negara

**KENDALA DAN SOLUSI DALAM PENINGKATAN DISIPLIN
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI
SULAWESI BARAT**

***PROBLEMS AND SOLUTIONS IN THE IMPROVEMENT
OF CIVIL SERVANTS DISCIPLINE IN THE REGIONAL SECRETARY
OF WEST SULAWESI PROVINCE***

Rohana Thahier

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi - Lembaga Administrasi Negara, Makassar.

e-mail: rohana.stialan@gmail.com

Abstrak

Salah satu indikasi rendahnya kualitas PNS di Pemerintah Daerah adalah banyaknya pelanggaran disiplin yang dilakukan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kendala dan solusi dalam peningkatan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan sumber data dari kepustakaan dan informan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kendala dalam peningkatan disiplin PNS adalah kurang tegasnya sanksi yang diberikan oleh pejabat yang berwenang serta lunturnya kedisiplinan PNS. Oleh karena itu, diperlukan adanya sanksi/tindakan secara tegas bilamana seorang PNS terbukti melakukan pelanggaran disiplin sebagai solusi yang tujuannya untuk memberikan efek jera dan *shock* terapi agar PNS yang lain tidak meniru atau melakukan pelanggaran yang lebih berat lagi.

Kata kunci: Peningkatan Disiplin, Pegawai Negeri Sipil, Sekretariat Daerah.

Abstract

An indication of low quality civil servants in local government is in the number of disciplinary offenses committed. Therefore, this study aims at understanding the problems and solutions of the improvement of civil servants discipline in the Regional Secretary of West Sulawesi Province. This study uses a qualitative method with data from library research and informants. The result of the study shows that problems of improvement of civil servants discipline is the lack of traction on the sanctions provided by the competent authorities, along with undermining discipline by the civil servants. Hence, it is necessary to explicitly sanction or action when a civil servant convicted of breach of discipline as a solution that aim to give a deterrent effect and shock therapy so that civil servants do not imitate others or commit more serious offenses again.

Keywords: *Improvement of discipline, Civil Servants, Regional Secretary.*

PENDAHULUAN

Usaha untuk mencapai tujuan nasional diperlukan adanya pegawai negeri yang penuh kesetiaan dan keataatan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah, bermental baik, berwibawa, berdaya guna dan berhasil guna, kualitas kinerja yang tinggi, mempunyai kesadaran tinggi akan tanggung jawabnya sebagai aparatur negara, abdi negara, serta abdi masyarakat.

Kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional terutama tergantung dari kesempurnaan aparatur negara dan kesempurnaan aparatur negara pada pokoknya tergantung dari kesempurnaan pegawai negeri sipil (Nainggolan, 1987).

Pegawai negeri sipil yang sempurna adalah pegawai negeri sipil yang penuh kesetiaan pada Pancasila, UUD 1945 dan pemerintah serta bersatu padu, bermental baik, berdisiplin tinggi, berwibawa, berdaya guna, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawab sebagai unsur pertama aparatur Negara (Marsono, 1974).

Pandangan tersebut memperlihatkan bahwa disiplin yang tinggi merupakan salah satu unsur untuk menjadi pegawai negeri sipil yang sempurna. Disiplin yang tinggi diharapkan semua kegiatan akan berjalan dengan baik.

Ada sejumlah permasalahan yang dihadapi oleh Birokrasi Indonesia, permasalahan tersebut antara lain besarnya jumlah PNS daerah dan tingkat pertumbuhan yang tinggi dari tahun ke tahun, rendahnya kualitas dan ketidaksesuaian kompetensi yang dimiliki, kesalahan penempatan dan ketidakjelasan jalur karir yang dapat ditempuh (Sulistiyani, 2004).

Sebuah kenyataan yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari tentang birokrasi dinyatakan bahwa mereka, pegawai Negeri Sipil Daerah kerja santai, pulang cepat, dan mempersulit urusan

serta identik dengan sebuah adagium “mengapa harus dipermudah apabila dapat dipersulit”. Gambaran umum tersebut sudah sedemikian melekatnya dalam benak publik di Indonesia sehingga banyak kalangan yang berasumsi bahwa perbedaan antara dunia preman dengan birokrasi hanya terletak pada pakaian dinas saja (Wicaksono, 2006).

Pandangan masyarakat mengenai Pegawai Negeri Sipil Daerah sudah sangat parah. Hal ini terlihat dari laporan bahwa 45 % persen Pemerintah daerah provinsi Sulbar dari total pegawai Pegawai negeri Sipil Daerah yang mencapai sekitar 445 orang berkinerja buruk. Para pegawai ini hanya mengambil gajinya tanpa berkontribusi terhadap tugasnya. Oleh karena itu solusi yang diambil adalah pemerintah akan menawarkan pendidikan tambahan dan mutasi.

Salah satu indikasi rendahnya kualitas PNS Daerah tersebut adalah pelanggaran disiplin yang banyak dilakukan oleh PNS daerah. Pelanggaran disiplin inilah yang menghambat pembangunan yang sedang giat dilakukan di Indonesia dan menimbulkan permasalahan yang cukup kompleks. Hal tersebut dapat menimbulkan ketidaktertiban dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Peningkatan disiplin dalam lingkungan aparatur negara adalah salah satu upaya untuk mengatasi ketidaktertiban tersebut.

Perwujudan pemerintah yang bersih dan berwibawa diawali dengan penegakan disiplin nasional di lingkungan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri Sipil Daerah dan pemerataan SDM PNS Daerah.

Kinerja BKD dalam upaya peningkatan disiplin PNS sangatlah penting, maka berdasarkan latar belakang tersebut perlu dikaji mengenai kendala yang dihadapi BKD Daerah Provinsi

Sulbar dalam peningkatan disiplin PNS serta solusinya.

METODE PENELITIAN

Tipe penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yakni menekankan pada makna dari data yang diperoleh. Penelitian dilakukan pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data meliputi data pustaka dan informan yang berasal dari Sub Bagian Kepegawaian dan Organisasi pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Data tersebut dikumpulkan melalui telaah pustaka dan wawancara terstruktur.

Teknik pengolahan dan Analisis Data

Data diolah secara kualitatif dengan melakukan reduksi data, sistematisasi data, dan display data. Selanjutnya, data dianalisis secara interpretatif sesuai pemahaman penulis.

HASIL PENELITIAN

Kendala dalam Peningkatan disiplin PNS Daerah yang menjadi objek kajian penelitian ini adalah ketegasan sanksi dari pejabat yang berwenang dan kedisiplinan PNS.

Ketegasan Sanksi yang Diberikan oleh Pejabat Yang Berwenang.

Pejabat yang berwenang harus memberikan sanksi/tindakan secara tegas bilamana seorang PNS terbukti melakukan pelanggaran disiplin dengan tujuan untuk memberikan efek jera dan *shock therapy* agar PNS yang lain tidak meniru atau melakukannya, dan juga agar tidak melakukan pelanggaran

disiplin yang hukumannya lebih berat lagi. Oleh karena itu setiap pejabat yang berwenang menghukum dan wajib memeriksa lebih dahulu dengan seksama terhadap PNS yang melakukan pelanggaran disiplin PNS.

Penegakan disiplin di lingkungan PNS sangatlah penting, karena dalam suatu lingkungan organisasi pemerintahan tanpa disiplin akan terjadi kekacauan.

Dalam Peraturan pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan PNS adalah kesanggupan PNS untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan atau perbuatan PNS yang tidak mentaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja, sedangkan hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS (Pasal 1 PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS).

Menurut Bagian Kepegawaian dan organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat (Wawancara, 19 Maret 2015), apabila terjadi pelanggaran disiplin, maka seorang PNS dapat dijatuhi hukuman disiplin yang terbagi dalam tingkatan-tingkatan sebagai berikut:

1. Hukuman disiplin ringan meliputi:
 - a. Teguran tertulis;
 - b. Teguran lisan;
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Hukuman disiplin sedang meliputi:
 - a. Penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 tahun;

- b. Penundaan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama satu tahun; dan
 - c. Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1 tahun.
3. Hukuman disiplin berat meliputi:
- a. Penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah untuk paling lama 1 tahun;
 - b. Pembebasan dari jabatan;
 - c. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
 - d. Pemberhentian dengan tidak hormat sebagai PNS.

Kedisiplinan PNS

Peraturan disiplin PNS adalah peraturan yang mengatur mengenai kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh PNS.

Peraturan disiplin PNS diatur dalam Peraturan pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS. Dalam peraturan disiplin PNS tersebut diatur ketentuan-ketentuan mengenai kewajiban, Larangan, Hukuman Disiplin, keberatan atas hukuman disiplin, dan berlakunya keputusan hukuman disiplin.

Disiplin yang datang dari individu sendiri adalah disiplin yang berdasarkan atas kesadaran individu sendiri dan bersifat spontan. Disiplin individu ini merupakan disiplin yang sangat diharapkan oleh suatu organisasi karena disiplin individu ini tidak memerlukan perintah atau teguran langsung.

Disiplin berdasarkan perintah yakni dijalankan karena adanya sanksi atau ancaman hukuman. Dengan demikian orang yang melaksanakan disiplin ini karena takut terkena sanksi atau hukuman, sehingga disiplin dianggap sebagai alat untuk menuntut pelaksanaan tanggung jawab.

Bertitik tolak dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa inti dari pembentukan disiplin dapat dilaksanakan melalui dua cara, yaitu melalui pengembangan disiplin individu atau pengembangan disiplin yang datang dari individu serta melalui penerapan tindakan disiplin yang ketat, artinya bagi seorang pegawai yang indiscipliner akan dikenakan hukuman atau sanksi sesuai dengan tingkatan kesalahan.

Seorang pegawai yang sadar akan tugas dan tanggung jawabnya tentu akan menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya dan menjauhi larangan-larangan yang akan menurunkan kredibilitasnya. Sebagai seorang PNS tentu harus menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya seperti yang tercantum pada Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 (Hasil wawancara dengan Kasubag Kepegawaian & organisasi Sekr. Daerah Prov Sulbar pada tgl 19 Maret 2015).

Selain itu dalam pandangan kebanyakan orang, PNS merupakan profesi yang sangat didambakan setiap orang dengan alasan antara lain mempunyai status yang jelas, terjaminnya ekonomi keluarga karena berpenghasilan tetap, tidak mungkin diberhentikan atau pemutusan hubungan kerja (PHK), mempunyai jaminan hari tua (pensiun) dan jam kerjanya teratur (Hasil wawancara dengan Bagian Kepegawaian dan Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat).

$$t_{\text{count}} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

PEMBAHASAN

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

lingkungannya dan masyarakat pada umumnya.

Dalam melaksanakan tugas sehari-hari mereka harus mampu mengendalikan diri sehingga irama dan suasana kerja berjalan harmonis, namun kenyataan yang berkembang sekarang justru jauh dari kata sempurna. Masih banyak PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dengan berbagai cara.

Bagi aparatur pemerintah, disiplin mencakup unsur-unsur ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas dan kesanggupan berkorban. Hal ini berarti kita harus mengorbankan kepentingan pribadi dan golongan untuk kepentingan negara dan masyarakat.

Salah satu alternatif sebagai upaya yang perlu ditempuh dalam rangka mengurangi jumlah pelanggaran disiplin antara lain adalah melakukan sosialisasi untuk memberikan penyegaran tentang peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin PNS diantaranya PP No. 53 tahun 2010 Tentang Disiplin PNS, PP No. 32 tahun 1979 Tentang Pemberhentian PNS, PP No. 45 Tahun 1990 sebagai pengganti No. 10 tahun 1983 Tentang Izin perkawinan dan perceraian PNS. Kegiatan sosialisasi bisa melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat), Bimbingan Teknis (Bimtek) serta bentuk program kerja lainnya yang bertujuan memberikan pemahaman dan pengaplikasian peraturan yang berkaitan disiplin PNS.

Selanjutnya memberikan sanksi/tindakan secara tegas bilamana seorang PNS terbukti melakukan pelanggaran disiplin yang tujuan untuk memberikan efek jera dan *shock therapy* agar PNS yang lain tidak meniru atau melakukannya dan juga agar tidak melakukan pelanggaran yang akibatnya diberikan hukuman yang lebih berat lagi.

Lebih lanjut, setidaknya setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD)

merasa bertanggung jawab mengawasi dan melakukan pembinaan secara dini di lingkungan kerjanya mengenai kedisiplinan. Dalam kaitannya dengan pengawasan dan pembinaan ini, misalnya apabila terdapat stafnya yang melanggar tindakan disiplin, sebaiknya segera dilakukan pendekatan untuk menanyakan permasalahan yang dihadapi dan permasalahan yang menyebabkan yang bersangkutan tidak disiplin.

Di samping itu, seharusnya setiap PNS senantiasa melakukan introspeksi diri dan selalu mensyukuri bahwa tidak semua orang bisa lulus dan berkesempatan menjadi PNS. Hal ini dapat dilihat di setiap penerimaan CPNS dari tahun ke tahun jumlah pelamar yang ingin mengabdikan masyarakat menjadi PNS sangat banyak bahkan sampai dengan ribuan orang. Tetapi kenyataannya sekarang justru yang telah menjadi PNS malah banyak yang melakukan pelanggaran disiplin tidak mentaati peraturan yang ada. Padahal seharusnya setelah menjadi PNS setidaknya harus konsekuen dan siap mental untuk mentaati peraturan yang ada.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kendala yang dihadapi oleh seorang pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sulbar dalam peningkatan disiplin PNS Daerah adalah kurangnya profesionalisme dan tanggung jawab PNS dalam menyelenggarakan tugasnya, kurang tegasnya sanksi yang diberikan oleh pejabat yang berwenang serta lunturnya kedisiplinan PNS daerah. Solusinya yaitu dengan adanya sanksi/tindakan secara tegas bilamana seorang PNS terbukti melakukan pelanggaran disiplin maka sebaiknya diberikan efek jera dan shock terapi agar PNS yang lain tidak meniru atau melakukannya dan juga agar tidak melakukan pelanggaran yang hukumannya lebih berat lagi. Oleh

karena itu, dalam peningkatan disiplin PNS harus dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku oleh Sekretariat daerah Provinsi Sulbar agar PNS tidak mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas serta kewajibannya dengan baik dan penuh tanggung jawab. Di samping itu, PNS seharusnya disiplin dan lebih memperhatikan kewajibannya sebagai aparatur negara yang profesional dan bertanggung jawab.

REFERENSI

- Marsono. 1974. Pembahasan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian. Jakarta: Ikhtiar baru.
- Nainggolan. 1987. Pembinaan Pegawai Negeri Sipil. Jakarta: Pertja.
- Republik Indonesia. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999.
- Republik Indonesia. Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2004. Memahami Good Governance; dalam Perspektif Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gaya Media.
- Wicaksono, Kristian Widya. 2006. Administrasi dan Birokrasi Pemerintah. Yogyakarta: Graha Ilmu.