

Journal of Government & Civil Society

Journal of Government
and Civil Society

Volume 3

Nomor 2

Halaman 93 - 152

September 2019

ISSN 2579-4396



Published By:
Government Science Study Program
Faculty of Sosial and Political Sciences
Universitas Muhammadiyah Tangerang



Daftar Isi (Table of Content)

Journal of Government & Civil Society

- 93 - 104 Implementasi Kebijakan Perlindungan Khusus pada Program Kota Layak Anak di Kota Makassar
Junaedi
(Department of Government Studies, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia)
- 105 - 116 Sikap Politik DPRD Daerah Istimewa Yogyakarta terhadap Wacana Suksesi Kepemimpinan di Kraton Yogyakarta
Muhammad Quranul Kariem¹, Dwian Hartomi Akta Padma Eldo²
(¹Prodi Studi Pemerintahan, Universitas Indo Global Mandiri, Indonesia)
(²Program Studi Ilmu Pemerintahan Universitas Pancasakti Tegal, Indonesia)
- 117 - 128 Evaluasi Kebijakan Tata Ruang dan Bangunan Reklamasi Pantai Metro Tanjung Bunga Kota Makassar
Aswar Annas¹, Zaldi Rusnaedy²
(¹Institut Teknologi Digital dan Pariwisata Amanna Gappa Makassar, Indonesia)
(²Program Studi Ilmu Pemerintahan Universitas Pancasakti Makassar, Indonesia)
- 129 - 138 Analisis dalam Implementasi Kebijakan Program Bedah Rumah di Kota Tangerang
Arif Ginanjar
(Program Studi Ilmu Pemerintahan, Universitas Muhammadiyah Tangerang, Indonesia)
- 139 - 152 Disiplin Pegawai sebagai Upaya Menekan Patologi Birokrasi di Dinas Binamarga Sumber Daya Air dan Pertambangan Kabupaten Bandung Barat
Rendy Adiwilaga
(Program Studi Ilmu Pemerintahan, Universitas Bale Bandung, Indonesia)

Disiplin Pegawai sebagai Upaya Menekan Patologi Birokrasi di Dinas Binamarga Sumber Daya Air dan Pertambangan Kabupaten Bandung Barat

Employee Discipline as an Effort to Suppress Bureaucratic Pathology in the Department of Water Resources and Mining of West Bandung Regency

Rendy Adiwilaga¹

¹Program Studi Ilmu Pemerintahan, Universitas Bale Bandung, Indonesia

Email: rendyadiwilaga@gmail.com

ABSTRAK

Pada dasarnya, aparaturnegara dalam meningkatkan kualitas perlu mendorong perbaikan kesejahteraan dan profesionalisme, serta memberlakukan sistem karir berdasarkan prestasi kerja, dengan prinsip pemberian reward and punishment. Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil adalah suatu landasan hukum untuk menjamin pegawai negeri dan dapat dijadikan dasar untuk mengatur penyusunan aparaturnegara yang baik dan benar. Pendekatan yang digunakan dalam penulisan ini, menggunakan metode deskriptif dengan memusatkan perhatiannya terhadap masalah – masalah yang aktual melalui proses pengumpulan, penyusunan atau pengklasifikasian, pengolahan, dan penafsiran data. Guna menjabarkan masalah bagaimana Pelaksanaan disiplin pegawai dan upaya-upaya apa saja yang diterapkan untuk meningkatkan disiplin pegawai, serta kendala apa saja yang timbul dalam pelaksanaan peraturan disiplin pegawai berdasarkan Peraturan Pemerintah di atas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan disiplin pegawai negeri sipil dan pegawai tidak tetap masih belum optimal. Pemberian sanksi berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 telah diterapkan oleh Kasubag Kepegawaian dan Umum, akan tetapi tidak berjalan sebagaimana mestinya. Hal ini dikarenakan perlu didengar alasan-alasan dari pegawai bersangkutan sebelum dijatuhkan sanksi. Rendahnya pengawasan dan kurangnya pembinaan sehingga perlu diadakannya Pembinaan serta motivasi pegawai dalam mengoptimalkan peningkatan kinerja Pegawai dan juga harus diimbangi dalam hal kesejahteraan pegawai baik sarana dan prasarana sehingga tujuan yang tercantum dalam Peraturan pemerintah No 53 tahun 2010 dapat tercapai.

Kata Kunci: Disiplin, Pegawai Negeri Sipil, *reward & Punishment*

ABSTRACT

Basically, the state apparatus in improving quality needs to encourage the improvement of welfare and professionalism, and to implement a career system based on work performance, with the principle of rewarding and punishment. Government Regulation No. 53 of 2010 concerning Discipline of Civil Servants is a legal basis to guarantee civil servants and can be used as a basis for regulating the preparation of a good and correct state apparatus. The approach used in this paper uses a descriptive method by focusing its attention on the actual problems through the process of collecting, compiling or classifying, processing, and interpreting data. In order to describe the problem of how the implementation of employee discipline and what efforts are implemented to improve employee discipline, as well as what obstacles arise in the implementation of employee discipline rules based on the Government Regulation above. The results showed that the implementation of the discipline of civil servants and non-permanent employees was still not optimal. Sanctions based on Government Regulation Number

Citation : Adiwilaga, Rendy. 2019. "Disiplin Pegawai sebagai Upaya Menekan Patologi Birokrasi di Dinas Binamarga Sumber Daya Air dan Pertambangan Kabupaten Bandung Barat". *Journal of Government and Civil Society*, Vol. 3, No. 2, 139-152.

53 Year 2010 have been implemented by the Head of Personnel and General Affairs, but it did not work as it should. This is because reasons need to be heard from the relevant employee before being penalized. The lack of supervision and the lack of guidance so that it is necessary to hold guidance and motivation of employees in optimizing employee performance and must also be balanced in terms of employee welfare both facilities and infrastructure so that the goals listed in Government Regulation No. 53 of 2010 can be achieved.

Keywords: *Discipline, Civil Servants, Rewards & Punishment*

PENDAHULUAN

Terwujudnya Aparatur Negara menuju pola Administrasi yang sempurna sangat bergantung kepada kualitas Pegawai Negeri maupun honorer, serta mutu kerapian organisasi aparatur Itu sendiri (Light, 2006). Dapat diketahui bahwa kedudukan Pegawai Negeri Sipil adalah sangat penting dalam menentukan berhasil tidaknya misi dari pemerintah guna mewujudkan cita-cita pembangunan nasional, sebagaimana yang telah tercantum di dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, yakni melindungi segenap bangsa Indonesia dan memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Tujuan Pembangunan tersebut dapat dicapai melalui pembangunan nasional yang direncanakan dengan terarah dan realistis serta dilaksanakan secara bertahap.

Tujuan pembangunan nasional adalah untuk mewujudkan suatu masyarakat yang adil dan makmur, merata dan berkesinambungan antara materil dan spiritual yang berdasarkan pada Pancasila di dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional tergantung pada kesempurnaan pegawai. Dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional diatas diperlukan adanya kesetiaan dan ketaatan dari Pegawai, pada Pancasila dari dan Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah Bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdayaguna dan berhasil guna, berkualitas tinggi, mempunyai kesadaran tinggi akan tanggung jawabnya sebagai Aparatur Negara, Abdi Negara, serta abdi masyarakat. Untuk mewujudkan Pegawai Negeri sebagaimana tersebut diatas maka perlu adanya pembinaan dengan sebaik-baiknya atas dasar sistem karir dan sistem prestasi kerja melalui reformasi birokrasi (Sedarmayanti, 2010).

Berdasarkan paparan (Susanto, 1974), Sistem karir adalah suatu sistem kepegawaian dimana suatu pengangkatan pertama didasarkan atas kecakapan yang bersangkutan, sedangkan di dalam pengembangan selanjutnya yang dapat menjadi pertimbangan adalah masa kerja, kesetiaan pengabdian serta syarat-syarat objektif lainnya. Adapun Sistem Prestasi Kerja adalah sistem kepegawaian, dimana pengangkatan seseorang untuk menduduki suatu jabatan atau untuk kenaikan pangkat didasarkan atas kecakapan dan prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai. Kecakapan tersebut harus dibuktikan dengan lulus dalam ujian Dinas dan Prestasi di buktikan secara nyata dan sistem prestasi kerja

ini tidak memberikan penghargaan terhadap masa kerja (Becker, Huselid, Becker, & Huselid, 1998; Waldman, 1994)

Seiring didorongnya upaya reformasi birokrasi, pendayagunaan Aparatur Negara terus ditingkatkan terutama berkaitan dengan kualitas, efisiensi Pelayanan dan Pengayoman pada masyarakat serta kemampuan profesional dan kesejahteraan Aparat, kesemuanya sangat di perhatikan dalam menunjang pelaksanaan tugas. Undang - Undang Pokok Kepegawaian yaitu UU No. 43 Tahun 1999 yang bertujuan menghadirkan kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan Aparatur Negara khususnya Pegawai Negeri Sipil. Karena itu, dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat yang madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur adil dan bermoral tinggi diperlukan Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur Aparatur Negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Guna mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintahan menuju kesempurnaan dan keprofesionalan pegawai sesuai undang-undang peraturan pemerintah maka sikap kedisiplinan pegawai yang ada di lingkungan pemerintahan harus diatur lebih lanjut melalui Peraturan Pemerintah yang berhubungan dengan kedisiplinan pegawai (Sedarmayanti, 2010). Terlebih dewasa ini, pasca reformasi dan diberlakukannya undang-undang baru tentang pemerintahan daerah, banyak daerah-daerah pemekaran baru yang terbilang masih membutuhkan penyesuaian dan adaptasi melalui proses re-birokrasi (Fernanda, 2006; Prasajo & Kurniawan, 2008; Widhyharto, 2008). Salah satu wilayah yang terbilang muda dan menjadi cetakbiru daerah pemekaran baru ialah Kabupaten Bandung Barat.

Saat ini manajemen pemerintahan yang ada di wilayah Kabupaten Bandung Barat mengacu pada Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang “Kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin”. Dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil, Pemerintah Kabupaten Bandung Barat telah membuat dan memberikan surat Edaran Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Bandung Barat Nomor: 800/1412-BKD tentang Peningkatan kehadiran dan disiplin Pegawai Negeri Sipil dimana Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 adalah suatu landasan hukum untuk menjamin Pegawai Negeri Sipil dan dapat dijadikan dasar untuk mengatur penyusunan Aparatur Negara yang baik dan benar.

Pegawai Negeri bukan saja unsur Aparat Negara tetapi juga merupakan Abdi Negara dan Abdi Masyarakat, oleh karena itu dalam pelaksanaan pembinaan Pegawai Negeri bukan saja dilihat dari diperlakukan sebagai Aparatur Negara, tetapi juga dilihat dan diperlakukan sebagai warga negara. Hal ini mengandung pengertian, bahwa dalam melaksanakan pembinaan hendaknya sejauh mungkin diusahakan adanya keserasian antara kepentingan Dinas dan kepentingan Pegawai Negeri Sipil sebagai perorangan, dengan ketentuan bahwa apabila ada perbedaan antara kepentingan Dinas dan kepentingan Pegawai Negeri Sipil sebagai perorangan, maka kepentingan dinaslah yang harus diutamakan.

Salah satu sub kerja birokrasi di Kabupaten Bandung Barat yang cukup dinamis perkembangan kinerjanya yakni Dinas Bina Marga Sumber Daya Air dan pertambangan. Dari berbagai macam permasalahan yang terjadi di Dinas Bina Marga Sumber Daya Air dan Pertambangan Kabupaten Bandung Barat, permasalahan birokrasi menjadi permasalahan utama, khususnya dalam kedisiplinan Pegawai dan kurangnya Pengawasan kinerja guna menunjang kedisiplinan Pegawai, yaitu Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Tidak Tetap yang khususnya bekerja di instansi tersebut, dimana ada beberapa faktor yang menghambat untuk meningkatkan kedisiplinan Pegawai berdasarkan Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 seperti kurangnya pengawasan terhadap Absensi Pegawai khususnya pejabat yang berada tepat pada tugas dan fungsinya yaitu dalam hal ini adalah Kasubag Kepegawaian dan Umum, kurangnya perhatian atasan terhadap bawahan terutama kesejahteraan Pegawai Tidak Tetap menyangkut hak honorarium yang diberikan 3 (tiga) bulan sekali serta sarana dan prasarana pegawai sebagai motivasi kerja yang menunjang tentang tingkat kedisiplinan pegawai yang pada khususnya tugas dan fungsinya di lingkungan Dinas Bina Marga Sumber Daya Air dan Pertambangan Kabupaten Bandung Barat, adapun perbaikan kinerja Pegawai Negeri yang diberikan Pemerintah Kabupaten Bandung Barat mutlak diperlukan. Dengan kondisi kompleks yang dihadapi Pemerintah kabupaten Bandung Barat dalam melaksanakan kedisiplinan Pegawai memerlukan perhatian yang serius dan tanggung jawab yang tinggi.

KERANGKA PEMIKIRAN

Disiplin kerja dalam konteks birokrasi di Indonesia merupakan tindakan atau perilaku seseorang terhadap tanggung jawab kegiatan kerjanya, dimana disiplin kerja adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap memenuhi peraturan sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang kedisiplinan pegawai.

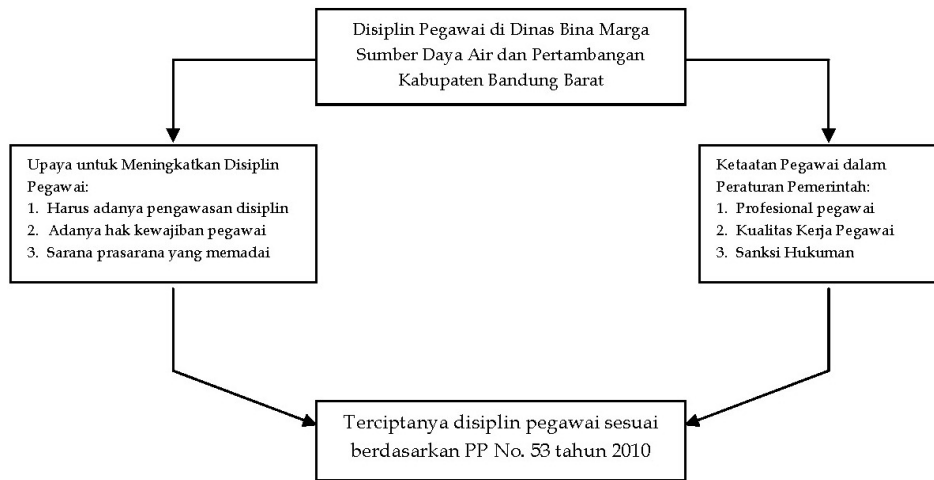
Pembahasan disiplin pegawai berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan (Faustino, 2003; Hasibuan, 2010).

Oleh karena itu setiap organisasi atau Instansi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para pegawainya, standar yang harus dipenuhi. Disiplin merupakan tindakan manajemen memotivasi kinerja untuk mendorong para pegawai memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut (Arvey, Davis, & Nelson, 1984; Bandyopadhyay, 2009; Franklin & Pagan, 2006; Soss, Fording, & Schram, 2011). Dengan perkataan lain, tujuan dari disiplin pegawai adalah untuk memberikan pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Pengertian Disiplin Kerja Keith Davis dalam (Mangkunegara, 2001), mengemukakan bahwa "*Dicipline is management action organization standards*". Berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sedangkan menurut Sutopo Yuwono, Disiplin adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan. Selanjutnya Alfred R. Lateiner dan I.S Levine Memberikan definisi antara lain disiplin merupakan suatu kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para pekerja yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.

(Handoko & Sukanto, 1996), mendefinisikan pengawasan sebagai suatu upaya yang dilakukan oleh para manajer untuk menjaga agar kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. (Robbins, 1996), mengartikan pengawasan sebagai proses pemantauan aktivitas organisasi untuk memastikan apakah aktivitas sesuai dengan yang direncanakan dan sebagai proses mengoreksi setiap penyimpangan yang muncul.

Di dalam peraturan pemerintah ketaatan dan kepatuhan dalam peraturan pemerintah terutama tentang kedisiplinan pegawai itu harus mutlak ditaati tidak boleh dilanggar dan apabila dilanggar maka pegawai pemerintah yang melanggar akan dikenakan sanksi hukuman disiplin (HUKDIS) sesuai sanksi yang ada dalam peraturan pemerintah, sementara ketaatan pegawai khususnya yang ada di lingkungan Dinas Bina Marga Sumber Daya Air dan Pertambangan Kabupaten Bandung Barat kurang taat dan patuh terhadap peraturan pemerintah No 53 Tahun 2010 tentang kedisiplinan Pegawai. Dimana ada beberapa hambatan yang terjadi tentang kedisiplinan pegawai untuk menunjang kedisiplinan pegawai serta mengacu kepada Peraturan pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang kedisiplinan pegawai.



Gambar 1. Diagram Alur Berpikir

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Menurut (Nazir, 1988), disebutkan bahwa metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, dan suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi gambaran atau suatu lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Menyambung pernyataan sebelumnya, Simangunsong menegaskan bahwa penelitian kualitatif sendiri memiliki pandangan bahwa fokus sebuah penelitian terletak pada pencarian makna (*meanings*) sehingga harus disadari bahwa makna yang dibangun dalam penelitian kualitatif berangkat dari perumusan masalah yang disusun menjadi “tema-tema yang bersifat subyektif dan jamak” (Simangunsong, 2016). Dengan demikian, penelitian ini dilakukan untuk memberikan gambaran tentang kenyataan yang ada di lapangan pada saat penelitian sedang berlangsung. Data yang diperoleh dikumpulkan, kemudian diinterpretasikan satu sama lain sehingga diperoleh suatu rumusan pemecahan masalah yang dihadapi atau yang sedang diteliti.

Penelitian dilaksanakan di Kantor Dinas Bina Marga, Sumber Daya Air, dan Pertambangan Kabupaten Bandung Barat dengan menghimpun hasil wawancara dari beberapa informan seperti halnya Kepala Dinas, kepala Subbagian Kepegawaian Umum, Kepala Subbagian Penyusunan Program, Sekretaris Dinas, serta seluruh Kepala Seksi dan jajaran staf sebagai verifikator dari pernyataan-pernyataan yang sebelumnya disampaikan oleh jajaran pimpinan di Dinas Bina Marga, Sumber Daya Air, dan Pertambangan Kabupaten Bandung Barat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan Peraturan Disiplin di Lingkungan Dinas Bina Marga, Sumber Daya Air, dan Pertambangan Kabupaten Bandung Barat

Terkait pelaksanaan peraturan disiplin yang ditetapkan di lingkungan dinas Bina Marga, Sumber Daya Air, dan Pertambangan Kabupaten Bandung Barat, penulis kemudian mencoba secara deduktif melakukan proses *coding* yang didasarkan pada observasi dan kajian di lapangan, dengan mengkomparasikan aturan PP No, 53 tahun 2010 dengan kenyataan di lapangan.

Kewajiban-kewajiban PNS menurut PP Nomor 53 Tahun 2010 (Pasal 3)	Kenyataan yang Ditemui pada Dinas Bina Marga Sumber Daya Air dan Pertambangan
1 Mengucapkan sumpah/janji PNS	PNS seluruhnya telah mengucapkan sumpah/janji PNS
2 Mengucapkan sumpah/janji jabatan	Seluruh pejabat telah mengucapkan sumpah/janji jabatan
3 Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, UUD 1945, NKRI dan Pemerintah	Seluruh pegawai bersikap sesuai dengan peraturan ini
4 Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan	Tergantung pada peraturan yang sedang digunakan
5 Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab	Pegawai melaksanakan seluruh tugas kedinasan, namun masih kurang optimal
6 Menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat PNS	Sikap/perilaku pegawai telah sesuai dengan kewajiban ini
7 Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan	Untuk hal-hal kedinasan, pegawai telah sesuai mengikuti kewajiban ini
8 Memegang rahasia jabatan menurut sifatnya menurut perintah harus dirahasiakan	Para pegawai melaksanakan kewajiban ini
9 Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara	Para pegawai melaksanakan kewajiban ini
10 Melaporkan dengan segala kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil	Para pegawai melaksanakan kewajiban ini

11	Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja	Seluruh pegawai masih belum melaksanakan kewajiban ini
12	Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan	Capaian kerja masih dibawah sasaran
13	Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya	Sebagian masih belum bisa menggunakan barang milik Daerah dan sebagian yang sudah mendapatkan enggan memelihara karena alasan tidak tersedianya anggaran
14	Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat	Dinas bukan merupakan dinas pelayanan, akan tetapi dinas teknis
15	Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas	Hal ini masih jarang dilaksanakan oleh pejabat, pengarahan masih minim dilaksanakan
16	Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karir	Kesempatan ini selalu diberikan
17	Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang	Terkadang ada peraturan kedinasan yang tidak ditaati, contoh: apel pagi dan ketepatan jam kerja

Hasil Observasi, Dokumen dan Wawancara yang dihimpun dari Dinas Bina Marga, Sumber Daya Air dan Pertambangan Kabupaten Bandung Barat, Implementasi kedisiplinan pegawai yang sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 menunjukkan hasil yang tidak sesuai dengan peraturan tersebut. Banyak aspek yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai di Dinas Bina Marga, Sumber Daya Air dan Pertambangan Kabupaten Bandung Barat sehingga implementasi dari PP Nomor 53 Tahun 2010 menjadi tidak maksimal. Terkait penjabaran permasalahan tersebut, kemudian akan di bahas pada bagian-bagian selanjutnya.

Disiplin Preventif di Lingkungan Dinas Bina Marga, Sumber Daya Air, dan Pertambangan Kabupaten Bandung Barat

Disiplin preventif merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, serta aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan atau organisasi. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi. Disiplin preventif merupakan sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada di dalam organisasi.

Praktek di lapangan yang terjadi bahwa upaya-upaya peningkatan disiplin pegawai ditunjukkan dengan cara-cara formal seperti surat edaran. Pemerintah melalui Badan Kepegawaian Daerah menerbitkan surat edaran Nomor: 800/1412-BKD yang berisikan tentang Peningkatan Kehadiran dan Kedisiplinan Pegawai, dalam rangka

meningkatkan dan kehadiran pegawai di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Bandung Barat, adapun isi surat edaran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kepada seluruh Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat yang berada di Komplek Perkantoran Mekarsari, Wajib mengikuti apel pagi setiap hari senin pada pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai;
2. Kepada seluruh pegawai wajib mengisi daftar hadir pada masing-masing SKPD, bilamana tidak hadir dibuktikan dengan keterangan jelas dan/atau bilamana sakit dibuktikan dengan surat keterangan dari dokter, daftar hadir secara periodik dilaporkan kepada Bapak Sekretaris Daerah c.q. Kepala BKD Kabupaten Bandung Barat, selanjutnya pemerintah Kabupaten Bandung Barat akan memberikan penghargaan dan sanksi/*reward and punishment* sesuai peraturan pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai;
3. Sanksi atau *punishment* akan dikenakan berupa sanksi administrasi yaitu sanksi pemotongan tambahan penghasilan (TPP) sesuai dengan Peraturan Bupati Nomor 2 Tahun 2012 tanggal 13 Januari tahun 2012 tentang Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan pemerintahan Kabupaten Bandung Barat bab IV pasal 12 ayat (1) dan sanksi kepegawaian berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Dalam wawancara yang dilakukan dengan Kasubag Kepegawaian, menjelaskan bahwa PNS dan Pegawai Tidak tetap di lingkungan Dinas Bina Marga, Sumber Daya Air, dan Pertambangan Kabupaten Bandung Barat sudah melaksanakan nilai kedisiplinan sesuatu dengan peraturan pemerintah yang sudah ditetapkan. Namun jika kemudian berbicara sudah optimal atau belum, penulis menilai bahwa pelaksanaannya belum optimal. Pasalnya, masih banyak pegawai yang tidak terlalu memusingkan *reward and punishment*. Hal ini berangkat dari situasi dimana pelaksanaan pendisiplinan pegawai di lingkungan dinas baru berbentuk tulisan dan janji, juga teguran-teguran dengan opsi pemberian kesempatan hak jawab terlebih bagi pegawai tidak tetap. Ketidaktegasan dalam pemberian sanksi tersebut mengakibatkan hilangnya ketegasan dan wibawa pejabat pemegang wewenang di lingkungan kedinasan.

Kemudian, pelaksanaan disiplin pegawai juga tidak diimbangi dengan hal-hal teknis seperti akomodasi angkutan umum, serta sarana kendaraan dinas yang memadai. Yang terjadi di wilayah Bandung Barat ialah, belum representatif nya sarana akomodasi angkutan umum yang dapat mempermudah akses jalan guna menunjang ketepatan waktu pegawai yang diharuskan masuk pukul 07.00 pagi dan harus mengikuti apel pagi setiap harinya. Berikut merupakan data kehadiran pegawai pada tahun 2018:

Table 1.2. Rekapitulasi Absensi Kehadiran Pegawai Dinas Bina Marga Sumber Daya Air dan Pertambangan Kab. Bandung Barat Bulan Januari - April 2018

No	Bulan	Hari Efektif	% Absensi Kehadiran
1	Januari	25	48.37%
2	Februari	25	58.57%
3	Maret	26	60.83%
4	April	24	70.45%
5	Rata-rata		59.5%

Sumber: Profil Dinas Bina Marga Sumber Daya Air dan Pertambangan Kab. Bandung Barat, 2019

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah rata-rata kehadiran pegawai di lingkungan dinas hanya berkisar 59.5% dari jumlah keseluruhan 246 pegawai sehingga tingkat kehadiran di Dinas Bina Marga Sumber Daya Air, dan Pertambangan Kabupaten Bandung Barat bisa dibilang kurang optimal. Kesejahteraan pegawai juga kurang diperhatikan seperti contoh hak pegawai tidak tetap yang dibayar 3 (tiga) bulan sekali, sementara pegawai dituntut untuk bekerja dengan baik serta bertanggung jawab.

Kendala yang terjadi sehubungan dengan penegakan disiplin preventif, diantaranya dapat dilihat dari seringnya beberapa kepala seksi ataupun kepala bidang tidak memberikan contoh kepada pegawainya. Meskipun ketidak hadiran pimpinan lebih dikarenakan perintah atasan lebih tinggi ataupun kepala dinas secara lisan, namun kesadaran pegawai terhadap hal ini nampaknya masih rendah, kesadaran pegawai yang rendah ini dipicu karena pemahaman mereka masih terbatas pada contoh pimpinan maupun rasa takut kepada pimpinan. Padahal sebagai pegawai mereka terikat akan tugas pokok dan fungsi.

Disiplin Korektif di Dinas Bina Marga, Sumber Daya Air, dan Pertambangan Kabupaten Bandung Barat

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Yang berguna dalam pendisiplinan korektif:

1. Peringatan pertama dengan mengkomunikasikan semua peraturan terhadap pegawai.
2. Sedapat mungkin pendisiplinan ditetapkan supaya karyawan dapat memahami hubungan peristiwa yang dialami oleh pegawai.
3. Konsisten yaitu para pegawai yang melakukan kesalahan yang sama maka hendaknya diberikan sanksi yang sesuai dengan kesalahan yang mereka lakukan.

4. Tidak bersifat pribadi maksud nya tindakan pendisiplinan ini tidak memandang secara individual tetapi setiap yang melanggar akan dikenakan sanksi yang berlaku bagi Dinas Bina Marga, Sumber Daya Air dan Pertambangan Kabupaten Bandung Barat.

Pelaksanaan disiplin Korektif di Dinas Bina Marga Sumber Daya Air dan Pertambangan Kabupaten Bandung Barat dalam mewujudkan sikap kedisiplinan pegawai menurut Peraturan pemerintah No 53 Tahun 2010 tentang kedisiplinan pegawai sudah dilaksanakan tetapi perlu adanya keseimbangan dalam menjalankan aturan yang sudah ditetapkan, di Dinas Bina Marga Sumber Daya Air dan Pertambangan dalam hal pengawasan dan pembinaan serta perhatian terhadap pegawai juga sanksi yang di berikan belum berjalan dengan baik perlu adanya tahap-tahap perbaikan dalam sistem organisasi atau dinas tertulis di Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 tentang kedisiplinan pegawai negeri sipil di Pasal 7 (tujuh) yakni berupa Tingkat Hukuman disiplin terdiri dari :

1. Hukuman disiplin ringan, berupa teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis;
2. Hukuman disiplin sedang, yakni penundaan kenaikan gaji berkala, penundaan kenaikan pangkat dan penurunan pangkat selama 1 tahun;
3. Hukuman disiplin berat, yakni penurunan pangkat selama 3 Tahun pemindahan dan penurunan jabatan, pembebasan jabatan pemberhentian hormat dan tidak hormat.

Sanksi yang diberikan kurang tegas terhadap pegawai yang melanggar walaupun sudah ditetapkan pada pasal 7, faktanya di lapangan, hanya point 1 yang dilaksanakan, yaitu hanya teguran, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas sehingga ketaatan pegawai dalam peraturan pemerintah rendah keprofesionalan kerja pun tidak berjalan dengan baik sehingga kualitas kerja pun belum optimal. Dalam wawancara pada Kasi Geologi Bidang Pertambangan Dinas Bina Marga Sumber Daya Air dan Pertambangan, pada dasarnya aturan sudah dilaksanakan tetapi di dalam membentuk suatu keprofesionalan kerja peraturan yang ditetapkan harus tegas jangan hanya teguran teguran lisan. Namun sayangnya kondisi ini yang kemudian menjadi kebiasaan pejabat struktural sehingga menjadikan kinerja pegawai lebih berbentuk rendahnya keprofesionalan kerja, dimana kemudian hal tersebut mempengaruhi kualitas kerja.

Kendala dalam penegakan disiplin secara korektif adalah banyaknya ditemui alasan-alasan pegawai yang dipanggil untuk dikenakan sanksi lebih kepada persoalan pribadi dan hal-hal yang berhubungan dengan rasa dan alasan manusiawi. Seperti alasan keluarga merupakan alasan yang paling sering ditemui. Dengan mengingat kaidah serta

norma dan asas moralitas maka alasan keluarga merupakan alasan yang paling jitu untuk menghindari penerapan sanksi sebagai upaya penerapan disiplin secara korektif.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil pembahasan yang diuraikan pada bagian sebelumnya, diperoleh kesimpulan substansial sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Disiplin Pegawai di lingkungan Dinas Bina Marga, Sumber Daya Air, dan Pertambangan Kabupaten Bandung Barat sebagai bagian dari Implementasi Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 yang saat ini terjadi, disiplin dan pengawasan terhadap Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Tidak Tetap masih belum optimal. Karena secara kualitatif hal ini dapat dilihat dari banyaknya pegawai yang kerap terlambat atau bahkan minim inovasi khususnya dalam pengembangan program.
2. Pemberian sanksi berdasarkan PP Nomor 53 Tahun 2010 telah diterapkan oleh Kasubag Kepegawaian dan Umum sesuai dengan tupoksi dan kewenangan yang dimiliki, akan tetapi tidak berjalan sebagaimana mestinya, hal ini dikarenakan masih adanya kesempatan dari pegawai bersangkutan untuk menjelaskan (hak jawab) sebelum dijatuhkan sanksi.
3. Rendahnya pengawasan dan kurangnya pembinaan sehingga perlu diadakannya Pembinaan yang intensitasnya lebih tinggi, serta motivasi pegawai dalam mengoptimalkan peningkatan disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Tidak Tetap juga harus diimbangi dalam hal kesejahteraan pegawai baik sarana dan prasarana sehingga apa yang ada dalam isi dari Peraturan pemerintah No 53 tahun 2010 dapat tercapai.

Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pada dasarnya, diperlukan perubahan dalam sistem kehadiran pegawai di instansi atau dinas dari dulunya sistem paraf atau tandatangan menjadi sistem sidik jari atau *System Finger print* dan sistem tersebut harus dimasukan dalam anggaran yang ada di instansi tersebut, karena dalam hal untuk menunjang serta meningkatkan kinerja pegawai harus adanya evaluasi, pembinaan, pengawasan, serta kesejahteraan pegawai, serta sistem yang tepat sehingga tidak bisa di manipulasi.
2. Untuk mengimbangi serta menggerakkan pegawai menuju taat aturan dalam hal ini bersikap disiplin, pemerintah daerah dan seluruh Kepala SKPD Pemerintah Daerah harus mempermudah akses - akses yang dibutuhkan para pegawai untuk menjalani

sikap disiplin. Seperti halnya Akomodasi kendaraan umum, kendaraan dinas sama dengan halnya tiap-tiap kepala SKPD harus dan dapat memenuhi kebutuhan serta memberikan hak pegawai yang layak.

3. Kurangnya Pembinaan terhadap Pegawai Negeri Sipil dalam membangun sikap disiplin juga menjadi masalah utama, sehingga intensitas pembinaan pegawai negeri sipil termasuk di dalamnya Pegawai Tidak tetap perlu ditingkatkan, karena bagi pejabat struktural wajib membina bawahannya agar mampu mewujudkan visi misi yang sudah ditetapkan oleh pemerintah daerah.

REFERENSI

- Arvey, R. D., Davis, G. A., & Nelson, S. M. (1984). Use of discipline in an organization: A field study. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 448.
- Bandyopadhyay, J. (2009). *Water, ecosystems and society: A confluence of disciplines*. SAGE Publications India.
- Becker, B. E., Huselid, M. A., Becker, B. E., & Huselid, M. A. (1998). High performance work systems and firm performance: A synthesis of research and managerial implications. *Research in Personnel and Human Resource Management*. Citeseer.
- Faustino, C. G. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Fernanda, D. (2006). Paradigma New Public Management (NPM) Sebagai Kerangka Reformasi Birokrasi Menuju Kepemerintahan Yang Baik (Good Governance) di Indonesia. *Jurnal Borneo Administrator*, 2(3).
- Franklin, A. L., & Pagan, J. F. (2006). Organization culture as an explanation for employee discipline practices. *Review of Public Personnel Administration*, 26(1), 52-73.
- Handoko, H. T., & Sukanto, R. (1996). *Organisasi Perusahaan*. Edisi Kedua Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Light, P. C. (2006). The tides of reform revisited: Patterns in making government work, 1945-2002. *Public Administration Review*, 66(1), 6-19.
- Mangkunegara, A. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan Ketiga)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Nazir, M. (1988). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prasojo, E., & Kurniawan, T. (2008). Reformasi Birokrasi dan Good Governance: Kasus Best Practices dari Sejumlah Daerah di Indonesia. *Jurnal Antropologi Indonesia*.
- Robbins, S. P. (1996). *Perilaku Organisasi: Edisi Bahasa Indonesia Jilid I dan II*. Jakarta, PT Prin Halindo.
- Sedarmayanti, M. S. D. M. (2010). *Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama, Jakarta.

- Simangunsong, F. (2016). *Metodologi Penelitian Pemerintahan*. Alfabeta, Bandung.
- Soss, J., Fording, R., & Schram, S. F. (2011). The organization of discipline: From performance management to perversity and punishment. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 21(suppl_2), i203–i232.
- Susanto, P. A. S. S. (1974). *Komunikasi dalam teori dan praktek* (Vol. 1). Binacipta.
- Waldman, D. A. (1994). The contributions of total quality management to a theory of work performance. *Academy of Management Review*, 19(3), 510–536.
- Widhyharto, D. S. (2008). Menakar Perilaku Profesional dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Aparatur Birokrasi. *Civil Service Journal*, 2(1 Juni).