

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**ANALISIS DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL
PADA PEMERINTAH KABUPATEN NUNUKAN
BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH
NOMOR 53 TAHUN 2010**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Sains Dalam Ilmu Administrasi
Bidang Minat Administrasi Publik**

Disusun Oleh :

J U H A N A

NIM. 500646997

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2016**

ABSTRACT

ANALYSIS DISCIPLINE OF CIVIL SERVANTS IN THE DISTRICT GOVERNMENT NUNUKAN UNDER THE GOVERNMENT REGULATION NUMBER 53 OF 2010

Juhana

ana.juhana76@gmail.com

Graduate Studies Program
Indonesia Open University

Government Regulation No. 53 of 2010 on Discipline of Civil Servants is a policy governing the discipline of the Civil Service which aims to improve the discipline of civil servants towards PNS professional, to change the attitudes and behavior of officials and civil servants, ensure order and the smooth implementation of the tasks and to accelerate decision-making in case of violation of discipline of civil servants. This study aimed to analyze the discipline of civil servants based on Government Regulation No. 53 Year 2010 About Discipline PNS and analyze the factors that encourage and inhibit the discipline of civil servants in the Government of Nunukan regency with reference to the theory put forward by Nitisemito namely Interest and Ability, Exemplary Leadership, Wellbeing, Threats and assertiveness. This research method is qualitative. Data collected through interviews, observation and documentation. Selection of informants by purposive sampling, the choice of informants by the consideration that the informant actually know or are directly involved with the research focus. Data analysis technique used is data reduction, data presentation and conclusion. The results showed that the discipline of civil servants in Nunukan regency government has been quite good but not optimal. This is due to a lack of traction leadership in imposing disciplinary sanctions. In addition recapitulation absent per year are not made and assessment work targets civil servants not objective. Nunukan regency government stressed to the leadership of sanctions against employees who violate the discipline and objective assessment of employee made objectively and timely.

Keywords: Discipline, ability, exemplary, well-being, threats, firmness

ABSTRAK**ANALISIS DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL
PADA PEMERINTAH KABUPATEN NUNUKAN
BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010****Juhana****ana.juhana76@gmail.com**Program Pascasarjana
Universitas Terbuka

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil merupakan kebijakan yang mengatur tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil yang bertujuan untuk meningkatkan disiplin PNS menuju PNS yang profesional, merubah sikap dan perilaku pejabat maupun PNS, menjamin ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas dan untuk mempercepat pengambilan keputusan dalam hal pelanggaran disiplin PNS. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis disiplin PNS berdasarkan PP Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS dan menganalisis faktor-faktor yang mendorong dan menghambat disiplin PNS pada Pemerintah Kabupaten Nunukan dengan mengacu pada Teori yang dikemukakan oleh Nitisemito yaitu Tujuan dan Kemampuan, Teladan Pimpinan, Kesejahteraan, Ancaman dan Ketegasan. Metode penelitian ini adalah kualitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Pemilihan informan dilakukan dengan cara *purposive sampling* yaitu pemilihan informan dengan pertimbangan bahwa informan benar-benar mengetahui atau terlibat langsung dengan fokus penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin PNS pada Pemerintah Kabupaten Nunukan sudah cukup baik namun belum optimal. Hal ini disebabkan karena kurang tegasnya pimpinan dalam menjatuhkan hukuman disiplin. Selain itu rekapitulasi absen per tahun tidak dibuat dan penilaian sasaran kerja PNS yang tidak obyektif. Pemerintah Kabupaten Nunukan menekankan kepada pimpinan memberikan sanksi terhadap pegawai yang melanggar disiplin dan Penilaian sasaran kerja pegawai dilakukan secara obyektif dan tepat waktu.

Kata Kunci : Disiplin, kemampuan, teladan, kesejahteraan, ancaman, ketegasan

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK****PERNYATAAN**

TAPM yang berjudul Analisis Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Nunukan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 adalah hasil karya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Nunukan,...
Yang Menyatakan


37FADF873050429
000
RIBURUPIAH

(Juhana)
NIM. 500646997

PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : ANALISIS DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA
PEMERINTAH KABUPATEN NUNUKAN
BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR
53 TAHUN 2010

Penyusun TAPM : J U H A N A
NIM : 500646997
Program Studi : MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK
Hari/Tanggal : Minggu/ 26 Juni 2016

Menyetujui :

Pembimbing II

Pembimbing I,




Dr. Ir. Soesilo Wibowo, M.S
NIP.19530827 197903 1 002

Dr. Liestyodono B. Irianto, M.Si
NIP. 19581215 198601 1 009

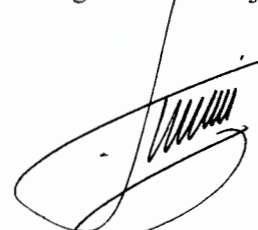
Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu
Program Magister Administrasi Publik
Pasca Sarjana

Direktur
Program Pascasarjana



Dr. Darmanto, M.Ed
NIP. 19591027 198603 1 003



Suciati, M.Sc.Ph.D
NIP. 19520213 198503 2 001

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PENGESAHAN

Nama : JUHANA
 NIM : 500646997
 Program Studi : MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK
 Judul TAPM: ANALISIS DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA
 PEMERINTAH KABUPATEN NUNUKAN BERDASARKAN
 PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister
 (TAPM) Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Minggu/ 26 Juni 2016
 Waktu : Pukul 07.00 Wita – 8.30 Wita

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji
 Nama: Dr. Liestyodono B. Irianto, M.Si

Penguji Ahli
 Nama: Prof. Dr. Azhar Kasim, M.P.A

Pembimbing I
 Nama: Dr. Liestyodono B. Irianto, M.Si

Pembimbing II
 Nama: Dr. Ir. Soesilo Wibowo, M.S

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT, karena atas berkah dan limpahan rahmat-Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini. Penyusunan TAPM ini merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan Program Pascasarjana (PPs) dan mendapat gelar Magister Administrasi Publik (MAP) Program Pascasarjana Universitas Terbuka.

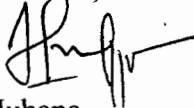
Pemilihan judul “Analisis Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Nunukan” dimaksudkan untuk mendiskripsikan disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Pemerintah Kabupaten Nunukan.

Penulis menyadari penyusunan TAPM ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik membangun demi penyempurnaan TAPM ini. Ucapan terima kasih Penulis Ucapkan kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan support dalam penulisan TAPM ini.

berharap Allah SWT kiranya berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu saya dalam penyelesaian penyusunan TAPM ini. Semoga TAPM ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu, khususnya bagi Pemerintah Kabupaten Nunukan.

Nunukan, Juni 2016.

Penulis,



Juhana

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, maka penyusunan Tugas Akhir Penyusunan Magister (TAPM) yang berjudul “ Analisis Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Nunukan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 “ sangat sulit diselesaikan. Oleh karena itu, Penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka
2. Ketua Bidang Ilmu Program Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Terbuka.
3. Kepala UPBJJ-UT Samarinda, selaku penyelenggara Program Pascasarjana.
4. Bapak Dr. Liestyodono B. Irianto, M.Si dan Bapak Dr. Ir. Soesilo Wibowo, M.S selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penulisan TAPM ini.
5. Bapak dan Ibu dosen Program Pascasarjana (PPs) Universitas Terbuka Kelas Nunukan
6. Pemerintah Kabupaten Nunukan atas ijin belajar yang telah diberikan.
7. Kepala Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan Bapak Drs. Syafarudin yang senantiasa memberikan dorongan moril dan semangat dalam penulisan TAPM ini.

8. Suamiku tersayang Sumardi dan putri-putriku Ghaida Aliyyah Ardiana Putri dan Nikeisha Rafifah Ardiana Putri yang dengan ikhlas memberikan dukungan yang penuh serta doa restu selama saya mengikuti perkuliahan ini hingga menyelesaikan program Magister ini.
9. Rekan dan para informan yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan penulisan TAPM ini.

Akhir kata, Penulis berharap Allah SWT kiranya berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu Penulis dalam penyelesaian penyusunan TAPM ini. Semoga TAPM ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu, khususnya bagi Pemerintah Kabupaten Nunukan.

Nunukan, Juni 2016.

Penulis,



Juhana

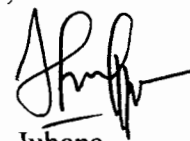
RIWAYAT HIDUP

Nama : Juhana
NIM : 500646997
Program Studi : Magister Administrasi Publik
Tempat/Tanggal Lahir : Punnia Pinrang / 10 Agustus 1976

Riwayat Pendidikan : Lulus SD di Punnia Pinrang pada tahun 1988
Lulus SLTP di Padakkalawa Pinrang pada tahun 1991
Lulus SLTA di Pinrang pada tahun 1994
Lulus S1 di Makassar pada tahun 1999

Riwayat Pekerjaan : Tahun 2005 s/d 2007 sebagai staf di Kantor Kesatuan Bangsa Kabupaten Nunukan
Tahun 2007 sebagai Plt. Kepala Seksi Wawasan Kebangsaan di Kantor Kesatuan Bangsa Kabupaten Nunukan
Tahun 2008 sebagai Plt. Kepala Sub Bidang Ideologi Negara dan Wawasan Kebangsaan di Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Nunukan
Tahun 2009 s/d 2010 sebagai Kepala Sub Bidang Ideologi Negara dan Wawasan Kebangsaan di Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Nunukan
Tahun 2010 s/d sekarang sebagai Kepala Sub Bidang Kesejahteraan dan Kedudukan Hukum Pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan

Nunukan, Juni 2016



Juhana

NIM. 500646997

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstract	i
Abstrak	ii
Lembar Pernyataan	iii
Lembar Persetujuan	iv
Lembar Pengesahan	v
Kata Pengantar	vi
Ucapan Terima Kasih	vii
Riwayat Hidup	ix
Daftar Isi	x
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar	xiii
Daftar Lampiran	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Kegunaan Penelitian	9
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	
1. Konsep Disiplin	11
2. Konsep Kinerja	34
B. Penelitian Terdahulu.....	38
C. Kerangka Berpikir	41
D. Operasionalisasi Konsep	42

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian	44
B. Sumber Informasi dan Pemilihan Informan.....	44
C. Instrumen Penelitian	45
D. Lokasi dan Prosedur Pengumpulan Data.....	46
E. Metode Analisis Data	48

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**A. Deskripsi Objek Penelitian**

1. Gambaran Umum Kabupaten Nunukan	50
2. Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan	60

B. Hasil Penelitian

1. Disiplin PNS Pada Pemerintah Kabupaten Nunukan	69
2. Faktor Pendorong dan Penghambat Disiplin PNS Pada Pemerintah Kabupaten Nunukan	75

C. Pembahasan

1. Analisis Disiplin PNS Pada Pemerintah Kabupaten Nunukan.....	83
2. Analisis Faktor Pendorong dan Penghambat Disiplin PNS Pada Pemerintah Kabupaten Nunukan.....	92

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN	101
B. SARAN	102

DAFTAR PUSTAKA	103
----------------------	-----

DAFTAR TABEL

Tabel		Hal
1.1	Jenis Kasus Pelanggaran Dan Jumlah Hukuman Disiplin PNS Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan.....	6
1.2	Jenis Hukuman Disiplin Yang Telah Dijatuhkan Terhadap PNS Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan.....	7
2.1	Perbandinagn Hasil Penelitian Terdahulu.....	40
4.1	Jumlah Penduduk Kabupaten Nunukan Menurut Kecamatan Dan Jenis Kelamin 2015.....	53
4.2	Rekap PNS Berdasarkan Pendidikan Dan Jenis Kelamin Per 31 Maret 2016.....	56
4.3	Rekap PNS Berdasarkan Eselon Dan Jenis Kelamin Per 31 Maret 2016	57
4.4	Rekap PNS Berdasarkan Usia Dan Jenis Kelamin Per 31 Maret 2016	58
4.5	Rekap PNS Berdasarkan Golongan Dan Jenis Kelamin Per 31 Maret 2016	59
4.6	Rekap PNS Berdasarkan Golongan Dan Jenis Kelamin Per 31 Maret 2016	67
4.7	Rekap PNS Berdasarkan Tingkat Pendidikan Per 31 Maret 2016.....	68
4.8	Jenis Hukuman Disiplin Yang Telah Dijatuhkan Terhadap PNS Di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nunukan.....	72
4.9	Jenis Hukuman Disiplin Yang Telah Dijatuhkan Terhadap PNS Di Lingkungan Dinas Kebersihan Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan.....	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Hal
2.1	Kerangka Berfikir Penelitian Analisis Disiplin PNS Pada Pemerintah Kabupaten Nunukan.....	42
4.1	Peta Administrasi Kabupaten Nunukan.....	52



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Pedoman Wawancara	106
Lampiran 2 Transkrip Wawancara	107
Lampiran 3 Foto Dokumentasi Wawancara	122



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Undang-Undang (UU) Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah yang merupakan pengganti UU Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah telah memberikan kewenangan kepada Pemerintah Daerah untuk menata daerahnya masing-masing, termasuk dalam hal percepatan peningkatan kualitas pelayanan publik yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur daerah. Keberhasilan penyelenggaraan aparatur pemerintah daerah tidak terlepas dari peran seluruh aparatur pemerintah daerah dalam melaksanakan berbagai program kegiatan.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumberdaya aparatur negara berperan menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. PNS yang mampu memainkan peranan tersebut adalah PNS yang mempunyai kompetensi dan diindikasikan dengan sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta perilaku yang penuh 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. Namun pada instansi pemerintah para pegawainya sering melakukan pelanggaran disiplin misalnya datang terlambat, malas dalam bekerja, pulang cepat, dan penyimpangan lainnya

sehingga kurang efektif dalam menjalankan pemerintahan dan menimbulkan kekecewaan pada masyarakat.

Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan yang tinggi yang akan mempunyai kinerja yang baik apabila dibandingkan dengan para pegawai yang hanya bermalas-malasan. Pegawai disiplin akan mempergunakan waktu kerja.sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkannya.

Disiplin merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi dan mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa paksaan. Disiplin yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawainya dalam mematuhi dan mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku serta besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing serta meningkatnya efisiensi dan kinerja para pegawainya.

Dalam rangka reformasi birokrasi, pemerintah telah menerbitkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS yang merupakan pengganti dari PP Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin PNS. PP tersebut dilengkapi dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS. Peraturan tersebut dimaksudkan untuk meningkatkan disiplin menuju PNS yang profesional, merubah sikap dan prilaku pejabat maupun PNS, menjamin ketertiban dan

kelancaran pelaksanaan tugas dan untuk mempercepat pengambilan keputusan dalam hal pelanggaran disiplin PNS.

PP Nomor 53 Tahun 2010 mengatur tentang kewajiban dan larangan PNS, sanksi Hukuman Disiplin bagi PNS yang melanggar dan kewenangan pejabat untuk menjatuhkan sanksi bagi PNS yang melanggar disiplin. Terhadap PNS yang terbukti melakukan pelanggaran disiplin, maka akan dijatuhi hukuman disiplin. Penjatuhan hukuman disiplin ini dimaksudkan untuk lebih terjaminnya ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi PNS, mendorong peningkatan kinerja, perubahan sikap dan perilaku PNS, meningkatkan kedisiplinan PNS dan mempercepat pengambilan keputusan dalam hal pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS.

Dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS disebutkan bahwa disiplin PNS adalah: “ Kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak diataati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin”. Berdasarkan ketentuan tersebut, sangat jelas dideskripsikan bahwa PNS mempunyai kewajiban untuk menjalankan disiplin PNS, apabila dilanggar maka akan diberikan hukuman disiplin. Peraturan disiplin tersebut seharusnya merupakan pedoman bagi PNS dan pejabat terkait dalam menjatuhkan hukuman disiplin bagi PNS yang melanggar peraturan disiplin.

Dalam rangka reformasi birokrasi, Pemerintah juga telah mengeluarkan UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang

merupakan pengganti UU Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan atas UU Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Dalam UU ini, dijelaskan bahwa ASN adalah profesi bagi PNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada Instansi pemerintah. Pegawai ASN adalah PNS dan PPPK yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Berdasarkan UU Nomor 5 Tahun 2014, Pegawai ASN bertugas diantaranya melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas. Ketentuan lebih lanjut mengenai hak PNS, hak PPPK, dan kewajiban Pegawai ASN akan diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah, namun sampai saat ini, PP dimaksud belum ada.

Dalam UU Nomor 5 Tahun 2014, juga mengatur mengenai disiplin PNS. Pada Pasal 86 ayat (1) UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang ASN dinyatakan bahwa untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi disiplin PNS. Selanjutnya dalam Pasal 86 ayat (3) dinyatakan bahwa PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin. Ketentuan mengenai disiplin dalam UU ASN ini akan diatur lebih lanjut dalam PP, namun sampai sekarang PP

tersebut belum ada, sehingga ketentuan mengenai disiplin PNS masih mengacu pada PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS.

Pemerintah Kabupaten Nunukan telah menerapkan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS sejak Tahun 2012. Peraturan tersebut terkesan lambat diterapkan, mengingat PP Nomor 53 Tahun 2010 seharusnya mulai diberlakukan sejak diundangkan pada tanggal 6 Juni 2010. Sebagai tindak lanjut, Pemerintah Kabupaten Nunukan telah menerbitkan Surat Keputusan Bupati Nunukan Nomor 188.45/36/II/2013 tentang Pendelegasian Wewenang Untuk Membentuk Tim Pemeriksa Di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan yang bertujuan untuk mempercepat dan memperlancar pemeriksaan PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin yang ancaman hukumannya tingkat sedang dan tingkat berat.

Jumlah PNS Kabupaten Nunukan pada Tahun 2014 sebanyak 4.013 orang dan meningkat pada Tahun 2015 menjadi 4.424 orang (Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan Tahun 2016). Dengan jumlah pegawai sebanyak itu, tentunya terdapat pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin yang berdampak pada pencapaian kinerja Pemerintah Kabupaten Nunukan. Laporan yang masuk melalui Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan terkait kasus pelanggaran disiplin PNS dan hukuman disiplin PNS yang telah dijatuhkan dapat disajikan dalam tabel 1.1.

Tabel 1.1. Jenis Kasus Pelanggaran dan Jumlah Hukuman Disiplin PNS Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan.

N O	Jenis Kasus	Jumlah Kasus			Jumlah Hukdis		
		2013	2014	2015	2013	2014	2015
1.	Tidak melaksanakan Tugas	17	8	24	12	2	12
2.	Narkoba	17	12	5	-	5	-
3.	KDRT dan Perselingkuhan	7	-	2	7	-	-
4.	Tipikor	2	3	5	2	-	-
5.	Pelecehan	3	-	-	2	-	-
6.	TP Kehutanan	1	1	-	-	1	-
7.	TP Pengrusakan barang	-	-	1	-	-	-
8.	TP Pencurian	-	-	1	-	-	1
	Total	48	24	38	23	8	13

Sumber : BKDD Kabupaten Nunukan

Berdasarkan tabel 1.1 di atas diketahui jumlah kasus yang ada dengan jumlah hukuman disiplin yang dijatuhkan tidak sama. Berdasarkan observasi awal peneliti, diketahui penyebab terjadinya selisih antara jumlah kasus yang ada dengan jumlah penjatuhan hukuman disiplin karena tidak semua kasus yang ada terselesaikan dan sebahagian besar kasus pelanggaran disiplin PNS diserahkan ke BKDD Kabupaten Nunukan untuk diproses, sementara dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS dijelaskan bahwa atasan langsung berkewajiban untuk memeriksa terlebih dahulu PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin, apabila terbukti melakukan pelanggaran disiplin, maka atasan langsungnya bisa segera menjatuhkan hukuman disiplin terhadap PNS yang bersangkutan, apabila penjatuhan hukuman disiplin dimaksud bukan menjadi kewenangannya, maka atasan langsungnya melaporkan ke atasannya secara berjenjang.

Jenis hukuman disiplin yang telah dijatuhkan kepada PNS Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan dari Tahun 2013 sampai dengan Tahun 2015 sebagaimana disampaikan dalam tabel 1.2

Tabel 1.2
Jenis hukuman disiplin yang telah dijatuhkan terhadap PNS dilingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan

No	Jenis Hukuman Disiplin	Jumlah hukdis		
		2013	2014	2015
1.	Teguran lisan	1	-	5
2.	Teguran tertulis	2	1	5
3.	Pernyataan tidak puas secara tertulis	2	-	1
4.	Penundaan kenaikan gaji berkala selama satu tahun	4	-	-
5.	Penundaan kenaikan pangkat selama satu tahun	7	6	-
6.	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama satu tahun	3	-	-
7.	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama tiga tahun	2	-	2
8.	Pembebasan dari jabatan	2	-	-
9.	Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS	1	1	-
10.	Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS	6	-	-
Total		30	8	13

Sumber : BKDD Kabupaten Nunukan Tahun 2015

Jenis hukuman disiplin sebagaimana tersebut pada tabel 1.2 dijatuhkan terhadap PNS diantaranya karena melakukan pelanggaran peraturan kepegawaian seperti tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah, melakukan tindak pidana korupsi, menurunkan harkat dan martabat PNS, kasus perselingkuhan, tindak pidana Narkoba, kasus pelecehan dan tindak pidana umum lainnya. Berdasarkan observasi awal peneliti menemukan adanya satu PNS yang melakukan satu kasus pelanggaran namun dijatuhi beberapa jenis

hukuman disiplin dan atau melakukan beberapa kasus pelanggaran dan dijatuhi lebih dari satu jenis hukuman disiplin.

Sejak penerapan PP Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS pada Pemerintah Kabupaten Nunukan, berdasarkan observasi awal peneliti menemukan adanya ketidaksesuaian dalam penerapan peraturan tersebut baik dari segi prosedur penjatuhan hukuman disiplin maupun kewenangan pejabat yang menjatuhkan hukuman disiplin serta masih adanya pelanggaran disiplin yang tidak terselesaikan.

Berdasarkan hal ini, maka peneliti ingin melakukan penelitian mengenai **Analisis Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Nunukan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.**

B. Perumusan Masalah

Pemerintah Kabupaten Nunukan telah menerapkan kebijakan disiplin PNS berdasarkan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil beserta Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Nomor 21 Tahun 2010 tentang ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, yang diikuti dengan Keputusan Bupati Nunukan Nomor 188.45/36/II/2013 tentang Pendelegasian Wewenang Untuk Membentuk Tim Pemeriksa Di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan. Hasil penerapan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, berdasarkan data Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan dari tahun 2013 sampai dengan tahun 2015 sebanyak 110 kasus pelanggaran disiplin. Berdasarkan sejumlah kasus pelanggaran disiplin

tersebut, berdasarkan observasi awal peneliti menemukan tidak semua kasus pelanggaran disiplin tersebut terselesaikan sesuai prosedur yang diatur dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS.

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin PNS Pada Pemerintah Kabupaten Nunukan berdasarkan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS.
2. Faktor- faktor apa yang mendorong dan menghambat disiplin PNS pada Pemerintah Kabupaten Nunukan.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan dari penulisan ini adalah :

1. Untuk menganalisis disiplin PNS pada Pemerintah Kabupaten Nunukan berdasarkan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS.
2. Menganalisis faktor-faktor yang mendorong dan menghambat disiplin PNS Pemerintah Kabupaten Nunukan

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara empiris yaitu :

1. Manfaat teoritis, diharapkan agar hasil penelitian ini dapat menjadi bahan informasi akademik bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian terkait disiplin PNS.

2. Manfaat praktis diharapkan menjadi sumbangan pemikiran pada Pemerintah Kabupaten Nunukan dalam mengambil kebijakan terkait dengan peningkatan disiplin PNS dilingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Konsep Disiplin

a. Pengertian Disiplin

Menurut Handoko (2014:208), disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

Selanjutnya Hasibuan (2013:193) memberikan definisi kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, jadi dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2013:129) *dicipline is management action to enforce organisation standards*. Berdasarkan pendapat Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Pendisiplinan adalah usaha-usaha untuk menanamkan nilai

ataupun pemaksaan agar subjek memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan.

Pendapat lain disampaikan oleh Tohardi (2002:393) bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan prosedur kerja yang ada.

Kemudian Sondang (2002:284) menyatakan bahwa disiplin adalah suatu bentuk peraturan pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara teratur dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Menurut Prijodarminto (1994 : 25), disiplin yang mantap pada hakekatnya akan tumbuh dan terpancar dari hasil kesadaran manusia. Disiplin yang tidak bersumber dari hati nurani manusia akan menghasilkan disiplin yang lemah dan tidak tahan lama. Disiplin akan tumbuh dan dapat dibina melalui latihan, pendidikan atau penanaman kebiasaan dengan keteladanan-keteladanan tertentu, yang harus dimulai sejak ada dalam lingkungan keluarga, mulai pada masa kanak-kanak dan terus tumbuh berkembang dan menjadikannya bentuk disiplin yang semakin kuat.

Menurut pendapat penulis, disiplin merupakan perilaku pegawai dalam menjalankan semua peraturan yang berlaku dilingkungan kerjanya dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

b. Tujuan Pembinaan Disiplin

Tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok. Menurut Sastrohadiwiryono (2003: 292) , secara khusus tujuan disiplin kerja adalah :

- 1) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- 2) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- 4) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma – norma yang berlaku pada perusahaan.
- 5) Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik jangka pendek dan jangka panjang.

Sedangkan menurut Gomes (2000 : 242) tujuan tindakan disiplin adalah untuk melindungi organisasi dari para pegawai yang tidak produktif. Prosedur-prosedur pengaduan di satu pihak dikembangkan untuk melindungi para pegawai terhadap alokasi yang tidak adil dari sanksi-sanksi dan imbalan-imbalan dari organisasi.

Pendapat lain disampaikan oleh Tohardi (2002:395), bahwa manfaat penerapan disiplin kerja yang baik pada pegawai dalam upaya mencapai disiplin kerja sebagai berikut :

- 1) Pegawai akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja diorganisasi atau perusahaan.
- 2) Produktivitas organisasi akan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan perencanaan.
- 3) Dengan adanya disiplin yang baik seorang pegawai dapat menghindari dari kecelakaan di tempat dia bekerja.
- 4) Sebagai panutan bagi pegawai yang bekerja.
- 5) Tercapainya tujuan dalam organisasi atau perusahaan.
- 6) Terpelihara citra bagi sebuah organisasi atau perusahaan.

Menurut Saydam (2006:54), manfaat dari penerapan disiplin kerja akan terlihat pada :

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja para karyawan melakukan pekerjaannya.
- 3) Berkembangnya rasa memiliki dan kesetiakawanan yang tinggi di kalangan karyawan.
- 4) Besarnya tanggung jawab para karyawan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- 5) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas para karyawan.

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa tujuan pembinaan disiplin agar supaya pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dengan berdasar pada ketentuan yang berlaku.

c. Jenis- Jenis Disiplin

Menurut Handoko (2014:208) ada dua tipe kegiatan pendisiplinan yaitu:

1) Disiplin preventif

Kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.

2) Disiplin korektif

Kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*)

Pendapat yang hampir sama disampaikan oleh Hariandja (2002:300), bahwa ada beberapa tipe dalam meningkatkan kedisiplinan, yaitu :

1) Disiplin Preventif

Merupakan tindakan yang dilakukan untuk mendorong pegawai menaati standar dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran, atau bersifat mencegah tanpa ada yang memaksakan yang pada akhirnya akan

menciptakan disiplin diri. Ini tentu saja mudah dipahami sebagai tanggung jawab yang melekat pada pimpinan

2) Disiplin Korektif

Merupakan tindakan yang dilakukan untuk mencegah supaya tidak terulang kembali sehingga tidak terjadi pelanggaran pada hari – hari selanjutnya, yang tujuannya adalah :

- a) memperbaiki perilaku yang melanggar aturan
- b) mencegah orang lain melakukan tindakan serupa
- c) mempertahankan standar kelompok secara konsisten dan efektif

3) disiplin Progresif

Merupakan pengulangan kesalahan yang sama akan mengakibatkan hukuman yang lebih berat.

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Pendisiplinan adalah usaha-usaha untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar subjek memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan.

Menurut Prijodarminto (1994 : 25) Disiplin dapat dibedakan berdasarkan tingkatnya yaitu :

1) Disiplin Pribadi

Disiplin pribadi sebagai perwujudan yang lahir dari kepatuhan atas aturan-aturan yang mengatur perilaku individu.

2) Disiplin Kelompok

Disiplin kelompok sebagai perwujudan yang lahir dari sikap taat, patuh terhadap aturan-aturan (hukum) dan norma-norma yang berlaku pada kelompok atau bidang-bidang kehidupan manusia.

3) Disiplin Nasional

Disiplin nasional yakni wujud disiplin yang lahir dari sikap patuh yang ditunjukkan oleh seluruh lapisan masyarakat terhadap aturan-aturan nilai yang berlaku secara nasional.

Sedangkan menurut Moenir (2006:96), disiplin kerja dapat dilihat dari dua yaitu:

1) Disiplin Waktu

Jenis disiplin yang sangat mudah dilihat dan dikontrol baik oleh manajemen yang bersangkutan dengan masyarakat, contohnya melalui sistem daftar absensi atau sistem apel. pendisiplinan pegawai atau pekerja yang dapat ditempuh, misalnya mengadakan absensi 2-3 kali sehari, dan apel pagi dan apel waktu terakhir jam kerja atau lain-lain.

2) Disiplin kerja isi pekerja

pada dasarnya terdiri dari metode pengerjaan, prosedur kerja, waktu dan jumlah unit yang diterapkan dengan mutu yang telah dibakukan.

Pendapat lain disampaikan oleh Veithzal Rivai (2004: 444) sebagai berikut :

- 1) Disiplin Retributif. Yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- 2) Disiplin Korektif. Yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.

- 3) Perspektif Hak-hak Individu. Yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- 4) Perspektif Utilitarian. Memiliki fokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

d. Pendekatan Disiplin

Menurut Mangkunegara (2013:130) ada tiga pendekatan disiplin kerja yaitu :

- 1) Pendekatan disiplin Modern, yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi bahwa disiplin modern merupakan suatu cara menghindari bentuk hukuman fisik, melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku, keputusan-keputusan yang semanya terhadap kesalahan dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya dan melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah terhadap kasus disiplin.
- 2) Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. pendekatan in berasumsi bahwa disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan dan tidak pernah dilakukan peninjauan kembali apabila sudah diputuskan, disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran dan pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya, pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya, peningkatan perbuatan pelanggaran, diperlukan hukuman yang lebih

keras dan pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

- 3) Pendekatan disiplin bertujuan, yang berasumsi bahwa disiplin harus diterima dan dipahami oleh semua pegawai, disiplin bukan suatu hukuman tetapi merupakan pembentukan perilaku, disiplin ditujukan untuk perilaku yang lebih baik dan disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

Sedangkan pendekatan dalam disiplin kerja karyawan menurut Mathis dkk (2002 : 314) adalah:

- 1) Pendekatan Disiplin Positif

Pendekatan disiplin positif dibangun berdasarkan filosofi bahwa pelanggaran merupakan tindakan yang biasanya dapat dikoreksi secara konstruktif tanpa perlu hukuman. Dalam pendekatan ini fokusnya adalah pada penemuan fakta dan bimbingan untuk mendorong perilaku yang diharapkan, dan bukannya menggunakan hukuman (penalti) untuk mencegah perilaku yang tidak diharapkan.

- 2) Pendekatan Disiplin Progresif

Disiplin progresif melambangkan sejumlah langkah dalam membentuk perilaku karyawan. Kebanyakan prosedur disiplin progresif menggunakan peringatan lisan dan tulisan sebelum berlanjut ke PHK. Dengan demikian, disiplin progresif menekankan bahwa tindakan-tindakan dalam memodifikasi perilaku akan bertambah berat secara progresif (bertahap) jika karyawan tetap menunjukkan perilaku yang tidak layak.

e. Faktor- faktor yang mempengaruhi disiplin

Hasibuan (2013:194) mengemukakan bahwa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya :

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi jika pekerjaan itu di luar kemampuannya atau jauh di bawah kemampuannya maka kesungguhandaan kedisiplinan karyawan rendah.

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik, para bawahan pun akan kurang disiplin.

3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan

karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan, sebaliknya apabila balas jasa kecil maka kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4) Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik baik pula. Jadi keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan baik pula.

5) Waskat

Waskat (Pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan Waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/ hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik dan mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

7) Ketegasan

Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan. Sebaliknya apabila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, maka akan sulit memelihara kedisiplinan bawahannya.

8) Hubungan kemanusiaan.

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal hendaknya harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi baik.

Menurut Nitisemito (1996: 214) faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai ada lima yaitu:

1) Tujuan dan Kemampuan.

Faktor ini ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang ingin dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan Pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan agar bersungguh-sungguh mengerjakannya.

2) Teladan pimpinan.

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahan. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, dan sesuai kata perbuatan.

3) Kesejahteraan.

Kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan Pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan ataupun terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan itu semakin

baik maka kedisiplinan mereka akan baik.

4) Ancaman.

Ancaman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai karena dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka pegawai semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indiscipliner.

5) Ketegasan.

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang ditetapkan.

Menurut Prijodarminto (1994 : 89) faktor yang dapat mempengaruhi disiplin adalah sebagai berikut :

1) Motivasi Kerja

Pentingnya kerja karena motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

2) Kepemimpinan

Kepemimpinan sangatlah berperan menentukan kedisiplinan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3) Komunikasi

Komunikasi merupakan kegiatan untuk saling member keterangan dan ide secara timbal balik, yang diperlukan dalam setiap usaha kerjasama manusia untuk menapai tujuan tertentu.

5) Lingkungan Kerja

Dengan lingkungan kerja yang baik dan aman maka dapat meningkatkan produktifitas kerja para pegawai.

f. Tindakan Pendisiplinan

Karyawan yang bermasalah perlu mendapatkan tindakan pendisiplinan. Menurut Ivancevich (2001: 582), ada 4 kategori tindakan pendisiplinan yaitu:

- 1) Mereka yang kualitas atau kuantitas kerjanya tidak memuaskan karena kurang-nya kemampuan, pelatihan dan motivasi.
- 2) Mereka yang bermasalah dengan masalah pribadi di luar kerja sehingga mulai mempengaruhi produktivitas kerja. Masalah ini termasuk mabuk-mabukan penggunaan obat terlarang atau masalah yang berhubungan dengan rumah tangga mereka.
- 3) Mereka yang melanggar hukum ketika dalam pekerjaan seperti melakukan pencurian terhadap perusahaan atau rekan kerja, melakukan peng-aniayaan terhadap rekan kerja serta pengrusakan terhadap property perusahaan.
- 4) Mereka yang sering kali melanggar peraturan dan tidak menghiraukan peringatan supervisor.

Tindakan pendisiplinan tidak selalu dapat merubah perilaku pegawai untuk bertindak lebih baik, bahkan apabila tindakan pendisiplinan tersebut tidak tepat penerapannya, dapat mengakibatkan semakin buruknya kinerja pegawai tersebut. Seorang pimpinan sebelum mengambil tindakan pendisiplinan harus meneliti terlebih dahulu

penyebab dan tindakan yang tidak disiplin tersebut sehingga dapat diperoleh suatu tindakan pendisiplinan yang tepat sekaligus dapat pemecahannya dari masalah tersebut.

Menurut Nasution (2001:125), tindakan-tindakan pendisiplinan yang dapat diambil oleh perusahaan adalah :

1) Peringatan lisan

Dipergunakan jika pegawai telah melakukan kesalahan atau pelanggaran kecil seperti melanggar peraturan perusahaan yang berlaku.

2) Peringatan tertulis

Dipergunakan jika prestasi kerja pegawai berada di bawah standar yang diharapkan, melakukan pelanggaran dan kesalahan kecil yang dilakukan berulang-ulang.

3) Pencabutan fasilitas

4) Penundaan kenaikan gaji berkali

5) Penundaan kenaikan gaji

6) Penurunan pangkat atau penurunan gaji

7) Pemutusan hubungan kerja

Menurut Gomes (2000:232) Tindakan disiplin ini dapat berupa teguran-teguran (*reprimands*), skorsing (*suspension*), penurunan pangkat (*reduction in rank*) dan pemecatan (*firing*). Tindakan disiplin ini tidak termasuk pemberhentian sementara atau penurunan jumlah tenaga kerja yang disebabkan oleh pengurangan anggaran atau kurangnya kerja. Tindakan-tindakan disipliner ini disebabkan oleh kejadian-kejadian

perilaku khusus dari pegawai yang menyebabkan rendahnya produktivitas atau pelanggaran-pelangggaran aturan-aturan instansi. tindakan disiplin adalah langkah terakhir dalam mengawasi pegawai karena tindakan disiplin itu menandakan adanya kegagalan untuk saling menyesuaikan dengan kontrak.

Menurut Sastrohadiwiryono (2003 :293), ada beberapa jenis sanksi disiplin kerja yaitu :

1) Sanksi disiplin berat

- a. Demosi jabatan yang setingkat lebih rendah dari jabatan/pekerjaan yang diberikan sebelumnya
- b. Pembebasan dari jabatan/pekerjaan untuk dijadikan sebagai tenaga kerja biasa bagi yang memegang jabatan
- c. Pemutusan hubungan kerja dengan hormat atas permintaan sendiri tenaga kerja yang bersangkutan
- d. Pemutusan hubungan kerja yang tidak hormat (pemecatan)

2) Sanksi disiplin sedang

- b) Penundaan pemberian kompensasi
- c) Penurunan upah sebesar satu kali lipat dari upah yang biasa diberikan
- d) Penundaan program promosi bagi tenaga kerja yang pada jabatannya yang lebih tinggi

3) Sanksi disiplin ringan

- a) Teguran lisan kepada tenaga kerja
- b) Teguran tertulis

c) Pernyataan tidak puas secara tertulis

Dari beberapa pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa tindakan pendisiplinan merupakan bentuk pembinaan disiplin yang dilakukan manajemen/ organisasi kepada pegawai dalam bentuk hukuman yang disesuaikan dengan pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai yang bertujuan agar pegawai lebih disiplin dalam bekerja.

g. Prinsip pendisiplinan

Menurut Heidjrachman (1990:239) bahwa untuk mengkondisikan pegawai, instansi pemerintah agar bisa melaksanakan tindakan disiplin maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan, yaitu:

1) Pendisiplinan dilakukan secara pribadi

Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan didepan orang banyak agar karyawan yang bersangkutan tidak merasa malu dan sakit hati. Hal ini akan memalukan bawahan yang ditegur (meskipun mungkin memang benar bersalah) sehingga bisa menimbulkan rasa dendam.

2) Pendisiplinan harus bersifat membangun

Dalam pendisiplinan ini selain menunjukkan kesalahan yang telah dilakukan oleh karyawan haruslah diikuti dengan petunjuk cara pemehannya yang bersifat membangun sehingga karyawan tidak merasa bingung dalam menghadapi kesalahan yang telah dilakukan dan dapat memperbaiki kesalahan tersebut.

3) Pendisiplinan dilakukan secara langsung dengan segera. Suatu tindakan dilakukan dengan segera setelah terbukti bahwa karyawan telah melakukan kesalahan sehingga karyawan dapat mengubah sikapnya secepat mungkin.

4) Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan

Dalam tindakan pendisiplinan dilakukan secara adil tanpa pilih kasih, siapa pun yang telah melakukan kesalahan harus mendapatkan tindakan disiplin secara adil tanpa membedakan.

5) Pemimpin hendaknya tidak melakukan pendisiplinan sewaktu karyawan absen

Pendisiplinan hendaknya dilakukan dihadapan karyawan yang bersangkutan secara pribadi agar dia tahu telah melakukan kesalahan.

6) Setelah pendisiplinan hendaknya wajar kembali

Sikap wajar hendaknya dilakukan pemimpin terhadap karyawan yang telah melakukan kesalahan tersebut, sehingga proses kerja dapat berjalan lancar kembali dan tidak kaku dalam bersikap.

Pendapat berbeda disampaikan oleh Donnelly (2000) bahwa pada kondisi tertentu, penggunaan hukuman dapat efektif untuk merubah perilaku pegawai yaitu dengan mempertimbangkan :

1) Waktu

Waktu untuk menyampaikan hukuman sangat penting. Penelitian menyampaikan bahwa efektivitas hukuman meningkat jika kondisi menekan diberikan segera setelah respons orang yang harus dihukum.

2) Intensitas

Hukuman mencapai efektivitas terbesar jika stimulus yang menentukan dilakukan terus-menerus. Implikasi kondisi ini akan mencapai efektif jika hukuman mendapat perhatian segera dari orang yang dihukum.

3) Jadwal

Akibat hukuman tergantung dari jadwal penghukuman. Hukuman dapat disampaikan setelah setiap respons yang tidak baik atau sesudah sejumlah respons tidak baik terjadi. Beberapa riset menunjukkan bahwa hukuman menjadi lebih efektif jika dilakukan secara terus-menerus. Konsistensi juga penting, manajer sebaiknya menghukum perilaku masing-masing dengan cara yang sama untuk semua individu yang menunjukkan perilaku tidak diinginkan.

4) Klarifikasi

Kesadaran memainkan peran yang penting dalam penyampaian hukuman. Memberikan alasan jelas, tidak mendua, dan memperhatikan konsekuensi masa datang jika respon berulang merupakan cara yang efektif. Pendekatan pada orang dengan respons spesifik merupakan tanggung jawab bagi tindakan manajer terutama menginformasikan pada orang bersangkutan apa yang secara tepat tidak perlu dilakukan.

5) Impersonalitas

Hukuman sebaiknya berfokus pada respons spesifik, tidak pada orang dari pola perilaku umum. Semakin kurang seseorang yang dihukum mengalami akibat emosional yang tidak diinginkan.

Pendapat berbeda disampaikan oleh Tohardi (2002:397) bahwa ada beberapa hal yang dapat kita lakukan dalam metode pembinaan disiplin tersebut, diantara lain adalah :

- 1) Punishment and Reward ialah Funishment (hukuman) dan Reward (Hadiah) dapat digunakan sebagai upaya penerapan disiplin seorang pekerja, pegawai maupun buruh organisasi dalam perusahaan
- 2) Adil dan tegas ialah Penegakan hukum, peraturan, prosedur kerja harus Adil dan tegas ialah Penegakan hukum, peraturan, prosedur kerja harus untuk semua orang yang ada di organisasi atau perusahaan
- 3) Motivasi ialah Pihak-pihak yang berkopetensi di organisasi atau perusahaan harus memberikan penjelasan apa manfaat yang akan diperoleh organisasi oleh karyawan yang bersangkutan apa yang akan diperoleh organisasi atau perusahaan bila seseorang disiplin dalam bekerja.
- 4) Keteladanan ialah bimbingan-bimbingan yang dapat memberikan keteladanan yang baik, akan menambah bahwa sehingga segala sikap dan perilaku pimpinan selalu menjadi rujukan atau panutan bawahan.
- 5) Lingkungan yang kondusif ialah lingkungan sosial yang tepat kerja yang kondusif, bila mengharapkan orang-orang yang bekerja di sana berdisiplin tinggi

Sedangkan menurut Anonymous (1998) bahwa terdapat 13 Prinsip yang merupakan dasar penggunaan hukuman dapat lebih efektif untuk merubah perilaku pegawai, yaitu :

- 1) Waktu

Hukuman harus diberikan kepada perilaku yang tidak menyenangkan dengan sedikit mungkin keterlambatan.

2) Konsistensi

Semua tingkat manajemen mengerti dan mengikuti prosedur yang telah ditetapkan.

3) Peraturan-peraturan yang masuk akal

Hukuman akan menjadi system yang diabaikan jika peraturan yang ada tidak masuk akal.

4) Deteksi

Ancaman hukuman tidak akan berhasil kecuali jika dilakukan pengawasan terhadap para pegawai.

5) Intensitas hukuman

Intensitas stimulus hukuman harus cukup kuat untuk dikatakan sebagai tekanan. Jika hukuman dilakukan sebagai suatu teknik untuk merubah perilaku, maka supervisor haruslah sudi/tega untuk "menyakiti" pegawai yang bersangkutan, baik berupa financial maupun psikologi .

6) Menghindari *display of sympathy*.

Hukuman seharusnya tidak dihubungkan dengan penguatan positif. Perilaku yang tidak baik para pegawai tidak mungkin dikurangi jika manajemen menunjukkan rasa simpati.

7) Durasi hukuman

Lamanya masa hukuman sebaiknya tidak terlalu lama agar tidak menimbulkan kebencian pada pegawai yang bersangkutan.

8) Kekhususan respons dan situasional

Perlu kejelasan mengenai tindakan apa yang akan memperoleh

hukuman, mengapa dikenakan hukuman, dan perilaku alternatif apa yang dapat diterima.

9) Generalisasi

Hukuman tidak berarti menyamaratakan pegawai yang dikenai hukuman memiliki sifat negative secara umum, seperti mencap mereka sebagai pemalas, tidak dapat bekerja sama, tidak bertanggung jawab, atau bodoh.

10) Motivasi

Motivasi untuk bekerja secara tidak benar harus dihindari. Misalnya, pegawai tidak menggunakan perlengkapan pengaman personal disebabkan karena perlengkapan tersebut tidak nyaman dipakai.

11) Respons alternatif

Perusahaan harus menyediakan segala macam alternatif tindakan untuk mendukung pegawai melakukan pekerjaan secara benar. Misalnya, dengan menyediakan perlengkapan kerja, pelatihan, bimbingan, dan waktu yang dibutuhkan untuk bekerja secara benar.

12) Hukuman pribadi

Telah lama diketahui bahwa pemberian hukuman di depan umum biasanya akan memalukan dan menekan pegawai yang dikenai hukuman tersebut. Oleh karena itu, hukuman sebaiknya diberikan tidak di depan umum.

13) Supervisor sebagai suatu *Conditional Stimulus* .

Salah satu bahaya menggunakan hukuman secara tidak benar adalah bahwa seorang supervisor dapat menjadi suatu conditional stimulus,

yaitu suatu stimulus yang sebelumnya tidak menciptakan suatu respons.

Dari beberapa pendapat ahli tersebut, penulis menyimpulkan bahwa dalam menjatuhkan hukuman disiplin kepada pegawai, harus melalui pemeriksaan yang teliti dan didasarkan pada bukti yang ada serta hukuman yang dijatuhkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2. Konsep Kinerja

a. Pengertian kinerja

Menurut Miner dalam Sutrisno (2011: 170), kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Sedangkan Cormik dan Tiffin dalam Sutrisno (2011: 172) mengemukakan kinerja adalah kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas adalah bagaimana seseorang menjalankan tugasnya, yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketepatan. Waktu adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan, dan lamanya masa kerja dalam tahun yang telah dijalani.

Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Kemudian Prawirosentono *dalam* Sutrisno (2011: 170), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Selanjutnya definisi kinerja menurut Fahmi (2011: 2) adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama periode waktu. Kinerja organisasi menurut Chaizi Nasucha *dalam* Fahmi (2011: 3) mengemukakan bahwa kinerja organisasi adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan

Pendapat lain dikemukakan oleh Ambar Teguh Sulistiyani (2003: 223) bahwa kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Berdasarkan definisi kinerja tersebut menjelaskan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seluruh pegawai yang ada pada suatu organisasi atau instansi pemerintah. Meningkatkan kinerja dalam sebuah organisasi atau instansi pemerintah merupakan tujuan atau target yang ingin dicapai oleh organisasi dan instansi pemerintah dalam memaksimalkan suatu kegiatan.

b. Tujuan Kinerja

Menurut Wibowo (2011:48) tujuan kinerja adalah menyesuaikan

harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik.

Lebih lanjut Wibowo (2011:50) menyampaikan bahwa pada dasarnya terdapat banyak tujuan dalam suatu organisasi. Tujuan tersebut dapat dinyatakan dalam berbagai tingkatan, dimana tujuan pada jenjang di atasnya menjadi acuan bagi tingkat di bawahnya. Tujuan tingkat bawah memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan jenjang di atasnya. Beberapa tingkatan tujuan tersebut antara lain :

- 1) *Corporate level* merupakan tingkatan dimana tujuan dihubungkan dengan maksud, nilai-nilai dan rencana strategi dari organisasi secara menyeluruh untuk dicapai.
- 2) *Senior management level* merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkat ini mendefinisikan kontribusi yang diharapkan dari tingkat manajemen senior untuk mencapai tujuan organisasi.
- 3) *Business-unit, functional* atau *department level* merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkatan ini dihubungkan dengan tujuan organisasi, target, dan proyek yang harus diselesaikan oleh unit bisnis, fungsi atau departemen.
- 4) *Team level* merupakan tingkatan dimana tujuan tingkat tim dihubungkan dengan maksud dan akuntabilitas tim, dan kontribusi yang diharapkan dari tim.

c. Aspek Kinerja

Milner dalam Sutrisno (2011: 172), mengemukakan bahwa secara

umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut :

- 1) Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas
- 2) Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan beberapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan
- 3) Waktu kerja, menerangkan akan jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut
- 4) Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Sedangkan menurut Pasolong *dalam* Fahmi (2011: 5), mengatakan bahwa kinerja mempunyai beberapa elemen yaitu:

- 1) Hasil kerja yang telah dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau kelompok
- 2) Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk ditindak lanjuti, sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik.
- 3) Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.
- 4) Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai moral dan etika yang berlaku umum.

Menurut Wibowo (2011:63) Suatu kinerja mencakup unsur-unsur diantaranya :

- 1) *The performers*, yaitu orang yang menjalankan kinerja.
- 2) *The action* atau *performance*, yaitu tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh performer.
- 3) *A time element*, menunjukkan waktu kapan pekerjaan dilakukan.
- 4) *An evaluation method*, tentang cara penilaian bagaimana hasil pekerjaan dicapai.
- 5) *The place*, menunjukkan tempat dimana pekerjaan dilakukan.

B. Penelitian Terdahulu

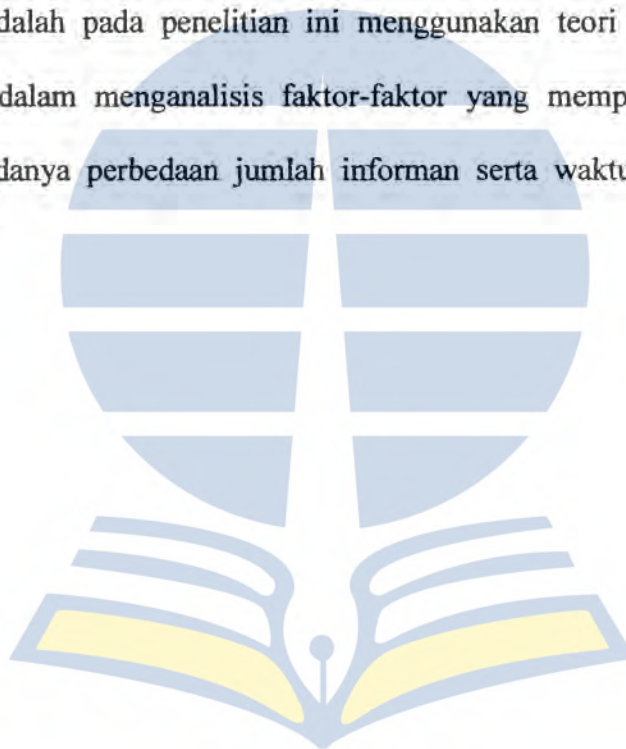
Kartono (2013), meneliti mengenai Disiplin PNS Dalam Pelayanan Publik (Studi Implementasi Disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS di Kantor Cabang Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kecamatan Arut Selatan, Kabupaten Kotawaringin Timur).

Handyanie (2013), meneliti mengenai Pelaksanaan Peraturan implementasi kebijakan disiplin di Kantor Cabang Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kecamatan Arut Selatan belum berjalan dengan baik karena PNS adalah individu yang terkadang ingin melepaskan diri dari peraturan yang berlaku.

Murcitro (2014), meneliti mengenai Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS pada Dinas Pertanian Propinsi

Bengkulu. Berdasarkan hasil penelitian terhadap pimpinan dan pegawai, memperlihatkan bahwa penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 belum secara optimal dilaksanakan di Dinas Pertanian Provinsi Bengkulu.

Dari hasil penelitian yang telah disampaikan di atas, maka kesamaan dengan penelitian terdahulu adalah penelitiannya mengenai disiplin PNS, sedangkan perbedaan penelitian yang penulis lakukan dengan penelitian terdahulu adalah pada penelitian ini menggunakan teori disiplin menurut Nitisemito dalam menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin PNS dan adanya perbedaan jumlah informan serta waktu penelitian yang berbeda.



Tabel 2.1

PERBANDINGAN HASIL PENELITIAN TERDAHULU

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil / Temuan
1.	Kartono	Disiplin PNS Dalam Pelayanan Publik (Studi Implementasi Disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS di Kantor Cabang Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kecamatan Arut Selatan, Kabupaten Kotawaringin Timur)	menganalisis kebijakan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS.	implementasi kebijakan disiplin di Kantor Cabang Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kecamatan Arut Selatan belum berjalan dengan baik karena PNS adalah individu yang terkadang ingin melepaskan diri dari peraturan yang berlaku, penelitian ini juga menunjukkan bahwa pimpinan merupakan sosok yang seharusnya menjadi patokan dalam implementasi kebijakan disiplin yang baik
2.	Handayani (2013)	Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS pada Dinas Pertanian Propinsi Bengkulu	Melakukan evaluasi pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010	pimpinan merupakan sosok yang seharusnya menjadi patokan dalam implementasi kebijakan disiplin yang baik
3.	Murcitro (2014)	Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS pada Dinas Pertanian Propinsi Bengkulu	Untuk mengetahui bagaimana Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010	hasil penelitian terhadap pimpinan dan pegawai, memperlihatkan bahwa penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 belum secara optimal dilaksanakan di Dinas Pertanian Provinsi Bengkulu

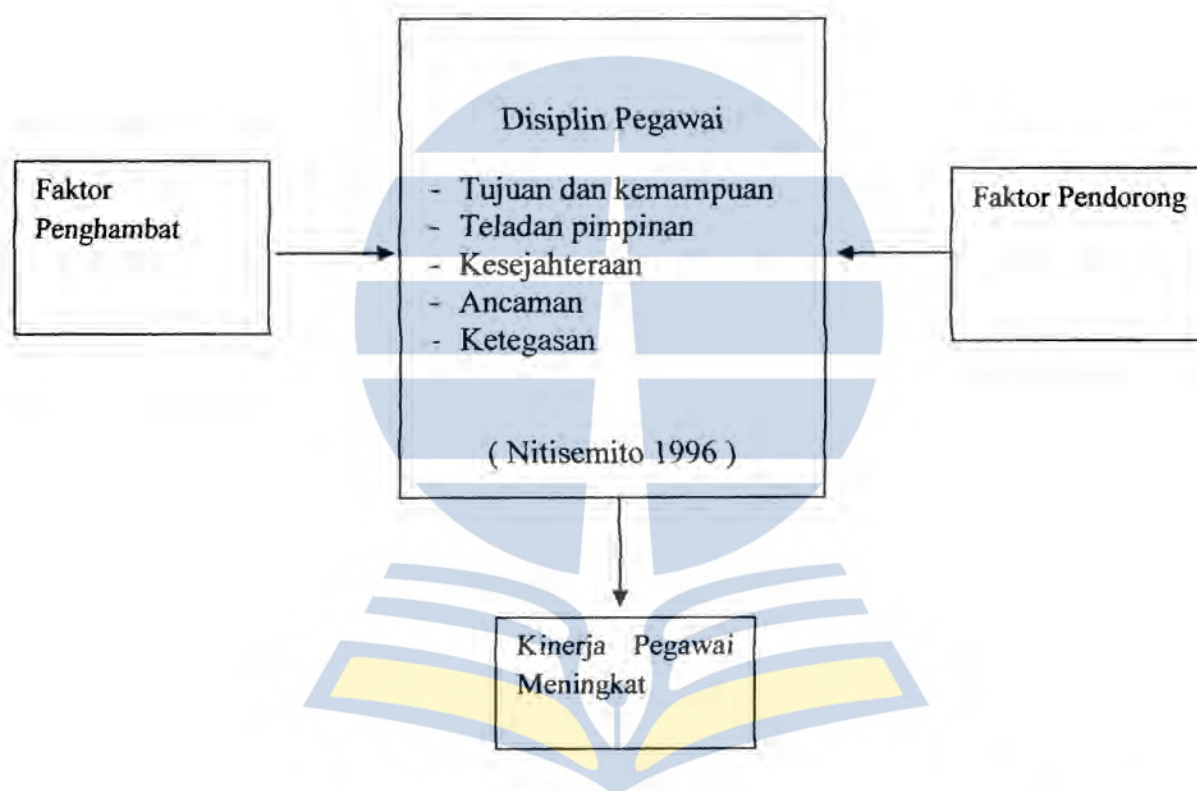
C. Kerangka Berpikir

Sekarang *dalam* Sugiyono (2009 : 65) mengemukakan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara faktor-faktor yang akan diteliti.

Penelitian ini mengenai analisis Disiplin PNS Pada Pemerintah Kabupaten Nunukan berdasarkan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana Disiplin PNS Pada Pemerintah Kabupaten Nunukan dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi Disiplin PNS Pada Pemerintah Kabupaten Nunukan.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS mengatur tentang kewajiban, larangan dan prosedur penjatuhan hukuman disiplin PNS. Setiap PNS yang melakukan pelanggaran disiplin PNS, seharusnya dijatuhi hukuman disiplin PNS. Apabila ada dugaan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS, maka atasan yang bersangkutan memproses laporan dugaan pelanggaran disiplin PNS tersebut sesuai dengan PP Nomor 53 Tahun 2010 yaitu dengan melakukan pemanggilan, melakukan pemeriksaan yang dituangkan dalam Berita Acara Pemeriksaan dan apabila terbukti melanggar aturan disiplin PNS maka atasan ybs menjatuhkan hukuman disiplin, apabila bukan menjadi kewenangan atasannya, maka atasan langsungnya melaporkan kewenangan penjatuhan hukuman disiplin PNS dimaksud ke pejabat berwenang secara berjenjang untuk diproses lebih lanjut.

Peneliti menggunakan teori disiplin menurut Nitisemito dalam menganalisis disiplin PNS pada Pemerintah Kabupaten Nunukan bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai yaitu faktor tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, kesejahteraan, ancaman dan ketegasan sebagaimana kerangka berpikir dalam gambar 2.1



Gambar 2.1. Kerangka berpikir Penelitian Analisis Disiplin PNS pada Pemerintah Kabupaten Nunukan

D. Operasionalisasi Konsep

Untuk memperjelas maksud dari penelitian ini, maka penulis memberikan definisi operasionalisasi sebagai berikut :

1. Disiplin PNS pada Pemerintah Kabupaten Nunukan difokuskan pada ketaatan PNS dalam menjalankan kewajiban PNS dan menjauhi larangan PNS, pelanggaran disiplin PNS dan hukuman disiplin PNS.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin :
 - a. tujuan dan kemampuan
 - b. teladan pimpinan
 - c. kesejahteraan
 - d. ancaman
 - e. balas jasa



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Menurut Lendy & Omroid; Patton; Saunders; Lewis & Thornhil *dalam* Saroso (2012:7) penelitian kualitatif adalah penelitian yang mencoba memahami fenomena dalam *setting* dan konteks naturalnya (bukan di dalam laboratorium) dimana peneliti tidak berusaha untuk memanipulasi fenomena yang diamati.

Penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara sistematis dan faktual mengenai disiplin PNS pada Pemerintah Kabupaten Nunukan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS.

B. Sumber Informasi dan Pemilihan Informan

Pemilihan informan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *purposive sampling*, yaitu teknik penarikan sampel secara subjektif dengan maksud atau tujuan tertentu. Dalam hal ini, informan yang dipilih dianggap memiliki informasi yang diperlukan untuk penelitian yang akan dilaksanakan karena informan tersebut terlibat langsung dengan fokus penelitian yang akan diteliti. Informan tersebut dipilih karena mereka yang mewakili unsur yang berhubungan langsung dengan kebijakan pemerintah dalam pembinaan dan penjatuhan hukuman disiplin PNS pada Pemerintah Kabupaten Nunukan.

Informan dalam penelitian ini adalah :

1. Sekretaris Daerah Kabupaten Nunukan

2. Asisten Administrasi Sekretariat Kabupaten Nunukan
3. Kepala Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan.
4. Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nunukan
5. Sekretaris Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nunukan
6. Kepala Bidang Pengembangan dan Kedudukan Hukum Pegawai BKDD Kabupaten Nunukan
7. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian BKDD Kabupaten Nunukan
8. Kepala Sub Bagian Umum dan kepegawaian DKPPK Kabupaten Nunukan
9. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nunukan.
10. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluh Daerah Kabupaten Nunukan

Ketika dalam proses pengumpulan data tidak lagi ditemukan variasi informasi (mencapai titik jenuh), maka peneliti tidak mencari informasi baru. Proses pengumpulan informasi dianggap selesai (telah cukup). Dengan demikian penelitian kualitatif tidak dipersoalkan jumlah informan, tetapi dapat juga tergantung dari tepat atau tidaknya pemilihan informan kunci dan kompleksitas dari keragaman fenomena sosial yang diteliti.

C. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat-alat yang diperlukan atau yang dipergunakan untuk mengumpulkan data (Afrizal : 2015). Dalam penelitian mengenai Disiplin PNS pada Pemerintah Kabupaten Nunukan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS, peneliti

menggunakan metode penelitian kualitatif, peneliti secara langsung mengumpulkan data dari informan.

Instrumen bantuan yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Pedoman wawancara

Pedoman wawancara adalah suatu tulisan singkat yang berisikan daftar informasi yang akan atau yang perlu dikumpulkan (Afrizal : 2015).

Pedoman wawancara dalam penelitian ini memuat pokok-pokok pertanyaan penelitian mengenai implementasi kebijakan disiplin PNS pada Pemerintah Kabupaten Nunukan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS dengan menggunakan teori implementasi kebijakan dari Edward III yaitu faktor komunikasi, sumberdaya, disposisi dan struktur birokrasi.

Pedoman wawancara tersebut dipergunakan dalam melakukan wawancara dengan informan sehingga dalam praktiknya akan fleksibel dan tidak kaku.

2. Alat rekaman.

Alat rekaman yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah *tape recorder* dan telepon seluler untuk merekam hasil wawancara mendalam atau hasil observasi serta kamera yang dipergunakan untuk membuat dokumentasi yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.

D. Lokasi dan Prosedur Pengumpulan Data

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Pemerintah Daerah Kabupaten Nunukan.

2. Prosedur Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

a. Wawancara mendalam (*in- depth interview*)

Menurut Afrizal (2015 : 20) dalam wawancara mendalam, peneliti tidak melakukan wawancara berdasarkan sejumlah pertanyaan yang telah disusun dengan mendetail dengan alternatif jawaban yang telah dibuat sebelum melakukan wawancara, melainkan berdasarkan pertanyaan yang umum dan kemudian didetailkan serta dikembangkan ketika melakukan wawancara atau setelah melakukan wawancara untuk melakukan wawancara berikutnya.

Wawancara dalam penelitian ini dilakukan untuk menggali keterangan/informasi mengenai disiplin PNS pada Pemerintah Kabupaten Nunukan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS dengan cara tanya jawab melalui tatap muka langsung dengan para informan menggunakan pedoman wawancara.

b. Observasi

Teknik observasi dilakukan dengan cara peneliti mengadakan pengamatan secara langsung terhadap disiplin PNS pada Pemerintah Kabupaten Nunukan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS.

c. Dokumentasi

Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data secara tertulis seperti arsip, dokumen, laporan-laporan, peraturan perundang-undangan dan data lainnya yang erat kaitannya dengan penelitian ini.

E. Metode Analisis Data

Menurut Miles dan Huberman *dalam* Afrizal (2015: 174) analisis data kualitatif adalah:

1. Reduksi data merupakan kegiatan pemilihan data penting dan tidak penting dari data yang telah dikumpul.
2. Penyajian data merupakan penyajian data yang tersusun.
3. Penarikan kesimpulan merupakan tafsiran atau interpretasi terhadap data yang telah disajikan.

Dalam penelitian ini, peneliti memilih langkah-langkah analisis data yang disampaikan oleh Miles dan Huberman yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Pada tahap reduksi data dalam penelitian ini, peneliti menelaah semua data yang telah dikumpulkan dari lapangan mengenai disiplin PNS pada Pemerintah Kabupaten Nunukan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS dan selanjutnya memilahnya ke dalam kategori tertentu.

Pada tahap penyajian data, peneliti membuat rangkuman secara deskriptif dan sistematis sehingga fokus penelitian mengenai disiplin PNS pada Pemerintah Kabupaten Nunukan berdasarkan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS dapat diketahui dengan mudah.

Pada tahap penarikan kesimpulan, peneliti menarik kesimpulan berdasarkan data-data mengenai disiplin PNS pada Pemerintah Kabupaten Nunukan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS yang didapat dari berbagai sumber.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Gambaran Umum Kabupaten Nunukan

Kabupaten Nunukan merupakan salah satu kabupaten yang terletak di wilayah utara Provinsi Kalimantan Utara dan berbatasan langsung dengan negara Malaysia. Kabupaten Nunukan merupakan pecahan dari Kabupaten Bulungan yang dibentuk berdasarkan Undang – Undang Nomor 47 tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Nunukan, Kabupaten Malinau, Kabupaten Kutai Timur, Kabupaten Kutai Barat dan Kota Bontang pada tanggal 4 Oktober 1999.

a. Kondisi Geografis

Kabupaten Nunukan terdiri dari Enam Belas (16) kecamatan yang terdiri dari Sembilan (9) kecamatan merupakan kecamatan yang berada di daratan pulau Kalimantan dan Tujuh (7) kecamatan berada di Pulau Nunukan dan Pulau Sebatik.

Kabupaten Nunukan merupakan wilayah paling Utara dari Propinsi Kalimantan Utara yang terletak antara 115” 33’ sampai dengan 118” 3’ Bujur Timur dan 3” 15’00” sampai dengan 4” 24’55” Lintang Utara. Posisi Kabupaten Nunukan juga adalah daerah yang berada di perbatasan Indonesia – Malaysia sehingga sangat strategis dalam peta lalu lintas antar kedua negara.

Wilayah Kabupaten Nunukan di sebelah Utara berbatasan langsung dengan Negara Malaysia Timur- Sabah, sebelah Timur dengan Laut Sulawesi, sebelah Selatan dengan Kabupaten Bulungan dan Kabupaten Malinau, sebelah Barat berbatasan langsung dengan Malaysia Timur-Serawak.

Topografi Kabupaten Nunukan cukup bervariasi, kawasan perbukitan terjal terdapat di sebelah Utara bagian Barat, perbukitan sedang di bagian tengah dan daratan bergelombang landai di bagian Timur memanjang hingga ke pantai sebelah Timur.

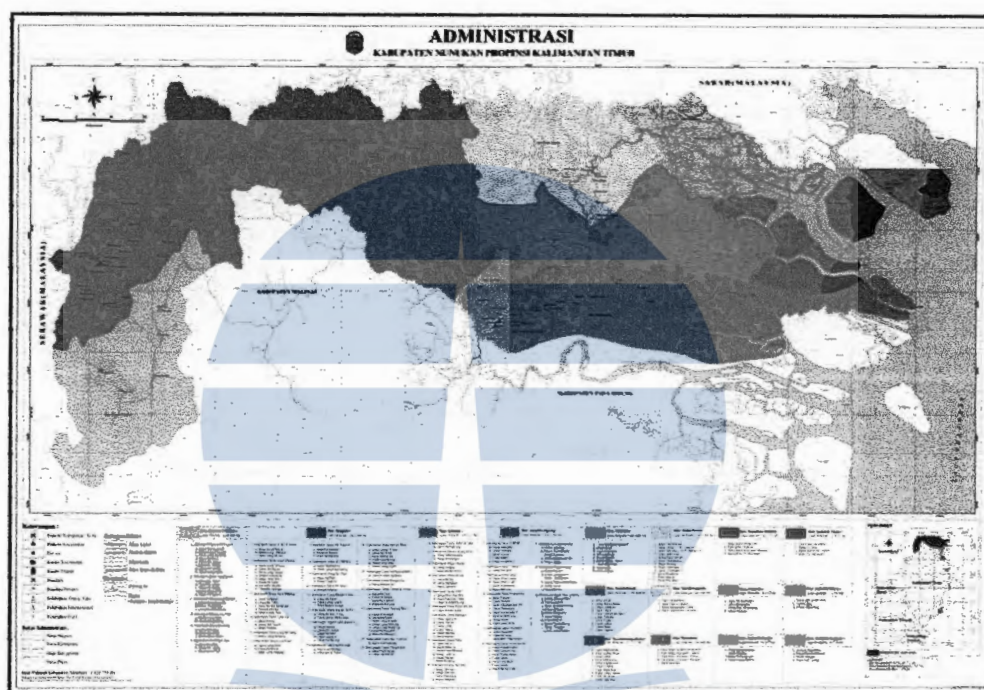
Kabupaten Nunukan berada di wilayah khatulistiwa yang memiliki iklim tropis, sehingga mengalami 2 musim yaitu musim kemarau dan musim hujan serta dipengaruhi oleh angin muson, yaitu muson Barat pada bulan Nopember- April dan Muson Timur pada bulan Mei- Oktober.

Sebelum memaparkan dan membahas hasil penelitian, terlebih dahulu digambarkan Kabupaten Nunukan yang merupakan konteks dimana penelitian ini dilakukan. Kabupaten Nunukan merupakan satu di antara 5 kabupaten/kota di Propinsi Kalimantan Utara, dengan luas wilayah sebesar 14.263,68 km². Berdasarkan geografisnya Kabupaten Nunukan terletak di wilayah paling Utara Kalimantan Utara yang berbatasan langsung dengan negara tetangga yaitu Malaysia, tepatnya pada posisi 3° 30' 00" – 4° 24' 55" Lintang Utara dan 115° 22'30" – 118° 44'55" Bujur Timur. Secara administratif memiliki batas-batas wilayah sebagai berikut :

- 1) Sebelah utara dengan Negara Malaysia Timur - Sabah
- 2) Sebelah timur dengan Selat Makassar dan Laut Sulawesi

- 3) Sebelah selatan dengan Kabupaten Bulungan dan Kabupaten Malinau
- 4) Sebelah barat dengan Negara Malaysia Timur – Serawak

Gambar 4.1
Peta Administrasi Kabupaten Nunukan



Sumber : Bappeda Kabupaten Nunukan

Dengan letak geografis tersebut merupakan potensi besar bagi daerah ini untuk menjadi perbandingan aparatur Sipil negaranya dalam hubungan internasional dengan dunia luar khususnya negara Malaysia, sehingga menjadi barometer tersendiri bagi pemerintah daerah mengembangkan sumber daya manusia khususnya kapasitas kepemimpinan sebagai cerminan kemajuan di wilayah Republik Indonesia.

b. Demografi

Jumlah Penduduk Kabupaten Nunukan tahun 2015 sebanyak 177.607 jiwa, terdiri dari laki-laki 94.517 jiwa dan perempuan 83.090 jiwa. Apabila dibanding tahun 2014 sebanyak 170.042 jiwa, yang terdiri dari laki-laki 90.529 jiwa dan perempuan 79.513 jiwa, berarti mengalami pertumbuhan sekitar 7,6 % sebagaimana dalam Tabel 4.1

Tabel 4.1
Jumlah Penduduk Kabupaten Nunukan
Menurut Kecamatan dan Jenis Kelamin Tahun 2015

No.	Kecamatan	Laki-Laki	Perempuan	Total
1	Krayan Selatan	1.075	970	2.045
2	Krayan	3.609	3.126	6.735
3	Lumbis Ogong	2.667	2.568	5.235
4	Lumbis	2.573	2.353	4.926
5	Sembakung Atulai	1.325	1.268	2.593
6	Sembakung	3.180	2.889	6.069
7	Sebuku	6.570	5.467	12.037
8	Tulin Onsoi	4.541	3.376	7.917
9	Seimenggaris	5.094	4.079	9.173
10	Nunukan	32.926	29.432	62.358
11	Nunukan Selatan	11.149	9.378	20.527
12	Sebatik Barat	4.183	3.654	7.837
13	Sebatik	2.493	2.153	4.646
14	Sebatik Timur	6.387	6.137	12.524
15	Sebatik Tengah	3.876	3.461	7.337
16	Sebatik Utara	2.869	2.779	5.648
	2015	94.517	83.090	177.607
JUMLAH	2014	90.529	79.513	170.042
	2013	86.881	75.830	162.711

Sumber : BPS Kabupaten Nunukan Tahun 2015

Berdasarkan tabel 4.1, diketahui pada tahun 2015 jumlah penduduk laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan jumlah penduduk perempuan. Persentase penduduk laki-laki pada tahun 2015 sebesar 53,22% dan perempuan sebesar 46,78%.

c. Pemerintahan

Pemerintah Kabupaten Nunukan dipimpin oleh seorang Bupati, berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Organisasi Perangkat Daerah yang membawahi sebanyak pada 15 Dinas dan 11 Lembaga Teknis Daerah (LTD), dan 2 Sekretariat serta Kepala Satuan Kerja setingkat eselon III yaitu sebanyak 2 Kepala Kantor, 16 camat, dan 8 lurah. Struktur organisasi Pemerintah Kabupaten Nunukan sampai dengan 31 Desember 2015 adalah sebagai berikut :

- 1) Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah
- 2) Sekretariat Daerah
- 3) Dinas – Dinas :
 - a) Dinas Pendidikan
 - b) Dinas Kesehatan
 - c) Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi
 - d) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
 - e) Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika
 - f) Dinas Pekerjaan Umum
 - g) Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UMKM
 - h) Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga
 - i) Dinas Pendapatan,

- j) Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah
 - k) Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Peternakan
 - l) Dinas Kelautan dan Perikanan
 - m) Dinas Kehutanan dan Perkebunan
 - n) Dinas Pertambangan dan Energi
 - o) Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran
- 4) Lembaga Teknis Daerah
- a) Inspektorat
 - b) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah
 - c) Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah
 - d) Badan Lingkungan Hidup Daerah
 - e) Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa
 - f) Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah
 - g) Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat
 - h) Badan Koordinasi Penanaman Modal dan Perijinan Terpadu
 - i) Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah
 - j) Badan Penanggulangan Bencana Daerah
 - k) Badan Pengelola Perbatasan Daerah
 - l) Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah
 - m) Satuan Polisi Pamong Praja
 - n) Rumah Sakit Umum Daerah
 - o) Kecamatan sebanyak 16
 - p) Kelurahan sebanyak 8

d. Pegawai Negeri Sipil

Jumlah Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Nunukan per 31 Maret 2016
dapat dilihat sebagaimana dalam tabel 4.2

Tabel 4.2
Rekap PNS Berdasarkan Pendidikan dan Jenis Kelamin
Per 31 Maret 2016

No.	Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-Laki	Perempuan	
1.	Doktor / S3	0	0	0
2.	Pasca sarjana / S2	91	55	147
3.	Sarjana / S1	1077	907	1984
4.	D IV	60	23	83
5.	D III	174	318	492
6.	D II	113	107	220
7.	DI	16	20	36
8.	SMA	901	391	1292
9.	SMP	88	5	93
10.	SD	77	0	77
Jumlah		2597	1827	4424

Sumber : BKDD Kabupaten Nunukan Tahun 2016

Berdasarkan data pada Tabel 4.2, jika diurutkan dari jumlah terbesar ke terkecil dilihat dari tingkat pendidikan maka tingkat pendidikan Sarjana/S.1 merupakan kelompok terbesar dari seluruh tingkat pendidikan yang ada, dengan jumlah PNS sebanyak 1.984 orang sedangkan tingkat pendidikan D.1

merupakan kelompok terkecil dari seluruh tingkat pendidikan yang ada, dengan jumlah PNS hanya 36 orang.

Data PNS yang menduduki jabatan struktural/eselon menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.3

Tabel 4.3
Rekap PNS Berdasarkan Eselon Dan Jenis Kelamin
Per 31 Maret 2016

No.	Eselon	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-Laki	Perempuan	
1.	I. A	0	0	0
2.	I. B	0	0	0
3.	II. A	1	0	1
4.	II. B	29	1	30
5.	III. A	54	5	59
6.	III. B	84	24	108
7.	IV. A	268	135	403
8.	IV. B	64	42	106
9.	V. A	0	0	0
Eselon		500	207	707
Non Eselon		2097	1620	3717
Jumlah		2597	1827	4424

Sumber : BKDD Kabupaten Nunukan Tahun 2016

Dilihat dari Tabel 4.3, berdasarkan komposisi jabatan dan jenis kelamin, jumlah PNS laki-laki lebih banyak menduduki jabatan struktural/eselon jika

dibandingkan dengan PNS perempuan yang menduduki jabatan eselon, yaitu sebanyak 500 orang berjenis kelamin laki-laki sedangkan untuk PNS perempuan sebanyak 207 orang. Begitu juga dengan PNS yang tidak menduduki jabatan struktural/eselon, jumlah PNS berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dibanding PNS berjenis kelamin perempuan.

Selanjutnya jumlah PNS menurut usia dan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.4

Tabel 4.4
Rekap PNS Berdasarkan Usia Dan Jenis Kelamin
Per 31 Maret 2016

No	Usia	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-Laki	Perempuan	
1.	> 55	116	20	136
2.	51 - 55	234	84	318
3.	46 - 50	431	188	619
4.	41 - 45	538	285	823
5.	36 - 40	620	408	1028
6.	31 - 35	451	514	965
7.	26 - 30	177	268	445
8.	21 - 25	30	59	89
9.	< 21	0	1	1
JUMLAH		2597	1827	4424

Sumber : BKDD Kabupaten Nunukan Tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.4 jika diurutkan dari jumlah terbesar ke terkecil dilihat dari usia maka tingkat 36-40 tahun merupakan jumlah terbesar dari seluruh tingkatan usia yang ada, dengan jumlah PNS sebanyak 1.028 orang sedangkan tingkatan usia < 21 tahun merupakan jumlah terkecil dari seluruh tingkatan usia yang ada, dengan jumlah PNS hanya 1 orang.

Jumlah PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan menurut Golongan dan Jenis Kelamin dapat dilihat paada tabel 4.5 berikut ini

Tabel 4.5
Rekap PNS Berdasarkan Golongan Dan Jenis Kelamin
Per 31 Maret 2016

No.	Golongan	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-Laki	Perempuan	
1.	IV	374	166	540
2.	III	1180	1071	2251
3.	II	4911	586	1497
4.	I	132	4	136
Jumlah		2597	1827	4424

Sumber : BKDD Kabupaten Nunukan Tahun 2016

Dari tabel 4.5 terlihat bahwa PNS Golongan III merupakan jumlah terbesar dari seluruh tingkatan golongan yang ada, dengan jumlah PNS sebanyak 2.251 orang sedangkan Golongan I merupakan jumlah terkecil dari seluruh tingkatan golongan yang ada, dengan jumlah PNS hanya 136 orang.

2. Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan

a. Dasar Pembentukan

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Nunukan Nomor 22 Tahun 2008 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Nunukan, Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah merupakan unsur pendukung tugas Bupati yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

b. Visi Dan Misi

Visi Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan dirumuskan untuk mendukung Visi dan Misi daripada Kabupaten Nunukan yang secara dimensional pernyataan Visi berfokus ke masa depan berdasarkan pemikiran masa kini dan pengalaman masa lalu. Dalam upaya mewujudkan Misi 1 Pembangunan Kabupaten Nunukan tahun 2011-2016 maka Visi Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan dirumuskan untuk lima tahun ke depan (2011-2016) yaitu : **“ Terwujudnya Pegawai Negeri Sipil yang Profesional untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik”**.

Visi tersebut dapat dijelaskan dimana Pegawai Negeri Sipil yang Profesional dapat diartikan memiliki kompetensi dibidangnya, dalam pengabdianya mengutamakan dan mengedepankan prinsip-prinsip dasar keilmuan, memiliki integritas dedikasi yang tinggi dalam bekerja dan berorientasi pada prestasi kerja, sehingga dengan meningkatnya profesionalisme aparatur pemerintah Kabupaten Nunukan dapat

menjadikan tata pemerintahan yang baik, bersih, bebas KKN, berwibawa dan bertanggungjawab serta profesional mempunyai kompetensi tinggi sehingga mampu mendukung pelayanan umum yang berkualitas tinggi serta dapat meningkatkan penyelenggaraan pemerintah dan pelayanan aparatur yang responsif terhadap tuntutan masyarakat .

Dalam mencapai visi organisasi, Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan merumuskan misi organisasi sebagai tugas utama yang harus dilakukan dalam mencapai tujuan organisasi dalam kurun waktu tertentu. Untuk mewujudkan hal tersebut Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan mempunyai Misi sebagai berikut :

1) Meningkatkan Kualitas Pegawai Negeri Sipil

Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsi SKPD secara efektif, optimal dan efisiensi diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang berkualitas sehingga dalam menyelesaikan pekerjaannya dapat optimal.

2) Meningkatkan pelayanan dan informasi kepegawaian

Yang dimaksud dengan meningkatkan pelayanan dan informasi kepegawaian dimana dengan akan diterapkan SAPK (Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian) berbasis *website* dapat memberikan kepuasan dan kemudahan mendapatkan pelayanan dan informasi kepada *customer* (Pegawai Kabupaten Nunukan) dalam bidang kepegawaian dan diklat daerah.

c. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan mengacu pada Peraturan Daerah Kabupaten Nunukan Nomor 22 Tahun 2008 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Nunukan :

1. Kepala Badan
2. Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah yang membawahi 3 (tiga) subbagian sebagai berikut :
 - a. Sub.Bagian Perencanaan Program
 - b. Sub.Bagian Umum
 - c. Sub.Bagian Keuangan
3. Bidang Informasi Kepegawaian :
 - a. Sub.Bidang Pengolahan Data Kepegawaian
 - b. Sub.Bidang Informasi dan Dokumentasi
4. Bidang Mutasi Pegawai :
 - a. Sub.Bidang Mutasi Struktural
 - b. Sub.Bidang Mutasi Fungsional
5. Bidang Pengembangan Dan Kedudukan Hukum Pegawai :
 - a. Sub.Bidang Pengadaan dan Pengembangan Pegawai
 - b. Sub.Bidang Kesejahteraan dan Kedudukan Hukum Pegawai
6. Bidang Pendidikan dan Pelatihan
 - a. Sub.Bidang Diklat Kepemimpinan dan Karier
 - b. Sub.Bidang Diklat Fungsional & Prajabatan
7. Kelompok Jabatan Fungsional

d. Tugas Pokok dan Fungsi

Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah mempunyai tugas menyusun dan melaksanakan kebijakan daerah di bidang kepegawaian dan pendidikan pelatihan aparatur. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah menyelenggarakan fungsi sebagaimana berikut:

- 1) Perumusan kebijakan teknis di bidang kepegawaian dan diklat daerah sesuai dengan rencana strategis yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Daerah.
- 2) Pemberian dukungan atas perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis di bidang kepegawaian dan diklat daerah.
- 3) perumusan, perencanaan, pembinaan, koordinasi dan pengendalian kebijakan teknis dibidang informasi kepegawaian
- 4) perumusan, perencanaan, pembinaan, koordinasi dan pengendalian kebijakan teknis bidang mutasi pegawai
- 5) perumusan, perencanaan, pembinaan, koordinasi dan pengendalian kebijakan teknis bidang pengembangan dan kedudukan hukum pegawai.
- 6) perumusan, perencanaan, pembinaan, koordinasi dan pengendalian kebijakan teknis bidang pendidikan dan pelatihan aparatur.
- 7) Penyelenggaraan urusan kesekretariatan
- 8) Pembinaan Kelompok Jabatan Fungsional; dan
- 9) pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Melihat visi dan misi, tugas pokok dan fungsi serta struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan di atas, maka tugas dan fungsi pembinaan, bimbingan, pengendalian dan pengaturan teknis di bidang kesejahteraan dan kedudukan hukum pegawai ada pada Bidang Pengembangan dan Kedudukan Hukum Pegawai, lebih spesifiknya di Sub Bidang Kesejahteraan dan Kedudukan Hukum Pegawai yang dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bidang yang mempunyai tugas pokok membantu Kepala Bidang Pengembangan dan Kedudukan Hukum Pegawai menyiapkan bahan kebijakan dan perencanaan teknis serta melaksanakan program dan kegiatan di Bidang Kesejahteraan dan Kedudukan Hukum Pegawai sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku. Secara rinci, uraian tugas dan fungsi :

- 1) Bidang Pengembangan dan Kedudukan Hukum Pegawai sebagai berikut:
 - a) Menelaah dan mengolah peraturan perundang-undangan, kebijakan, pedoman dan petunjuk teknis serta data dan informasi lainnya yang berhubungan dengan bidang tugasnya;
 - b) Menyusun kebijakan teknis, pedoman dan petunjuk teknis bidang pengembangan dan kedudukan hukum pegawai sesuai lingkup tugasnya berdasarkan ketentuan yang berlaku;
 - c) Menyusun rencana, program kerja dan kegiatan bidang pengembangan dan kedudukan hukum pegawai sebagai pedoman dan acuan kerja;
 - d) Melaksanakan penerapan dan pengawasan pedoman, manual dan norma di bidang pengembangan dan kedudukan hukum pegawai;

- e) Menyusun saran kebijakan dan koordinasi kegiatan dibidang pengembangan dan kedudukan hukum pegawai;
- f) Meyusun saran kebijakan pengembangan karier dalam jabatan PNS;
- g) Menyusun saran kebijakan teknis teknis terhadap pelanggaran disiplin PNS dan pelanggaran lainnya;
- h) Menyiapkan bahan pelaksanaan seleksi penerimaan CPNS Daerah;
- i) Merumuskan dan memantau kegiatan proses penerimaan CPNS Daerah;
- j) Memberikan dukungan dan fasilitasi proses penerimaan praja IPDN;
- k) Merumuskan kebijakan teknis pelaksanaan pemberhentian sementara dan pengangkatan kembali PNS daerah sesuai dengan norma, standar, prosedur dan kriteria yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan;
- l) Memantau pelaksanaan kegiatan dan peraturan teknis pengadaan dan pengembangan pegawai serta kesejahteraan dan kedudukan hukum pegawai;
- m) Melakukan koordinasi dan sinkronisasi dengan bidang/unit kerja terkait dalam rangka mendukung kelancaran pelaksanaan tugas;
- n)Melakukan inventarisasi permasalahan-permasalahan yang berhubungan dengan bidang tugasnya dan menyusun petunjuk pemecahannya;
- o) Memberikan saran dan pertimbangan kepada atasan berkaitan dengan bidang tugasnya;
- p) Membagi dan mendistribusikan tugas kepada bawahan sesuai bidang tugas masing-masing;

- g) Memberikan petunjuk, bimbingan dan arahan serta penilaian kinerja kepada bawahan
- h) Menyelenggarakan evaluasi dan pelaporan sesuai bidang tugasnya;
- i) Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan sesuai lingkup tugasnya.

2) Sub Bidang Kesejahteraan dan kedudukan Hukum Pegawai, dengan tugas pokok dan fungsi sebagai berikut :

- a. Menghimpun, menelaah dan mengolah peraturan perundang-undangan, kebijakan, pedoman dan petunjuk teknis serta data informasi lainnya yang berhubungan dengan bidang tugasnya;
- b. Menyusun program kerja dan kegiatan sub bidang kesejahteraan dan kedudukan hukum pegawai sebagai pedoman dan acuan kerja
- c. Menyiapkan bahan penyusunan kebijakan, pedoman dan petunjuk teknis dibidang kesejahteraan dan kedudukan hukum pegawai sesuai lingkup tugasnya berdasarkan ketentuan yang berlaku;
- d. Melaksanakan penerapan dan pengawasan pedoman, manual dan norma dibidang kesejahteraan dan kedudukan hukum pegawai;
- e. Mengumpulkan dan menyiapkan bahan pembinaan dan petunjuk teknis pemberian tanda jasa pegawai, peningkatan kesejahteraan dan kesehatan pegawai;
- f. Mengumpulkan dan menyiapkan bahan untuk menetapkan kedudukan hukum pegawai;
- g. Mengumpulkan dan menyiapkan bahan pengukuran psikologi bagi para PNS dan CPNS;

- h. Melakukan koordinasi dan sinkronisasi dengan bidang/unit kerja terkait dalam rangka mendukung kelancaran pelaksanaan tugas;
 - i. Melakukan inventarisasi permasalahan-permasalahan yang berhubungan dengan bidang tugasnya dan menyusun petunjuk pemecahannya;
 - j. Memberikan saran dan pertimbangan kepada atasan berkaitan dengan bidang tugasnya masing-masing;
 - k. Memberikan petunjuk, bimbingan dan arahan serta penilaian kinerja kepada bawahan;
 - l. Menyelenggarakan evaluasi dan pelaporan sesuai bidang tugasnya
 - m. Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan sesuai lingkup tugasnya
- e. **Kepegawaian.**

Jumlah Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan menurut golongan dapat kita lihat pada tabel 4.6

Tabel 4.6
Rekap PNS Berdasarkan Golongan Dan Jenis Kelamin
Per 31 Maret 2016

No.	Golongan	Jumlah Pegawai	Persentase
1.	IV	3	7,32
2.	III	20	48,78
3.	II	16	39,02
4.	I	2	4,88
Jumlah		41	100,00

Sumber : BKDD Kabupaten Nunukan Tahun 2016

Pada tabel 4.6. terlihat jumlah PNS Golongan III mendominasi sebanyak 20 orang dengan persentase 48,78 % kemudian Golongan II sebanyak 16 orang dengan persentase 39,02 %, Golongan IV sebanyak 3 orang dengan persentase 7,32 %, dan yang paling sedikit adalah PNS Golongan I sebanyak 2 orang dengan persentase 4,88 %. Selain pegawai dengan status PNS, Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah juga didukung dengan tenaga pegawai yang berstatus Non PNS sebanyak 22 orang.

Selanjutnya tingkat pendidikan pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.7

Tabel 4.7
Rekap PNS Berdasarkan Tingkat Pendidikan
Per 31 Maret 2016

NO	Tingkat Pendidikan	Jumlah Pegawai	Persentase
1.	Sarjana / S.1	20	48,78
2.	Diploma IV / D.IV	2	4,88
3.	Diploma III / D.III	3	7,32
4.	Diploma II / D.II	1	2,44
5.	Diploma I / D.I	1	2,44
6.	SLTA	11	26,83
7.	SLTP	2	4,88
8.	SD	1	2,44
Jumlah		41	100,00

Sumber : BKDD Kabupaten Nunukan Tahun 2016

Pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa dari 41 orang PNS pada Badan kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan, sebagian besar berpendidikan Sarjana/S.1 sebanyak 20 orang atau sebesar 48,78 %. Kemudian disusul dengan PNS yang berpendidikan SLTA sebanyak 11 orang atau sebesar 26,83 %. Jumlah PNS dengan tingkat pendidikan paling sedikit adalah yang berpendidikan Diploma II/D.II. dan yang berpendidikan SD masing-masing 1 orang atau sebesar 2,44%.

B. Hasil Penelitian

1. Disiplin PNS pada Pemerintah Kabupaten Nunukan

Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Tolak ukur dalam penegakan aturan disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah dengan menaati kewajiban dan menghindari larangan yang telah ditentukan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Berkenaan dengan disiplin PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan, Kepala Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan mengatakan sebagai berikut :

*“ Kebijakan disiplin PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan dilaksanakan berdasarkan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS. Itu yang menjadi dasar kebijakan kita dalam melaksanakan disiplin PNS. Peraturan ini mulai dilaksanakan sejak Tahun 2012 “
(wawancara Rabu tanggal 4 Mei 2016)*

Hal yang sama juga disampaikan oleh Asisten Administrasi Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan sebagai berikut:

“ Aturan disiplin PNS adalah PP Nomor 53 Tahun 2010 dan sudah dilaksanakan di Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Nunukan, namun masih perlu dibenahi dalam pelaksanaannya. “
(wawancara Senin, tanggal 9 Mei 2016)

Pernyataan yang sama juga disampaikan oleh Sekretaris Daerah Kabupaten Nunukan sebagai berikut:

“ PP Nomor 53 Tahun 2010 sudah diterapkan dengan baik sesuai aturan, mungkin ada beberapa hal yang menghambat pelaksanaan peraturan tersebut, terkait dengan kondisi geografis Kabupaten Nunukan. ada kesulitan untuk mendeteksi kedisiplinan PNS yang berada di Wilayah tiga karena permasalahan transportasi dan komunikasi, namun sepanjang wilayahnya dapat dijangkau, maka sudah dilaksanakan dengan baik. “
(wawancara Senin tanggal 9 Mei 2016)

Hal yang sama juga disampaikan oleh Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nunukan sebagai berikut:

“ Penerapan PP Nomor 53 Tahun 2010 harus diterapkan, namun tentunya karena kondisi geografis Kabupaten Nunukan sehingga dalam penerapannya tidak sama dengan daerah lain yang berbeda kondisi geografisnya. Untuk penerapan PP Nomor 53 Tahun 2010 pada Satuan Polisi Pamong Praja sudah dilaksanakan, apabila ada pelanggaran disiplin, maka harus ditindak. “
(wawancara Senin tanggal 23 Mei 2016)

Pendapat informan lainnya mengenai disiplin PNS di lingkungan kerjanya seperti yang dikemukakan oleh Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian BKDD Kabupaten Nunukan sebagai berikut :

” disiplin PNS di lingkungan BKDD Kabupaten Nunukan sudah berjalan dengan baik, ini bisa dilihat dari tidak adanya PNS yang dijatuhkan hukuman disiplin PNS. Khusus untuk ketentuan jam kerja, telah dibuat rekapan absensi perbulan dan pertahun, namun dari hasil rekapan, tidak ada PNS yang melanggar disiplin PNS. Sasaran kinerja pegawai PNS di lingkungan

BKDD rata-rata juga bernilai baik sehingga tidak ada yang dijatuhi hukuman disiplin ”.
(wawancara Senin tanggal 9 Mei 2016).

Pendapat berbeda disampaikan oleh Sekretaris Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Nunukan sebagai berikut :

“ mengenai kedisiplinan PNS di Satpol PP Kabupaten Nunukan sudah baik, walaupun belum sepenuhnya. Ada beberapa PNS saya nilai dari dulunya memang bandel, ini karena saat penerimaan pegawai, pendidikan mereka ada yang lulusan SD atau SMP, walaupun mereka sudah penyesuaian ijazah, namun mindset mereka tetap seperti pemikiran SD/SMP. Rata- rata kasus PNS di kantor kami adalah kasus Narkoba. Untuk pengukuran kinerja PNS di lingkungan kerja kami, maka sudah ada penilaiannya pada tiap-tiap SKP PNS.”
(wawancara Senin tanggal 23 Mei 2016).

Pendapat yang sama disampaikan oleh Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Satpol PP Kabupaten Nunukan sebagai berikut :

” disiplin PNS di Satpol PP Kabupaten Nunukan belum maksimal. Masih ada PNS yang melanggar disiplin PNS sehingga yang bersangkutan dijatuhi hukuman disiplin. Pelanggaran disiplin yang ada seperti kasus narkoba dan tidak masuk kerja serta menaati ketentuan jam kerja. Rekap absensi hanya dibuat perbulan bukan pertahun dan dibuat untuk keperluan perhitungan tunjangan.”
(wawancara Selasa tanggal 10 Mei 2016).

Data hukuman disiplin yang telah dijatuhkan terhadap PNS di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Nunukan disajikan dalam tabel 4.8

Tabel 4.8
 Jenis hukuman disiplin yang telah dijatuhkan terhadap PNS
 dilingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nunukan

No	Jenis Hukuman Disiplin	Jumlah hukdis			Keterangan
		2013	2014	2015	
1.	Teguran tertulis	-	-	1	Pelanggaran tidak masuk kerja
2.	Penundaan kenaikan gaji berkala selama satu tahun	-	-	1	Pelanggaran tidak masuk kerja
3.	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama satu tahun	1	2	-	Kasus Narkoba, Kasus perselingkuhan
4.	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama tiga tahun	1	-	-	Kasus Tipikor
Total		2	2	2	

Sumber : BKDD Kabupaten Nunukan Tahun 2016

Berdasarkan Tabel 4.8 diketahui jumlah hukuman disiplin yang telah dijatuhkan terhadap PNS pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nunukan pada Tahun 2013 sampai dengan Tahun 2015 sebanyak 6 kasus dengan rincian teguran tertulis sebanyak 1 orang karena telah melanggar kewajiban PNS berupa masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja, Penundaan kenaikan gaji berkala selama satu tahun sebanyak 1 orang karena telah melanggar kewajiban PNS berupa masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja, Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama satu tahun sebanyak 3 orang karena kasus Narkoba dan perselingkuhan, Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama tiga tahun sebanyak 1 orang karena kasus Tipikor. Berdasarkan data yang ada diketahui pada Tahun 2013 sebanyak 2 orang dijatuhi hukuman disiplin dari 120 PNS jumlah yang ada, pada Tahun 2014 sebanyak 4 orang dijatuhi hukuman

disiplin dari 123 PNS yang ada dan pada Tahun 2015 sebanyak 2 orang dijatuhi hukuman disiplin dari 123 PNS yang ada.

Hal senada juga disampaikan oleh Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Kebersihan Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan sebagai berikut :

"masih ada PNS yang melanggar disiplin PNS di SKPD kami. Pembinaan terus kami lakukan dan PNS yang melanggar disiplin PNS, tentunya kami proses sesuai aturan yang berlaku. Pelanggaran disiplin yang ada biasanya dari staf Bidang teknis dan kebanyakan pelanggaran yang terjadi adalah kasus narkoba dan tidak masuk kerja serta menaati ketentuan jam kerja. Absensi dibuat perbulan dan belum membuat rekapan absensi pertahun dan rekapan absensi yang dibuat tersebut diperuntukan untuk perhitungan pemotongan tunjangan tambahan penghasilan, bukan untuk perhitungan akumulasi hukuman disiplin.".
(wawancara Senin tanggal 23 Mei 2016).

Data hukuman disiplin yang telah dijatuhkan terhadap PNS di lingkungan Dinas Kebersihan Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan disajikan dalam tabel 4.9

Tabel 4.9
Jenis hukuman disiplin yang telah dijatuhkan terhadap PNS dilingkungan Dinas Kebersihan Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan

No	Jenis Hukuman Disiplin	Jumlah hukdis			Keterangan
		2013	2014	2015	
1.	Teguran lisan	-	-	4	Pelanggaran tidak masuk kerja
2.	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama satu tahun	-	1	-	Kasus Narkoba
4.	Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS	1	-	-	Pelanggaran tidak masuk kerja
Total		1	1	4	

Sumber : BKDD Kabupaten Nunukan Tahun 2016

Berdasarkan Tabel 4.9 diketahui jumlah hukuman disiplin yang telah dijatuhkan terhadap PNS pada Dinas Kebersihan Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan pada Tahun 2013 sebanyak 1 orang berupa Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS karena telah melanggar kewajiban PNS berupa masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja, Tahun 2014 sebanyak 1 orang dijatuhi hukuman disiplin berupa Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama satu tahun karena kasus Narkoba, Tahun 2015 sebanyak 4 orang dijatuhi hukuman disiplin berupa Teguran lisan karena telah melanggar kewajiban PNS berupa masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja. Berdasarkan data yang ada dapat dijelaskan pada Tahun 2015 terdapat peningkatan jumlah hukuman disiplin dari tahun sebelumnya, namun terjadi penurunan tingkat hukuman disiplin dari hukuman disiplin tingkat berat ke hukuman disiplin tingkat ringan. Dapat dijelaskan juga pada Tahun 2013 sebanyak 94 PNS yang dijatuhi hukuman disiplin, pada Tahun 2014 sebanyak 1 orang dijatuhi hukuman disiplin dari 95 PNS yang ada dan pada Tahun 2015 sebanyak 4 orang dijatuhi hukuman disiplin dari 123 PNS yang ada.

Pernyataan yang sama juga disampaikan oleh Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluh Kabupaten Nunukan sebagai berikut :

”masih ada PNS di SKPD kami yang melakukan pelanggaran disiplin PNS. Pelanggaran disiplin yang biasa terjadi adalah tidak masuk kerja serta menaati ketentuan jam kerja. Absensi dibuat perbulan untuk perhitungan tunjangan dan belum membuat rekapan absensi pertahun. Hukuman disiplin terhadap PNS yang melanggar disiplin PNS sudah kami terapkan di SKPD kami”.
(wawancara Senin tanggal 9 Mei 2016).

2. Faktor Pendorong dan Penghambat Disiplin PNS Pada Pemerintah Kabupaten Nunukan

Berkenaan dengan faktor-faktor yang mendorong dan menghambat disiplin PNS pada Pemerintah Kabupaten Nunukan, Peneliti menggunakan teori yang dikemukakan oleh Nitisemito bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai ada lima faktor yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, kesejahteraan, ancaman dan ketegasan.

Berdasarkan teori tersebut berikut hasil penelitian di lapangan mengenai faktor pendorong dan penghambat kedisiplinan PNS Pada Pemerintah Kabupaten Nunukan.

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang ingin dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuannya agar pegawai tersebut bersungguh-sungguh mengerjakannya.

Berkenaan dengan kemampuan pegawai Kepala Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan sebagai berikut :

“Setiap PNS diwajibkan membuat sasaran kinerja pegawai (SKP) pada awal tahun yang merupakan target yang harus diselesaikan oleh PNS di akhir tahun. Sasaran kerja ini dibuat sendiri oleh masing masing PNS yang disetujui oleh atasan langsungnya. Sasaran kerja ini dibuat berdasarkan tupoksi PNS yang bersangkutan dan PNS tersebut harus bisa mencapai sasaran kerja yang telah ditargetkannya. Dengan adanya SKP maka PNS dituntut disiplin dalam menyelesaikan target yang telah ditetapkannya. Untuk PNS di lingkungan BKDD, semua mampu mencapai target kinerja yang telah ditentukan.”

(wawancara Rabu tanggal 3 Agustus 2016)

Hal yang sama disampaikan oleh Sekretaris Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan sebagai berikut :

“Pemberian tugas dan tanggung jawab terhadap pegawai disesuaikan dengan tupoksinya masing-masing namun ada beberapa PNS yang mendapat tugas tambahan dari pimpinan dikarenakan jumlah PNS yang masih kurang dan untuk mencapai target kerja PNS harus dapat mendisiplinkan diri. Alhamdulillah, di kantor kami semua sasaran kerja PNS dapat terpenuhi“
(wawancara Kamis tanggal 4 Agustus 2016)

Hal senada juga disampaikan oleh Kabid Pengembangan dan Kedudukan Hukum Pegawai BKDD Kabupaten Nunukan sebagai berikut:

” salah satu tolok ukur kedisiplinan PNS adalah tercapainya sasaran kinerja Pegawai. Apabila tidak terpenuhi sasaran kinerjanya, maka dijatuhkan hukuman disiplin, sehingga PNS akan berusaha mencapai target dari SKP yang dibuatnya.”
(wawancara Rabu tanggal 10 Agustus 2016).

Pernyataan yang sama disampaikan oleh Sekretaris Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nunukan sebagai berikut:

” Sasaran kerja yang diberikan kepada pegawai harus disesuaikan dengan kemampuan pegawai, sehingga akan lebih disiplin untuk melaksanakannya, apabila tidak sesuai dengan kemampuannya maka kedisiplinan untuk melaksanakannya akan rendah.”
(wawancara kamis tanggal 11 Agustus 2016).

Hal yang sama disampaikan oleh Kasubag Umum dan Kepegawaian Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nunukan sebagai berikut:

” kami memberikan tugas kepada pegawai sesuai dengan tugas pokoknya masing-masing.. Tugas itu merupakan tujuan yang harus diraih, pegawai akan menjaga bahkan meningkatkan kedisiplinannya karena sasaran kerja/tujuan sulit didapatkan/dicapai bila tingkat kedisiplinan kerjanya kurang. Selama ini apabila pegawai diberikan pekerjaan, maka mereka dapat menyelesaikannya.”
(wawancara kamis tanggal 11 Agustus 2016).

Pernyataan yang sama disampaikan oleh Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Kebersihan Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan sebagai berikut :

”pegawai diberikan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok di bidangnya masing-masing, dan rata-rata semua PNS di kantor kami dapat menyelesaikan tugas pokoknya, hanya saja karena masih kurang jumlah pegawai di kantor kami sehingga ada PNS yang mendapat tugas tambahan dan tugas tambahannya pun dapat diselesaikannya.”
(wawancara Rabu tanggal 10 Agustus 2016).

Berdasarkan informasi yang disampaikan informan di atas dapat disimpulkan bahwa pemberian sasaran kerja/ tujuan kepada PNS berdasarkan tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai.

b. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahan. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, dan sesuai kata perbuatan.

Terkait teladan pimpinan, Sekretaris Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan mengemukakan sebagai berikut:

“ teladan pimpinan sangat memotivasi semangat disiplin bawahan, karena pimpinan itu sebagai contoh/teladan bagi bawahannya. Di lingkungan BKDD telah terlihat/tercermin dimana kepala Badan dapat menunjukkan tingkat disiplin yang cukup baik.”
(Wawancara Kamis Tanggal 11 Agustus 2016)

Pernyataan yang sama disampaikan oleh Kabid Pengembangan dan Kedudukan Hukum Pegawai BKDD Kabupaten Nunukan sebagai berikut:

” pimpinan telah memberikan teladan yang baik sehingga bawahan termotivasi juga dalam bekerja lebih disiplin.”
(wawancara Rabu tanggal 10 Agustus 2016).

Mengenai teladan pimpinan di lingkungan kerja Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan, Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan mengemukakan sebagai berikut :

” Atasan yang disiplin akan memotivasi bawahannya untuk disiplin juga, pimpinan/atasan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Kepala Dinas kami telah memberikan teladan yang baik, dan kami termotivasi untuk lebih disiplin.”
(wawancara Rabu tanggal 10 Agustus 2016).

Pernyataan mengenai keteladanan pimpinan juga disampaikan oleh Kasubag Umum dan Kepegawaian Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nunukan sebagai berikut:

” Seorang pimpinan harus memberikan contoh yang baik sehingga dapat menjadi teladan dan panutan bagi bawahannya, Dengan keteladanan pimpinan yang baik maka disiplin bawahan akan ikut baik. Pimpinan kami sangat disiplin dalam melaksanakan tugas”
(wawancara Kamis tanggal 11 Agustus 2016).

Pernyataan yang sama juga disampaikan oleh Kasubag Umum dan Kepegawaian Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nunukan sebagai berikut:

” Kasat kami sangat disiplin dan kami juga dituntut agar lebih disiplin. Dengan melihat Kasat kami yang disiplin maka kami pun terpacu untuk ikut disiplin.”
(wawancara Kamis tanggal 11 Agustus 2016).

c. Kesejahteraan

Kesejahteraan pegawai ikut mempengaruhi kedisiplinan Pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan menumbuhkan kecintaan pegawai terhadap instansinya atau pun terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan itu semakin baik maka kedisiplinan mereka akan baik.

Berkaitan dengan kesejahteraan pegawai, maka Sekretaris Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan menyatakan sebagai berikut:

“ Kesejahteraan sangat memotivasi pegawai untuk disiplin, dengan adanya pemberian TTP di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan yang dalam pembayaran disesuaikan dengan tingkat kedisiplinannya dengan mengacu pada tingkat kehadiran (sesuai Peraturan Bupati Nunukan Nomor 1 Tahun 2015) namun masih terdapat toleransi yang mengakibatkan kurang maksimal penerapan Perbup tersebut seperti dispensasi terlambat apabila ada alasan yang mendesak sehingga berakibat kepada disiplin PNS yang belum maksimal.”
(wawancara Kamis Tanggal 11 Agustus 2010)

Hal yang sama disampaikan Kasubag Umum dan Kepegawaian Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan menyatakan sebagai berikut:

“Tunjangan tambahan penghasilan membuat PNS semangat dalam bekerja karena PNS dapat fokus bekerja sesuai dengan tupoksinya.”
(wawancara Kamis Tanggal 11 Agustus 2010)

Pernyataan mengenai kesejahteraan pegawai juga disampaikan oleh Sekretaris Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nunukan sebagai berikut:

” Dengan adanya tambahan penghasilan, pegawai lebih semangat dalam bekerja. Pegawai rajin masuk kantor karena penghasilan yang diterima oleh pegawai disesuaikan dengan beban kerja serta kehadiran pegawai, maka pegawai tersebut akan berusaha disiplin

dalam melaksanakan pekerjaan dan hasil kerjanya juga semakin baik.”

(wawancara Kamis tanggal 11 Agustus 2016).

Hal yang sama disampaikan oleh Kasubag Umum dan Kepegawaian

Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nunukan sebagai berikut:

” kesejahteraan yang memadai memotivasi pegawai untuk berdisiplin dalam bekerja dikarenakan telah terpenuhinya kesejahteraannya. Dengan adanya pemberian tunjangan penghasilan yang didasarkan pada kehadiran pegawai, maka PNS berusaha disiplin, namun masih ada saja PNS kami yang kurang disiplin dalam bekerja.”

(wawancara Kamis tanggal 11 Agustus 2016).

Pernyataan yang hampir sama disampaikan oleh Kepala Sub Bagian

Umum dan Kepegawaian Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam

Kebakaran Kabupaten Nunukan sebagai berikut:

” Pemberian tunjangan penghasilan memotivasi disiplin PNS dalam bekerja, karena kalau tidak disiplin, maka tunjangan dipotong, walaupun tetap saja ada beberapa PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.”

(wawancara Rabu tanggal 10 Agustus 2016).

d. Ancaman

Ancaman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai karena dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka pegawai semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indiscipliner.

Berkaitan dengan ancaman/ hukuman pegawai, maka Sekretaris Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan menyatakan sebagai berikut:

“ sanksi hukuman disiplin sangat berdampak terhadap peningkatan kedisiplinan pegawai, mengingat sebagai shock therapy bagi PNS untuk tidak melakukan pelanggaran disiplin. Di BKDD sendiri, belum

ada PNS yang dijatuhi hukuman disiplin, hal ini disebabkan karena PNS paham akan aturan disiplin”
(wawancara Kamis Tanggal 11 Agustus 2010)

Hal yang sama disampaikan oleh Kasubag Umum dan Kepegawaian Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan menyatakan sebagai berikut:

“Sanksi hukuman disiplin dapat menjadi motivasi pegawai untuk lebih disiplin dalam bekerja. Untuk PNS Di lingkungan BKDD, tidak ada PNS yang dijatuhi hukuman disiplin”
(wawancara Kamis Tanggal 11 Agustus 2010)

Pernyataan berbeda disampaikan oleh Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan sebagai berikut:

” Seharusnya sanksi hukuman disiplin akan meningkatkan kedisiplinan pegawai. Namun adakalanya tidak berpengaruh. Seperti PNS yang dijatuhi hukuman disiplin di kantor kami, sudah diberikan teguran lisan namun masih melakukan pelanggaran disiplin lagi sehingga PNS yang bersangkutan diberhentikan. ”
(wawancara Rabu tanggal 10 Agustus 2016).

Sedangkan menurut Kasubag Umum dan Kepegawaian Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nunukan bahwa:

” Sanksi hukuman disiplin sangat berperan dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang sepadan pegawai akan semakin takut melanggar peraturan, sehingga sikap dan perilaku tidak disiplin pegawai akan berkurang. ”
(wawancara Kamis tanggal 11 Agustus 2016).

Pernyataan Kasubag Umum dan Kepegawaian Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nunukan tersebut dipertegas oleh Sekretaris Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nunukan sebagai berikut:

” Sanksi hukuman disiplin diterapkan terhadap Pegawai Pol PP yang melanggar disiplin, misalnya pegawai yang terlambat apel diberikan

hukuman fisik seperti push up untuk pegawai laki-laki dan squats jump untuk pegawai wanita dan dilaksanakan setelah pelaksanaan apel. Hal ini akan membuat pegawai yang terkena sanksi menjadi jera dan membuat efek takut bagi pegawai lain.”
(wawancara Kamis tanggal 11 Agustus 2016).

e. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang berlaku.

Berkaitan dengan ketegasan pimpinan, maka Kepala Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan menyatakan sebagai berikut:

“ Pada dasarnya, saya selaku kepala SKPD mendukung setiap kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS. Aturan ini sudah cukup jelas untuk meningkatkan disiplin PNS, apabila ada PNS yang terindikasi melakukan pelanggaran disiplin PNS, maka harus segera diproses.”
(wawancara Rabu Tanggal 4 Mei 2016)

Hal berbeda disampaikan oleh Sekretaris Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan menyatakan sebagai berikut:

” Pimpinan belum tegas dalam memberikan sanksi hukuman disiplin belum maksimal, mengingat masih banyak toleransi yang diberikan, dengan adanya faktor kemanusiaan.”
(wawancara Kamis tanggal 11 Agustus 2016)

Pernyataan mengenai ketegasan pimpinan disampaikan oleh Kasubag Umum dan Kepegawaian Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nunukan sebagai berikut:

”pimpinan kami sangat mendukung penegakan aturan disiplin PNS, apabila ada PNS yang melakukan pelanggaran, akan ditindak tegas.”
(wawancara Selasa tanggal 10 Mei 2016).

Pernyataan berbeda disampaikan oleh Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan sebagai berikut:

"sebenarnya pimpinan kami mendukung, cuma terkadang karena alasan kemanusiaan sehingga belum sepenuhnya dilaksanakan aturan disiplin sesuai PP Nomor 53 Tahun 2010. "
(wawancara Senin tanggal 23 Mei 2016).

C. Pembahasan

1. Analisis Disiplin PNS Pada Pemerintah Kabupaten Nunukan

Disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab pegawai dalam mengoptimalkan tugas-tugas dan fungsinya serta dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Oleh karena itu setiap pegawai selalu berusaha agar memiliki disiplin yang baik, dengan adanya disiplin pegawai akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS disebutkan bahwa pengertian disiplin 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 dijatuhi hukuman disiplin.

Kewajiban PNS diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 pada Pasal 3, disebutkan bahwa Setiap PNS wajib:

- 1). mengucapkan sumpah janji PNS;
- 2). mengucapkan sumpah/janji jabatan;

- 3). setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang DasarNegara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
- 4). menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan;
- 5).melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
- 6). menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS;
- 7).mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang dan/atau golongan;
- 8).memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;
- 9).bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara;
- 10).melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil;
- 11). masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
- 12). mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;
- 13).menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik baiknya;
- 14).memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
- 15).membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
- 16).memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier;

17).menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Setiap PNS dilarang:

- 1). menyalahgunakan wewenang;
- 2). menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;
- 3). tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional;
- 4).bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing;
- 5).memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
- 6). melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun diluar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara;
- 7).memberi atau menyanggupi akan memb eri sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan;
- 8). menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya;
- 9). bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;

- 10). melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
- 11).menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
- 12).memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:
 - a). ikut serta sebagai pelaksana kampanye;
 - b).menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS;
 - c). sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain; dan/atau
 - d). sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara.
- 13).memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara:
 - a). membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye;dan/atau
 - b). mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.
- 14).memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk

atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundang-undangan; dan

15). memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah dan wakil Kepala Daerah, dengan cara:

- a). terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah;
- b). menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye;
- c). membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
- d). mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbuan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.

PNS yang tidak melakukan kewajiban dan melakukan perbuatan yang dilarang sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, dianggap telah melakukan pelanggaran disiplin PNS. Bagi pegawai yang melanggar aturan disiplin tersebut, tentu saja harus mendapatkan sanksi atau biasa disebut dengan hukuman disiplin. Tujuan hukuman disiplin adalah untuk memperbaiki dan mendidik PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.

Dalam PP Nomor 53 Tahun 2010, disebutkan bahwa yang dimaksud dengan hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Tingkat dan jenis hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil, yaitu :

- 1). tingkat hukuman disiplin ringan terdiri dari teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tertulis,
- 2). tingkat hukuman disiplin sedang terdiri dari penundaan kenaikan gaji berkala selama satu tahun, penundaan kenaikan pangkat selama satu tahun, penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama satu tahun,
- 3). tingkat hukuman disiplin berat terdiri dari penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama tiga tahun, pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Hukuman disiplin bagi PNS yang melanggar kewajiban PNS berupa masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagai berikut:

- 1) Hukuman disiplin ringan, berupa:
 - a) Teguran lisan, apabila tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 5 hari kerja
 - b) Teguran tertulis, apabila tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 6 sampai dengan 10 hari kerja
 - c) Pernyataan tidak puas, apabila tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 11 sampai dengan 15 hari kerja
- 2) Hukuman disiplin sedang, berupa:

- a) Penundaan kenaikan gaji berkala selama satu tahun, apabila tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 16 sampai dengan 20 hari kerja
 - b) Penundaan kenaikan pangkat selama satu tahun, apabila tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 21 sampai dengan 25 hari kerja
 - c) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama satu, apabila tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 26 sampai dengan 30 hari kerja
- 3) Hukuman disiplin berat, berupa:
- a) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama tiga tahun, apabila tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 31 sampai dengan 35 hari kerja
 - b) Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah, apabila tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 36 sampai dengan 40 hari kerja
 - c) Pembebasan dari jabatan, apabila tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 40 sampai dengan 45 hari kerja
 - d) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS, apabila tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 46 hari kerja atau lebih.

Menurut ketentuan dalam PP Nomor 53 Tahun 2010, yang dimaksud dengan kewajiban untuk masuk kerja dan menaati ketentuan 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 maka wajib memberitahukan kepada pejabat yang berwenang. Keterlambatan masuk kerja dan/ atau pulang cepat dihitung secara kumulatif dan dikonversi tujuh setengah jam sama dengan satu hari tidak masuk kerja. pelanggaran dihitung secara kumulatif sampai dengan akhir tahun berjalan yaitu dari bulan Januari sampai dengan bulan Desember tahun yang bersangkutan. Dari data yang ada dikemukakan, jumlah PNS yang dijatuhi hukuman disiplin sebanyak 13 orang dari 4424 jumlah PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan atau sebesar 0, 29%.

Menurut ketentuan dalam PP Nomor 53 Tahun 2010, yang dimaksud dengan SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang pegawai yang disusun dan disepakati bersama antara pegawai dengan atasan pegawai.

Adapun hukuman disiplin bagi PNS yang melanggar kewajiban PNS berupa mencapai sasaran kerja pegawai (SKP) sebagai berikut:

- 1) Hukuman disiplin sedang, apabila pencapaian sasaran kerja pada akhir tahun hanya mencapai 25% sampai dengan 50%.
- 2) Hukuman disiplin berat, apabila pencapaian sasaran kerja pada akhir tahun kurang dari 25%.

Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan dan data yang diperoleh di lapangan ditemukan masih terdapat PNS yang melakukan pelanggaran disiplin PNS dan dijatuhi hukuman disiplin PNS. SKPD hanya membuat rekapitulasi absen perbulan yang diperuntukan untuk perhitungan pembayaran tunjangan, bukan untuk perhitungan hukuman disiplin. Begitu

pula dengan SKP, masih ada PNS yang belum mempunyai SKP di akhir tahun.

Menurut peneliti, rekapitulasi absen yang dibuat oleh setiap SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan seharusnya mengakumulasi waktu keterlambatan PNS dan membuat rekapan absen pertahun sehingga di akhir tahun terlihat PNS yang melanggar aturan disiplin. Begitu pula dengan SKP, masih ada PNS yang belum mempunyai SKP di akhir tahun. Secara umum tingkat disiplin PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan berdasarkan ketentuan PP Nomor 53 Tahun 2010 dilihat dari jumlah PNS yang dijatuhi hukuman disiplin yang tergolong rendah menandakan sedikitnya PNS yang melakukan pelanggaran disiplin serta SKP PNS yang bernilai rata-rata baik maka dapat dijelaskan bahwa tingkat disiplin PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan secara umum sudah baik. Namun di lain pihak, dasar penjatuhan hukuman disiplin tersebut tidak maksimal, sehingga ada PNS yang terhindar dari hukuman disiplin. Tidak adanya rekapitulasi absen pertahun yang dibuat di SKPD sehingga sulit mengakumulasi ketidakhadiran PNS selama setahun, keterlambatan dalam pembuatan SKP sehingga capaian sasaran kerja dibuat terkadang hanya sebatas formalitas saja bahkan nilai SKP yang bisa direayasa sehingga PNS lolos dari ketentuan capaian kinerja yang seharusnya diatas 50 % dari target kinerja yang telah ditetapkan di awal tahun.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis peneliti maka dapat dideskripsikan bahwa disiplin PNS pada Pemerintah Kabupaten Nunukan dilaksanakan berdasarkan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS,

dan tingkat disiplin PNS Pemerintah Kabupaten Nunukan sudah cukup baik dengan melihat prosentase PNS yang dijatuhi hukuman disiplin sangat kecil dibanding dengan jumlah pegawai yang ada.

2. Analisis Faktor Pendorong dan Penghambat Disiplin PNS Pada Pemerintah Kabupaten Nunukan

Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan dengan mempergunakan teori yang dikemukakan oleh Nitisemito bahwa ada 5 faktor yang mempengaruhi keberhasilan disiplin yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, kesejahteraan, ancaman serta ketegasan maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang ingin dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuannya agar pegawai tersebut merasa nyaman mengerjakannya dan berusaha semaksimal mungkin menyelesaikannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan melaksanakan tugas berdasarkan SKP yang dibuat sendiri oleh setiap PNS dan disetujui oleh atasan langsungnya. SKP tersebut dibuat oleh setiap PNS di awal tahun dan dinilai atasan pada akhir tahun. SKP dibuat berdasarkan tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai, bahkan ada yang mendapat tugas

tambahan di luar dari tugas pokoknya dan PNS yang diberikan tugas tambahan tersebut dapat menyelesaikannya.

Menurut peneliti, sasaran kerja yang telah dibuat oleh setiap PNS harus mampu diselesaikan, karena sasaran kerja tersebut sudah menjadi tugas pokok masing-masing PNS. Tidak ada alasan untuk tidak mampu menyelesaikan tugas pokok yang diberikan, karena itu merupakan target yang dibuat sendiri oleh setiap pegawai dan memang merupakan tugas pokok yang sudah melekat pada masing-masing pegawai. Adapun tugas tambahan yang diberikan oleh atasan, apabila PNS tidak mampu menyelesaikannya, maka itu bukan karena ketidakmampuan pegawai dan bukan merupakan sebuah pelanggaran. Misalnya Kepala Bidang Diklat yang tugas pokoknya menyelenggarakan kegiatan pendidikan dan pelatihan bagi PNS diberikan tugas tambahan untuk membantu penyelenggaraan kegiatan seleksi penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil yang merupakan tugas pokok Kepala Bidang Pengembangan dan Kedudukan Hukum Pegawai. Idealnya tujuan yang ingin dicapai diberikan kepada PNS disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing PNS sehingga ada motivasi dari PNS untuk menyelesaikannya karena PNS merasa bahwa tujuan yang ingin dicapai tersebut memang sudah menjadi kewajiban/ tupoksinya.

b. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para

bawahan. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, dan sesuai kata dengan perbuatan.

Setiap atasan harus memimpin bawahannya dengan arif dan bijaksana. Pimpinan harus menjadi teladan yang baik yang bisa membimbing bawahannya agar tetap berada pada jalur yang benar, memberikan perhatian kepada bawahan, berani mengambil tindakan, dan menciptakan kebiasaan - kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diketahui bahwa pimpinan sudah memberikan teladan yang baik kepada bawahan. Salah satu contoh keteladanan pimpinan bahwa dari Tahun 2013 sampai dengan Tahun 2015 tidak ada pimpinan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan yang dijatuhi hukuman disiplin. Hal ini tentunya memotivasi bawahan untuk ikut bertindak disiplin seperti yang dicontohkan pimpinannya.

Menurut peneliti, teladan pimpinan merupakan sikap, sifat, dan moral pimpinan dalam memberikan contoh yang baik bagi pegawai/bawahannya. Keteladanan pimpinan yang baik dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai dalam menjalankan segala tugas dan tanggung jawab yang di bebankan kepada setiap pegawai. Pimpinan tidak hanya dituntut memberikan contoh yang baik kepada bawahannya pada saat jam kerja di kantor, di luar jam kerja pun seorang pimpinan dituntut untuk senantiasa memberikan teladan yang baik. Melihat data yang ada, dari tahun 2013 sampai dengan tahun 2015 tidak ada pimpinan

di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan yang dijatuhi hukuman disiplin, menjadi satu indikator bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan.

c. Kesejahteraan

Kesejahteraan pegawai ikut mempengaruhi kedisiplinan Pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap instansinya atau pun terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan itu semakin baik maka kedisiplinan mereka akan baik.

Aspek kesejahteraan merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan oleh Pemerintah. Tak dapat dipungkiri bahwa pegawai bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Bila mereka merasa bahwa kebutuhannya tidak dapat dipenuhi secara maksimal maka mereka akan berusaha memperoleh pekerjaan lain (side jobs) untuk memenuhi kebutuhannya. Hal inilah yang tentunya akan berdampak negatif terhadap kinerja mereka dan pada akhirnya akan muncul tindakan indisipliner

Dalam rangka peningkatan kesejahteraan pegawai maka Pemerintah Kabupaten Nunukan telah menetapkan Peraturan Bupati Nunukan Nomor 1 Tahun 2015 tentang Tunjangan Tambahan Penghasilan bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan. Peraturan ini mengatur tentang pemberian TTP bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan secara obyektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan disiplin jam kerja bagi PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan. Pemberian TTP diberikan kepada PNS berdasarkan Jabatan. Pemberian TTP kepada PNS tidak diberikan apabila

melaksanakan Tugas Belajar, menjalani cuti di luar tanggungan Negara, menjalani cuti besar, menjalani cuti alasan penting lebih dari 14 (empat belas) hari kerja, sedang menjalani proses hukum yang masa penahanannya lebih dari 14 (empat belas) hari kerja, menjalani cuti bersalin untuk anak ketiga dan seterusnya, tidak lagi diperbantukan atau dipekerjakan di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Nunukan, dan tidak lagi berstatus sebagai PNS.

Pemerintah Kabupaten Nunukan juga telah menetapkan kebijakan mengenai pemotongan Tunjangan Tambahan Penghasilan (TTP), yang mengatur bahwa PNS yang tidak mengikuti apel, terlambat masuk kantor atau pulang lebih cepat atau tidak masuk kerja tanpa keterangan, maka yang bersangkutan dilakukan pemotongan TTP sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Dari hasil wawancara dengan beberapa informan diketahui bahwa pegawai membutuhkan kesejahteraan agar lebih nyaman dalam bekerja. Dengan adanya pemberian tunjangan tambahan penghasilan kepada PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan, maka PNS lebih termotivasi untuk disiplin karena pembayaran tunjangan tersebut disesuaikan dengan tingkat kehadiran PNS, apabila tidak mengikuti apel, terlambat masuk kantor atau pulang lebih cepat atau tidak masuk kerja tanpa keterangan, maka yang bersangkutan dilakukan pemotongan TTP, begitu pula apabila dijatuhi hukuman disiplin maka tunjangan tidak dibayarkan.

Menurut peneliti, kesejahteraan memang dapat memotivasi PNS untuk lebih disiplin, sebagai upaya dalam meningkatkan semangat kerja PNS, namun seharusnya tidak menjadi penghalang dalam menyelesaikan tugas yang ada karena pada setiap PNS sudah melekat tugas masing-masing berdasarkan tugas pokok dan fungsinya. Dan menurut peneliti tingkat kesejahteraan atau balas jasa yang diterima oleh pegawai cukup memadai sehingga tidak ditemukan pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin karena permasalahan tingkat kesejahteraan.

d. Ancaman

Ancaman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai karena dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka pegawai semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indisipliner. Sanksi hukuman bagi pegawai yang tidak disiplin diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS.

Dari hasil wawancara dengan beberapa informan diketahui bahwa sanksi hukuman terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin sudah dilaksanakan, mulai dari penjatuhan hukuman disiplin tingkat ringan, sedang sampai hukuman disiplin tingkat berat berupa pemberhentian sebagai PNS. Bahkan ada yang diberikan hukuman fisik berupa push up dan squats jump.

Menurut peneliti agar sanksi hukuman terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin dapat memberikan efek jera, maka setiap

pimpinan/atasan wajib memahami ketentuan sanksi hukuman sebagaimana yang diatur dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS. Dalam PP No. 53 Tahun 2010 antara lain mengatur tentang prosedur penjatuhan hukuman disiplin, tingkat dan jenis hukuman disiplin serta pejabat yang mempunyai kewenangan menjatuhkan hukuman disiplin. Pelanggaran terhadap peraturan tersebut berakibat pelaku pelanggaran tersebut harus menjalani suatu hukuman tertentu. Tujuan sanksi hukuman diberikan agar perbuatan pelanggaran tersebut dihentikan dan tidak mengulangi kesalahannya. Untuk itu, Sosialisasi aturan disiplin PNS harus dilakukan agar diketahui oleh setiap PNS sehingga timbul kesadaran untuk menaati setiap aturan yang berlaku.

e. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang ditetapkan.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui pimpinan kurang tegas dalam memberikan sanksi terhadap pelanggar hukuman disiplin karena masih adanya pertimbangan kemanusiaan.

Menurut peneliti komitmen atasan/ pimpinan sudah ada, namun belum tegas dalam menghukum pegawai yang melanggar hukuman disiplin. Hal ini disebabkan karena masih adanya pertimbangan kemanusiaan terhadap pegawai yang melanggar aturan disiplin dan kalau pun pimpinan

menjatuhkan hukuman disiplin, tidak sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan, seharusnya PNS dijatuhi hukuman disiplin sedang namun hanya dijatuhi hukuman disiplin ringan. Seharusnya pimpinan menyadari bahwa menjadi seorang pemimpin memang harus berani dalam mengambil keputusan sekali pun itu sulit dilakukan. Tugas pimpinan bukanlah menyenangkan atau menghibur pegawai, namun membimbing pegawai untuk dapat melakukan tugasnya dengan baik dan benar sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dari jumlah data kasus yang masuk ke BKDD Kabupaten Nunukan, diketahui dari Tahun 2013 sampai dengan Tahun 2015 sebanyak 110 laporan yang masuk ke BKDD Kabupaten Nunukan, namun hanya 44 kasus PNS yang sudah dijatuhi hukuman disiplin. Hal ini menandakan, pimpinan yang tidak tegas dalam menjatuhkan hukuman disiplin terhadap PNS yang melanggar aturan disiplin.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis peneliti yang dikaitkan dengan teori yang dikemukakan oleh Nitisemito maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Faktor pendorong disiplin pegawai, yaitu:

a) Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang dibebankan kepada pegawai disesuaikan dengan tugas pokok masing-masing pegawai.

b) Teladan pimpinan

Pimpinan sudah memberikan keteladanan yang baik

c) Kesejahteraan

Kesejahteraan pegawai sudah terpenuhi dengan adanya pemberian tunjangan tambahan penghasilan

d) Ancaman

Adanya ancaman/ sanksi hukuman disiplin terhadap PNS yang melanggar aturan disiplin membuat efek jera dan rasa takut untuk membuat pelanggaran.

2) Faktor penghambat disiplin PNS adalah ketegasan.

Kurang tegasnya atasan/pimpinan dalam menindak pegawai yang melanggar hukuman disiplin.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin PNS pada Pemerintah Kabupaten Nunukan sudah cukup baik, apabila dilihat dari kurangnya jumlah PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan yang dijatuhi hukuman disiplin PNS, namun apabila dilihat dari kriteria dalam menjatuhkan hukuman disiplin PNS seperti kehadiran dan penilaian SKP yang belum maksimal, maka disiplin PNS pada Pemerintah Kabupaten Nunukan belum optimal.
2. Faktor pendorong dan penghambat disiplin PNS berdasarkan sebagai berikut:
 - e) Faktor pendorong disiplin pegawai, yaitu:
 - 1) Tujuan yang dibebankan kepada pegawai disesuaikan dengan tugas pokok masing-masing pegawai.
 - 2) Teladan pimpinan yang baik
 - 3) Kesejahteraan yang terpenuhi
 - 4) Adanya ancaman/ sanksi hukuman disiplin terhadap PNS yang melanggar aturan disiplin.
 - b. Faktor penghambat disiplin PNS adalah kurang tegasnya atasan/pimpinan dalam menindak pegawai yang melanggar hukuman disiplin.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat dikemukakan bahwa disiplin PNS pada Pemerintah Kabupaten Nunukan berdasarkan PP Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS sudah dilaksanakan namun belum optimal. Untuk peningkatan disiplin PNS pada Pemerintah Kabupaten Nunukan, maka disarankan sebagai berikut :

1. Setiap SKPD membuat rekapitulasi absen PNS di akhir tahun untuk mengetahui akumulasi ketidakhadiran PNS dan dijadikan dasar dalam penjatuhan hukuman disiplin sesuai ketentuan PP Nomor 53 Tahun 2010 dan Sasaran Kerja PNS pada akhir tahun agar dinilai oleh atasan secara obyektif, apabila tidak memenuhi capaian kinerja maka PNS yang bersangkutan diberikan *punishment* sesuai ketentuan PP Nomor 53 Tahun 2010.
2. Pemerintah Kabupaten Nunukan agar lebih tegas lagi menekankan kepada pimpinan/ atasan langsung untuk melakukan pembinaan dan pengawasan langsung terhadap stafnya dilingkungan kerja masing-masing dengan memberikan sanksi terhadap pejabat yang tidak melaksanakan PP Nomor 53 Tahun 2010 sesuai ketentuan yang berlaku.
3. Agar setiap PNS membuat target kerja harian sebagai acuan dalam melaksanakan tugas dan melaporkan realisasi dari target yang ingin dicapai.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Afrizal. (2015). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta:PT.Rjagrafindo Persada.
- Anonymous. (1998). *Building Brand Loyalty*, *Business Marketing*. 83 (5).
- Sulistiyani, Ambar.T dan Rosidah (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Donnelly,Jr.N.James. (2000). *Organizations,Behavior Structure Processes*, Tenth Edition, United States Of America: Mc Graw-Hill.
- Fahmi, Irham. (2011). *Analisis Kinerja Keuangan*.Bandung: Alfabeta.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Yogyakarta.
- Handoko, T.H. (2014). *Manajemen Personalialia Dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta:BPFE.
- Hariandja, M.T.E. (2002).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hartini, S. (2014). *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*. Jakarta:Sinar Grafika.
- Hasibuan, M.S.P.(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman, Ranupandoyo. (1990). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE.
- Ivancevich, John M. (2001) *Human Resource Management*. New York: Foundation Of Personal, Richard D. Irwin. Inc.
- Mangkunegara,A.R. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT.Remaja Rosdakarya.
- Mathis Robert I dan Jackson John H. (2002). *Human Resource Management*, Alih Bahasa. Jakarta : Salemba Empat.
- Moenir, H.A.S. (2006). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nasution, M.N. (2001). *Manajemen Mutu Terpadu*. Bandung : Sinar Baru.
- Nitisemito, Alex S. (1996). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Ghalia Indonesia.

- Rivai, Veithzal. (2004). Manajemen Dumberdaya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Saydam, Gouzali. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan V). Yogyakarta : CV. Andi Offset
- Saroso, S. (2012). Penelitian Kualitatif. Jakarta Barat:PT Indeks.
- Siagian, Sondang, P. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:Bumi Aksara.
- Siswanto, B. Sastrohadiwiryono (2003). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta:Bumi Aksara.
- Soegeng, Prijodarminto. (1994). Disiplin, Kiat Menuju Sukses. Jakarta:Abadi.
- Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Administrasi. Bandung: CV.Afabeta.
- Sutrisno, Edy. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Tohardi, Ahmad. (2002). Metode Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: CV Mandar Maju.
- Wibowo. (2011). Manajemen Perubahan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

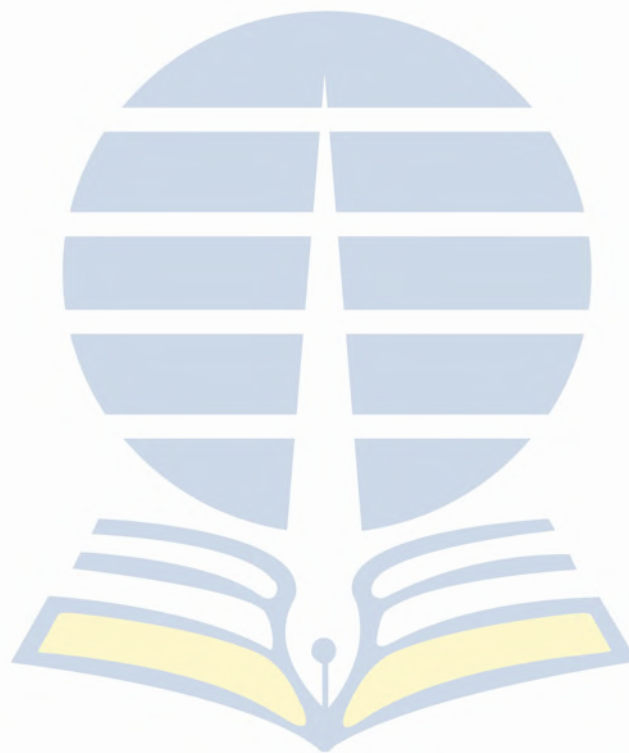
Peraturan Perundang-Undangan:

- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Bupati Nunukan Nomor 1 Tahun 2015 tentang Tunjangan Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan. Nunukan
- Surat Keputusan Bupati Nunukan Nomor 188.45/36/II/2013 Tentang Pendelegasian Wewenang Untuk Membentuk Tim Pemeriksa Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan

Surat Keputusan Bupati Nunukan Nomor 188.45/497/VII/2015 tentang Pemberian Tunjangan Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Negeri Sipil Daerah Di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Nunukan Tahun Anggaran 2015. Nunukan

Sumber Lain :

Helman Fachri, Peri Irawan. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai RRI di Pontianak. Diambil dari situs World Wide Web : [http://pusdatin.rri.co.id/file/docs/I/Jurnal Tentang Disiplin Kerja Karyawan RRI.pdf](http://pusdatin.rri.co.id/file/docs/I/Jurnal%20Tentang%20Disiplin%20Kerja%20Karyawan%20RRI.pdf).



PEDOMAN WAWANCARA
ANALISIS DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL
PADA PEMERINTAH KABUPATEN NUNUKAN
BERDASARKAN PP NOMOR 53 TAHUN 2010

A. IDENTITAS INFORMAN

- a. Nama :
- b. Pangkat/Golongan :
- c. Jabatan :
- d. Unit Kerja/Instansi :

B. DAFTAR PERTANYAAN

1. Bagaimana kedisiplinan PNS di lingkungan SKPD Bapak/Ibu.
2. Apakah sasaran kerja/ tujuan yang ingin dicapai sesuai dengan kemampuan pegawai.
3. Apakah keteladanan pimpinan/atasan dapat memotivasi bawahan untuk lebih disiplin.
4. Apakah kesejahteraan yang diberikan oleh Pemerintah Daerah dapat memotivasi semangat dan disiplin pegawai dalam bekerja.
5. Apakah sanksi hukuman disiplin berdampak terhadap peningkatan kedisiplinan pegawai.
6. Bagaimana komitmen pimpinan terhadap pelaksanaan sanksi hukuman disiplin

TRANSKIP WAWANCARA
ANALISIS DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL
PADA PEMERINTAH KABUPATEN NUNUKAN
BERDASARKAN PP NOMOR 53 TAHUN 2010

A. IDENTITAS INFORMAN

- a. Nama : Drs Syafarudin
b. Pangkat/Golongan : Pembina Utama Muda/ IV.c
c. Jabatan : Kepala
d. Unit Kerja/Instansi : BKDD Kabupaten Nunukan

B. DAFTAR PERTANYAAN

1. Bagaimana kedisiplinan PNS di lingkungan SKPD Bapak

Jawaban:

Kebijakan disiplin PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan dilaksanakan berdasarkan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS. Itu yang menjadi dasar kebijakan kita dalam melaksanakan disiplin PNS. Peraturan ini mulai dilaksanakan sejak Tahun 2012.

2. Apakah sasaran kerja/ tujuan yang ingin dicapai sesuai dengan kemampuan pegawai.

Jawaban:

Setiap PNS diwajibkan membuat sasaran kinerja pegawai (SKP) pada awal tahun yang merupakan target yang harus diselesaikan oleh PNS di akhir tahun. Sasaran kerja ini dibuat sendiri oleh masing masing PNS yang disetujui oleh atasan langsungnya. Sasaran kerja ini dibuat berdasarkan tupoksi PNS yang bersangkutan dan PNS tersebut harus bisa mencapai sasaran kerja yang telah ditargetkannya. Dengan adanya SKP maka PNS dituntut disiplin dalam menyelesaikan target yang telah ditetapkannya. Untuk PNS di lingkungan BKDD, semua mampu mencapai target kinerja yang telah ditentukan.

3. Apakah keteladanan pimpinan/atasan dapat memotivasi bawahan untuk lebih disiplin.

Jawaban:

Atasan harus memberikan teladan yang baik kepada bawahan. Mulai dari eselon IV sampai Eselon II harus memberikan contoh yang baik dalam berdisiplin, sehingga bawahan terpacu untuk lebih disiplin dalam bekerja.

4. Apakah kesejahteraan yang diberikan oleh Pemerintah Daerah dapat memotivasi semangat dan disiplin pegawai dalam bekerja.

Jawaban:

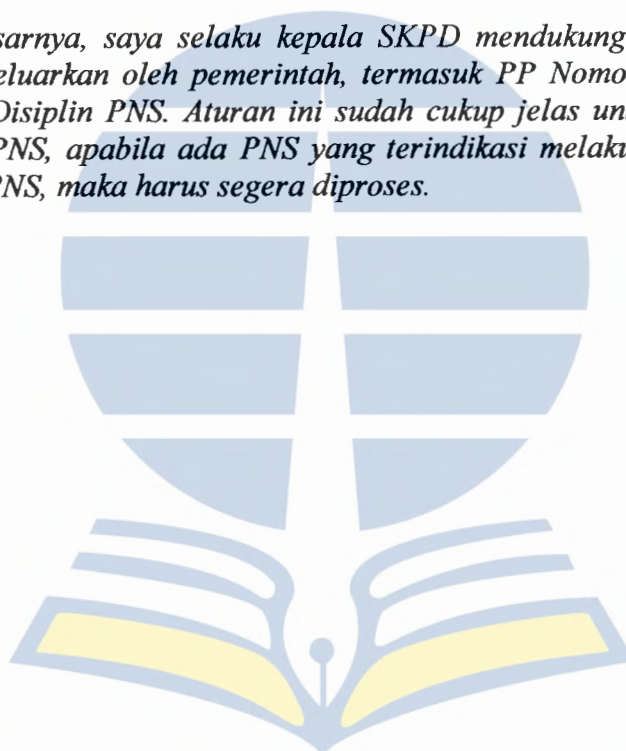
5. Apakah sanksi hukuman disiplin berdampak terhadap peningkatan kedisiplinan pegawai.

Jawaban:

6. Bagaimana komitmen pimpinan terhadap pelaksanaan sanksi hukuman disiplin

Jawaban:

Pada dasarnya, saya selaku kepala SKPD mendukung setiap kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS. Aturan ini sudah cukup jelas untuk meningkatkan disiplin PNS, apabila ada PNS yang terindikasi melakukan pelanggaran disiplin PNS, maka harus segera diproses.



TRANSKIP WAWANCARA
ANALISIS DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL
PADA PEMERINTAH KABUPATEN NUNUKAN
BERDASARKAN PP NOMOR 53 TAHUN 2010

A. IDENTITAS INFORMAN

- a. Nama : Drs Tommy Harun, M.Si
- b. Pangkat/Golongan : Pembina Utama TK.I/ IV.d
- c. Jabatan : Sekretaris Daerah
- d. Unit Kerja/Instansi : Kabupaten Nunukan

B.DAFTAR PERTANYAAN

1. Bagaimana kedisiplinan PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan.

Jawaban :

PP Nomor 53 Tahun 2010 sudah diterapkan dengan baik sesuai aturan, mungkin ada beberapa hal yang menghambat pelaksanaan peraturan tersebut, terkait dengan kondisi geografis Kabupaten Nunukan. ada kesulitan untuk mendeteksi kedisiplinan PNS yang berada di Wilayah tiga karena permasalahan transportasi dan komunikasi, namun sepanjang wilayahnya dapat dijangkau, maka sudah dilaksanakan dengan baik.

TRANSKIP WAWANCARA
ANALISIS DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL
PADA PEMERINTAH KABUPATEN NUNUKAN
BERDASARKAN PP NOMOR 53 TAHUN 2010

A. IDENTITAS INFORMAN

- a. Nama : Drs H. Taufiqurrahman, M.Si
b. Pangkat/Golongan : Pembina Utama TK.I/ IV.d
c. Jabatan : Asisten Administrasi
d. Unit Kerja/Instansi : Sekretariat Kabupaten Nunukan

B.DAFTAR PERTANYAAN

1. Bagaimana kedisiplinan PNS di lingkungan Pemerintah kabupaten Nunukan

Jawaban:

Aturan disiplin PNS adalah PP Nomor 53 Tahun 2010 dan sudah dilaksanakan di Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Nunukan, namun masih perlu dibenahi dalam pelaksanaannya.

TRANSKIP WAWANCARA
ANALISIS DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL
PADA PEMERINTAH KABUPATEN NUNUKAN
BERDASARKAN PP NOMOR 53 TAHUN 2010

A. IDENTITAS INFORMAN

- a. Nama : Drs Nahak Serang
- b. Pangkat/Golongan : Pembina Utama Madya/ IV.c
- c. Jabatan : Kepala
- d. Unit Kerja/Instansi : Sat Pol PP Kabupaten Nunukan

B. DAFTAR PERTANYAAN

1. Bagaimana kedisiplinan PNS di lingkungan SKPD Bapak.

Jawaban :

Penerapan PP Nomor 53 Tahun 2010 harus diterapkan, namun tentunya karena kondisi geografis Kabupaten Nunukan sehingga dalam penerapannya tidak sama dengan daerah lain yang berbeda kondisi geografisnya. Untuk penerapan PP Nomor 53 Tahun 2010 pada Satuan Polisi Pamong Praja sudah dilaksanakan, apabila ada pelanggaran disiplin, maka harus ditindak.

TRANSKIP WAWANCARA
ANALISIS DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL
PADA PEMERINTAH KABUPATEN NUNUKAN
BERDASARKAN PP NOMOR 53 TAHUN 2010

A.IDENTITAS INFORMAN

- a. Nama : Erlina, ST
 b. Pangkat/Golongan : Pembina TK.I/ IV.b
 c. Jabatan : Sekretaris
 d. Unit Kerja/Instansi : BKDD Kabupaten Nunukan

B.DAFTAR PERTANYAAN

1. Bagaimana kedisiplinan PNS di lingkungan SKPD Bapak/Ibu.

Jawaban:

Dalam penerapan disiplin PNS telah mengacu PP 53 Tahun 2010 namun belum maksimal dalam pelaksanaan

2. Apakah sasaran kerja/ tujuan yang ingin dicapai mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai.

Jawaban:

Pemberian tugas dan tanggung jawab terhadap pegawai disesuaikan dengan tupoksinya masing-masing namun ada beberapa PNS yang mendapat tugas tambahan dari pimpinan dikarenakan jumlah PNS yang masih kurang dan untuk mencapai target kerja PNS harus dapat mendisiplinkan diri. Alhamdulillah, di kantor kami semua sasaran kerja PNS dapat terpenuhi

3. Apakah keteladanan pimpinan/atasan dapat memotivasi bawahan untuk lebih disiplin.

Jawaban:

teladan pimpinan sangat memotivasi semangat disiplin bawahan, karena pimpinan itu sebagai contoh/teladan bagi bawahannya. Di lingkungan BKDD telah terlihat/tercermin dimana kepala Badan dapat menunjukkan tingkat disiplin yang cukup baik.

4. Apakah kesejahteraan yang diberikan oleh Pemerintah Daerah dapat memotivasi semangat dan disiplin pegawai dalam bekerja.

Jawaban:

Kesejahteraan sangat memotivasi pegawai untuk disiplin, dengan adanya pemberian TTP di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan yang dalam pembayaran disesuaikan dengan tingkat kedisiplinannya dengan mengacu pada tingkat kehadiran (sesuai Peraturan Bupati Nunukan Nomor 1 Tahun 2015) namun masih terdapat toleransi yang mengakibatkan kurang maksimal penerapan Perbup tersebut seperti dispensasi terlambat apabila ada alasan yang mendesak sehingga berakibat kepada disiplin PNS yang belum maksimal

- 5) Apakah sanksi hukuman disiplin berdampak terhadap peningkatan kedisiplinan pegawai.

Jawaban:

sanksi hukuman disiplin sangat berdampak terhadap peningkatan kedisiplinan pegawai, mengingat sebagai shock therapy bagi PNS untuk tidak melakukan pelanggaran disiplin. Di BKDD sendiri, belum ada PNS yang dijatuhi hukuman disiplin, hal ini disebabkan karena PNS paham akan aturan disiplin”

- 6) Bagaimana komitmen pimpinan terhadap pelaksanaan sanksi hukuman disiplin

Jawaban:

Pimpinan belum tegas dalam memberikan sanksi hukuman disiplin belum maksimal, mengingat masih banyak toleransi yang diberikan, dengan adanya faktor kemanusiaan

TRANSKIP WAWANCARA
ANALISIS DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL
PADA PEMERINTAH KABUPATEN NUNUKAN
BERDASARKAN PP NOMOR 53 TAHUN 2010

A. IDENTITAS INFORMAN

- a. Nama : Lukas Iskandar
- b. Pangkat/Golongan : Pembina/ IV.a
- c. Jabatan : Sekretaris
- d. Unit Kerja/Instansi : Sat Pol PP Kabupaten Nunukan

B. DAFTAR PERTANYAAN

1. Bagaimana kedisiplinan PNS di lingkungan SKPD Bapak/Ibu.

Jawaban:

mengenai kedisiplinan PNS di Satpol PP Kabupaten Nunukan sudah baik, walaupun belum sepenuhnya. Ada beberapa PNS saya nilai dari dulunya memang bandel, ini karena saat penerimaan pegawai, pendidikan mereka ada yang lulusan SD atau SMP, walaupun mereka sudah penyesuaian ijazah, namun mindset mereka tetap seperti pemikiran SD/SMP. Rata-rata kasus PNS di kantor kami adalah kasus Narkoba. Untuk pengukuran kinerja PNS di lingkungan kerja kami, maka sudah ada penilaiannya pada tiap-tiap SKP PNS.

2. Apakah sasaran kerja/ tujuan yang ingin dicapai sesuai dengan kemampuan pegawai.

Jawaban:

Sasaran kerja yang diberikan kepada pegawai disesuaikan dengan kemampuan pegawai, sehingga akan lebih disiplin untuk melaksanakannya, apabila tidak sesuai dengan kemampuannya maka kedisiplinan untuk melaksanakannya akan rendah.

3. Apakah keteladanan pimpinan/atasan dapat memotivasi bawahan untuk lebih disiplin.

Jawaban:

Seorang pimpinan harus memberikan contoh yang baik sehingga dapat menjadi teladan dan panutan bagi bawahannya, Dengan keteladanan pimpinan yang baik maka disiplin bawahan akan ikut baik. Pimpinan kami sangat disiplin dalam melaksanakan tugas.

4. Apakah kesejahteraan yang diberikan oleh Pemerintah Daerah dapat memotivasi semangat dan disiplin pegawai dalam bekerja.

Jawaban:

Dengan adanya tambahan penghasilan, pegawai lebih semangat dalam bekerja. Pegawai rajin masuk kantor karena penghasilan yang diterima oleh pegawai disesuaikan dengan beban kerja serta kehadiran pegawai, maka pegawai tersebut akan berusaha disiplin dalam melaksanakan pekerjaan dan hasil kerjanya juga semakin baik.

5. Apakah sanksi hukuman disiplin berdampak terhadap peningkatan kedisiplinan pegawai.

Jawaban:

Sanksi hukuman disiplin diterapkan terhadap Pegawai Pol Ppyang melanggar disiplin, misalnya pegawai yang terlambat apel diberikan hukuman fisik seperti push up untuk pegawai laki-laki dan squats jump untuk pegawai wanita dan dilaksanakan setelah pelaksanaan apel. Hal ini akan membuat pegawai yang terkena sanksi menjadi jera dan membuat efek takut bagi pegawai lain."

6. Bagaimana komitmen pimpinan terhadap pelaksanaan sanksi hukuman disiplin

Jawaban:

Pimpinan sangat berkomitmen terhadap pelaksanaan sanksi hukuman terhadap pegawai yang kurang disiplin, Pegawai yang indiscipliner secara berjenjang diberikan teguran dan pembinaan .



TRANSKIP WAWANCARA
ANALISIS DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL
PADA PEMERINTAH KABUPATEN NUNUKAN
BERDASARKAN PP NOMOR 53 TAHUN 2010

A.IDENTITAS INFORMAN

- a. Nama : Ummi Kalsum, ST
b. Pangkat/Golongan : Penata TK I/ III.d
c. Jabatan : kasubag umum dan Kepegawaian
d. Unit Kerja/Instansi : DKPPK Kabupaten Nunukan

B.DAFTAR PERTANYAAN

1. Bagaimana kedisiplinan PNS di lingkungan SKPD Bapak/Ibu.

Jawaban:

masih ada PNS yang melanggar disiplin PNS di SKPD kami. Pembinaan terus kami lakukan dan PNS yang melanggar disiplin PNS, tentunya kami proses sesuai aturan yang berlaku. Pelanggaran disiplin yang ada biasanya dari staf Bidang teknis dan kebanyakan pelanggaran yang terjadi adalah kasus narkoba dan tidak masuk kerja serta menaati ketentuan jam kerja. Absensi dibuat perbulan dan belum membuat rekapan absensi pertahun dan rekapan absensi yang dibuat tersebut diperuntukan untuk perhitungan pemotongan tunjangan tambahan penghasilan, bukan untuk perhitungan akumulasi hukuman disiplin.

2. Apakah sasaran kerja/ tujuan yang ingin dicapai sesuai dengan kemampuan pegawai.

Jawaban:

pegawai diberikan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok di bidangnya masing-masing, dan rata-rata semua PNS di kantor kami dapat menyelesaikan tugas pokoknya, hanya saja karena masih kurang jumlah pegawai di kantor kami sehingga ada PNS yang mendapat tugas tambahan dan tugas tambahannya pun dapat diselesaikannya

3. Apakah keteladanan pimpinan/atasan dapat memotivasi bawahan untuk lebih disiplin.

Jawaban:

Atasan yang disiplin akan memotivasi bawahannya untuk disiplin juga, pimpinan/atasan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

Kepala Dinas kami telah memberikan teladan yang baik, dan kami termotivasi untuk lebih disiplin..

4. Apakah kesejahteraan yang diberikan oleh Pemerintah Daerah dapat memotivasi semangat dan disiplin pegawai dalam bekerja.

Jawaban:

Pemberian tunjangan pegghasilan memotivasi disiplin PNS dalam bekerja, karena kalau tidak disiplin, maka tunjangan dipotong, walaupun tetap saja ada beberapa PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.

5. Apakah sanksi hukuman disiplin berdampak terhadap peningkatan kedisiplinan pegawai.

Jawaban:

Seharusnya sanksi hukuman disiplin akan meningkatkan kedisiplinan pegawai. Namun adakalanya tidak berpengaruh. Seperti PNS yang dijatuhi hukuman disiplin di kantor kami, sudah diberikan teguran lisan namun masih melakukan pelanggaran disiplin lagi sehingga PNS yang bersangkutan diberhentikan.

6. Bagaimana komitmen pimpinan terhadap pelaksanaan sanksi hukuman disiplin

Jawaban:

sebenarnya pimpinan kami mendukung, cuma terkadang karena alasan kemanusiaan sehingga belum sepenuhnya dilaksanakan aturan disiplin sesuai PP Nomor 53 Tahun 2010. ”

TRANSKIP WAWANCARA
ANALISIS DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL
PADA PEMERINTAH KABUPATEN NUNUKAN

A. IDENTITAS INFORMAN

- a. Nama : Gatot Fajar Wibisanto, SE
 b. Pangkat/Golongan : Penata/ III.c
 c. Jabatan : Kasubbag umum dan Kepegawaian
 d. Unit Kerja/Instansi : BKDD Kabupaten Nunukan

B. DAFTAR PERTANYAAN

1. Bagaimana kedisiplinan PNS di lingkungan SKPD Bapak/Tbu.

Jawaban:

disiplin PNS di lingkungan BKDD Kabupaten Nunukan sudah berjalan dengan baik, ini bisa dilihat dari tidak adanya PNS yang dijatuhi hukuman disiplin PNS. Khusus untuk ketentuan jam kerja, telah dibuat rekapan absensi perbulan dan pertahun, namun dari hasil rekapan, tidak ada PNS yang melanggar disiplin PNS. Sasaran kinerja pegawai PNS di lingkungan BKDD rata-rata juga bernilai baik sehingga tidak ada yang dijatuhi hukuman disiplin ”.

2. Apakah sasaran kerja/ tujuan yang ingin dicapai sesuai dengan kemampuan pegawai.

Jawaban:

Ya, karena kinerja seseorang merupakan tanggung jawab seorang PNS, terutama kemampuan dan intelektual yang sangat menentukan integritas PNS

3. Apakah keteladanan pimpinan/atasan dapat memotivasi bawahan untuk lebih disiplin.

Jawaban:

pimpinan kami memberikan panutan yang baik kepada bawahan

4. Apakah kesejahteraan yang diberikan oleh Pemerintah Daerah dapat memotivasi semangat dan disiplin pegawai dalam bekerja.

Jawaban:

Tunjangan tambahan penghasilan membuat PNS semangat dalam bekerja karena PNS dapat fokus bekerja sesuai dengan tupoksinya

5. Apakah sanksi hukuman disiplin berdampak terhadap peningkatan kedisiplinan pegawai.

Jawaban:

Sanksi hukuman disiplin dapat menjadi motivasi pegawai untuk lebih disiplin dalam bekerja. Untuk PNS Di lingkungan BKDD, tidak ada PNS yang dijatuhi hukuman disiplin.

6. Bagaimana komitmen pimpinan terhadap pelaksanaan sanksi hukuman disiplin

Jawaban:

Sangat baik karena berjalan sesuai dengan aturan. Hukuman disiplin berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku mulai dari hukuman tingkat ringan sampai hukuman tingkat berat.



TRANSKIP WAWANCARA
ANALISIS DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL
PADA PEMERINTAH KABUPATEN NUNUKAN

A. IDENTITAS INFORMAN

- a. Nama : Aji Saribanon
- b. Pangkat/Golongan : Penata TK.I/ III.d
- c. Jabatan : Kasubag Umum dan Kepegawaian
- d. Unit Kerja/Instansi : Sat Pol PP

B. DAFTAR PERTANYAAN

1. Bagaimana kedisiplinan PNS di lingkungan SKPD Bapak/Ibu.

Jawaban:

disiplin PNS di Satpol PP Kabupaten Nunukan belum maksimal. Masih ada PNS yang melanggar disiplin PNS sehingga yang bersangkutan dijatuhi hukuman disiplin. Pelanggaran disiplin yang ada seperti kasus narkoba dan tidak masuk kerja serta menaati ketentuan jam kerja. Rekap absensi hanya dibuat perbulan bukan pertahun dan dibuat untuk keperluan perhitungan tunjangan."

2. Apakah sasaran kerja/ tujuan yang ingin dicapai sesuai dengan kemampuan pegawai.

Jawaban:

kami memberikan tugas kepada pegawai sesuai dengan tugas pokoknya masing-masing.. Tugas itu merupakan tujuan yang harus diraih, pegawai akan menjaga bahkan meningkatkan kedisiplinannya karena sasaran kerja/tujuan sulit didapatkan/dicapai bila tingkat kedisiplinan kerjanya kurang. Selama ini apabila pegawai diberikan pekerjaan, maka mereka dapat menyelesaikannya

3. Apakah keteladanan pimpinan/atasan dapat memotivasi bawahan untuk lebih disiplin.

Jawaban:

Iya, keteladanan pimpinan/atasan sangat diperlukan untuk dapat memotivasi bawahan lebih disiplin. Dengan melihat pimpinan yang disiplin maka bawahan akan terpacu untuk ikut disiplin.

4. Apakah kesejahteraan yang diberikan oleh Pemerintah Daerah dapat memotivasi semangat dan disiplin pegawai dalam bekerja.

Jawaban:

kesejahteraan yang memadai memotivasi pegawai untuk berdisiplin dalam bekerja dikarenakan telah terpenuhinya kesejahteraannya. Dengan adanya pemberian tunjangan kesejahteraan yang didasarkan pada kehadiran pegawai, maka PNS berusaha disiplin, namun masih ada saja PNS kami yang kurang disiplin dalam bekerja.

5. Apakah sanksi hukuman disiplin berdampak terhadap peningkatan kedisiplinan pegawai.

Jawaban:

Sanksi hukuman disiplin sangat berperan dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang sepadan pegawai akan semakin takut melanggar peraturan, sehingga sikap dan perilaku tidak disiplin pegawai akan berkurang.

6. Bagaimana komitmen pimpinan terhadap pelaksanaan sanksi hukuman disiplin

Jawaban:

Komitmen terhadap pelaksanaan sanksi hukuman disiplin harus dikuatkan. Hal ini akan berpengaruh pada peningkatan disiplin pegawai yang dikenai sanksi hukuman disiplin. Komitmen pimpinan ini harus dijaga sehingga sehingga ada komitmen yang sifatnya tetap dan berkesinambungan, dan yang didapatkan kemudian adalah ada kepastian dan keputusan yang sama pada setiap pegawai sesuai aturan dan perundang-undangan yang berlaku

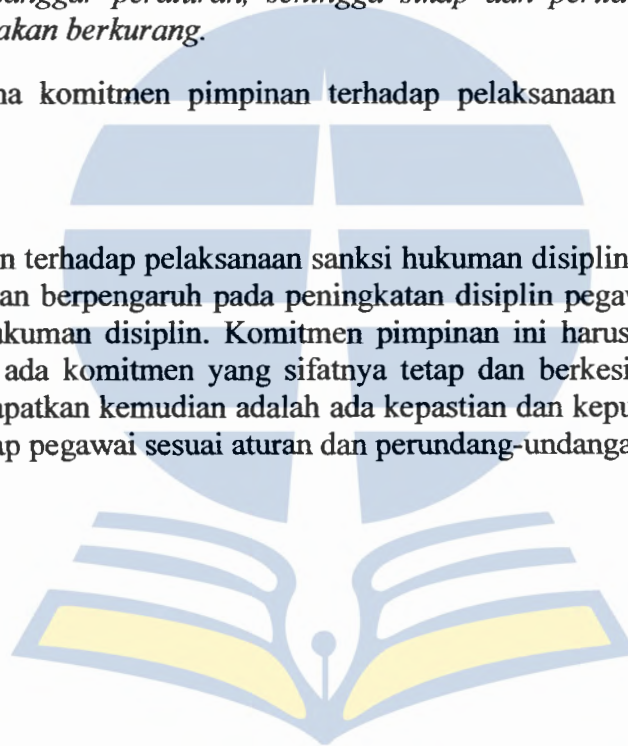


Foto Dokumentasi Wawancara dengan Sekretaris Daerah Kabupaten Nunukan



Foto Dokumentasi Wawancara dengan Asisten Adminstrasi Setda Nunukan

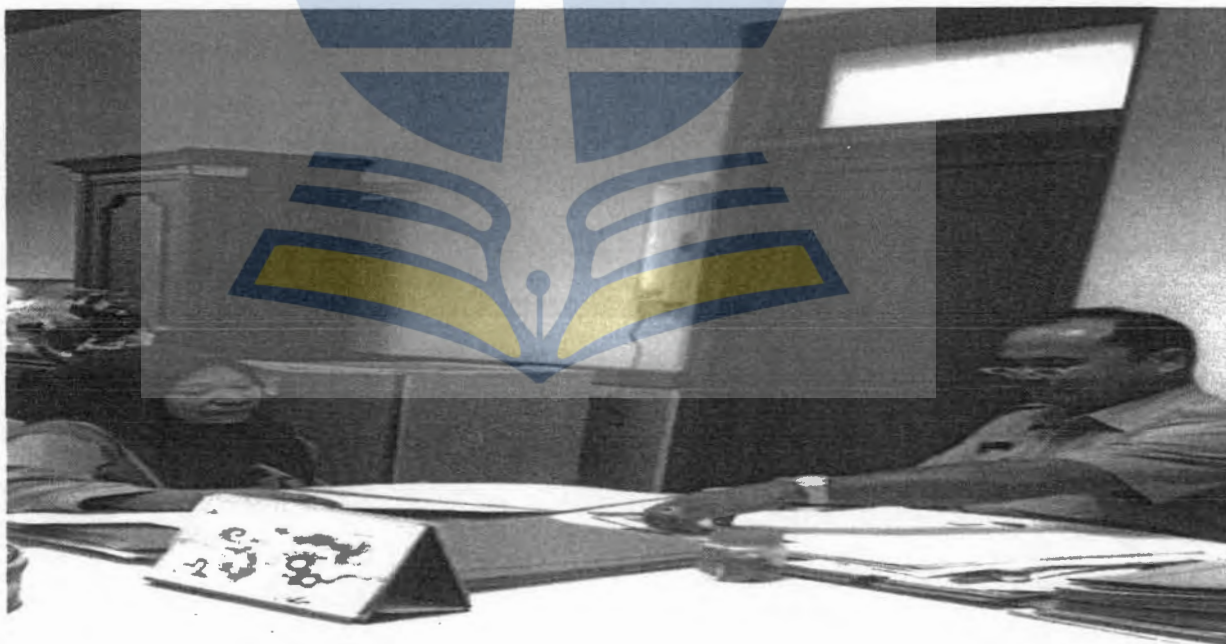


Foto Dokumentasi Wawancara dengan Kepala BKDD Kabupaten Nunukan



Foto Dokumentasi Wawancara dengan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nunukan



Foto Dokumentasi Wawancara dengan Sekretaris Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nunukan



Foto Dokumentasi Wawancara dengan Kepala Bidang PKHP BKDD Kabupaten Nunukan



**Foto Dokumentasi Wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
Dinas Kebersihan Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan**



**Foto Dokumentasi Wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
BKDD Kabupaten Nunukan**



**Foto Dokumentasi Wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nunukan**

