

DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAH RAGA KABUPATEN ROKAN HULU

Yanuriva Ratmi Dan Zaili Rusli

FISIP Universitas Riau, Kampus Bina widya Km. 12,5 Simpang Baru

Panam, Pekanbaru 28293

Abstract: *Discipline Civil servants In Department of Youth Education and Sports Rokan Hulu.* The purpose of the study is to identify and analyze the Discipline of employees at the Department of Education, Youth and Sports of Rokan Hulu. Type of study is a qualitative method by using interviews and observation as a data collection tool to expose the employee discipline problems. The results showed that the enforcement of discipline in the field of education department secretariat on Youth and Sports Rokan Hulu District has not gone well in line with expectations visible from only a creation rules and sanction without a decrease in the level of disciplinary offenses, the growing number of employees who leave assignments during office hours. Factors that hinder enforcement of this discipline is a factor leadership, work environment, and ability.
Keywords: *Discipline, Civil Servant, Department of Youth Education and Sports*

PENDAHULUAN

Disiplin berasal dari bahasa latin “*disciplina*” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. jadi sifat disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan. Di dalam buku Wawasan Kerja Aparatur Negara disebutkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah “sikap mental yang tercermin dalam perbuatan, tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan Pemerintah atau etik, norma serta kaidah yang berlaku dalam masyarakat”.

Disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Dalam hal ini disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, berdasarkan

pada hal tersebut diharapkan efektifitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin. Kedisiplinan pegawai dapat ditegakkan apabila peraturan-peraturan yang telah ditetapkan itu dapat diatasi oleh sebagian besar pegawainya dalam kenyataan, bahwa dalam suatu instansi apabila sebagian besar pegawainya mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan, maka disiplin pegawai sudah dapat ditegakkan.

Tujuan Nasional hanya dapat dicapai melalui pembangunan Nasional yang direncanakan secara terarah dan realistis, serta dilaksanakan dengan berdayaguna dan didukung oleh aparatur Negara yang sempurna. kesempurnaan aparatur Negara pada pokoknya tergantung pada disiplinnya dalam melakukan tugas pekerjaannya.

Dalam rangka mencapai tujuan Nasional harusnya pegawai bekerja dengan niat dan penuh semangat agar pekerjaan yang

dibebankan kepadanya dapat diselesaikan tepat pada waktunya. hal ini sesuai dengan tujuan pokok yang dicapai dalam rangka disiplin pegawai.

Dalam pelaksanaan Otonomi Daerah akan sangat bergantung pada kesiapan pemerintah dalam menata sistem pemerintahannya agar tercipta pelayanan publik yang efektif, yang organisasi kerja serta kegiatan kerja PNS terikat oleh berbagai ketentuan yang telah diatur pemerintah sesuai dengan kedudukan dan peranan PNS dalam rangka mewujudkan suatu masyarakat yang adil dan makmur dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Selanjutnya peran pemerintah daerah sangat penting dalam menangani para pegawai yang bermasalah, pemerintah daerah harus lebih giat dalam memantau atau memberikan sanksi yang tegas kepada para pegawai yang mangkir atau tidak disiplin dalam menjalankan tugasnya sebagai aparatur pemerintah. Dan kalau perlu bila terjadi masalah tersebut secara terus menerus dikemudian hari pemerintah daerah harus tegas kepada para pegawai yang tidak disiplin dalam melaksanakan tugasnya, yang tujuannya agar para pegawai tersebut jera, dan agar lebih bisa memotivasi para pegawai lain untuk lebih giat dalam bekerja.

Kedudukan Pegawai Negeri Sipil sangat penting karena Pegawai Negeri Sipil adalah pelaksana pemerintah dalam rangka usaha mencapai tujuan Nasional tersebut, yaitu untuk mewujudkan suatu masyarakat adil dan makmur dan merata, material dan spiritual berdasarkan Pancasila didalam wadah kesatuan republik Indonesia yang merdeka, bersatu dan berkedaulatan rakyat. Disiplin

pegawai adalah merupakan kepatuhan dan ketaatan Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur pemerintah sudah seharusnya mempunyai tanggung jawab dan kedisiplinan yang tinggi untuk melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan peraturan perundang-undangan di Indonesia yang mengatur Pegawai Negeri Sipil. Di dalam peraturan tersebut berisi mengenai kewajiban, larangan dan sanksi bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak melakukan kewajibannya serta melanggar larangan yang diatur dalam peraturan tersebut.

Mengacu kepada Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 mengatur tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil, maka salah satu pihak yang sangat berperan dalam penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah atasan, terutama atasan langsung. Dalam Tata Cara pemanggilan, Pemeriksaan, Penjatuhan, Penyampaian Keputusan Hukuman Disiplin yang tertuang dalam pasal 30 dan 31 dalam aturan ini, peran atasan langsung sangat urgen dalam penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil. Ini berarti bahwa, penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam lembaga pemerintahan, tergantung pada upaya pembinaan yang dilakukan oleh atasan Pegawai Negeri Sipil tersebut.

Karena sebagaimana yang kita ketahui apabila para pegawainya giat dalam bekerja, maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik, dan itu juga akan berdampak baik terhadap penilaian masyarakat terhadap instansi tersebut, dan peran Pegawai Negeri Sipil juga penting dalam organisasi karena mereka bisa

dijadikan pedoman bagi para pegawai honorer dalam meningkatkan kinerjanya, dan dijadikan motivasi oleh pegawai honor. Dan apabila Pegawai Negeri Sipil saja tidak disiplin bagaimana dengan pegawai honorer yang mempunyai gaji yang lebih sedikit, namun kenyataannya pegawai honorer lebih disiplin dari Pegawai Negeri Sipil tersebut, dan bagaimana dengan tugas yang diberikan kepadanya, tentu hal ini akan berpengaruh besar terhadap kinerja yang dihasilkan. Seperti yang telah kita ketahui kinerja yang baik itu akan dapat dicapai apabila para pegawai-pegawainya giat dan disiplin dalam bekerja.

Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga pertama kali disahkan pada 8 juli tahun 2001 yang merupakan unsur pelaksana Pemerintahan Daerah, yang di atur dalam Peraturan Daerah Nomor 13 tahun 2001 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Rokan Hulu.

Penegakan disiplin pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga masih terdapat beberapa pegawai yang kurang mematuhi aturan yang telah ditetapkan yaitu masih adanya pegawai yang terlambat masuk kantor dan masih adanya pegawai meninggalkan tugas pada jam kerja. Sedangkan untuk mendapatkan hasil kerja yang memuaskan diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai cara kerja yang baik.

Edy Sutrisno melihat (2009) manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia, MSDM mempunyai tugas untuk mengelola unsure manusia secara baik agar

diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Kinerja merupakan sistem yang memuat pengelolaan kinerja satuan kerja hingga ke individu dalam satu organisasi atau institusi. Proses pengelolaan ini dapat di integrasikan dalam *system business intelligent* untuk tujuan menggambarkan penyelarasan beban tugas antar bagian dan menilai kinerja setiap bagian dalam mencapai target yang di tetapkan untuk setiap tahun berjalan. Sumber daya manusia selalu di kaitkan dengan bagaimana hasil kerja yang diperoleh.

Hasibuan (2008: 193) mengatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan-peraturan dan norma sosial yang berlaku.

kesadaran adalah sikap seseorang yang secara suka rela mentaati dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Kesediaan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis,

Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik kariawan supaya menaati semua peraturan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua kariawan, peraturan tanpa hukuman yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi kariawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan secara kualitatif dengan menggunakan wawancara dan observasi sebagai alat pengumpul data, hasil penelitian disajikan secara deskriptif dengan memaparkan permasalahan dalam

penegakan disiplin pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Rokan Hulu. Pembahasan penelitian dilakukan dengan melihat bagaimana proses penegakan disiplin dan sanksi yang diberikan serta faktor-faktor yang menghambat penegakan disiplin tersebut. Untuk mengumpulkan data dilakukan wawancara dengan informan yang paham dengan permasalahan penegakan disiplin ini, serta pengumpulan dokumen pendukung lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebagai sebuah tolak ukur dalam keberhasilan organisasi maka dalam hal ini Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Rokan Hulu sangat memprioritaskan faktor kedisiplinan menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan, penegakan disiplin merupakan serangkaian tindakan yang dilakukan oleh pimpinan organisasi, guna menumbuhkan kembangkan ketertiban sehingga para pegawai mematuhi semua peraturan dan berikut uraian dari indikator disiplin pegawai, yaitu:

3.1.1 Kesadaran

Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara suka rela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Adapun indikator untuk mengetahui akan disiplin pegawai dari segi kesadaran yaitu:

a. Tanggung Jawab

Didalam disiplin pegawai dari segi kesadaran yang dikatakan sangat baik itu adalah dimana tanggung jawab yang begitu besar terhadap pelaksanaan tugas. berdasarkan tanggapan responden yang ada pada hasil wawancara dapat diketahui tanggapan responden tentang

disiplin pegawai berdasarkan kesadaran dari segi tanggungjawab dengan kriteria:

1. Ketaatan Peraturan

“Ketaatan peraturan itu sebenarnya tergantung kepada pribadi masing-masing, banyak penciptaan peraturan yang telah dibuat atasan, tetapi semua peraturan itu mempunyai sasaran, (wawancara dengan kepala Sub bagian Adm dan Kepegawaian DiSDIKPORA Kab. Rokan hulu pada tanggal 17 Juni 2014).

Peraturan yang ada merupakan media dalam memberikan informasi kepada Pegawai Negeri Sipil agar tercipta suatu rangsangan yang berasal dari pandangan perasa, sehingga mampu menciptakan kesadaran tanggungjawab dan kewajiban sebagai aparatur pemerintah.

b. Pelaksanaan Tugas

Pada dasarnya pegawai seharusnya tepat waktu dan bertanggung jawab dalam penyelesaian tugas yang diberikan pada setiap bidang kerja. Dalam suatu organisasi Semua sumber daya manusia yang ada harus dioptimalkan untuk mencapai visi, misi dan program kerja organisasi tersebut. Para pegawai harus menyelesaikan setiap tugas yang diberikan sesuai tupoksi masing-masing bidang kerjanya sesuai dengan tugas, fungsi dan peran, keahlian dan kompetensi masing-masing pegawai untuk mencapai visi, misi dan program kerja organisasi yang telah ditetapkan.

“Para pegawai disini bisa dikatakan sudah melaksanakan tugas yang diberikan, tugas dibagi habis dan setiap pegawai di berikan tupoksi masing-masing bidang kerjanya, Namun begitulah

tidak semua pegawai juga yang disiplin kerjanya berjalan mulus, masih ada sebagian pegawai dibidang sekretariat ini yang menunda-nunda dalam penyelesaian tugas yang diberikan". (wawancara dengan kepala Sub bagian Adm dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kab. Rokan hulu pada tanggal 17 Juni 2014).

Dari hasil wawancara penulis dengan Kepala Subbag Adm dan Kepegawaian tersebut dapat dikatakan bahwa kesadaran pegawai dalam segi pelaksanaan tugas sudah berjalan namun belum berjalan mulus sesuai dengan harapan karna masih ada penundaan dalam penyelesaian tugas.

" Setiap pegawai diberikan tupoksi masing-masing pada bidang kerjanya, jadi setiap pegawai harus menyelesaikan tugasnya, otomatis dia sudah bertanggungjawab dalam hal itu. (wawancara dengan salah satu Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kabupaten Rokan hulu pada Tanggal 17 Juni 2014).

Dari hasil wawancara dengan salah satu Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olah Raga diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai yang sudah menyelesaikan tugasnya otomatis sudah bertanggungjawab sedangkan dari hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Adm & Kepegawaian sebelumnya menyatakan bahwa pegawai yang sudah menyelesaikan tugasnya belum tentu bertanggung jawab karena masih adanya

pegawai yang menunda-nunda dalam penyelesaian tugas yang diberikan.

c. Loyalitas Profesi

Loyalitas profesi adalah kondisi internal dalam bentuk kesetiaan terhadap pekerjaan yang dijalani oleh para pegawai, jabatan dan organisasinya yang dicerminkan dalam bentuk dorongan yang kuat untuk terus berkomitmen pada profesi yang dijalani, keinginan untuk berusaha menjadi yang terbaik.

a. Komitmen kerja

Dorongan yang kuat untuk terus berkomitmen pada profesi, peneliti melakukan wawancara kepada salah satu pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Rokan Hulu, berikut hasil wawancaranya:

"Pada dasarnya setiap individu harus mempunyai komitmen dalam bekerja, komitmen kerja sangat penting ada dalam diri pegawai, karna pegawai yang mempunyai komitmen dalam diri akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaan, sehingga apa yang dikerjakannya sesuai dengan harapan yang ingin dicapai". (wawancara dengan Kepala DISDIKPORA Kab. Rokan hulu pada tanggal 17 Juni 2014).

Komitmen merupakan suatu fungsi dari hati dan pikiran mencakup perhatian yang sepenuh hati dan keterlibatan total dari seorang pegawai terhadap pekerjaannya yang dilakukannya. Seperti diketahui banyak atasan pemerintah selalu berupaya memotivasi pegawai dengan insentif atau honor, janji promosi jabatan. Tetapi

dalam instansi pemerintah, yang memiliki sistem penghargaan kurang proporsional atau promosi jabatan yang dikuasai oleh orang-orang tertentu, pemberian motivasi tersebut cenderung kurang baik dan hanya melahirkan kepatuhan sesaat. Komitmen kebanyakan merupakan hasil dari motivasi yang diberikan atasan, Adanya keseimbangan tentu saja menjadi sesuatu yang ideal, Kepuasan kerja akan berkurang apabila kita mendapat imbalan yang kurang memadai.

b. Kualitas Prilaku

Salah satu patokan keberhasilan suatu organisasi bergantung kepada sikap dan prilaku para pegawainya yang akan mencerminkan hasil kerja yang diperoleh, apakah para pegawai sudah menunjukkan sikap dan prilaku yang sopan, saling kerjasama serta sabar dalam melaksanakan tugas, beban kerja yang telah diberikan kepadanya. berdasarkan tanggapan responden yang ada pada hasil wawancara dapat diketahui tanggapan responden tentang disiplin pegawai berdasarkan kualitas prilaku para pegawai:

*“Salah satu upaya yang perlu dilakukan untuk mewujudkan sumber daya yang profesional, bermoral dan bertanggung jawab adalah melalui pembinaan secara berkesinambungan untuk membentuk sikap, prilaku dan karakter pegawai yang selanjutnya mampu meningkatkan kinerja pegawai, prilaku juga terkait dengan persepsi seseorang terhadap segala sesuatu, kepribadian dan motivasinya”.
(wawancara dengan Kepala Dinas Pendidikan Pemuda dan*

Olah Raga Kabupaten Rokan hulu pada tanggal 17 Juni 2014).

3.1.2 Kesiediaan

Kesiediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. berdasarkan tanggapan responden yang ada pada hasil wawancara dapat diketahui tanggapan responden tentang disiplin pegawai berdasarkan kesiediaan dengan kriteria:

A. Penerapan Pedoman Disiplin

1. Peraturan tertulis

Penciptaan peraturan ini berupa penerapan peraturan yang dibentuk oleh lembaga negara atau pejabat berwenang dan mengikat secara sah yang bersifat mengatur secara umum dan abstrak, tidak konkrit dan individual seperti keputusan penetapan. Dalam penegakan disiplin pada umumnya sudah diatur dalam produk hukum yaitu Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 tentang Pegawai Negeri Sipil, yang berisi segala hak, kewajiban dan larangan Pegawai Negeri Sipil, serta sanksi hukuman, secara khusus dalam penegakan disiplin jam kerja Pemerintah Kabupaten Rokan hulu telah menciptakan peraturan berupa Peraturan Bupati No 18 tahun 2011 menegaskan untuk shalat berjamaah pegawai dilingkungan Kabupaten Rokan hulu.

“Saya selaku kepala dinas Kesiediaan pegawai dalam menerapkan pedoman disiplin secara tertulis sudah dilakukan, contohnya saja para pegawai disini harus menaati Peraturan Bupati No 18 tahun 2011 yang

menegaskan untuk hadir shalat zuhur dan shalat Ashar berjamaah di mesjid agung komplek Islamic center pada setiap hari kerja, itu merupakan pedoman disiplin yang harus ditaati.” (wawancara dengan Kepala Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Rokan Hulu pada Tanggal 17 Juni 2014).

Kegunaan dari penciptaan peraturan bertujuan untuk meminimalisir terjadinya pelanggaran disiplin ringan Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga yakni belum dirasakan, karena menganggap peraturan tersebut tidak seimbang dengan kebutuhan yang sudah ada.

3.1.3. Sanksi Hukum

Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik pegawai supaya menaati semua peraturan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua pegawai peraturan tanpa hukuman yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi pegawai . Dalam menjatuhkan hukuman disiplin, maka atasan yang berwenang menghukum, sebelumnya wajib memeriksa terhadap pegawai yang telah melanggar ketentuan, tujuannya ialah untuk mengetahui apakah yang bersangkutan benar telah melakukan pelanggaran serta untuk mengetahui faktor-faktor yang mendorong dilakukan pelanggaran tersebut. Untuk mengetahui akan sanksi hukuman pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Rokan Hulu, dapat dilihat berdasarkan tanggapan responden yang ada pada hasil wawancara dengan kriteria:

a. Sanksi Teguran

1. Teguran lisan

“Teguran lisan ini dilakukan oleh Kepala Dinas terhadap bawahannya, yaitu setelah Pegawai Negeri Sipil terbukti tidak mengikuti aturan disiplin ringan seperti pengajian setiap pagi, shalat berjamaah, dan tidak hadir tanpa alasan yang sah.” (wawancara dengan Kepala Subbag Adm dan Kepegawaian DISDIKPORA Kab. Rokan hulu pada tanggal 17 Juni 2014).

2. Teguran tertulis

Teguran tertulis merupakan teguran yang dilakukan oleh pemimpin kepada

bawahannya karena kewenangan yang dimiliki atasan terhadap bawahan dalam suatu organisasi. Teguran ini juga dapat berperan sebagai pengendalian sosial, karena para pegawai yang melakukan pelanggaran menyimpang jika ditegur atasannya cenderung memperbaiki sikap dan tindakannya.

“Teguran tertulis dilakukan oleh Kepala Dinas terhadap pegawai yang tidak menjalankan aturan pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Rokan Hulu, sebelum teguran tertulis ini di berikan, sebelumnya ada tahap teguran secara lisan yang dilakukan oleh kepala dinas namun teguran ini berkelanjutan apabila pegawai tersebut belum menunjukkan perubahan sikap dalam ketaatan disiplin” (wawancara dengan Kepala Subbag Adm dan Kepegawaian

DISDIKPORA Kab. Rokan hulu pada tanggal 17 Juni 2014).

- b. Sanksi Pemotongan Gaji Tambahan
“Sanksi ini diberikan apabila Pegawai Negeri Sipil terbukti tidak mengikuti shalat Zuhur dan shalat Azhar berjamaah di mesjid Agung kompleks Islamic Center Kabupaten Rokan Hulu, pemotongan gaji dilakukan setelah pegawai terbukti 3 kali tidak mengikuti shalat berjamaah dilakukan pemotongan gaji tambahan sebesar 100 % dan pemotongan gaji untuk pegawai tenaga honorer sebesar 30% ketetapan ini aktif berlaku setelah adanya Peraturan Bupati No.18 Tahun 2011 ”.(wawancara dengan Kepala DiSDIKPORA Kab. Rokan Hulu pada Tanggal 17 Juni 2014).
- c. Penundaan kenaikan pangkat PNS
“Pegawai yang sudah mendapatkan teguran lisan dan teguran tertulis sebanyak 3 kali berturut-turut, tetapi Pegawai Negeri Sipil tersebut tetap tidak acuh terhadap teguran yang diberikan maka diberikan sanksi penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1 (satu) tahun penundaan. (wawancara dengan Kepala DISDIKPORA Kab. Rokan Hulu pada Tanggal 17 Juni 2014).
- d. Pemberhentian PNS
“Seorang Pegawai Negeri Sipil bukan saja harus memenuhi tugas dan kewajibannya akan tetapi bilamana hal tersebut dilanggar, Pegawai Negeri Sipil tersebut

dapat diberhentikan dengan hormat (wawancara dengan Kepala Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kab. Rokan hulu pada tanggal 17 Juni 2014).

3.2 Faktor Yang Menghambat Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Pelanggaran disiplin terjadi karna kurangnya kesadaran dan ketaatan dalam menjalankan aturan serta menganggap ringan segala upaya tindakan penegakan yang ada. Disiplin dapat berjalan apabila pegawai dapat menjalankan peraturan yang telah ditetapkan dengan baik, kunci dari penegakan disiplin tidak terlepas dari beberapa faktor yang menghambat penegakan disiplin, adapun faktor-faktor yang menghambat penegakan disiplin yaitu:

a. Pimpinan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai dalam organisasi. Pimpinan harus berani tegas dan bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan indiscipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan pegawainya tersebut.

“Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin para pegawai itu sebenarnya pimpinan karena pimpinan yang tegas dan adil maka akan berjalannya peraturan dan sanksi yang mampu

menimbulkan rasa takut para pegawai dalam bertindak” (wawancara dengan Kepala Subbag Keuangan dan Perlengkapan DISDIKPORa Kab. Rokan hulu pada tanggal 20 Juni 2010).

Pimpinan sebagai kunci dalam pengendalian setiap tindakan sesuai dengan ketentuan dengan peran pimpinan sebagai pedoman penggerak tindakan. Upaya pendekatan diri yang dilakukan pimpinan terhadap pegawai juga mampu sebagai penggerak, khususnya pegawai yang melakukan pelanggaran dapat memperkecil pelanggaran yang ada, jadi dapat dikatakan pimpinan dapat berperan sangat penting dalam hal penegakan disiplin.

b. Lingkungan Kerja

Setiap organisasi, pada umumnya baik yang berskala besar, menengah, maupun kecil, semuanya akan berinteraksi dengan lingkungan dimana organisasi tersebut berada. Lingkungan itu sendiri mengalami perubahan sehingga organisasi yang bertahan adalah organisasi yang bisa menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan, sebaliknya organisasi akan mengalami masa kehancuran apabila organisasi tersebut tidak memperhatikan perkembangan dan perubahan lingkungan disekitarnya.

“Lingkungan kerja sangat berpengaruh dengan tercapainya kinerja yang baik dari sumber daya manusia yang berprestasi sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan, apabila lingkungan tempat bekerja merasa aman dan nyaman dalam bekerja juga akan mendapatkan hasil yang baik”. (wawancara

dengan salah satu Pegawai Negeri Sipil pada DISDIKPORa Kab. Rokan Hulu pada tanggal 17 juni 2014).

c. Kemampuan

Kemampuan merupakan potensi yang dimiliki oleh setiap pegawai dalam menyelesaikan tugasnya secara cepat dan tepat sesuai dengan metode atau standar yang diwujudkan dalam pelaksanaan tugasnya. oleh sebab itu semakin tinggi kemampuan seorang pegawai maka pekerjaan yang rumit dapat diatasi dengan baik sesuai kemampuan yang dimiliki pegawai tersebut.

Untuk mengetahui faktor penghambat disiplin pegawai dari segi kemampuan dapat dilihat berdasarkan wawancara berikut ini:

“Sebenarnya kemampuan seseorang itu tidak bisa langsung di ukur, tapi kemampuan dalam mengatur waktu bisa dibuktikan dengan pegawai yang mentaati peraturan yang ada disini, bahkan sering yang melanggar peraturan itu pegawai yang berada pada jabatan nya yang lebih tinggi”(wawancara dengan Kepala Subbag Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kab. Rokan hulu pada tanggal 20 Juni 2010).

Kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi dengan keterampilan dan pengetahuan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan, namun masalah ketepatan disiplin waktu dari wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa yang sering melanggar disiplin pegawai pada dinas

pendidikan pemuda dan olah raga adalah pegawai yang mempunyai tingkat jabatan yang lebih tinggi jadi faktor kemampuan pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah raga kabupaten Rokan hulu ini mempengaruhi disiplin kerja karena yang melakukan pelanggaran disiplin tersebut justru pegawai yang mempunyai golongan tinggi serta yang sudah mempunyai pengalaman bekerja.

“Kemampuan itu bisa dilihat dari hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai. Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai golongan lebih tinggi sering mendapatkan teguran disiplin itu karna pegawai tersebut kurangnya rasa takut terhadap sanksi yang diberikan. Sanksi diperlukan untuk mengurangi perilaku indisipliner bawahannya. Berat ringannya suatu sanksi hukum yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukum yang ada harus mempertimbangkan secara logis dan diinformasikan secara jelas. (wawancara dengan Kepala Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Rokan hulu pada Tanggal 17 Juni 2014).

Dari hasil wawancara dengan Kepala Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga diatas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa pegawai yang golongan/jabatannya lebih tinggi dapat memberikan contoh kepada pegawai yang golongannya masih rendah, namun dalam kenyataannya pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Rokan Hulu ini tidak sesuai dengan harapan tersebut .

“Penyebab utama yang paling dominan lemah nya kedisiplinan pegawai iyalah tidak merubahnya cara pikir karena pengawasan yang diberikan serta sanksi yang diterapkan begitu ringan, hal ini sebenarnya yang perlu diperbaharui, yaitu memiliki pola pikir yang sesuai dengan paradigma nilai dasar sehingga seseorang mempunyai batasan dalam bertindak. (wawancara dengan Kepala Subbag Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kab. Rokan hulu pada tanggal 20 Juni 2010).

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang dilakukan oleh penulis pada bab sebelumnya tentang disiplin pegawai dibidang Sekretariat pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Rokan hulu, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan dari uraian diatas, maka dapat dikatakan bahwa penegakan disiplin pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah raga belum berjalan sesuai dengan harapan, ini terlihat dari hasil tahapan wawancara masalah Disiplin dari kesadaran dan kesediaan pegawai yang mana hanya ada penciptaan peraturan-peraturan serta pemberian sanksi yang diberikan kepala dinas

pendidikan bagi para pelanggar disiplin, tanpa adanya penurunan tingkat pelanggaran disiplin, meningkatnya jumlah pegawai yang mendapatkan sanksi pemotongan gaji tambahan.

2. Dari hasil penelitian, peneliti menemukan faktor-faktor yang menghambat Disiplin pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah raga yaitu: pertama masih ada pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja serta kurangnya pengawasan secara langsung oleh pimpinan sehingga data yang diterima tidak sesuai dengan data dilapangan, kedua faktor lingkungan kerja, tidak kondusifnya lingkungan kerja yang diciptakan karena masih lemahnya rasa saling kerja sama dalam bekerja. Ketiga faktor kemampuan mempengaruhi disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga.

4.2 Saran

Dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai penegakan disiplin pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah raga Kabupaten Rokan hulu , maka peneliti memberikan saran yakni:

1. Disiplin pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga perlu ditingkatkan, dan diharapkan kepada pegawai untuk mempertahankan disiplin yang sudah baik.
2. Sebaiknya seluruh pegawai dapat memperhatikan dan

meminimalisir serta memperkirakan apa masalah faktor yang menghambat penegakan disiplin tersebut, manakah urusan pribadi dengan urusan kerja supaya tugas yang telah diberikan dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- AS. Moenir, Pendekatan manusiawi dalam organisasi terhadap pembinaan kepegawaian , penerbit PT. Gunung Agung, Jakarta, (1997)
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta : erlangga
- Dharma, agus. *Manajemen Supervisi*, 2003. Jakarta: PT raja Grafindo persada.
- Dunn. William, 2001. Pengantar analisis kebijakan public. yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Edwin Flippo. 2002. *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- H.S, Husnan.1991. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta. BPFE.
- Irianto, yusuf. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Insan Cendikia.
- M. Manullang, *Manajemen personalia*, Penerbit Galia Indonesia, Jakarta, 2001
- Mahsun Mohammad, 2006. *Pengukuran kinerja sector public*, Yogyakarta: Unit penertiban dan percetakan akademi manajemen perusahaan YKPN.
- Malayu, SP. Hasibuan, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara