

IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR CAMAT TELEN KABUPATEN KUTAI TIMUR

Andi Sulviana Sultan¹

¹ Mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Publik FISIP Unmul
Alamat Korespondensi : jurnal.adm.reform.mianunmul@gmail.com

Abstract: Tujuan dari penelitian ini untuk mendeskripsikan dan menganalisis Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Sumber data diambil dari informan dan key informan dan didukung data primer dan data sekunder. Analisis data yang digunakan adalah model interaktif. Dari hasil Penelitian menunjukkan bahwa Disiplin pegawai negeri sipil di Kantor Camat Telen Kabupaten Kutai Timur yang diatur berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 secara implementatif kurang efektif.

Keywords: implementation, discipline, civil servant

Abstrak: The purpose of this study is to describe and analyze the implementation of government regulation No. 53 2010 about the Discipline of government civil servants. The Source of data is taken from the informants and the key informant and supported by the primary and secondary data. Meanwhile, the key informant is the head of subdistrict Telen East Kutai Regency. The Analysis of the data used is interactive model. The result of the research shows that the Discipline of government civil servants in the subdistrict office Telen East Kutai Regency regulated based on government regulation No. 53 2010 is implemented less effectively.

Kata Kunci: implementasi, disiplin, pegawai negeri

Pendahuluan

Dalam rangka optimalisasi pemanfaatan jam kerja produktif, maka penegakkan disiplin kerja pegawai perlu ditingkatkan sehingga hasil kerja yang dicapai lebih efektif dan efisien. Tetapi fenomena yang terjadi justru mengisaratkan masih adanya pegawai yang kurang mampu memanfaatkan jam kerja produktif secara efektif. Padahal pemanfaatan jam kerja yang efektif, bukan saja berimplikasi pada hasil kerja pegawai tetapi juga dapat mendukung upaya pemerintah untuk terciptanya tata pemerintahan yang baik (Good Governance).

Berdasarkan fenomena yang berkembang maka pemerintah telah melakukan berbagai upaya, bukan hanya menyangkut reformasi birokrasi tetapi juga mengeluarkan kebijakan, baik melalui Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 43 tahun 2003 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil, Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara, maupun Kepmenpan Nomor 42 Tahun 2008 tentang Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil, Tetapi dalam perkembangannya belum sepenuhnya dapat menjawab persoalan. Mengiringi kebijakan tersebut maka pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor. 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil. Diharapkan melalui kebijakan tersebut dapat membawa perubahan yang lebih baik, artinya pegawai mampu melaksanakan kewajiban dan larangan sesuai yang ketentuan yang berlaku.

Berbicara mengenai pelanggaran disiplin, bukan hanya berada di pemerintahan DKI Jakarta, tetapi sudah menjalar di berbagai lembaga publik di daerah. Seperti halnya yang terjadi di Kantor Camat Telen Kabupaten Kutai Timur. Dari hasil observasi di obyek penelitian menunjukkan adanya beberapa indikasi : 1) masih adanya pegawai yang terlambat masuk kerja, 2) masih ditemukan pegawai yang pulang sebelum waktunya, 3) ditemukan masih ada pegawai meninggalkan tempat pada jam kerja tanpa alasan yang jelas, 4) adanya pegawai yang menggunakan fasilitas kerja untuk kepentingan pribadi, dan 5) kurang efektifnya dalam penggunaan pakaian dinas

Berdasarkan permasalahan tersebut maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih mendalam sehingga dapat diketahui fenomena yang terjadi di lembaga tersebut, disamping dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung dan menghambat disiplin pegawai lingkungan kerja Kantor Camat Telen Kabupaten Kutai Timur

Kerangka Dasar Teori

Konsep Disiplin Kerja

Menurut Prijodarminto, (2002 : 23) bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Pendapat yang berbeda telah dikemukakan oleh Simamora, (2004 : 278) lebih dikatakan bahwa sesungguhnya kata disiplin berasal dari kata *disciple* yang berarti pengikut yang sungguh yakin dan dengan tekun menyebarkan ajaran-ajaran pimpinannya.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui norma-norma yang harus dipatuhi dan ditaati oleh semua orang dan diikuti dengan penuh kesadaran.

Pendapat lain mengenai disiplin dapat dikemukakan dari Widodo, (2001 : 156) bahwa disiplin adalah suatu kesadaran tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan senang hati. Dengan demikian disiplin adalah suatu keadaan yang menunjukkan suasana tertib dan teratur yang dihasilkan oleh orang-orang yang berada di bawah naungan sebuah organisasi karena peraturan-peraturan yang berlaku dihormati dan diikuti.

Dari pendapat di atas kemudian dipertegas oleh Irmin (2004 : 21) mengatakan bahwa disiplin mempunyai beberapa pengertian antara lain :

1. Perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.
2. Perasaan risi atau malu dan berdosa jika melakukan perbuatan yang menyimpang.
3. Sikap tahu untuk membedakan hal-hal apa yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan dan yang tidak pantas dilakukan.
4. Merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran dan pengendalian watak.
5. Pemahaman dan pelaksanaan yang baik mengenai sistem aturan, perilaku, norma, kriteria, dan standar sehingga dapat mengontrol perilaku sehari-hari.

Sedangkan menurut Masya (2001 : 14) mengatakan bahwa disiplin dapat diartikan dengan suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk kepada peraturan yang telah ada dengan senang hati. Disiplin berarti menurut pedoman ataupun petunjuk-petunjuk yang telah digariskan. Disiplin adalah alat untuk menggerakkan pegawai ataupun orang lain dalam usaha kerjasama untuk meningkatkan hasil kerja.

Berbicara tentang disiplin pegawai negeri sipil, bukanlah suatu hal yang harus ditakuti, tetapi harus ditaati atau dipatuhi penuh kesadaran yang tinggi, karena itu penegakkan disiplin kerja penting sebab akan membawa konsekuensi terhadap hasil kerja. Disiplin pegawai negeri sipil pada umumnya di lingkungan lembaga publik tidak jauh berbeda, karena budaya kerja yang dibangun di lembaga publik telah terstruktur. Kurang efektifnya penegakkan disiplin kerja pegawai di lembaga tersebut disebabkan, selain masih rendahnya kesadaran pegawai terhadap norma-norma yang berlaku, juga masih adanya toleransi atasan kepada bawahan, kemudian diperburuk lagi dengan masih kuatnya ikatan promordinal antar pegawai di lingkungan kerja. Kondisi demikian yang memungkinkan penegakkan disiplin kerja pegawai di berbagai lembaga publik di daerah menjadi kurang efektif. Dalam hal disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu disiplin terhadap waktu dan disiplin terhadap perbuatan atau tingkah laku. Disiplin terhadap waktu lebih menekankan pada pemanfaatan waktu selama proses kegiatan berlangsung atau selama jam kerja yang telah ditetapkan lembaga. Sedangkan disiplin terhadap perbuatan adalah suatu tindakan yang dilakukan mencapai atau menghasilkan sesuatu yang diinginkan organisasi.

Kewajiban dan Larangan Pegawai Negeri Sipil

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010, tentang disiplin pegawai negeri sipil pada pasal 3 dijelaskan bahwa Kewajiban pegawai negeri sipil, sebagai berikut :

1. Mengucapkan sumpah / janji PNS
2. Mengucapkan sumpah/ janji Jabatan;
3. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
4. Mentaati 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 untuk pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil;
11. Masuk kerja dan mentaati 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. Mentaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Sedangkan larangan-larangan yang harus dihindarkan oleh Pegawai Negeri Sipil sebagai berikut :

1. Menyalah gunakan 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 memin-jamkan 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 didalam maupun diluar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung tidak langsung merugikan Negara
7. Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalh apapun untuk diangkat dalam jabatan
8. Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan daengan 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 pasangann 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 member-kan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundang-undangan;
15. Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/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,
 - d. 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.

Sanksi Pegawai yang Melanggar Disiplin Kerja

Pegawai Negeri Sipil yang tidak melakukan kewajiban dan melakukan perbuatan yang dilarang sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010, dianggap telah melakukan pelanggaran disiplin PNS dan tentu saja harus mendapatkan hukuman disiplin. Tujuan hukuman disiplin adalah untuk memperbaiki dan mendidik pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Karena itu setiap pejabat yang berwenang menghukum sebelum menjatuhkan hukuman disiplin harus memeriksa lebih dahulu Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. terhadap PNS yang disangka melakukan pelanggaran disiplin diadakan pemeriksaan.

Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang melanggar ketentuan Peraturan Disiplin PNS, baik di dalam maupun di luar jam kerja. PNS dinyatakan melanggar Peraturan Disiplin apabila dengan ucapan, tulisan, dan atau perbuatannya tersebut secara sah terbukti melanggar ketentuan mengenai kewajiban dan atau larangan Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010, hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar Peraturan Disiplin Pegawai.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 pada Pasal 6 disebutkan bahwa jenis hukuman disiplin meliputi :

1. Hukuman disiplin ringan
2. Hukuman disiplin sedang, terdiri dari
3. Hukuman disiplin berat, terdiri dari :

Pemberian hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil dilakukan oleh pejabat yang berwenang. Pejabat yang berwenang menghukum adalah pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman disiplin, yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah peneliiian kualitatif. Pengumpulan data menggunakan key informan yang didukung dnegan data primer dan data sekunder. Analisis data yang digunakan adalah Analisis data model interaktif seperti yang dikembangkan oleh Miles, Huberman dan Saldana (2014 : 33) melalui tahapan-tahapan kondensasi data (*data kondensation*), penyajian data (*data display*), pengambilan kesimpulan atau verifikasi (*drawing and verifying conclusion*).

Hasil Penelitian

Kehadiran dan Ketepatan Jam Kerja

Kehadiran pegawai secara tepat merupakan bagian dari kedisiplinan pegawai, karena itu lembaga telah menyiapkan/menyediakan sarana sebagai alat kontrol. Hal tersebut dilakukan guna mengetahui kehadiran pegawai ketika masuk kerja. Sesuai ketentuan yang diberlaku bahwa kehadiran pegawai di kantor Camat Telen Kabupaten Kutai Timur sebagai berikut :

1. Hari Senin sampai kari Kamis dimulai pada pukul 7.30 Wita hingga pukul 16.00
2. Hari Jum'at dimulai pada pukul 07.30 Wita hingga pukul 11.30 Wita.

Para pegawai diwajibkan untuk mengisi daftar hadir yang telah disediakan oleh Bagian kepegawaian Kecamatan Telen, sehingga dapat diketahui apakah para pegawai ketika masuk kerja mengisi daftar hadir sesuai waktu yang ditentukan. Pelanggaran disiplin kerja selalu terjadi, karena masing-masing pegawai mempunyai komitmen dan kesadaran yang berbeda, sehingga perilakunya untuk memaatuhi aturan juga beragam. Mengenai disiplin kerja pegawai ditinjau dari segi kehadiran kerja pegawai, Kantor Camat Telen Kabupaten Kutai Timur, kurang efektif. Hal tersebut dapat diketahui dari pelanggaran yang dilakukan pegawai ketika masuk kerja, masih terdapat sebagian kecil pegawai yang terlambat masuk kerja atau tidak mengisi daftar hadir.

Fakta menunjukkan bahwa dalam kurun waktu selama 5 bulan terakhir (Bulan Agustus sampai dengan Desember 2015) terdapat 45 kasus pelanggaran yang dilakukan pegawai Kantor Camat Telen Kabupaten Kutai Timur. Dari jumlah tersebut diantaranya pegawai yang terlambat masuk kerja sebanyak 18 kasus atau 40% dari jumlah kasus pelanggaran, kemudian pegawai yang tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan sebanyak 3 kasus atau 6,67 %, pegawai yang meninggalkan ruang kerja tanpa alasan yang jelas sebanyak 12 kasus atau 26,67 %, dan pegawai pulang sebelum waktunya sebanyak 12 kasus atau 26,67 %.

Dengan demikian secara implementatif Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 di lembaga tersebut kurang efektif. Keterlambatan pegawai ketika masuk kerja merupakan indikasi disiplin pegawai kurang efektif. Hal tersebut disebabkan oleh selain kurangnya kesadaran dan motivasi pegawai untuk mentaati ketentuan dan juga ketidakmampuan pegawai dalam meletakkan kepentingan umum diatas kepentingan pribadi

Kepatuhan Pegawai Dalam Memanfaatkan Jam Kerja Produktif.

Disiplin terhadap waktu/jam kerja merupakan kesanggupan pegawai dalam memanfaatkan jam kerja secara efektif. Kepatuhan pegawai untuk memanfaatkan jam kerja secara efektif merupakan kewajiban pegawai yang harus dilaksanakan. Artinya tidak ada lagi pegawai ketika jam kerja berlangsung, kemudian dimanfaatkan untuk kepentingan pribadi atau kelompok. Sebagai pegawai sudah selayaknya mematuhi ketentuan tersebut, karena akan berdampak pada hasil kerja. Untuk maksud tersebut maka diperlukan penegakkan disiplin pegawai agar lebih terfokus pada bidang kerjanya.. Artinya selama jam kerja berlangsung tidak ada lagi pegawai yang meninggalkan tempat kerja tanpa alasan yang jelas atau melakukan kegiatan di luar kedinasan

Fakta menunjukkan, bahwa pelanggaran disiplin kerja masih saja terjadi, yaitu disaat jam kerja masih adanya pegawai ketika jam kerja berlangsung, malahan ada yang meninggalkan tempat kerja tanpa alasan yang jelas, bahkan terdapat pegawai yang beraktivitas diluar kedinasan Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil dikatakan “sebagai pegawai lebih mengutamakan kepentingan umum diatas kepentingan pribadi” Hal tersebut didukung dengan hasil wawancara dengan beberapa informan mengatakan bahwa soal pemanfaatan jam kerja di lingkungan kerja Kantor Camat Telen Kabupaten Kutai Timur kurang efektif atau belum semua pegawai mampu memanfaatkan jam kerja secara efektif. Hal tersebut disebabkan oleh besarnya toleransi atasan terhadap bawahan, dan disamping itu kurangnya kesadaran pegawai untuk mematuhi aturan yang berlaku serta kurang bisa membedakan antara kepentingan dinas dengan kepentingan pribadi. Justru mencampuradukan antara kepentingan pribadi dengan kepentingan dinas.

Ketaatan Pegawai Dalam Melaksanakan Kewajiban.

Ketaatan pegawai dalam melaksanakan kewajiban merupakan perihal penting agar pegawai dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara efektif. Mengenai kewajiban pegawai yang diatur melalui Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang disiplin pegawai negeri sipil, terdapat 17 kewajiban. Fakta menunjukkan bahwa tidak semua pegawai di lingkungan kerja Kantor Camat Telen Kabupaten Kutai Timur dapat melaksanakan kewajiban. Masih terdapat sejumlah pegawai dinilai kurang melaksanakan kewajiban sesuai yang diharapkan.

Hal tersebut didukung oleh hasil wawancara dengan beberapa informan mengatakan bahwa soal kewajiban pegawai di lingkungan kerja lembaga ini sebagian besar mampu melaksanakan kewajibannya dengan baik Meskipun terdapat perilaku yang menyimpang tetapi jumlahnya relatif kecil. Misalnya

kewajiban pegawai lebih mengutamakan kepentingan umum diatas kepentingan pribadi, ternyata masih adanya pegawai yang kurang mematuhi kewajiban tersebut. Demikian halnya kewajibannya mengisi daftar hadir ternyata juga kurang efektif. Pelanggaran pegawai terhadap kewajiban masih saja terjadi dan yang paling sering dilanggar pegawai misalnya pada ayat 10 yaitu masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja, dinilai paling sering dilanggar oleh pegawai. Kewajiban lainnya dianggap jarang dilanggar adalah pada ayat 11 yaitu bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan lembaga, ternyata terdapat diantara pegawai yang kurang jujur dalam melaksanakan tugasnya, dan disamping itu terdapat beberapa pegawai ketika melaksanakan tugasnya sebagai pelayan publik tidak segera diselesaikan bahkan terjadi penundaan, yang berujung pada pengorbanan waktu dan tenaga yang cukup besar.

Seharusnya sebagai pelayanan publik berkewajiban melayani masyarakat sebaik-baiknya seperti yang disebutkan pada ayat 14 tentang kewajiban pegawai negeri sipil. Tetapi dalam kenyataannya masih ditemukan sejumlah pegawai yang kurang konsisten dalam melaksanakan kewajiban. Sehubungan hal tersebut maka Camat Telen telah memberikan pembinaan melalui sosialisasi dan sekaligus tindakan yang tegas jika terdapat pegawai yang melakukan diluar norma-norma yang ditetapkan. Tindakan tersebut dilakukan agar dapat dijadikan soft terapi dan sekaligus untuk merubah mindset pegawai hingga tumbuhnya kesadaran untuk melaksanakan kewajiban sesuai yang diharapkan. Hasil temuan tersebut bila dikonfirmasi dengan hasil penelitian terdahulu seperti yang dilakukan Endang Kustiningsih, terdapat kesamaan, yaitu masih adanya keluhan warga yang disebabkan kurang efektifnya dalam menyelesaikan pekerjaan atau melayani masyarakat. Dengan demikian disiplin pegawai di Kantor Camat Telen ditinjau dari aspek kewajiban belum semuanya melaksanakan kewajiban dengan baik. Terindikasi oleh kemampuan pegawai dalam menggunakan alat inventaris kantor ternyata digunakan untuk kepentingan pribadi.

Ketaatan Pegawai Dalam Menghindari Larangan

Ketaatan pegawai dalam menghindari larangan merupakan perihal penting agar pegawai dapat menghindarkan diri dari perilaku yang menyimpang, sehingga citra pegawai yang bersih dan berwibawa tetap terjaga. Untuk maksud tersebut pada pasal 5 disebutkan terdapat 15 (lima belas) larangan. Dengan dikeluarkan larangan tersebut tentunya para pegawai tidak lagi melakukan tindakan mal administrasi atau praktek-praktek yang melanggar etika administrasi negara, sebab akan berdampak pada kepercayaan masyarakat, karena itu sudah selayaknya pegawai dapat menghindari larangan tersebut. Apabila pegawai dapat bertindak secara profesional sehingga mampu memegang teguh etika pegawai dengan demikian citra pegawai negeri yang bersih dan berwibawa tetap terjaga. Oleh karena itu penegakkan disiplin pegawai dilaksanakan secara tegas agar setiap pegawai akan berpikir realistis jika melakukan pelanggaran, karena ada konsekuensi logis yang harus ditanggung bagi pelakunya. Tetapi dalam kenyataannya pelanggaran disiplin oleh pegawai kantor Camat Telen masih saja terjadi, dan hal tersebut sebagai manifestasi dari kurang tegasnya dalam menerapkan aturan, dan

disi lain toleransi pimpinan yang begitu besar terhadap pelaku dan kurangnya kesadaran pegawai dalam mematuhi/menghindari larangan.

Fakta menunjukkan bahwa pelanggaran masih saja terjadi di lingkungan kerja kantor Camat Telen misalnya pemberian balas jasa, yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya. Sebenarnya normatif sebagai pegawai tidak dibenarkan menerima segala sesuatu dalam bentuk apapun dan dari siapa seperti yang diatur pada pasal 4 ayat 8 dikatakan bahwa pegawai negeri dilarang menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan atau pekerjaannya. Modus seperti ini biasanya dilakukan dengan cara sembunyi-sembunyi sehingga sulit untuk dibuktikan, dan itu memang terjadi dan tidak satupun orang mengetahuinya. Berdasarkan fenomena yang terjadi memperlihatkan bahwa kemampuan pegawai untuk menghindari larangan nampaknya tidak dapat dihindari bahkan fenomenanya terselubung sehingga sulit dibuktikan, bahwa pegawai di lembaga tersebut ada saja yang melanggar larangan

Pemberian Sanksi Terhadap Pegawai yang Melanggar Disiplin

Dalam rangka penegakkan disiplin pegawai maka perlu adanya tindakan yang tegas sehingga membuat jera atau soft terapi bagi yang melanggar disiplin. Artinya ada konsekuensi logis, bagi pegawai yang melanggar disiplin kerja. Karena itu cukup beralasan jika pegawai yang melanggar ketentuan dikenakan sanksi sesuai tingkat pelanggarannya. Demikian pula sebaliknya tanpa pemberian sanksi cenderung disiplin pegawai sulit ditegakkan. Karena itu dalam pemberian sanksi harus bersifat adil dan disesuaikan dengan tingkat kesalahan, sehingga pegawai akan dengan rela untuk menerimanya. Disisi lain dalam memberikan sanksi lebih bersifat obyektif atau tidak deskriminasi dan tanpa pandang bulu, jika perlu sanksi yang diberikan meupakan soft terapi sehingga pegawai yang melakukan pelanggaran akan berpikir lebih rasional.

Dalam penegakkan disiplin pegawai di Kantor Camat Telen Kabupaten Kutai Timur jika dilihat dari hasil wawancara dengan informan dan key informance cukup baik, Hal tersebut dapat diketahui dari tindakan-tindakan yang dilakukan pegawai, bahwa sebagian besar berperilaku baik. Kemudian ditinjau dari jumlah kasus pelanggaran mengenai disiplin kerja pegawai meskipun kurang efektif tetapi secara aplikatif jumlah pelanggaran relatif kecil. Secara kuantitas pelanggaran disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Telen Kabupaten Kutai Timur cukup baik, dalam arti sebagian besar pegawai telah mentaati ketentuan sebagaimana yang diatur PP Nomor 53 Tahun 2010. Soal adanya sebagian kecil pegawai yang melanggar disiplin disebabkan oleh berbagai faktor, antara lain kuatnya hubungan emosional antar pegawai sehingga penegak disiplin kurang efektif, rendahnya kesadaran sebagian kecil pegawai, dan kurang intensifnya pengawasan yang dilakukan petugas pengawas. Bedasarkan data dapat dijelaskan bahwa pegawai yang melanggar disiplin kerja telah diberikan sanksi menurut frekuensi/tingkat kesalahan. Dari 26 pegawai, diantaranya terdapat 7 orang yang diberikan teguran lisan. Pemberian sanksi sudah dilakukan meski demikian kurang membuat jera. Karena sanksi terlalu ringan, sehingga perilaku pegawai ada saja yang tidak patuh terhadap aturan. Seharusnya sanksi diberikan disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya sehingga

para pegawai merasa enggan untuk berbuat yang melanggar etika pegawai negeri. Sanksi yang dijauhkan kepada pegawai termasuk beragam, dan keragaman tersebut masih menunjukkan ketidakadilan. Misalnya pegawai yang sering melakukan pelanggaran, yang seharusnya diberikan sanksi tidak cukup hanya teguran lisan tetapi diberikan teguran secara tertulis atau penundaan kenaikan gaji berkala.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Disiplin pegawai negeri sipil di Kantor Camat Telen Kabupaten Kutai Timur yang diatur berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 sudah dilaksanakan sesuai ketentuan yang berlaku meski demikian secara implementatif kurang efektif. Hal tersebut dapat diketahui dari indikator atau sub fokus penelitian yang ditetapkan yang didukung dengan data primer dan sekunder menunjukkan masih adanya pelanggaran yang dilakukan pegawai, baik ditinjau dari kehadiran pegawai, ketaatan pegawai dalam memanfaatkan jam kerja produktif, dan ketaatan pegawai dalam melaksanakan kewajiban, dan menghindari larangan serta pemberian sanksi yang kurang tegas terhadap pegawai yang melanggar disiplin.
2. Kurang efektifnya implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil di Kantor Camat Telen Kabupaten Kutai Timur disebabkan oleh kurangnya kesadaran pegawai dalam mentaati peraturan pemerintah, kurang tegasnya sanksi yang diberikan pegawai, Kurang intensifnya pengawasan dan besarnya toleransi pimpinan terhadap pegawai yang berulang kali melakukan pelanggaran serta Pemberian sanksi yang terlalu ringan pada pelaku yang sering melakukan pelanggaran

Saran-saran

Dari hasil kesimpulan yang dikemukakan diatas maka penulis menyampaikan saran sebagai berikut :

1. Sehubungan dengan kurang kesadaran pegawai dalam mematuhi ketentuan yang berkenaan dengan disiplin pegawai maka perlunya dilakukan pembinaan secara simultan, baik yang dilakukan melalui pertemuan formal maupun non formal dan atau memberikan penyegaran melalui santapan Rohani yang dilakukan secara periodik.
2. Sehubungan dengan sikap toleransi pimpinan yang begitu besar terhadap pelaku pelanggaran disiplin pegawai maka perlu penegasan yang lebih ketat dan kongkrit terhadap pegawai yang sering melakukan pelanggaran pimpinan dapat bertindak secara impersonalitas terhadap pegawai yang melanggar disiplin kerja pegawai
3. Sehubungan masih lemahnya pemberian sanksi terhadap pelaku pelanggaran maka demi penegakkan disiplin kerja perlu tindakan yang intensif dan selain itu memberikan sanksi yang tegas sehingga dapat membuat efek jera bagi pegawai.

4. Memberikan penghargaan bagi pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi, melalui pemberian kesempatan untuk mengikuti pelatihan sesuai bidang kerjanya dalam rangka pengembangan kompetensi.
5. Kepala Seksi diminta untuk mengawasi para pegawai yang berada di bawah pembinaannya secara efektif, terutama pada saat jam kerja berlangsung sehingga tidak terjadi pegawai meninggalkan tempat tanpa alasan yang jelas

Daftar Pustaka

- Anonimus, Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang *Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. Indonesia. Jakarta.
- _____. 2003. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 43 tahun 2003 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil,
- _____. 2008. Kepmenpan Nomor 42 Tahun 2008 tentang Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Irmin. 2004. *Membangun Martabat Manusia*. Gajah Mada University Press: Yogyakarta
- Masya. 2001. *Beberapa Aspek Administrasi Pemerintah Daerah*. Alfabeta: Jakarta.
- Miles, Matthew B., A. Michel Huberman. dan Johnny Saldana 2014. *Analisis Data Kualitatif*. Cetakan I. UI-Press: Jakarta.
- Prijodarminto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Aparatur*. Mandar Maju: Bandung.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke Ketiga. STIE YKPN: Yogyakarta.
- Widodo, Joko. 2001. *Good Governance*. Insan Cendekia: Surabaya.