

**PEMBINAAN DISIPLIN PEGAWAI TATA USAHA DALAM RANGKA
MENINGKATKAN PELAYANAN DI FAKULTAS ILMU-ILMU
KESEHATAN DAN KEOLAHRAGAAN UNIVERSITAS NEGERI
GORONTALO**

Moh. Abubakar Talalu
STIA Bina Taruna Gorontalo
talalubakar221@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk Pembinaan Disiplin Pegawai Tata Usaha Dalam Rangka Meningkatkan Pelayanan di Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan dan Keolahragaan Universitas Negeri Gorontalo, menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologis. Alat pengumpul data utama adalah peneliti sendiri menggunakan pedoman wawancara. Selain itu dilakukan pengumpulan data melalui observasi dan pencatatan data sekunder sesuai permasalahan penelitian.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa penerapan PP 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai belum berjalan secara maksimal, karena yang terjadi selama ini pemberian hukuman masih pada pemberian hukuman sedang dan pemberian hukuman ringan sedangkan untuk pemberian penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi hasilnya belum sesuai dengan yang diharapkan. Alasan utama pemberian hukuman berat belum dijalankan adalah para pengambil keputusan masih mengedepankan perasaan dan kesenioritas dari pegawai serta keterbatasan anggaran yang dimiliki yang nantinya akan diberikan kepada pegawai yang berprestasi dalam mencapai suatu tujuan pelayanan prima kepada dosen dan mahasiswa.

Disarankan, perlunya Pimpinan Fakultas memiliki komitmen yang kuat dalam menerapkan disiplin kepada pegawai sesuai dengan PP 53 tahun 2010 sekaligus memberikan efek jera kepada pegawai yang lain dalam meningkatkan kualitas dan profesionalisme pegawai serta menumbuhkan kedisiplinan dari setiap pribadi pegawai terhadap tanggung jawab kinerjanya dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

Kata Kunci: Pembinaan, Disiplin, Pegawai, Tata, Usaha

PENDAHULUAN

Salah satu hal pokok yang terpenting dalam melihat eksistensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang dimilikinya yang

berasal dari kepemimpinan dalam organisasi. Dalam lingkup organisasi yang melibatkan banyak individu, tidak lagi melihat kepemimpinan ini sebagai model manajemen baru tetapi sebagai suatu keperluan untuk

mempertahankan hidup. Semakin banyak orang bekerja di tempat-tempat yang jauh dan sangat bergantung pada kemajuan teknologi dan informasi, dunia secara terus-menerus menjadi semakin kompleks, berubah dan mengglobal.

Kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam pengarahan merupakan faktor penting untuk mencapai efektifitas. Bila organisasi dapat mengidentifikasi kualitas-kualitas yang berhubungan dengan kepemimpinan, kemampuan pemimpin akan lebih meningkat. Dan bila organisasi dapat mengidentifikasi perilaku dan teknik-teknik kepemimpinan yang baik dan selalu mengikuti perkembangan arus informasi, maka harapan kepemimpinan dalam sebuah organisasi akan tercapai.

Untuk itu, keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dapat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam mengelola serta menata organisasi tersebut. Dengan demikian, peran pemimpin untuk kelangsungan organisasi ke arah yang lebih baik membutuhkan figur pemimpin yang mampu dalam mengelola organisasi.

Sejalan dengan hal tersebut dimana pemimpin menjadi sebuah isu strategis mengingat semakin meluasnya keinginan seluruh komponen organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Kenyataan menunjukkan bahwa kemajuan organisasi pada dasarnya ditentukan oleh kemampuan pemimpin itu sendiri. Sebuah konsep kepemimpinan yang mampu menggerakkan dan memberdayakan segenap potensi yang ada dalam organisasi (sumber daya manusia,

keuangan, manajerial, kemitraan). Dengan kata lain, '*sense of responsibility*' (rasa tanggung jawab) bawahan terhadap organisasi akan semakin kuat bila ditunjang dengan praktek-praktek kepemimpinan yang memuaskan, yang dapat ditunjukkan melalui hubungan-hubungan yang bersifat '*button-up*' (dari bawah ke atas) tidak bersifat '*top down*' (atas ke bawah) khususnya dalam hal-hal pengambilan keputusan penting organisasi.

Sekedar gambaran bahwa, salah satu misi Universitas Negeri Gorontalo saat ini adalah terciptanya pelayanan yang berfokus pada pengembangan program studi, dimana program studi menciptakan suatu karya-karya baru yang inovatif menuju program studi unggulan sehingga harapan yang telah tercantum dalam program jangka panjang rektor yakni *atmosfer akademik* yang di dalamnya terdapat empat pilar program yakni (1) Quality Assurance; (2) ICT; (3) Soft Skill; dan (4) Environment.

Salah satu inti dari atmosfer akademik ini adalah hidupnya suasana akademik di tingkatan program studi, artinya kegiatan akademik lebih dikedepankan dengan harapan kampus bisa dinamis dan lebih ilmiah, dimana program studi sebagai ujung tombaknya. Dalam mewujudkan hal tersebut, tentunya yang paling penting adalah kesiapan sumber daya manusia baik dari dosen maupun tenaga penunjang akademik.

Berkaitan dengan hal tersebut, tuntutan *user* yang ada di Universitas Negeri Gorontalo dengan tetap mengedepankan pelayanan, maka sangat erat hubungannya

dengan disiplin. Karena itulah, faktor pemimpin menjadi ujung tombak dan motor penggerak dalam mengefektifkan semua potensi organisasi dalam pencapaian tujuan. Dari sekian banyak yang telah dikemukakan sebelumnya, inti dari hal ini adalah eksistensi pemimpin dalam mengoptimalkan disiplin pegawai. Dengan demikian, salah satu upaya yang ditempuh guna memaksimalkan hal tersebut adalah pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil. Dalam PP Tersebut, khususnya bagi pegawai negeri sipil untuk tetap bekerja berdasarkan tugas pokok dan fungsi (Tupoksi). Dan yang paling penting adalah penerapan *reward* (penghargaan) dan *punishment* (*sanksi*). Dimana sesungguhnya *reward* dan *punishment* sangat perlu dilakukan mengingat banyak pegawai yang belum dan telah melaksanakan tugas dengan baik.

Pada kenyataannya, khususnya di Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan dan Keolahragaan (FIKK) Universitas Negeri Gorontalo, kondisi pegawai sebagian besar telah memenuhi kebutuhan, artinya setiap pegawai telah memiliki tugas pokok dan fungsi masing-masing. Tupoksi yang dimaksud adalah untuk mengarahkan kepada setiap pegawai dalam menjalankan tugasnya. PP Nomor 53 Tahun 2010 yang telah direvisi belum sepenuhnya dijalankan khususnya yang berhubungan dengan *punishment*. Dari segi tupoksi, apa yang telah ditetapkan oleh FIKK Universitas Negeri Gorontalo telah memenuhi tuntutan PP, namun dari segi *punishment* masih belum dilaksanakan dengan baik. Secara

umum, bentuk-bentuk *punishment* sebagaimana dalam PP Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai adalah (1) tingkat hukuman disiplin terdiri dari hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang dan hukuman disiplin berat; (2) jenis hukuman disiplin ringan terdiri dari teguran lisan, teguran tertulis; dan pernyataan tidak puas secara tertulis; (3) jenis hukuman disiplin sedang terdiri dari penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun; penundaan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun; dan penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1 (satu) tahun; dan (4) Jenis hukuman disiplin berat terdiri dari penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah untuk, paling lama 1 (satu) tahun, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dengan tidak hormat.

PERMASALAHAN

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah tersebut di atas, maka rumusan masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah:

Bagaimana Pembinaan Disiplin Pegawai Tata Usaha Dalam Rangka Meningkatkan Pelayanan di Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan Dan Keolahragaan Universitas Negeri Gorontalo.

TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pembinaan Disiplin Pegawai Tata Usaha Dalam

Rangka Meningkatkan Pelayanan di Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan dan Keolahragaan Universitas Negeri Gorontalo.

Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis, Diharapkan melalui penelitian ini akan diperoleh gambaran dalam pelaksanaan Pembinaan Disiplin Pegawai Tata Usaha Dalam Rangka Meningkatkan Pelayanan.
2. secara Praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pegawai di FIKK Universitas Negeri Gorontalo dalam meningkatkan disiplin pegawai yang dinilai belum berjalan dengan baik berdasarkan PP Nomor 53 tahun 2010, dan sebagai bahan masukan bagi pengambilan kebijakan di Universitas Negeri Gorontalo khususnya FIKK dalam kaitannya dengan penerapan disiplin serta *reward* dan *punishment*.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif, dengan pendekatan fenomenologis yang diterjemahkan melalui analisis/interpretasi terhadap aktivitas dan kebijakan terkait dengan pembinaan disiplin pegawai tata usaha dalam rangka meningkatkan pelayanan di Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan dan Keolahragaan Universitas Negeri Gorontalo.

Fokus Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada Pembinaan Disiplin Pegawai Tata Usaha Dalam Rangka Meningkatkan

Pelayanan di FIKK Universitas Negeri Gorontalo yang harus dilaksanakan oleh pegawai dalam peningkatan kualitas pelayanan terhadap mahasiswa.

Untuk mengetahui pembinaan disiplin pegawai tata usaha dalam rangka meningkatkan pelayanan di FIKK Universitas Negeri Gorontalo seperti yang tertuang dalam PP Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai maka fokus penelitian ini adalah pada pemberian:

1. *Punishment* yaitu tingkat hukuman terdiri dari hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang dan hukuman disiplin berat.
2. *Reward* yang berupa penghargaan atau imbalan yang di berikan kepada pegawai sesuai dengan kinerjanya.

Untuk mendapatkan data dalam penelitian ini digunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu melalui Observasi, Wawancara, dan Dokumentasi. Data yang diperoleh tersebut kemudian diolah dan dianalisis untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai Pembinaan Disiplin Pegawai Tata Usaha Dalam Rangka Meningkatkan Pelayanan di Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan dan Keolahragaan Universitas Negeri Gorontalo.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pembinaan disiplin menjadi suatu keharusan dalam rangka mengefektifkan kinerja pegawai dalam meningkatkan pelayanan kepada mahasiswa yang ada di sebuah perguruan tinggi. Sesungguhnya disiplin sangat erat

hubungannya dengan produktivitas kerja pegawai, sehingga bila hal ini dijalankan dengan baik, maka akan berpengaruh pada kinerja organisasi.

Dalam penelitian ini lebih difokuskan tentang pembinaan disiplin pegawai tata usaha dalam meningkatkan pelayanan di Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan dan Keolahragaan (FIKK) Universitas Negeri Gorontalo. Dari deskripsi hasil penelitian dijelaskan, bahwa pada dasarnya di FIKK Universitas Negeri Gorontalo telah menerapkan disiplin kepada semua pegawai. Terkait dengan PP Nomor 53 tahun 2010, dimana dalam pelaksanaannya sejauh ini telah berjalan dengan baik, hanya saja bentuk *punishment* berat belum ada, hanya teguran para pimpinan yang di level bawah lebih memahami ketimbang pimpinan yang lebih tinggi. Karena intinya adalah semua pelanggaran itu nanti pihak kapala subagian yang membidangi bagian tertentu yang akan memberikan laporan, bahwa seseorang tidak layak atau sebaliknya.

Pimpinan yang lebih tinggi tidak memiliki kewenangan untuk membina pegawai di level bawah karena persoalan tanggungjawab sebagaimana dimuat dalam PP Nomor 53 tahun 2010, secara jelas disebutkan bahwa yang bertanggungjawab memberikan pembinaan itu pimpinan yang ada pada level yang paling bawah atau atasan langsung pegawai bersangkutan, selanjutnya berjenjang pada pimpinan yang paling atas untuk pengambilan keputusan.

Selanjutnya terkait dengan pelaksanaan pembinaan, sejauh ini dijelaskan bahwa pelaksanaan

pembinaan disiplin pegawai tata usaha dalam meningkatkan pelayanan di FIKK Universitas Negeri Gorontalo sudah berjalan dengan baik. Pembinaan dimaksudkan adalah pemberian teguran kepada pegawai yang melakukan kesalahan atau pelanggaran-pelanggaran disiplin, di samping itu pesan-pesan yang disampaikan melalui apel pagi dan sore serta upacara-upacara dan rapat-rapat yang diikuti oleh semua tenaga penunjang akademik maupun dosen. Pelaksanaan pembinaan pegawai ini masih dalam batas pemberian informasi terkait dengan pelanggaran serta hukuman-hukuman yang diberikan bila seseorang pegawai melanggar. Di sisi lain, untuk mengukur atau panduan pelanggaran yang dilakukan oleh atasan atau pimpinan memiliki konsekuensi atau tidak. Pada FIKK Universitas Negeri Gorontalo, hal ini telah berdasarkan pada standar operasional prosedur (SOP) yang jelas, tetapi karena SOP belum dijalankan dengan tegas sehingga mengakibatkan ada beberapa pegawai yang tidak patuh terhadap pimpinannya.

Di samping itu, yang berhubungan dengan peran pimpinan dalam pembinaan pegawai adalah sebatas memberikan sosialisasi dan pemahaman kepada pegawai atas semua hak dan kewajibannya. Tanggungjawab pimpinan sebagaimana disebutkan di atas untuk mengoptimalkan disiplin pegawai lebih mengacu pada PP Nomor 53 tahun 2010 serta memberikan sanksi-sanksi sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya. Dengan demikian, peran pimpinan semakin jelas dalam rangka

melakukan pembinaan pegawai yang ada di lingkungan FIKK Universitas Negeri Gorontalo.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan beberapa hal pokok, di antaranya:

1. Sosialisasi dan pembinaan Terkait dengan PP No. 53 tahun 2010, telah dilaksanakan oleh para pemimpin yang ada di lingkungan Universitas Negeri Gorontalo khususnya di Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan dan Keolahragaan .
2. Penegakkan hukuman terhadap pelanggaran disiplin sesuai dengan PP 53 tahun 2010 di Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan dan Keolahragaan harus tetap ditegakkan tanpa memandang kesenioritas dan perasaan.
3. Pemberian penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi di lingkungan FIKK Universitas Negeri Gorontalo sudah dilaksanakan.

SARAN

Berdasarkan simpulan tersebut di atas, maka disarankan beberapa hal dalam rangka mengoptimalkan pembinaan disiplin pegawai di FIKK Universitas Negeri Gorontalo, antara lain:

1. Perlunya ketegasan dari pimpinan Fakultas FIKK terhadap PP No. 53 tahun 2010, karena bila hal tersebut diterapkan dengan benar, maka pegawai akan bekerja dengan baik serta tindakan indisipliner akan berkurang.
2. Pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi yang

ada di FIKK UNG harus disamakan dengan pemberian penghargaan tingkat institut agar tidak terjadi kecemburuan sosial di lingkungan pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni. 2006 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, 22 Maret 2006 : PT. Rineka Cipta
- Anoraga, Panji. 2005 *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta
- Endraswara, Suwardi. 2003 *Metodologi Penelitian Kebudayaan*. Yogya : UGM Press.
- Handoko, T.H. 2000 *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Jasin, A. 1989 *Peningkatan Pembinaan Disiplin Nasional dalam sistm dan Pola Pendidikan nasional. Dalam Analisis CSIS. No. 4 Tahun XVI, Juli-Agustus 1989*. Jakarta : Centre for Strategic and International Studies.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2007 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Edisi Revisi. PT.Bumi Aksara
- Mangkunegara, Prabu.2005 *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung : Rosda Karya.
- Moleong, J. Lexi. 2005 *Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisis Revisi)*. Bandung : Rosda Karya.
- Nurcholis. Hanif. 2007 *Teori dan Praktek Pemerintahan dan Otonomi Daerah*, Grasindo, Jakarta.

- Pangewa, Maharuddin. 2004 *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Depdiknas.
- Rivai, Veitthzal. 2004 *Kiat Memimpin dalam Abadi 21*, Jakarta ; Grafindo.
- Srijanti. 2006 *Pembentukan Karakter dan Kepribadian*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2005 *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Suryohadiprojo, S. 1989 *Peranan Kepemimpinan dalam Menegakkan Disiplin Masyarakat Dalam Analisis CSIS. No. 4. Tahun XVI. Juli-Agustus 1989*. Jakarta : Centre for Strategic and International Studies.
- Sondang P Siagian, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Ed.1 Cet. 13. Jakarta : Bumi Aksara*.
- Triatmodjo, Sudiby. 1983 *Hukum Kepegawaian Mengenai Kedudukan Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Tirto Samudra. 2004. *Analisis Faktor-Faktor Kualitas Pelayanan Terhadap Strategi Pengambilan Keputusan Terhadap Pegawai*. (Tesis) Universitas Diponegoro Semarang
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 *Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*.
- Wibowo. 2007 *Pembinaan Sumberdaya Manusia dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Peraturan Pemerintah Nomor 10 tahun 1979 berupa surat edaran BAKN tentang Petunjuk Pelaksanaan DP3 Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Nomor 32 tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Nomor 42 tahun 2004 tentang Model Pembinaan Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 5 tahun 2008 tentang Pendelegasian Wewenang Penjatuhan Hukuman Disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Departemen Dalam Negeri
- Kep. Menpan Nomor 81 tahun 1993 tentang Pelayanan Umum
- Intruksi Presiden RI Nomor I tahun 1995 tentang Peningkatan Kualitas Pelayanan Aparatur Pemerintah Kepada Masyarakat