

DISIPLIN PROGRESIF DI KANTOR CAMAT KOTA SELATAN KOTA GORONTALO

Maryam D. Poma
STIA Bina Taruna Gorontalo
maryamdroma@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Disiplin Progresif di Kantor Camat Kota Selatan Kota Gorontalo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Untuk mencapai tujuan penelitian sesuai dengan yang diharapkan, maka data yang terkumpul akan dianalisis dengan analisis kualitatif dengan langkah-langkah yaitu mengumpulkan data-data yang diperlukan dalam suatu pendataan. Dari hasil penelitian diketahui bahwa Disiplin progresif di Kantor Camat Kota Selatan Kota Gorontalo telah terlaksana, akan tetapi dalam hal ini ketepatan waktu belumlah terlaksana dengan baik disebabkan keterlambatan baik dalam menyelesaikan pekerjaan dan mengikuti apel pagi. Untuk mengatasi hal tersebut pimpinan masih menggunakan teguran secara lisan dengan memberikan pembinaan kepada pegawai. Begitu pula dalam hal tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan tugas masih kurang baik, dan masih banyak pegawai yang tidak taat terhadap aturan kantor dikarenakan sanksi yang diberikan tidak terlalu berat. Dalam menghadapi masalah tersebut pimpinan hanya memberikan teguran terhadap pegawai dan mengevaluasi pekerjaan setiap seminggu sekali. Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa dalam melaksanakan setiap pekerjaan diperlukan tanggung jawab yang tinggi dari pegawai, pengawasan langsung dari atasan serta pemberian sanksi kepada pegawai yang melanggar aturan.

Kata Kunci: Disiplin, Progresif, Camat

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang sangat penting, karena suatu tujuan dalam suatu organisasi berjalan dengan baik atau tidak tergantung dari faktor manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Untuk

memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, pimpinan perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya.

Agar dapat mencapai tujuan tersebut salah satu yang harus diperhatikan adalah disiplin kerja pegawai. Maka dari itu disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi

karena tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Oleh sebab itu, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan disiplin yang baik berarti pegawai sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

Setiap organisasi perlu memiliki ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan untuk bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain.

Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Maka peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di dalam organisasi, sebab kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada.

Untuk mewujudkan pegawai negeri sipil yang handal, profesional, dan bermoral tersebut, mutlak diperlukan peraturan disiplin pegawai negeri sipil yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin, sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong pegawai negeri sipil untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2012 tentang disiplin pegawai negeri sipil ini antara lain memuat kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada pegawai negeri sipil yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Penjatuhan hukuman disiplin dimaksudkan untuk membina pegawai negeri sipil yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi dan memperbaiki diri pada masa yang akan datang.

Dalam Peraturan Pemerintah ini secara tegas disebutkan jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu pelanggaran disiplin. Hal ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi pejabat yang berwenang menghukum serta memberikan kepastian dalam menjatuhkan hukuman disiplin. Demikian juga dengan batasan

kewenangan bagi pejabat yang berwenang menghukum telah ditentukan dalam Peraturan Pemerintah ini. Penjatuhan hukuman berupa jenis hukuman disiplin ringan, sedang, atau berat sesuai dengan berat ringannya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil yang bersangkutan, dengan mempertimbangkan latar belakang dan dampak dari pelanggaran yang dilakukan.

Untuk menghadapi para pegawai yang tidak patuh terhadap aturan, pimpinan harusnya menggunakan disiplin progresif. Karena disiplin progresif ini merupakan kegiatan memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuan dari disiplin progresif ini agar para pegawai mengambil tindakan korektif sebelum mendapat hukuman yang lebih serius.

Di Kantor Camat Kota Selatan Kota Gorontalo dalam pelaksanaan kegiatan organisasi, perlu diterapkan disiplin progresif terhadap pegawai. Akan tetapi berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan peneliti, menunjukkan bahwa disiplin progresif yang ada di Kantor Camat Kota Selatan Kota Gorontalo belum diterapkan sepenuhnya, sehingga aturan-aturan dikantor tersebut belum berjalan atau terlaksana secara

maksimal misalnya sesuai pengamatan banyak pegawai Kantor Camat Kota Selatan Kota Gorontalo yang tidak disiplin, hal ini masih ada pegawai yang datang terlambat serta pulang sebelum waktu yang telah ditentukan. Kemudian adanya pegawai yang selalu melanggar aturan yang sudah ditentukan oleh pimpinan serta adanya pegawai yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diembannya, banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan sesuai dengan standar capaian kerja yang telah ditentukan. Dalam rangka menegakkan disiplin pada kantor ini pimpinan belum tegas dalam memberikan hukuman atau sanksi yang berat sehingga banyak pegawai masih melanggar aturan tersebut.

PERMASALAHAN

Berdasarkan uraian permasalahan yang ada, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut: “Bagaimana Disiplin Progresif Pegawai di Kantor Camat Kota Selatan Kota Gorontalo?”

TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Disiplin Progresif

Pegawai di Kantor Camat Kota Selatan Kota Gorontalo.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Secara Teoritis

1. Dapat memperkaya keustakaan hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan Pengawasan Pimpinan dalam penerapannya.
2. Sebagai bahan kajian bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya administrasi negara.

Secara Praktis

1. Dapat memberikan masukan berharga bagi aparatur pemerintah.
2. Melalui kegiatan penelitian ini penulis dapat memperoleh pengalaman dalam penerapan Ilmu Administrasi khususnya Disiplin Kerja.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis secara deskriptif kualitatif. Dimana data itu tidak dianalisa secara matematis, tetapi hanya menguraikan dan menggambarkan suatu organisasi berdasarkan data pada waktu tertentu.

Penulis menggunakan metode deskriptif kualitatif dimaksudkan

agar memperoleh gambaran dan data secara sistematis tentang berbagai hal yang berkaitan dengan tinjauan tentang Disiplin Kerja di Kantor Camat Kota Selatan Kota Gorontalo sehingga penulis dapat mengolah dan menyajikan data yang sistematis, faktual dan akurat serta dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya.

Data dalam penelitian ini diperoleh melalui observasi, yaitu dengan melakukan pengamatan langsung keadaan di lapangan. Hal-hal yang berkaitan dengan permasalahan yang diperoleh dari hasil observasi ditelusuri lebih lanjut dengan teknik wawancara dan bukti-bukti dokumentasi.

Yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah Disiplin progresif sebagai fokus yang mandiri, bersifat independen/bebas, yang diamati secara keseluruhan dalam konteks untuk keperluan pemahamannya. Deskripsi fokus tentang penelitian Disiplin Progresif sebagai berikut:

1. Ketepatan Waktu yaitu disiplin waktu dalam kehadiran maupun dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
2. Tanggung Jawab Yang Tinggi sebagai wujud dari tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan suatu tugas pekerjaan yang diembannya dan berani

mengambil risiko terhadap tantangan dan hambatan untuk mencapai suatu tujuan.

3. Ketaatan Terhadap Aturan Kantor yaitu suatu sikap pegawai yang patuh terhadap aturan kantor yang telah ditentukan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Di samping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Ketepatan Waktu

Dalam unit organisasi, ketepatan waktu sangat dibutuhkan, karena merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan sesuai dengan yang diinginkan.

Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai masih terlalu santai dan belum paham dengan pekerjaan tersebut seringkali terjadi. Sehingga pekerjaan tersebut tidak selesai dengan waktu yang telah ditentukan oleh atasan. Hal ini disebabkan pegawai di Kantor Camat Kota Selatan Kota Gorontalo selalu internetan disela-sela mereka menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga pekerjaan selalu tertunda-tunda. Selain itu masih ada pegawai yang tidak tepat waktu dalam mengikuti apel pagi.

Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan keadaan wajib menanggung segala sesuatunya. Dimana tanggung jawab yang tinggi dalam bekerja adalah kesanggupan pegawai untuk menjalankan tugas yang menjadi wewenang yang diembankan padanya dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataan pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diemban masih kurang baik karena terhambat oleh sikap pegawai yang tidak disiplin hal ini disebabkan sanksi yang diberikan tidak ada. Dimana disiplin progresif dalam hal tanggung jawab yang tinggi diketahui bahwa selama ini pimpinan kantor hanya memberikan teguran terhadap pegawai dan mengevaluasi pekerjaan

setiap seminggu sekali. Sangsi atau hukuman yang diberikan pada pegawai tidaklah terlalu berat sehingga masih ditemui pegawai yang tidak bertanggung jawab dalam pekerjaan mereka tersebut.

Ketaatan Terhadap Aturan Kantor

Taat artinya melaksanakan segala peraturan yang telah ditetapkan. Sedangkan ketaatan merupakan sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Dari hasil wawancara dengan informan salah seorang staf (IM tanggal 10 Mei 2012) mengatakan bahwa :

“Di Kantor Camat Kota Selatan Kota Gorontalo memiliki peraturan-peraturan yang harus dilaksanakan diantaranya adalah mengikut apel kerja baik apel pagi maupun apel sore. Selain itu dilarang keluar di jam kerja kecuali memiliki urusan penting”

Peraturan tersebut dibuat untuk mengatur dan membatasi setiap kegiatan pegawai sehingga pekerjaan kantor berjalan dengan baik. Hasil wawancara dengan kasubag kepegawaian (SS tanggal 10 Mei 2012) mengatakan bahwa :

“Setiap hari masih ada pegawai yang tidak disiplin terhadap aturan-

aturan yang telah ditetapkan, hal ini disebabkan peraturan tersebut tidak ada artinya bila tidak disertai dengan sangsi yang berat. Sehingga masih ada saja pegawai yang datang terlambat atau pulang lebih awal dan keluar pada waktu jam kerja.”

Berdasarkan informan diatas, diketahui dalam melaksanakan aturan yang telah ditetapkan masih saja ada pegawai yang kurang disiplin dalam menaati aturan tersebut dikarenakan sangsi yang diberikan tidak terlalu berat. Sedangkan hasil wawancara dengan informan kunci Sekcam Kota Selatan Kota Gorontalo (HS tanggal 10 Mei 2012) mengatakan bahwa :

“Cara agar bisa pegawai tersebut menaati aturan yaitu dengan melakukan pengawasan. Dengan adanya pengawasan tersebut, sedikit banyak pegawai terbiasa melaksanakan disiplin. Bagi sebagian pegawai yang sudah menyadari arti disiplin, pengawasan tidak diperlukan lagi dan untuk pegawai yang masih saja melanggar aturan tersebut, disiplin harus dilakukan dengan paksa dan setiap waktu harus diawasi.”

Dari pernyataan informan diatas, diketahui bahwa masih banyak pegawai yang tidak taat terhadap aturan kantor disebabkan sangsi yang diberikan tidak terlalu berat. Karena untuk mengatasi hal ini

hanya dilakukan pengawasan tanpa memberikan sanksi agar pegawai tersebut akan taat dalam aturan kantor.

Dalam hal tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan tugas masih kurang baik dikarenakan sanksi yang diberikan tidak terlalu berat sehingga masih ada pegawai yang tidak menyelesaikan tugasnya dengan baik. Selain itu pimpinan kantor dalam menghadapi masalah tersebut hanya memberikan teguran terhadap pegawai dan mengevaluasi pekerjaan setiap seminggu sekali.

Begitu pula dalam ketaatan terhadap aturan kantor, diketahui bahwa masih banyak pegawai yang tidak taat terhadap aturan kantor disebabkan sanksi yang diberikan tidak terlalu berat. Karena untuk mengatasi hal ini hanya dilakukan pengawasan tanpa memberikan sanksi agar pegawai tersebut akan taat dalam aturan kantor. Sedangkan sikap yang dilakukan oleh pimpinan dalam menghadapi masalah ini, hanya memberikan sanksi berupa hukuman ringan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin progresif di Kantor Camat Kota Selata Kota

Gorontalo, dalam hal ini ketepatan waktu belumlah terlaksana dengan baik disebabkan keterlambatan baik dalam menyelesaikan pekerjaan dan mengikuti apel pagi. Selain itu pimpinan untuk mengatasi hal tersebut masih menggunakan teguran secara lisan pimpinan hanya memberikan pembinaan kepada pegawai.

2. Dalam hal tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan tugas masih kurang baik dikarenakan sanksi yang diberikan tidak terlalu berat. Selain itu pimpinan kantor dalam menghadapi masalah tersebut hanya memberikan teguran terhadap pegawai dan mengevaluasi pekerjaan setiap seminggu sekali.
3. Dalam hal ketaatan terhadap aturan kantor, diketahui bahwa masih banyak pegawai yang tidak taat terhadap aturan kantor. Sedangkan sikap yang dilakukan oleh pimpinan dalam menghadapi masalah ini, hanya memberikan sanksi berupa hukuman ringan.

SARAN

Berdasarkan simpulan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka disarankan sebagai berikut:

1. Untuk menyelesaikan setiap pekerjaan dengan tepat waktu

- diperlukan pengawasan langsung dari atasan.
2. Setiap pekerjaan diperlukan tanggung jawab yang tinggi maka diperlukan pegawai yang bisa melaksanakan kegiatan tersebut dan diupayakan diberikan sanksi bagi pegawai.
 3. Agar pegawai menaati aturan kantor maka tidak hanya pengawasan yang diperlukan tetapi sanksi yang berat langsung dari atasan sehingga pegawai tersebut tidak akan melanggar aturan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Guntur, Letje S. 1996. *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Jakarta: Airlangga.
- GR. Terry. 1993. *Asas-asas Manajemen*. Bandung: Alumni.
- Hasibuan. 2001. *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Imam Soejono. 1983. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Jakarta: Airlangga.
- Moekijat. 1989. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung: Mandar Maju.
- Moleong, Lexy J. 2001. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- M. Sinungan. 1997. *Produktivitas, Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ranupandojo, Heidrachman. 1990. *Tanggung Jawab Manajemen*. Yogyakarta: AMP YKPN.
- Susilo Matoyo. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Siagian. 1996. *Fungsi-Fungsi Manajerial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, Sastrohadiwiryono. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Triguno. 1997. *Budaya Kerja Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Golden Terayen Press.
- T. Hani Handoko. 1990. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- The Liang Gie. 1981. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Wursanto. 1987. *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.