

PENERAPAN DISIPLIN DALAM RANGKA PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA BOGOR

APPLICATION OF DISCIPLINE IN ORDER TO IMPROVED PERFORMANCE OF CIVIL SERVANTS WITHIN THE CIVIL SERVICE POLICE UNIT BOGOR CITY

Rojak¹, Abu Bakar Iskandar², Beddy Iriawan Maksudi³

¹ Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Djuanda, Jl.Tol Ciawi No 1, Kotak Pos 35 Bogor 16770

² Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Djuanda, Jl.Tol Ciawi No 1, Kotak Pos 35 Bogor 16770

³ Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Djuanda, Jl.Tol Ciawi No 1, Kotak Pos 35 Bogor 16770

(Diterima oleh Dewan Redaksi: 01-08-2015)

(Dipublikasikan oleh Dewan Redaksi: 01-10-2015)

ABSTRACT

Government Regulation No. 53 of 2010 Concerning Servants Discipline is the legal basis to ensure civil servants and can be made the basis for the preparation of State apparatus that is good and right. Within the Civil Service Police Unit Bogor itself often occur pelanggaranber relation to breaches of discipline of civil servants, such as doing things that can degrade the honor or dignity of the State, the Government, or Civil Servants in this case many civil servants are absent from duty as law enforcement, entering places that can pollute the honor or dignity of civil servants, except for the sake of office, but violations are frequent delays often occur in the office of civil servants and absent without information on working hours Based on this background and the many issues concerning the discipline of civil servants. The authors formulate the problem of how the implementation of regulations under PP PNS Discipline 53 of 2010 on the Civil Service Police Unit in the city of Bogor, how sanctions applied against civil servants who do not obey the rules of discipline of civil servants, under PP 53 Year 2010 on the Civil Service Police Unit Bogor. Obstacles that arise in the implementation of the Disciplinary Code of civil servants under PP 53 Year 2010 on the Civil Service Police Unit Bogor. Research methods and approach used in the study was descriptive, with respect to the subject matter to be discussed is associated with the practice in the field in order to solve a problem by collecting and analyzing the data. The results of the field which penlis get is that the Civil Service Police Unit Bogor has been carried out since the PP is applied, until now, only one case relating to violations of discipline that PNS. In connection with the sanction given by the Civil Service Police Unit Bogor related violations by PNS \ PP 53 in 2010. While the constraints on the field in the context of the discipline of civil servants within the scope of the Civil Service Police Unit Bogor authors see it because it is influenced by several factors, such as lack of infrastructure, lack of awareness of the civil servants concerned, the lack of device and the rules of discipline and lack of guidance that is given by the Civil Service Police Unit Bogor.

Keywords: Dicipline, Development, Work.

ABSTRAK

Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri adalah landasan hukum untuk menjamin PNS dan dapat di jadikan dasar untuk mengatur penyusunan aparatur Negara yang baik dan benar. Dilingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor sendiri sering terjadi pelanggaranber kaitannya dengan pelanggaran disiplin PNS, seperti melakukan hal-hal yang dapat menurunkan kehormatan atau martabat Negara, Pemerintah, atau Pegawai Negeri Sipil dalam hal ini banyak PNS yang mangkir dari tugas sebagai penegak hukum, memasuki tempat-tempat yang dapat mencemarkan kehormatan atau martabat PNS, kecuali untuk kepentingan jabatan, Namun pelanggaran yang sering terjadi adalah sering terlambatnya PNS masuk kantor dan tidak hadir tanpa keterangan pada jam kerja Berdasarkan pada latar belakang tersebut dan banyaknya permasalahan mengenai kedisiplinan PNS. Maka penulis merumuskan permasalahan bagaimana pelaksanaan peraturan Disiplin PNS berdasarkan PP No. 53 Tahun 2010 tentang di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor, bagaimana sanksi yang diterapkan terhadap PNS yang tidak mematuhi peraturan disiplin PNS, berdasarkan PP No. 53 Tahun 2010 di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor. Hambatan yang timbul dalam pelaksanaan Peraturan Disiplin PNS berdasarkan PP No. 53 Tahun 2010 di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor. Metode Penelitian dan Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian adalah Deskriptif, berkenaan dengan pokok masalah yang hendak dibahas dikaitkan dengan prakteknya dilapangan sehingga dapat memecahkan suatu masalah dengan mengumpulkan data dan menganalisa. Hasil dilapangan yang penulis dapatkan adalah bahwa Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor telah dilaksanakan sejak Peraturan Pemerintah tersebut diberlakukan , sampai saat ini baru satu kasus yang berkaitan dengan pelanggaran disiplin pegawai yaitu PNS. Sedangkan pada kendala di lapangan dalam konteks penerapan disiplin pegawai negeri dalam ruang lingkup Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor penulis melihat hal tersebut karena dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain kurangnya sarana dan prasarana, rendahnya kesadaran dari pada PNS yang bersangkutan, kurangnya perangkat dan peraturan kedisiplinan dan kurangnya pembinaan yang di berikan oleh Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor.

Kata Kunci : Disiplin, Pembinaan, Kinerja.

Rojak 2015. Penerapan Disiplin Dalam Rangka Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor

PENDAHULUAN

Pemerintah telah berupaya meningkatkan disiplin bagi PNS dengan menerbitkan peraturan-peraturan. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia yang bersangkutan dengan Disiplin Pegawai Negeri Sipil terdiri dari :

1. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 30 tahun 1980 tentang peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
2. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Republik Indonesia.
3. Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. PP No. 53 Tahun 2010 merupakan revisi dan penyempurnaan dari Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan latar belakang diatas Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur aparatur negara dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara optimal dituntut untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Beberapa permasalahan yang masih belum sesuai dengan harapan guna meningkatkan kinerja dilingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor antara lain :

1. Masih rendahnya pelaksanaan disiplin dalam bekerja sehingga berpengaruh pada hasil kinerja PNS dilingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor.
2. Masih kurangnya kesadaran untuk menyelesaikan tugas Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor sehingga produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil menjadi rendah.
3. Masih kurangnya rasa tanggung jawab PNS dalam rangka pelaksanaan tupoksi dilingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor sehingga pencapaian

pelaksanaan tugas tidak efektif dan efisien.

Dengan memperhatikan uraian dari identifikasi masalah, maka fokus penelitian dirumuskan dalam masalah berikut :

1. Bagaimana Penerapan Disiplin Dalam Rangka Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil diLingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor ?
2. Hal-hal apa saja yang menjadi hambatan dalam penerapan Disiplin Pegawai Negeri Sipil diLingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor ?

Tujuan dari penelitian yaitu :

1. Untuk mengetahui Penerapan Disiplin Dalam Rangka Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil diLingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor.
2. Untuk mengetahui Hal-hal apa saja yang menjadi hambatan dalam penerapan Disiplin Pegawai Negeri Sipil diLingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor.

Kegunaan Penelitian ini adalah :

1. Kegunaan Teoritis
Kegunaan hasil penelitian ini dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan tentang Penerapan Disiplin Dalam Rangka Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil diLingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor. Sehingga, memberikan kontribusi dalam memperkaya kajian studi Administrasi Negara.

2. Kegunaan Praktis
Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi pemerintah Kota Bogor dan khususnya *Satuan Polisi Pamong Praja*

MATERI DAN METODE

Desain Penelitian adalah penelitian Deskriptif, yaitu suatu prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggunakan berkas keadaan subjek atau objek penelitian yang terjadi sekarang berdasarkan faktor-faktor yang dilihat dilapangan sebagaimana mestinya atau digunakan untuk melukiskan fakta atau karakter populasi tertentu secara sistematis, aktual dan cepat.

Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiono (1994:57) adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diharapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor sebanyak 244 orang, untuk menemukan sampel yang sesuai dengan tingkat kesalahan 5% atau tingkat kepercayaan terhadap populasi sebesar 95% menggunakan teori yang dikembangkan oleh Yamane, Jalaludin Rahmat (1990) berdasarkan rumus, maka diperoleh sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

dimana :

- n = Ukuran Sampel
- d = Presisi (0,1)
- N = Populasi
- 1 = Angka Konsta

Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling snowball. Menurut Sugiyono (2012:96), sampling snowball yaitu teknik penentuan sampel yang mula-mula jumlahnya kecil, kemudian membesar. Ibarat bola salju yang menggelinding yang lama-lama menjadi besar. Dalam penentuan sampel, pertamanya dipilih satu atau dua orang, tetapi karena dengan dua orang ini belum merasa lengkap terhadap data yang diberikan, maka peneliti mencari orang lain yang dipandang lebih tahu dan dapat melengkapi data yang diberikan oleh dua orang sebelumnya. Begitu seterusnya, sehingga jumlah sampel semakin banyak.

Untuk menetapkan sesuai sampel dalam penelitian ini digunakan rumus Yamane yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

244

$$n = \frac{244}{(0,1)^2 + 1}$$

$$n = \frac{244}{244 \times 0,01 + 1}$$

$$n = \frac{244}{3,44}$$

$$n = 70,9 \text{ atau } 71$$

Jadi = 71

Berdasarkan rumusan Yamane maka diperoleh besaran sampel sebanyak 71 orang representatif (mewakili) dari populasi 244.

1. Jenis Data

1. Data Sekunder yang digunakan oleh penulis adalah dengan cara membaca buku-buku, usaha memperoleh informasi dengan cara mengumpulkan dan mempelajari literatur – literatur yang ada hubungannya dengan objek yang diteliti.
2. Data Primer dilakukan melalui peninjauan secara langsung di lapangan

2. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan oleh penulis menggunakan metode :

1. Observasi
Observasi di lokasi penelitian untuk mendapatkan data dan informasi yang dibutuhkan dalam penyusunan.
2. Wawancara
Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondentnya sedikit / kecil. Sugiyono, (2012:157). Wawancara yaitu teknik komunikasi secara

langsung berupa dialog atau tanya jawab yang dilakukan secara sistematis berdasarkan pada tujuan peneliti.

laboratoriumnya, tidak perlu ada analisis laboratorium.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian, Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) mempunyai tugas membantu kepala daerah untuk menciptakan suatu kondisi daerah yang tenteram, tertib, dan teratur sehingga penyelenggaraan roda pemerintahan dapat berjalan dengan lancar dan masyarakat dapat melakukan kegiatannya dengan aman. Oleh karena itu, disamping menegakkan Perda, Satpol PP juga dituntut untuk menegakkan kebijakan pemerintah daerah lainnya yaitu peraturan kepala daerah. Untuk mengoptimalkan kinerja Satpol PP perlu dibangun kelembagaan Satpol PP yang mampu mendukung terwujudnya kondisi daerah yang tenteram, tertib, dan teratur. Penataan kelembagaan Satpol PP tidak hanya mempertimbangkan kriteria kepadatan jumlah penduduk suatu daerah, tetapi juga beban tugas dan tanggung jawab yang diemban, budaya, sosiologi, serta risiko keselamatan polisi pamong praja.

Dasar hukum tentang tugas dan tanggung jawab Satpol PP adalah PP Nomor 6 Tahun 2010 tentang Satuan Polisi Pamong Praja yang ditetapkan pada tanggal 6 Januari 2010. Dengan berlakunya PP ini maka dinyatakan tidak berlaku PP Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pedoman Satuan Polisi Pamong Praja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4428). Berikut kutipan isi PP Nomor 6 tahun 2010 tentang Satpol PP.

Analisis dan Pembahasan Disiplin dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor. Untuk mengukur tingkat disiplin dan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Satuan Polisi pamong Praja Kota Bogor, maka metode yang digunakan adalah dengan menyebarkan daftar pertanyaan (kuesioner) kepada 71 orang responden dengan beberapa indikator

pertanyaan dari setiap variabel yang akan diteliti. Hasil jawaban responden ditabulasi dengan menggunakan skala likert, dimana setiap pertanyaan diberi tingkat skor tertinggi 5 dan terendah 1.

Jawaban	F	X	F(X)	$M = \frac{\sum F(X)}{n}$
Sangat Setuju	24	5	120	301/71
Setuju	40	4	160	
Kurang Setuju	7	3	21	
Tidak Setuju	0	2	0	
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	
Jumlah	71		301	4,2

Berdasarkan tabel atas, jumlah skor responden adalah 301 dan apabila dihubungkan dengan jumlah 71 responden, maka rata-rata skor yang diperoleh adalah $301 : 71 = 4,2$. Angka ini menunjukkan bahwa ketentuan tentang disiplin kerja yang terkandung dalam PP No 53 Tahun 2010 termasuk dalam kategori “sangat baik”.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Adapun kesimpulan dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pada dasarnya, kinerja pegawai telah baik di Lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor. Diterapkan atau tidaknya sistem disiplin kerja sebenarnya berpengaruh besar karena pencapaian produktifitas pegawai sudah sangat baik, akan tetapi semua pesaing melakukan perbaikan terus-menerus (*continues improvement*), sehingga diharapkan pihak manajemen tidak terlena dengan apa yang ada sekarang, akan tetapi tetap melakukan perbaikan untuk mencegah terjadinya penurunan kinerja dan produktifitas pegawai.
2. Disiplin kerja pada dasarnya merupakan upaya untuk menyesuaikan diri dengan aturan organisasi sehingga tujuan organisasi itu tercapai. Hal itu berarti, terpenuhinya standar ukuran prestasi.
3. Hal ini sesuai dengan pengertian disiplin kerja yaitu sikap dan perilaku yang berniat untuk menyesuaikan dengan peraturan

organisasi. Disiplin kerja merupakan sarana untuk mencapai tujuan organisasi.

Saran

Adapun saran dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Dengan melihat hasil analisis yang menunjukkan bahwa program disiplin kerja yang diharapkan pada Lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor adalah "Memuaskan". Namun masih perlu diadakan riset lebih lanjut untuk lebih meningkatkan Kinerja atas penerapan disiplin kerja pada Lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor.
2. Lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor perlu meningkatkan pemberlakuan disiplin kerja dan kompensasi terhadap pegawai sebab hal tersebut terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan mampu menumbuhkan persepsi positif pegawai terhadap tempat mereka bekerja.
3. Pada penelitian selanjutnya, disarankan untuk meneliti unsur-unsur disiplin kerja yang lain, serta faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai baik yang bersifat langsung maupun yang bersifat tidak langsung khususnya terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, Drs, Ec, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1988
- Lyle M. Spencer, Jr., and Signe M. Spencer, *Competence at Work Edition 1*, Wiley, New York, 1993
- Malayu S.P. Hasibuan, Drs, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Haji Masagung, Jakarta, 1994.
- , Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan daerah.
- Peraturan Pemerintah No 6 tahun 2010 tentang Satuan Polisi Pamong Praja.
- , Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri
- Robert L. Mathis, John H. Jackson, *Human Resource Management Edisi 10*, Terjemahan, Salemba Empat, Jakarta, 2006
- , Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 54 Tahun 2011 Tentang Standart Operasional Prosedur Satuan Polisi Pamong Praja.
- Sondang P. Siagian, MPA, Prof, Dr, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 1996.
- Adi Cahyanto. 2009. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Karet Ngagel Surabaya Wira Jatim*. Surabaya : UNITOMO. <http://digilib.unitomo.ac.id>
- Sugiyono. 2004. *Memahami Penelitian Kualitaitaif*. Bandung : CV Alfabeta Bandung.
- Widodo, Joko. 1980. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Malang: Bayumedia Publishing.
- Widodo, WS, 1980, *Administrasi Kepegawaian*, BPA,UGM,Yogyakarta.
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Bandung* : PT Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, 2002. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Wursanto, IC, 1985, *Dasar – dasar Manajemen Personalia*, Pustaka Dian, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu, SP., 1997, *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktifitas*, Bumi Aksara, Cetakan Pertama, Jakarta.
- Davis, Keith and Newstrom, John W. 1989. *Human Behavior at Work Organizational*. New York: Graw Hill Book Company.
- Flippo, Edwin B. 1988. *Manajemen Personalia. Edisi Ke-enam Jilid I*. (Alih Bahasa oleh Mohamad Masud. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- . 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Haji Masagung.

- Heidjiachman, dan Suad Husnan. 1989. *Manajemen Personalia*. Edisi 3. Yogyakarta; BPFE.
- Herzberg, Frederick et al. 1959. *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons Inc.
- J. Rapianto. 1987. *Produktivitas dan Manusia Indonesia Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Odiorne, George S. 1983. *Personnel and Human Resources Management*. United States of America: Dow Jones Irwin.
- Soenardi, Dwidjoesastro. 1987. *Materi Pokok Administrasi Kepegawaian*. Jakarta: Karunia Universitas Terbuka.
- Sulistiyani, Ambar Teguh & Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.