

**PELAKSANAAN DISIPLIN PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN KINERJA
APARAT DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA KABUPATEN FAKFAK PROVINSI PAPUA BARAT**

Kesia Katerina Warpopor

NPP. 29.1892

Asdaf Kabupaten Fakfak, Provinsi Papua Barat

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Email: kesiakaterina@gmail.com

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): *increased the quality of personnel resources, coaching and monitoring is all that is humanly possible in order to create socially responsive civil servants. One way to realize the development of civil servants is to implement indonesia's republic rule number 53 in 2010. **Purpose:** This study aims to determine and describe the implementation of employee discipline in the Personnel and Human Resources and will identify and describe what obstacles and efforts are made in implementing employee discipline at the civil service agency and human resource development of fakfak regency. **Method:** The author uses qualitative research with descriptive methods and inductive approaches, among others, by using interviews, observation and documentation. **Result:** The results of the study indicate that the implementation of employee discipline at the Agency for Personnel and Human Resources Development in Fakfak Regency has been running quite well but there are still inhibiting factors that become obstacles, such as facilities that do not support the implementation of employee discipline in the Agency for Personnel and Human Resources Development in Fakfak Regency and there are some employees who still had the lack of awareness related to discipline **Conclusion:** the Fakfak regency Personnel and Human Resources Development Agency must continue to improve facilities in the form of finger prints and air conditioning as well as training for employees to improve the ability of employees to carry out their duties and responsibilities.*

Keywords: *Employee Discipline, Performance, civil servant*

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Peningkatan kualitas sumber daya aparatur, pembinaan dan pengawasan adalah hal yang sebisa mungkin dilakukan secara maksimal agar dapat menciptakan aparat yang tanggap terhadap pelayanan kepada masyarakat. Salah satu cara untuk mewujudkan pembinaan Pegawai Negeri Sipil adalah dengan menerapkan peraturan pemerintah republik indonesia No.53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan apa saja kendala dan upaya yang dilakukan dalam pelaksanaan disiplin pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Ddaya Manusia kabupaten fakfak. **Metode:** Penulis menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan metode deskriptif dan pendekatan induktif antara lain dengan

menggunakan wawancara, observasi serta dokumentasi. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan disiplin pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Fakfak telah berjalan cukup baik tetapi masih terdapat faktor penghambat yang menjadi kendala yaitu seperti fasilitas yang kurang mendukung pelaksanaan disiplin pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Fakfak dan terdapat beberapa pegawai yang masih kurang kesadarannya terkait disiplin. **Kesimpulan:** Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Fakfak harus terus meningkatkan penyediaan fasilitas berupa *fingerprint* dan pendingin ruangan serta pelatihan kepada pegawai guna meningkatkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

Kata Kunci: Disiplin Pegawai, Kinerja, PNS

I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor pendukung dalam pelaksanaan birokrasi pemerintahan dan memiliki peranan penting dalam menjalankan tugas sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang membantu menjalankan segala kebijakan yang dibuat oleh pemerintah. Potensi yang dimiliki oleh seorang aparat pemerintahan sangatlah diperlukan demi terwujudnya keberhasilan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh setiap instansi sehingga terciptanya pelayanan yang sesuai dengan harapan masyarakat karena pelayanan yang baik merupakan pelayanan yang berbasis kepentingan umum.

Indonesia juga tidak lepas dari adanya reformasi birokrasi dimana adanya penyempurnaan dalam sistem penyelenggaraan pemerintahan dengan harapan terwujudnya good governance dan hal ini memiliki keterkaitan terhadap pendayagunaan Sumber Daya Manusia (SDM) mengingat pentingnya terjadi peningkatan dari segi kualitas dan profesionalitas seiring dengan kemajuan teknologi dimasa kini yang terus berkembang untuk menunjang pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Semakin tinggi kemajuan teknologi, maka pemerintah juga semakin dituntut untuk menghasilkan pegawai negeri sipil yang berkualitas dan bermutu. Pemerintah sebagai pelaksana birokrasi tidaklah lepas dari pelayanan publik dan perlu didukung dengan adanya kinerja aparat pemerintahan yang baik.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:86) mengungkapkan terkait pendapatnya yaitu Disiplin merupakan suatu perbuatan kesediaan dan kerelaan manusia untuk patuh dan taat terhadap norma-norma peraturan yang berlaku di lingkungannya. Disiplin pegawai yang dimaksud dapat berupa disiplin waktu dan disiplin kerja yang tentunya sangat diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang baik sehingga memberikan dampak positif terutama bagi instansi atau organisasi atau bisa disebut sebagai feedback. Dan tentunya kedisiplinan merupakan modal utama atau dasar yang harus dimiliki oleh seorang pegawai sehingga dapat mendorong pegawai tersebut untuk dapat menjadi abdi masyarakat yang mampu memberikan kualitas pelayanan yang bermutu dan tanggap, tanpa sikap disiplin yang baik maka tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi pemerintah akan sukar dicapai.

Peningkatan kualitas sumber daya aparatur, pembinaan dan pengawasan adalah hal yang sebisa mungkin dilakukan secara maksimal agar dapat menciptakan aparat yang tanggap terhadap pelayanan kepada masyarakat. Salah satu cara untuk mewujudkan pembinaan Pegawai Negeri Sipil adalah dengan menerapkan peraturan pemerintah republik indonesia No.53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai dimana didalam aturan ini telah diatur mengenai kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pegawai dalam hal disiplin serta sanksi apabila kewajiban yang telah ditentukan tidak dapat ditaati. Dengan dikeluarkannya peraturan ini diharapkan dapat terciptanya

ASN yang bersih dan berwibawa karena dengan demikian dapat tercerminkan bagaimana rasa tanggung jawab seorang aparat pemerintah dalam melaksanakan tugasnya.

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil

Perihal yang sama terkait kedisiplinan pegawai kabupaten fakfak Dimana Bupati Kabupaten Fakfak menegaskan secara langsung bahwa : “Silahkan saja, itu hak kalian sebagai warga negara, tapi ingat bahwa saya akan lebih tegas lagi dengan PP (Peraturan Pemerintah) Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.” Untuk itu, Bupati mengharapkan kepada seluruh Aparatur Sipil Negara dilingkungan BKPSDM agar bekerja sungguh-sungguh dalam mendukung program pemerintah saat ini untuk masa kepemimpinan kedepan. Sumber : Primarakyat.com, 2021. Hal ini disampaikan oleh Bupati Kabupaten Fakfak dalam kegiatan Serah Terima Jabatan (Sertijab) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Fakfak pada tanggal 25 Mei 2010 dan menekankan mengenai Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 karena pada saat itu belum mengalami perubahan atas peraturan yang baru yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021.

Penelitian ini akan dibatasi menjadi 3 rumusan masalah dalam pembahasannya, adapun rumusan masalah yang akan penulis teliti adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan disiplin pegawai sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Fakfak?
2. Apa saja kendala yang terjadi dalam pelaksanaan disiplin pegawai sesuai dengan peraturan pemerintah Nomor 53 Tahun 2021 pada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Fakfak?
3. Bagaimana Upaya mengatasi kendala yang terjadi dalam pelaksanaan disiplin pegawai sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 pada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Fakfak?.

1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Resti Retno Sarining Isyanto pada tahun 2019 dengan judul “Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010” membahas permasalahan terkait kedisiplinan Pegawai namun masih mmengacu pada aturan lama yaitu Perauturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 dengan hasil penelitian yaitu Masih adanya pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang namun berupa pelanggaran ringan seperti terlambat masuk sesuai jam kerja. Pemberian sanksi yang diterapkan adalah sanksi secara lisan. sementara faktor yang menghambat penerapan disiplin pegawai adalah pemberian sanksi yang kurang tegas sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penelitian yang dilakukan tentu memiliki perbedaan dengan penelitian terdahulu, Perbedaan dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat peneliti tidak hanya membahas disiplin pegawai seperti penelitian sebelumnya tetapi juga menganalisa terkait kinerja pegawai akibat perilaku disiplin yang diterapkan. Sedangkan penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Sara Yulis yang hanya menggunakan indikator kedisiplinan menurut Alfred R.Lateiner, pada

penelitian ini peneliti menggunakan Teori terkait Pelaksanaan oleh Goerge R. Tery sehingga penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya.

1.5 Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan apa saja kendala dan upaya yang dilakukan dalam pelaksanaan disiplin pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Ddaya Manusia kabupaten fakfak.

II METODE

Metode yang digunakan oleh penulis pada penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan salah satu jenis penelitian untuk mengeksplorasi dan memahami makna di sejumlah individu atau organisasi yang terdiri dari orang-orang yang berasal dari masalah sosial. Penelitian kualitatif pada umumnya bisa dipergunakan bagi penelitian mengenai kehidupan masyarakat, tingkah laku, sejarah, konsep atau fenomena, masalah sosial dan lain-lain. Penulis mengumpulkan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Dalam melakukan pengumpulan data kualitatif, penulis melakukan wawancara secara mendalam terhadap 5 orang informan yang terdiri dari Kepala Badan Kepegawaian dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia, Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia, Kepala Seksi disiplin dan Penghargaan, Kepala seksi penilaian dan evaluasi kinerja aparatur II dan satu orang staf. Adapun penelitian ini menggunakan teori Pelaksanaan oleh George R. Terry dalam (Sukarna 2011:3) yang mengenai pelaksanaan (*actuating*) yang mencangkup empat hal yakni, *coordinating, motivating, communication dan comanding*.

III HASIL DAN PEMBAHASAN

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Fakfak Provinsi Papua Barat adalah unit kerja yang untuk mewujudkan pelaksanaan tugasnya bertanggung jawab secara langsung kepada Bupati Kabupaten Fakfak. Sehubungan dengan Disiplin Pegawai Penulis menganalisis Pelaksanaan Disiplin Pegawai di BKPSDM Kabupaten Fakfak menggunakan teori Pelaksanaan oleh George R. Terry dalam (Sukarna 2011:3) yang mengenai pelaksanaan (*actuating*) yang mencangkup empat hal yakni, *coordinating, motivating, communication dan comanding*. Adapun pemaparannya dapat dilihat pada subbab berikut:

3.1 *Coordinating*

3.1.1 Pelaksanaan

Kedisiplinan seorang pegawai yang berada dalam sebuah instansi sangat menentukan bagaimana pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang dimiliki. Disiplin pegawai sendiri merupakan kepatuhan setian pegawai untuk melaksanakan setiap kewajiban dan menghindari berbagai pelanggaran yang telah tertuang dalam peraturan yang sudah ditetapkan yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Untuk mengetahui secara jelas terkait pelaksanaan disiplin pegawai dii Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumbur Daya Manusia Kabupaten Fakfak dapat dilihat dalam beberapa indikator kedisiplinan menurut Alfred R.Lateiner dalam (Siregar & Irwani, 2017) adalah sebagai berikut :

a. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu dalam jam kerja bertujuan agar terciptanya ketertiban sehingga tugas dan tanggung jawab yang diberikan dapat dilaksanakan dengan baik sebagaimana tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 pada pasal 3 ayat 11 dimana disebutkan salah satu

kewajiban pegawai negeri sipil yaitu “masuk kerja dan menaati jam kerja”, sehingga setiap pegawai wajib datang dan pulang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan bapak Ibrahim Tuturop, S.E., M.Si mengatakan bahwa :

Terkait disiplin waktu sebenarnya memang belum cukup baik menurut saya, karena ketidaktepatan waktu dari pegawai itu sendiri disebabkan berbagai hal. Jadi untuk masalah seperti telat apel atau telat masuk lagi setelah jam istirahat tentu masih ada namun dalam artian masih bisa ditoleransi dengan pemberian teguran lisan sesuai dengan peraturan yang ada.”

b. Pemanfaatan Sarana

Menjaga dan memelihara sarana perkantoran agar fasilitas yang mendukung pekerjaan yang ada di wilayah kantor tetap berada dalam kondisi baik merupakan salah satu indikator dari disiplin pegawai, sebagaimana telah disebutkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 pada pasal 3 ayat 13 menyebutkan bahwa setiap pegawai berkewajiban memakai dan menjaga barang milik negara dengan sebaik-baiknya. Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Fakfak disebutkan bahwa :

Terkait fasilitas kantor tentunya bisa di jaga dengan baik oleh para pegawai, karena jika fasilitas tersebut mengalami kerusakan maka yang mendapat kendala adalah pegawai terkait dalam pelaksanaan tugasnya. Jadi hal tersebut merupakan tanggung jawab perorangan, setiap orang memang wajib menjaga setiap fasilitas yang telah disediakan, dan yang saya amati hal tersebut telah dilaksanakan dengan baik.”

c. Pelaksanaan Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan hal yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas karena dibutuhkan kemampuan oleh tiap individu agar terselesaikannya kewajiban yang diberikan sesuai dengan posedur yang ditetapkan, sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 pada pasal 3 ayat 12 terkait “mencapai sasaran kerja pegawai yang telah ditentukan” hal ini tentu sangat berkaitan dengan tanggung jawab yang diberikan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Seksi Penilaian Dan Evaluasi Kinerja Aparatur I, ibu Jamilah, SH menyampaikan bahwa :

Pemberian tugas kepada pegawai sebenarnya dapat dilaksanakan dan diselesaikan dengan tepat waktu, namun dalam pelaksanaannya terkadang mengalami berbagai kendala mulai dari pegawai itu sendiri atau mungkin hal-hal pribadi yang menyebabkan tertundanya tugas. Sebenarnya tugas yang diberikan dapat diselesaikan dalam kurun waktu 1 atau 2 hari bahkan hitungan jam, namun semua itu kembali lagi kepada setiap pegawai. Terkadang penyelesaian tugas masih ada yang terlambat namun tidak dalam kategori fatal.

Penyelesaian tugas yang dilakukan tepat waktu dapat menunjukkan mengenai bagaimana tanggung jawab setiap pegawai dalam pelaksanaan tugasnya. Di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Fakfak setiap pegawai tentu melaksanakan tanggung jawabnya namun belum dalam kategori sangat baik karena masih adanya pegawai yang belum dapat menyelesaikan tugas tepat waktu sebagaimana telah ditentukan namun masih dalam kategori aman.

d. Taat Aturan

Ketaatan terhadap aturan yang telah ditetapkan sebagaimana disebutkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 pada pasal 13 ayat 7 bahwa “menaati peraturan kedinasan yang telah ditetapkan oleh pejabat yang berwenang” sehingga sudah menjadi kewajiban mutlak bagi setiap pegawai untuk patuh terhadap setiap aturan yang ditetapkan demi tercapainya tujuan instansi. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Seksi Penilaian Dan Evaluasi Kinerja Aparatur I, ibu Jamilah, SH menyampaikan bahwa :

Membahas mengenai aturan tentu luas sekali ranahnya, terdapat beberapa aturan yang mengikat pegawai, dan jika membahas mengenai ketaatan sebenarnya hal tersebut kembali lagi ke pribadi masing-masing, jika merasa memiliki tanggung jawab tentu harus taat aturan. Sejauh ini memang belum ada pelanggaran dari para pegawai yang sudah tidak bisa di ambil alih, tapi jika pelanggaran dalam konteks ringan masih terbilang banyak seperti ketepatan waktu, kehadiran, dan kedisiplinan penggunaan seragam, hal tersebut tentu asih ada dan sebisa mungkin akan di atasi sesuai aturan yang berlaku pula seperti teguran lisan dari atasan yang berwenang.

Berdasarkan indikator tersebut dapat diketahui bahwa pelaksanaan Disiplin Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia perlu di lakukan peningkatan karena masih adanya indikator yang belum terpenuhi seperti ketepatan waktu, Pelaksanaan tanggung jawab, dan Taat aturan.

3.1.2 Kerja Sama

Kerjasama dalam tim merupakan salah satu alat bagi para pegawai untuk memunculkan inovasi-inovsi baru yang berasal dari ide-ide yang telah dihasilkan. Didalam kerjasama tentu terdapat tim yang bekerja dengan saling memberikan feedback kepada satu sama lain gara mendapatkan hasil yang diharapkan, didalam suatu organisasi kerjasama tim dibutuhkan agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan mudah dan cepat.

Berdasarkan hasil wawancara bersama Kepala seksi penilaian dan evaluasi kinerja aparatur II ibu Farah. L, S.Sos menyatakan bahwa :

Kerjasama sebenarnya merupakan hal-hal yang pasti dihadapi, dalam setiap kegiatan pasti akan ada kerjasama yang dilakukan. Untuk para pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Fakfak sendiri menurut saya sudah cukup baik untuk hal kerjasama, jika ada arahan yang diberikan pasti akan dilakukan, namun dalam pelaksanaan tidak semua selalu berjalan mulus pasti saja ada kendala yang dihadapi tetapi masih bisa diatasi sehingga bukan hal serius yang harus ditangani, jadi menurut saya sudah cukup baik.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut maka dapat kita ketahui bahwa kerjasama yang terjadi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Fakfak dapat dikatakan cukup baik karena adanya koordinasi yang diberikan baik dari atasan maupun sesama pegawai sehingga tanggung jawab yang diberikan dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan.

3.2 Motivation

Upaya untuk meningkatkan semangat kerja adalah dengan pemberian motivasi. Motivasi yang dimiliki seseorang tentu berbeda-beda, ada yang berupa kompensasi, jabatan, dan lain

sebagainya. Terkait hal motivasi, pimpinan organisasi memiliki peran yang begitu penting bagi setiap pegawainya yang dapat dilakukan melalui pendekatan secara langsung kepada pegawai itu sendiri. Berkaitan dengan motivasi pegawai terdapat beberapa indikator yang akan dibahas, yaitu :

1. Produktivitas

Produktivitas kerja pegawai yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Fakfak dapat dilihat pada setiap bidang, dimana setiap bidang telah diberikan tugas dan fungsi masing-masing yang harus dilaksanakan dengan baik, agar hasil yang diperoleh juga baik atau maksimal. Dalam upaya peningkatan produktivitas pegawai diperlukan mental yang baik dari pegawai, mental yang baik dapat didukung dengan adanya motivasi bagi para pegawai. Hasil wawancara bersama Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Ibu Mujusam Uswanas, S.E., M.Si menyatakan bahwa :

Produktivitas kerja pegawai yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Fakfak cukup baik, karena telah melaksanakan tugasnya sesuai dengan arahan dan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugasnya sesuai rencana yang telah ditetapkan. Tetapi yang namanya Sumber Daya Manusia tidak semua memiliki kemampuan yang sama, sehingga masih ada pegawai yang belum bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan tetapi disini peran sebagai pimpinan dibutuhkan, pegawai tetap didorong dengan memberikan motivasi ataupun di cek secara langsung untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan agar pegawai tersebut dapat berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

2. Pemberian Penghargaan

Pemberian penghargaan atau Reward diberikan kepada seseorang sebagai bentuk apresiasi terhadap apa yang telah dilakukan. Dalam konsep manajemen, reward merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi pegawai dengan tujuan agar pegawai mampu mempertahankan dan meningkatkan prestasi yang telah dicapainya. Hasil wawancara bersama Kepala Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Fakfak, Ibu Mujusam Uswanas, S.E., M.Si menyatakan bahwa :

Pemberian reward kepada pegawai tentu kami lakukan, tetapi bagi pegawai yang memang dapat dikategorikan sebagai penerima reward seperti karena prestasi, Sebernarnya pemberian gaji atau upah kepada pegawai juga termasuk dalam reward, kalau pegawai tidak masuk kantor tentu mengalami pemotongan gaji, maka jika ingin menerima gaji harus rajin masuk kantor dan harus melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Selain gaji juga ada promosi, bagi pegawai tertentu yang memang sudah diamati memiliki kinerja yang baik, memiliki kemampuan yang patut diapresiasi tentu mendapatkan promosi, atau juga diberikan penghargaan masa kerja. Jadi setiap pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Fakfak jika bekerja sesuai standar atau prosedur bahkan memiliki prestasi sudah pasti akan diberikan reward. Dampak dari pemberian reward tersebut memang dapat dilihat secara langsung bahwa pegawai lebih giat dalam bekerja.

3.3 Communication

Agar dapat menjalankan pelaksanaan Disiplin Pegawai sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dengan baik maka dibutuhkan adanya komunikasi. Komunikasi dilakukan agar dapat mengetahui apa saja yang harus dilaksanakan secara jelas oleh kelompok sasaran atau

pegawai terkait, kurangnya komunikasi dapat mempengaruhi pelaksanaan siklus kegiatan dalam lingkungan kerja. Terkait komunikasi terdapat satu indikator yang akan peneliti bahas yaitu mengenai bagaimana komunikasi yang terbangun dalam pelaksanaan disiplin pegawai dan dapat dipahami melalui hasil wawancara bersama salah satu pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Fakfak yang mengungkapkan bahwa :

Komunikasi yang terjalin antara pegawai di Lingkungan kerja berjalan dengan baik, terutama dari atasan kepada para pegawai. Mengenai disiplin pegawai sendiri sudah sering disampaikan baik melalui kegiatan apel maupun kegiatan harian sehingga pegawai memang benar-benar diberi pemahaman terkait aturan yang ada, seperti jam masuk kantor, kewajiban pegawai, tertib dalam berpakaian dinas, tentu selalu disampaikan kepada pegawai. Teguran yang diberikan kepada pegawai yang melakukan pelanggaran pun dikomunikasikan dengan baik.

Selain itu, pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Kepala Seksi Disiplin dan Penghargaan ibu Fitriawati, SH dalam wawancara mengungkapkan bahwa :

Kami selalu menyampaikan kepada para pegawai terkait hal-hal yang berkaitan dengan kedisiplinan tentunya. Di setiap kesempatan selalu kami ingatkan terus-menerus, bahkan melalui grup chat whatsapp juga kami lakukan. Hal ini guna memberikan kesadaran kepada pegawai disisi lain bukan hanya lewat komunikasi tetapi juga lewat tindakan, saya sendiri sebagai kepala seksi disiplin sebelum mengkomunikasikan kepada pegawai untuk datang tepat waktu ke kantor, saya sudah harus memberikan contoh terlebih dahulu. Sehingga sebelum komunikasi itu diberikan, sudah ada aksi yang dilakukan dari pimpinan makasemua tidak langsung akan menimbulkan kesadaran bagi pegawai tersebut.

Hasil wawancara tersebut membuktikan bahwa komunikasi yang terbangun di lingkungan kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Fakfak dilakukan langsung kepada pegawai secara terus menerus, baik dalam kegiatan apel maupun melalui group chat Whatsapp dengan tujuan menciptakan kesadaran dalam diri pegawai terkait hal kedisiplinan sehingga setiap pekerjaan atau tugas dan tanggung jawab yang diberikan dapat dilaksanakan dengan baik.

3.4 Commanding

Commanding dilakukan dengan tujuan untuk memberi arahan bagi semua pegawai agar dapat berkerja sama dengan pegawai lainnya dan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan lebih efektif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengarahan atau commanding dalam fungsi manajemen dilakukan dengan memberikan arahan kepada pegawai melalui motivasi, kepemimpinan, dan juga komunikasi. Pada bagian ini peneliti membagi commanding kedalam dua indikator, yaitu :

1. Pemantauan dan Pengawasan

Dalam suatu organisasi dibutuhkan adanya pemantauan dan pengawasan yang dilakukan bagi para pegawai agar dapat menghasilkan lingkungan kerja yang produktif dan sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan. Pentingnya pengawasan dalam manajemen dibutuhkan dalam sebuah usaha karena kita harus memastikan bahwa semua pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan apa yang diinginkan. Tujuan dilakukannya Pengawasan adalah untuk menghindari kemungkinan terjadinya penyelewengan atau penyimpangan oleh para pegawai.

2. Sikap dan Etika Pelaksana

Etika didefinisikan sebagai “the discipline which can act as the performance index or reference for our control system”. Dengan demikian, etika akan memberikan semacam batasan maupun standar yang akan mengatur pergaulan manusia di dalam kelompok sosialnya. Perbuatan PNS dalam pelaksanaan tugas dan fungsi, serta pergaulan hidup sehari-hari dilindungi peraturan perundang-undangan. Peraturan-peraturan tersebut merupakan pedoman sikap, tingkah laku, dan perbuatan Pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi serta pergaulan hidup sehari-hari yang bertujuan untuk menjaga martabat dan kehormatan pegawai, bangsa, dan negara. Berdasarkan hasil wawancara bersama Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Fakfak, ibu Mujusam Uswanas, S.E., M.Si mengungkapkan bahwa :

Pengawasan dan pemantauan yang dilakukan terhadap setiap pegawai dilakukan secara langsung, setiap kegiatan yang dilakukan oleh pegawai tentu selalu dimonitoring. Hal tersebut tentu mengantisipasi terjadinya pelanggaran disiplin oleh tiap pegawai, selain itu terkait sikap dan etika pegawai dalam pelaksanaan aturan disiplin mungkin masih belum begitu baik, karena masih kurangnya kesadaran sehingga sebagai pimpinan harus selalu mengambil peran untuk terus diingatkan kembali setiap harinya.

Hasil wawancara tersebut dapat kita ketahui bahwa pengawasan dan pemantauan memang penting dilakukan terutama dalam lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Fakfak, kurangnya kesadaran pegawai terhadap hal-hal terkait disiplin mengakibatkan pengawasan dan pemantauan memang benar-benar dilakukan secara langsung hal ini dilakukan agar menghindari adanya pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh para pegawai.

3.5 Kendala dalam Pelaksanaan Disiplin Pegawai di BKPSDM Kabupaten Fakfak

Pelaksanaan disiplin pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Fakfak tentu mengalami beberapa hambatan dalam proses pelaksanaannya. Terkait hal ini, dalam pelaksanaan terkait disiplin pegawai sudah dapat dikatakan cukup baik namun terdapat hal terkait kesadaran pegawai yang masih perlu ditingkatkan agar pelaksanaan disiplin pegawai dapat terlaksana dengan baik. Berdasarkan hal tersebut peneliti telah menyimpulkan bahwa terdapat beberapa hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan disiplin pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Fakfak, yaitu :

1. Kurangnya kemampuan Pegawai Dalam Menyelesaikan Tugas

Dalam pelaksanaan disiplin pegawai, kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya menjadi salah satu faktor penghambat. Hal ini dikarenakan masih ada pegawai yang belum mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu. Disiplin waktu merupakan salah satu indikator pelaksanaan disiplin, namun yang terjadi di lapangan adalah masih adanya pegawai yang belum bisa mengatur waktunya dengan baik sehingga berpengaruh terhadap kemampuannya dalam pelaksanaan tugas.

Masalah kualitas dan kemampuan pegawai ini tidak hanya dilihat dari kemampuan pegawai dalam mengerjakan tugas, kecocokan pegawai dengan pekerjaan yang dilakukan juga menjadi salah satu indikator dalam melihat masalah kualitas dan kemampuan pegawai karena jika pegawai tidak cocok dengan pekerjaan yang dilakukan maka kualitas dan kemampuan pegawai dalam bekerja tidak akan terlihat.

Berdasarkan hasil wawancara bersama Bapak Martthinus Pare selaku Staff beliau mengatakan bahwa :

Kecocokan pegawai dengan pekerjaan yang dilakukan saya rasa cocok-cocok saja karena sebagai seorang Pegawai Negeri Sipil kita yang harus bisa mencocokkan diri dengan pekerjaan yang diberikan kepada kita, akan tetapi pada kenyataannya jika seseorang merasa tidak cocok dengan pekerjaan yang dikerjakannya maka pegawai tersebut juga akan malas untuk bekerja atau pada saat bekerja pegawai akan bermalas-malasan. Untuk masalah yang terjadi di kantor distrik ini jika dilihat dari pembagian tugasnya saya rasa sudah cocok hanya saja kembali lagi kepada kemampuan para pegawainya masing-masing dalam mengerjakan tugasnya.

Kemudian adapun motivasi pegawai dalam bekerja, motivasi pegawai dalam bekerja juga mempengaruhi masalah kualitas dan kemampuan pegawai karena jika pegawai tidak memiliki motivasi dalam bekerja maka tidak akan ada rasa semangat dari pegawai untuk bekerja hal ini akan menimbulkan rasa malas pada pegawai untuk bekerja, maka dari itu motivasi bagi para pegawai sangatlah penting dalam bekerja.

2.Sarana dan Prasarana

Kurangnya sarana dan prasarana ini sangat mempengaruhi kedisiplinan pegawai yang ada di Distrik Fakfak karena tidak ada yang bisa menunjang pekerjaan yang mereka lakukan. Sarana dan prasarana ini juga sebenarnya berguna untuk kenyamanan pegawai, ketika pegawai merasa nyaman di tempat kerja maka mereka akan terus berada di tempat kerja, hal ini juga dibenarkan oleh bapak Umar Alhamid selaku Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten fakfak, bahwa :

sarana dan prasaran yang ada disini memang sudah cukup memadai, namun terkadang pegawai jugamembutuhkan sarana pendukung. seperti yang kita ketahui bersama bahwa kenyamanan pada saat bekerja memang sangat dibutuhkan pegawai dalam bekerja hal yang menunjang agar tercapainya kenyamanan yaitu sarana dan prasarana, jika kita lihat hal ini sangat mempengaruhi pegawai dalam bekerja contohnya cuaca di Fakfak ini sangat panas kemudian di dalam ruangan tempat pegawai bekerja tidak memiliki pendingin ruangan atau mungkin ada yang memiliki pendingin ruangan namun sudah tidak berfungsi lagi. hal ini menyebabkan para pegawai tidak betah berada di dalam ruangan mereka bekerja sehingga pada saat jam bekerja mereka lebih memilih pergi bersantai mencari udara sejuk di tempat lain, hal-hal ini sangat mempengaruhi pegawai pada saat jam bekerja, kemudia absen yang digunakan di sini masih menggunakan absen secara manual, sebenarnya disini sudah tersedia fingerprint namun akibat mengalami kerusakan dan belum segera diperbaiki sehingga penggunaan absen masih kembali manual.

Hal ini juga dilihat langsung oleh penulis saat melakukan observasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten fakfak memang benar adanya bahwa sarana prasarana yang ada disebutkan dalamwawancara masih belum terpenuhi sehingga berkaitan dengan kenyamanan para pegawai.

3.5.1 Upaya dalam Mengatasi Kendala Pelaksanaan Disiplin Pegawai di BKPSDM Kabupaten Fakfak

Pentingnya dalam menganalisis faktor-faktor penghambat dalam pelaksanaan disiplin pegawai yang telah dijelaskan sebelumnya adalah untuk mendapatkan upaya untuk mengatasi hambatan tersebut. Pada pembahasan sebelumnya sudah dijelaskan apa saja yang menjadi hambatan dalam meningkatkan disiplin pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya

Manusia Kabupaten Fakfak yaitu antara lain karena kurangnya kemampuan PNS dalam menyelesaikan tugas dan sarana prasarana pendukung yang kurang memadai.

Salah satu alternatif sebagai upaya yang perlu ditempuh dalam rangka pelaksanaan disiplin pegawai adalah dengan melakukan pengadaan fasilitas kantor yang telah mengalami kerusakan seperti fingerprint untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai dan pendingin ruangan agar memberi kenyamanan bagi para pegawai. Berbicara mengenai upaya untuk mengatasi hambatan dalam pelaksanaan disiplin pegawai, maka seyogianya para PNS harus memiliki rasa penuh tanggung jawab terhadap tugasnya masing-masing serta memiliki kesadaran yang tinggi untuk menaati segala aturan yang telah ditetapkan.

Kurangnya kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas pada dasarnya disebabkan karena masalah manajemen waktu. Sehingga upaya yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Fakfak adalah menekankan terkait aturan disiplin pegawai baik dalam kegiatan apel pagi maupun melalui Group chat whatsapp .

Dilihat dari berbagai upaya untuk mengatasi hambatan dalam pelaksanaan disiplin pegawai , para pimpinan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Fakfak telah berusaha untuk mengatasi hal-hal yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan disiplin pegawai. Di sisi lain menurut pandangan penulis untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut para pemimpin di di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Fakfak seperti, Kepala BKPSDM, Sekretaris BKPSDM, Kepala Bagian, Kepala Subbagian, serta para Kepala Seksi harus senantiasa bisa memberikan motivasi serta inspirasi yang dapat menunjang perilaku para pegawai ke arah yang lebih baik. Pemimpin haru bisa mengartikulasikan visi yang bisa mendorong dan memberi inspirasi kepada para pengikutnya atau pegawainya. Pemimpin hakikatnya memberi tantangan kepada pegawai untuk memenuhi standar yang lebih tinggi serta dapat mengkomunikasikan optimisme tentang pencapaian tujuan masa depan dan memberikan tugas yang berarti.

3.6 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Pada penelitian ini penulis menemukan bahwa Pelaksanaan Disiplin Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Fakfak belum dapat dikatakan baik dan perlu adanya peningkatan. Hal ini dikarenakan beberapa faktor penghambat antara lain:

- a. Masih terdapat pegawai yang belum disiplin terait waktu
- b. Kurangnya kemampuan pegawai dalam penyelesaian tugas
- c. Pengadaan sarana disiplin seperti *Fingerprint* untuk mendukung keberlangsungan tugas dan tanggung jawab di kantor

Adapun upaya-upaya dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Fakfak dalam menghadapi faktor-faktor penghambat yang ada antara lain:

- a. Menghimbau kepada para pegawai terkait aturan disiplin
- b. Pemberian motivasi serta inspirasi kepada para pegawai

IV KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data, analisis dan wawancara yang dilaksanakan pada saat penulis melakukan penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Disiplin Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Fakfak belum berjalan dengan baik namun masih terdapat beberapa pegawai yang belum memiliki kesadaran terkait disiplin waktu dan disiplin kerja, serta kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang masih harus ditingkatkan.
2. Adanya faktor penghambat dalam Pelaksanaan Disiplin Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Fakfak berupa kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang masih kurang serta sarana prasarana pendukung yang belum memadai seperti pendingin ruangan dan fingerprint.
3. Upaya yang dilakukan dalam Pelaksanaan Disiplin Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Fakfak adalah dengan cara menghimbau kepada pegawai terkait aturan disiplin serta pemberian motivasi dan inspirasi kepada para pegawai oleh para pimpinan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Fakfak.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu. Penelitian juga hanya mengambil data dari informan internal pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Fakfak

Arah Masa Depan Penelitian (future work). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan dengan Pelaksanaan Disiplin pegawai dalam Meningkatkan Kinerja Aparat di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Fakfak dan juga mengambil data serta pendapat pegawai mengenai Pelaksanaan Disiplin untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

V UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih terutama penulis tujukan kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Fakfak beserta jajaran yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian dan juga kepada seluruh pihak yang telah banyak membantu selama penelitian ini.

VI DAFTAR PUSTAKA

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai

Siregar, B., & Irwani, N. (2017) *Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PPDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Medan Kota*. Universitas Medan Area, 19-23.

Sukarna. 2011. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Cv. Mandar Maju.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

