

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Definisi Konsep

2.1.1. Pengertian Organisasi Publik

Organisasi berasal dari bahasa Yunani "*organon*" yang berarti alat atau instrument. Arti kata ini menyiratkan bahwa organisasi adalah alat bantu manusia. Jadi, ketika seseorang mendirikan sebuah organisasi, tujuan akhir bukan organisasi itu sendiri melainkan agar ia dan semua orang yang terlibat didalamnya dapat mencapai tujuan lebih mudah dan lebih efektif.

Menurut Robbins (Salutondok & Soegoto, 2015) mengatakan organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan bersama atau sekelompok. Tujuan-tujuan tersebut di dalam organisasi tidak akan dapat tercapai apabila organisasi tersebut tidak memiliki sumber daya untuk mencapainya.

Robbins (dalam Husni, 2016) menyebutkan bahwa peranan organisasi memiliki sejumlah karakteristik penting, antara lain sebagai berikut :

1. Inovasi dan pengambilan risiko, sejauh mana para karyawan didorong agar inovatif dan mengambil risiko.
2. Perhatian terhadap detail, sejauh mana karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis, dan perhatian terhadap detail.

3. Orientasi hasil, sejauh mana manajemen memutuskan perhatian pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang, sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan dampak hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
5. Orientasi tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan berdasar tim, bukan berdasar pada individu.

Menurut Fitriyani, D (2014) publik seringkali dipahami sebagai segala sesuatu yang berhubungan dengan kepentingan umum dan penyediaan barang atau jasa kepada publik yang dibayar melalui pajak atau pendapatan negara lain yang diatur dengan hukum. Publik juga dikonsepsikan sebagai sebuah ruang yang berisi aktivitas manusia yang dipandang perlu untuk diatur atau diintervensi oleh pemerintah atau aturan sosial atau setidaknya oleh tindakan bersama. Organisasi yang terbesar adalah organisasi yang mewadahi seluruh lapisan masyarakat dengan ruang lingkup Negara yang disebut dengan organisasi publik.

Pengertian organisasi publik bermula dari konsep barang publik (*public goods*). Yaitu adanya produk-produk tertentu berupa barang dan jasa yang tidak dapat dipenuhi dengan mekanisme pasar yang dilakukan individu-individu. Konsep ini menunjukkan adanya produk-produk yang bersifat kolektif dan harus diupayakan secara kolektif pula. Ada beberapa bidang yang bersifat kolektif didalam organisasi publik memainkan

perannya, antara lain penegak hukum, pelayanan kesehatan, pendidikan, keamanan nasional, jasa transportasi dan sebagainya.

2.2. Teori

2.2.1. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. Menurut Hasibuan (dalam Astutik, 2016) mendefinisikan kedisiplinan sebagai kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi segala aturan dan norma sosial yang ada dalam suatu organisasi pemerintahan.

Astutik, M (2016) Dijelaskan pula bahwa disiplin pegawai merupakan suatu bentuk pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai agar dapat bekerjasama secara sukarela dengan pegawai lain dan meningkatkan produktivitas. Menurut Muslimat & Wahid (2021) mendefinisikan Disiplin kerja merupakan konduite seorang yg sinkron menggunakan peraturan, mekanisme kerja yg terdapat atau perilaku & tingkah laris dan perbuatan yg sinkron menggunakan peraturan menurut organisasi baik tertulis juga nir tertulis.

Menurut Lestari & Setiawan (2015) terdapat dua jenis disiplin, yaitu:

1. Disiplin Prefentif Disiplin prefentif adalah usaha mendorong minat pegawai untuk mematuhi peraturan-peraturan kerja.

2. Disiplin Korektif Disiplin korektif adalah usaha yang mengarah kepada pemberian sanksi langsung oleh pimpinan untuk diteruskan kepada jabatan pimpinan yang lebih tinggi agar menghasilkan suatu keputusan akhir dalam pemberian sanksi.

Terdapat beberapa tipe kegiatan pendisiplinan menurut Syarkani (2017) antara lain adalah :

1. Disiplin Preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para pegawai. Dengan cara ini para pegawai menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen. Manajemen mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan suatu iklim disiplin preventif dimana berbagai standar diketahui dan dipahami. Bila para pegawai tidak mengetahui standar apa yang harus dicapai, maka kecenderungan menjadi salah arah. Di samping itu manajemen hendaknya menetapkan standarstandar secara positif dan bukan secara negatif.
2. Disiplin korektif adalah kegiatan untuk memperbaiki pelanggaran aturan dan menghindari pelanggaran lebih lanjut. Tindakan korektif sering merupakan bentuk hukuman dan disebut tindakan disipliner. Tujuan disiplin adalah untuk memperbaiki perilaku masa depan, bukan untuk menghukum perilaku masa lalu.

3. Disiplin progresif memberikan hukuman yang lebih keras untuk pelanggaran berulang.

Menurut Katiandagho, Mandey , & Mananeke (2014), mendefinisikan disiplin kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja. Disiplin adalah suatu bentuk disiplin diri dan kinerja yang teratur oleh seorang pegawai yang menunjukkan tingkat keseriusan tim kerja dalam suatu organisasi (Syarkani, 2017).

Sedangkan menurut Puspita & Widodo (2020) Disiplin kerja adalah kemauan seseorang untuk menaati dan mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku padanya. Disiplin karyawan yang baik mempercepat tujuan perusahaan, tetapi mengurangi disiplin merupakan hambatan dan menunda pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Agussalim & Mappatempo (2019) Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang mematuhi semua aturan dan norma sosial yang berlaku.

2.2.2. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Astutik, M (2016) menjelaskan bahwa disiplin kerja mengandung beberapa komponen yang dapat dijadikan indikator untuk mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi.

- a. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat datang atau pulang lebih cepat dalam bekerja.
- b. Ketaatan Pada Kewajiban dan Peraturan Kerja. Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh organisasi.
- c. Ketaatan Pada Standar Kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- d. Tingkat Kewaspadaan Tinggi. Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- e. Bekerja Etis. Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

Indikator disiplin kerja menurut Syarkani (2017) ada beberapa indikator disiplin kerja pegawai yaitu sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu. Pegawai tiba di kantor tepat waktu dengan tertib dan teratur, sehingga dapat dikatakan disiplin kerja yang baik.

2. Gunakan peralatan kantor dengan benar. Penghormatan terhadap penggunaan peralatan kantor membantu seseorang memahami bahwa mereka memiliki disiplin kerja yang baik untuk mencegah kerusakan peralatan kantor.
3. Tanggung jawab yang tinggi. Seorang pegawai yang selalu melaksanakan tugas yang diberikan sesuai prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerjanya dapat dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
4. Kepatuhan dengan aturan kantor. Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan tanda pengenal, memberi izin saat tidak berada di kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

Indikator-Indikator disiplin kerja menurut Astutik (2016):

1. Kehadiran
2. Kepatuhan terhadap Kewajiban dan Peraturan Kerja
3. Kepatuhan terhadap Standar Kerja
4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi
5. Bekerja Etis.

Namun menurut Octaviani & Pricilla (2020) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu sesuai kebijakan perusahaan dan mempertimbangkan jam kerja, jam masuk, jam istirahat dan jam pulang yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Ikuti aturan dasar perusahaan tentang cara berpakaian dan berperilaku di tempat kerja.
3. Ketaatan terhadap aturan perilaku di tempat kerja diwujudkan dalam cara kita melakukan pekerjaan dan memperlakukan unit kerja lain sesuai dengan posisi, tugas, dan tanggung jawab kita.
4. Ikuti kebijakan perusahaan lainnya, aturan Apa yang Dapat dan Tidak Dapat dilakukan pegawai di Perusahaan.

2.2.3. Tujuan Disiplin Kerja

Agussalim & Mappatempo (2019) tujuan dari disiplin pegawai adalah untuk memastikan bahwa pegawai untuk mematuhi aturan, mempertahankan organisasi atau instansi, meningkatkan produktivitas kerja, dan membuat karyawan berperilaku sesuai dengan norma.

Menurut Lie, Efendi, & Wijaya (2015) disiplin tenaga kerja ialah sikap hormat, ketaatan, dan kepatuhan terhadap aturan tertulis dan tidak tertulis yang berlaku saat ini, serta kemampuan untuk mematuhi aturan tersebut dan tidak menghindari sanksi jika terjadi pelanggaran tugas dan wewenang yang diberikan.

Lie, Efendi, & Wijaya (2015) Secara umum, tujuan utama penumbuhan disiplin kerja adalah untuk menjaga disiplin kelangsungan organisasi sesuai dengan motif organisasi. Sedangkan tujuan disiplin kerja secara khusus adalah:

- a. Memastikan bahwa pegawai mematuhi semua peraturan dan aturan ketenagakerjaan yang berlaku dan kebijakan perusahaan, tertulis dan tidak tertulis, dan mengikuti perintah manajemen.
- b. Dapat melakukan pekerjaan sebaik-baiknya dan mampu memberikan pelayanan terbaik kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Kemampuan untuk menggunakan dan memelihara sarana, prasarana, barang dan jasa seefisien mungkin.
- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan kebijakan perusahaan.
- e. Tenaga kerja dapat memberikan kinerja tinggi yang memenuhi harapan organisasi baik dalam jangka pendek dan jangka panjang.

Syarkani (2017) menyatakan bahwa tujuan tindakan disipliner yaitu :

1. Memberikan sifat konsistensi. Tujuan utama dari tindakan disipliner yaitu untuk memastikan bahwa perilaku karyawan konsisten dengan kebijakan perusahaan.
2. Menciptakan hubungan yang sinergis antara atasan dengan bawahan, tujuan disipliner yang kedua adalah untuk membangun atau memelihara rasa hormat dan saling percaya antara atasan dan karyawan. Penerapan disiplin yang tepat dapat menyebabkan masalah seperti modal kerja yang rendah, kemarahan dan kemauan buruk diantara atasan dan bawahan-bawahannya. Kondisi lingkungan seperti itu, setiap perbaikan dalam perilaku karyawan hanya akan berlangsung singkat dan atasan harus mendisiplinkan kembali karyawan dalam jangka waktu yang tidak

terlalu lama. Tindakan disipliner yang tepat tidak hanya meningkatkan perilaku karyawan tetapi juga meminimalkan masalah disipliner di masa depan melalui hubungan positif diantara penyelia bawahan.

3. Meningkatkan produktivitas pegawai. Tindakan disiplin juga dapat membantu pegawai mencapai hasil yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan produktivitas yang akan menguntungkan mereka dalam jangka panjang. Misalnya, jika seorang pegawai dihukum karena tidak mengelola kualitas dan kualitas keluarganya setelah disiplin hal ini akan berfaedah dalam mengembangkan pegawai yang bersangkutan. Pegawai diingatkan tentang apa yang mereka harapkan dari mereka dan bahwa mereka memenuhi persyaratan ini. Lebih baik tindakan disiplin yang efektif dapat memotivasi orang untuk menjadi lebih produktif.

Sinambela (2019) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai, di antaranya:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal secara cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik. Apabila teladan pimpinan kurang baik, para bawahannya pun akan kurang disiplin.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan pegawai terhadap organisasinya pekerjaannya. Apabila kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai. Artinya semakin besar balas jasa, semakin baik kedisiplinan pegawai. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil, kedisiplinan pegawai menjadirendah.

4. Keadilan

Keadilan ikut serta mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik. Seorang pimpinan yang tahu dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil

terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Oleh karena itu, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan agar kedisiplinan pegawai perusahaan baik pula.

5. Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Dengan pengawasan melekat ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja, agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya. Pengawasan melekat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasan.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan yang harus berani dan

tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukum yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani menindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian pimpinan akan memelihara kedisiplinan pegawai.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi. Hubungan-hubungan itu baik bersifat Vertikal maupun Horizontal yang terdiri dari hubungan tunggal, hubungan kelompok langsung, dan hubungan silang hendaknya bekerja secara harmonis. Pimpinan harus berusaha untuk menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, baik secara vertikal maupun horizontal diantara semua pegawainya. Tercipta hubungan manusia yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada organisasi. Jadi, kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

2.2.4. Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Menurut Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, Tentang Disiplin PNS wajib menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Dalam Peraturan

Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Bab II pasal 3 dan pasal 4 tentang kewajiban dan pasal 5 tentang larangan

Pegawai Negeri Sipil yaitu:

Pasal 3 PNS wajib:

- a. setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
- b. menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
- c. melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang;
- d. menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
- f. menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
- g. menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- h. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pasal 4, selain memenuhi kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, PNS wajib:

- a. menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji PNS;
- b. menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji jabatan;
- c. mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi, seseorang, dan/atau golongan;
- d. melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan keamanan negara atau merugikan keuangan negara;
- e. melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- f. Masuk Kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
- g. menggunakan dan memelihara barang milik negara dengan sebaik-baiknya;
- h. memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kompetensi; dan
- i. menolak segala bentuk pemberian yang berkaitan dengan tugas dan fungsi kecuali penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 5 PNS dilarang:

- a. menyalahgunakan wewenang;
- b. menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain yang diduga terjadi konflik kepentingan dengan jabatan;
- c. menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain;
- d. bekerja pada lembaga atau organisasi internasional tanpa izin atau tanpa ditugaskan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian;
- e. bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing kecuali ditugaskan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian;
- f. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen, atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
- g. melakukan pungutan di luar ketentuan;
- h. melakukan kegiatan yang merugikan negara;
- i. bertindak sewenang-wenang terhadap bawahan;
- j. menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
- k. menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaan;
- l. meminta sesuatu yang berhubungan dengan jabatan;
- m. melakukan tindakan atau tidak melakukan tindakan yang dapat mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani; dan
- n. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat, calon anggota Dewan Perwakilan Daerah, atau calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:
 1. ikut kampanye;
 2. menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS;
 3. sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain;
 4. sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara;
 5. membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye;
 6. 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; dan/atau
 7. memberikan surat dukungan disertai fotokopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk.

2.2.5. Hukuman Disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil

Hukuman disiplin adalah sanksi yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar peraturan disiplin PNS. Pegawai yang tidak menaati kewajiban dan melanggar larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedinasan maka akan dijatuhi hukuman disiplin. Dalam Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil Bab III pasal 8 dijelaskan tentang tingkat dan jenis hukuman disiplin yang dijatuhkan kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan tidak mengulangi kesalahannya.

Hal ini dimaksud sebagai pedoman bagi pejabat yang berwenang dalam memberikan kepastian dalam menjatuhkan hukuman disiplin. Demikian juga dengan batas kewenangan bagi pejabat yang berwenang menghukum telah ditentukan dalam peraturan ini. Penjatuhan hukuman berupa jenis hukuman ringan, sedang dan berat sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan, dengan pertimbangan latar belakang dan dampak dari pelanggaran yang dilakukan. Berikut ini adalah uraian tentang tingkat dan jenis hukuman disiplin yang dijatuhkan kepada PNS apabila terbukti melakukan pelanggaran, tingkat hukuman disiplin terdiri dari:

- 1) Hukuman disiplin ringan;
 - a. Teguran lisan.
 - b. Teguran tertulis
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis

- 2) Hukuman disiplin sedang;
 - a. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan;
 - b. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan; atau
 - c. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan.
- 3) Hukuman disiplin berat.
 - a. penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan;
 - b. pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan; dan
 - c. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

2.3. Hasil Penelitian Yang Relevan

Dalam penelitian ini, terdapat penelitian yang telah dilakukan terdahulu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Yusdini Arsih pada tahun 2014 dengan judul “Analisis Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Pontianak”. Peneliti ini menggunakan metode deskriptif kualitatif yang berfokus pada analisis kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Pontianak.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam prestasi kerja pegawai di sekretariat DPRD Kota Pontianak dinilai masih kurang, hal ini terbukti

dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa suasana kerja menjadi permasalahan yang dapat mengganggu kualitas kerja, sementara itu bimbingan teknis yang dilakukan belum dapat meningkatkan masalah prestasi kerja pegawai.

Persamaan dari penelitian ini ialah pada disiplin kerja pegawai dan metode penelitian yang digunakan. Sedangkan perbedaannya adalah terletak pada penggunaan teori. Namun kedua penelitian ini sama-sama berpedoman pada Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Sara Yulis pada tahun 2019 dengan judul “Penerapan Disiplin Aparatur Sipil Negara Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat” penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif yang berfokus pada disiplin dalam ketepatan waktu, disiplin dalam menjaga dan pemanfaatan barang milik Negara, disiplin dalam melaksanakan tanggung jawab dan disiplin dalam menaati aturan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak semua pegawai patuh terhadap aturan, yang artinya beberapa pegawai masih belum sadar akan pentingnya menaati peraturan yang telah ditetapkan dan menjalankan tanggung jawab seorang Aparatur Sipil Negara.

Persamaan dari penelitian ini ialah disiplin kerja pegawai dan metode penelitian yang digunakan, sedangkan perbedaannya adalah terletak pada penggunaan teori. Namun kedua penelitian ini sama-sama

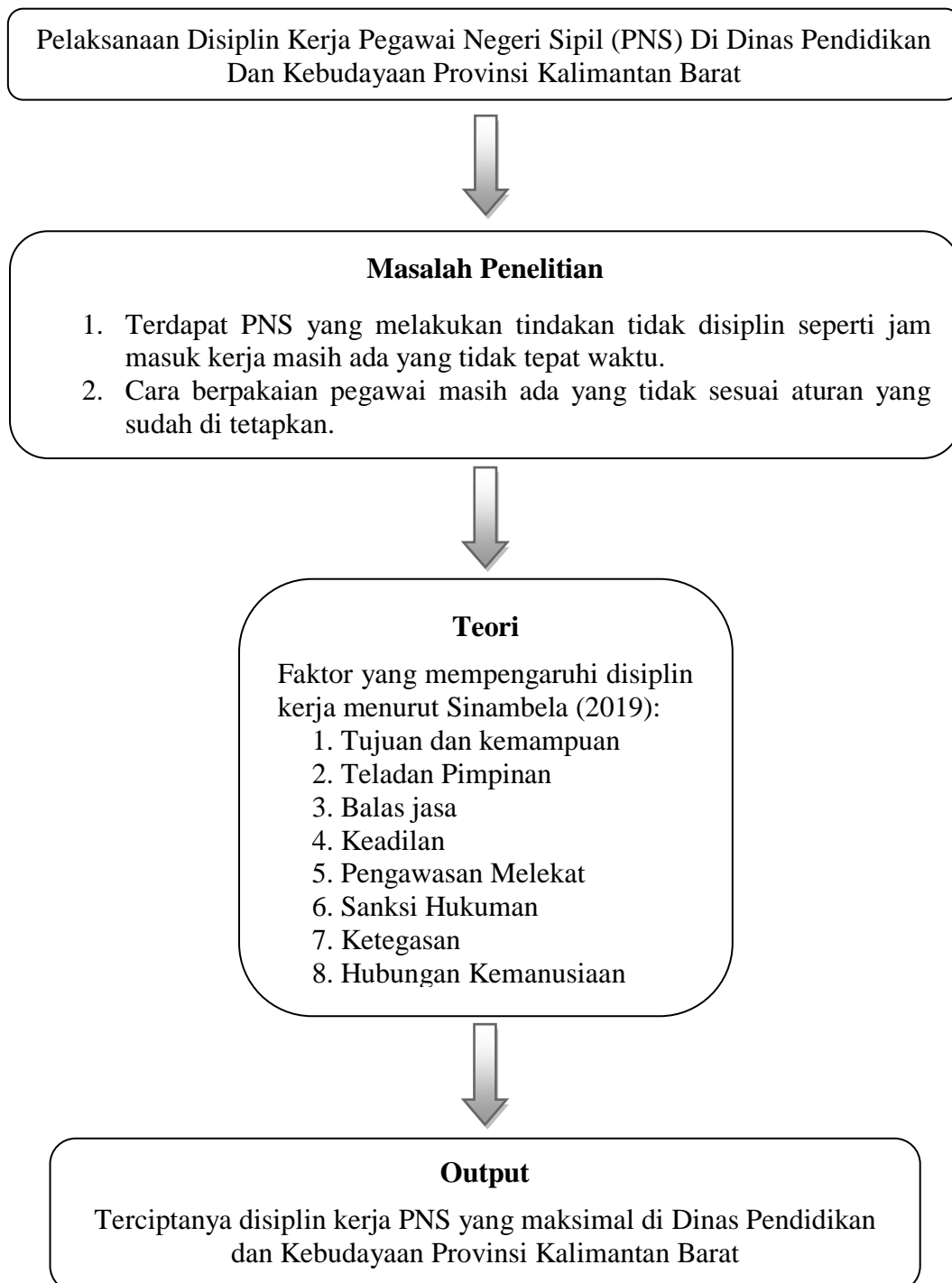
berpedoman pada peraturan pemerintah No 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil

2.4. Alur Pikir Penelitian

Kerangka pikir menurut Sugiyono (dalam Rahmadi, 2020) merupakan konseptual tentang bagaimana teori terhubung dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Pelaksanaan disiplin kerja harapannya agar dapat mewujudkan pelayanan publik yang prima, dengan meminimalisir pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS. Peneliti melihat lebih jauh bagaimana pelaksanaan disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Barat.

Dimulai dari teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin pegawai karena pimpinan dijadikan contoh dan panutan oleh bawahannya, pengawasan melekat dalam mendukung pelaksanaan disiplin dan meningkatkan pelaksanaan disiplin, sanksi hukum yang diberikan kepada pegawai yang melanggar peraturan dan ketegasan dalam melaksanakan disiplin kerja pegawai, dengan memperhatikan faktor-faktor yang menyebabkan pelaksanaan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di bagian Sekretariat Umum dan Aparatur Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Barat belum maksimal. Dalam hal ini peneliti mengangkat judul tentang pelaksanaan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Barat yang terfokus pada faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin seorang pegawai dengan menggunakan teori menurut Sinambela (2019).

Tabel 2.1
Alur Pikir Penelitian



Sumber: hasil olahan peneliti, Februari 2022

Berdasarkan teori Sinambela yang terdiri dari 8 (delapan) poin diatas, peneliti memakai 4 (empat) poin untuk melihat lebih jauh bagaimana Pelaksanaan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Barat, yaitu teladan pimpinan, pengawasan melekat, sanksi hukuman dan ketegasan. Alasan peneliti pertama kenapa Cuma mengambil 4 faktor tersebut dikarenakan lebih dominan peneliti ambil, alasan kedua pada saat peneliti melakukan pengamatan di lokasi penelitian 4 faktor lainnya tidak begitu dominan misalnya:

1. tujuan dan kemampuan, tujuan yg akan dicapai di dinas pendidikan sudah sangat jelas serta pekerjaan yg diberikan kepada pegawai sudah sesuai dgn kemampuan yang bersangkutan.
2. Balas jasa, balas jasa di dinas pendidikan sudah terbilang baik dengan adanya gaji pokok yang diberikan serta Tambahan Penghasilan pegawai.
3. Keadilan, sudah sangat jelas di dinas pendidikan keadilan yg diberikan antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain diperlakukan sama (seperti melanggar disiplin itu hukumannya sama dan sesuai aturan).
4. Hubungan kemanusiaan, pada saat peneliti melakukan observasi hubungan kemanusiaan di dinas pendidikan terjalin dengan sangat baik terlihat pada saat pegawai yang bekerja secara harmonis.

2.5. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan dengan dukungan teori yang telah peneliti jelaskan sebelumnya, maka peneliti menyampaikan pertanyaan yaitu:

1. Bagaimana teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Barat?
2. Bagaimana pengawasan melekat yang diterapkan dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Barat?
3. Bagaimana penerapan sanksi hukuman yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai yang melanggar disiplin di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Barat?
4. Bagaimana Tindakan tegas yang dilakukan pimpinan kepada pegawai yang melanggar disiplin di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Barat?