

## Pelaksanaan Fungsi Kepala Dinas Dalam Penegakan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Dinas Kesehatan Muaro Jambi

\*Masriyani, Tresya, dan Pirma Suryani

Universitas Batanghari Jl. Slamet Riyadi Bromi Kota Jambi (0741) 65351

\*Correspondence email : [Masriyani@unbari.ac.id](mailto:Masriyani@unbari.ac.id), [Tresya@unbari.ac.id](mailto:Tresya@unbari.ac.id)

**Abstract.** *This study aims to determine and analyse: the implementation of the function of the head of service in enforcing the work discipline of state civil servants in the Muaro Jambi Regency Health Office, obstacles that occur in the implementation of the function of the head of service in enforcing the work discipline of state civil servants in the Muaro Jambi Regency Health Office and efforts made to overcome obstacles that occur in the implementation of the function of the head of service in enforcing the work discipline of state civil servants in the Muaro Jambi Regency Health Office. This type of research used is empirical research. Research conducted on existing legal facts by conducting research directly into the field to find out the implementation and problems that arise. The author conducts research in a place that is directly related to the issues raised, namely at the Muaro Jambi Regency Health Office.*

**Keywords :** *Implementation of Functions, Enforcement of Work Discipline, State Civil Apparatus*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis : pelaksanaan fungsi kepala dinas dalam penegakan disiplin kerja aparatur sipil negara di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Muaro Jambi, hambatan – hambatan terjadi dalam pelaksanaan fungsi kepala dinas dalam penegakan disiplin kerja aparatur sipil negara di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Muaro Jambi dan upaya yang dilakukan mengatasi hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan fungsi kepala dinas dalam penegakan disiplin kerja aparatur sipil negara di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Muaro Jambi. Jenis Penelitian ini digunakan adalah penelitian empiris. Penelitian yang dilakukan terhadap fakta hukum yang ada dengan melakukan penelitian secara langsung ke lapangan untuk mengetahui pelaksanaan dan masalah-masalah yang timbul. Penulis mengadakan penelitian di tempat yang berhubungan langsung dengan permasalahan yang diangkat yaitu di Dinas Kesehatan Kabupaten Muaro Jambi.

**Kata Kunci :** Pelaksanaan Fungsi, Penegakan Disiplin Kerja, Aparatur Sipil Negara

### PENDAHULUAN

Dalam situasi pesatnya arus kemajuan di segala bidang kehidupan, Indonesia terus melakukan upaya penyesuaian terhadap kemajuan dan perkembangan dunia, salah satunya dengan mewujudkan tata kelola pemerintah yang baik yang dilatarbelakangi oleh rendahnya tingkat disiplin aparatur pemerintah. Bagi Bangsa Indonesia, masalah ini merupakan salah satu arah yang hendak dicapai sebab merupakan aspek penting bagi terselenggaranya pembangunan nasional secara berkesinambungan.

Sehubungan dengan hal ini, aparatur pemerintah semakin dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang tentunya berhubungan dengan tugas-tugas pemerintah dan pembangunan serta pelayanan kepada masyarakat. Aparatur itu sendiri sebagai abdi negara dan abdi masyarakat terutama dikaitkan dengan tanggung jawab Aparatur Sipil Negara sebagai aparatur pemerintah dalam mewujudkan pembangunan nasional.

Dalam hal menyukseskan pembangunan nasional tersebut Aparatur Sipil Negara dituntut agar mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar diberikan sanksi terkait dengan disiplin Aparatur Sipil Negara. Pengertian Disiplin Aparatur Sipil Negara Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 adalah kesanggupan Aparatur Sipil Negara untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Melihat kenyataan yang terjadi sekarang, Aparatur Sipil Negara masih saja menjadi sorotan dari masyarakat. Banyak Aparatur Sipil Negara yang pada saat menjalankan cuti Aparatur Sipil Negara dan tidak kembali kerja pada waktu yang telah ditentukan atau pada saat cuti tersebut telah berakhir, sehingga melalaikan tugasnya sebagai abdi dari masyarakat. Selain itu, banyak Aparatur Sipil Negara yang pada jam kerja tidak mentaati peraturan yang telah ditentukan terkait dengan seragam dinas yakni banyaknya seragam yang mereka pakai yang tidak sesuai dengan hari yang ditentukan.

Banyak Aparatur Sipil Negara yang saat jam kerja atau jam istirahat kerja baju seragamnya dikeluarkan. Rendahnya tingkat kedisiplinan Aparatur Sipil Negara inilah merupakan kendala serius dalam pembangunan nasional. Terhadap hal tersebut perlu peran pemerintah dalam penegakan dan peningkatan disiplin serta kerja Aparatur Sipil Negara.

Perkembangan birokrasi baik pada pemerintah pusat maupun pemerintah daerah merupakan kebutuhan dalam upaya mewujudkan pemerintahan yang baik. Perkembangan birokrasi pada tatanan pemerintah daerah diarahkan

untuk melakukan koreksi dan penyempurnaan terhadap segala kekurangan yang terjadi. Dengan kedisiplinan dan kerja yang baik, maka pemerintah yang baik yang dicita-citakan akan dapat tercapai.

Berhasil tidaknya birokrasi publik menjalankan tugas- tugasnya sangat ditentukan kualitas pemimpinnya. Oleh karena kedudukan pemimpin sangat mendominasi semua aktivitas yang dilakukan. Pada konteks birokrasi publik kita yang sangat paternalistik, dimana para staf (bawahan) bekerja selalu tergantung pimpinan. Apabila pimpinan tidak memiliki kemampuan kepemimpinan manajerial, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik.

Dalam kenyataannya tidak sedikit pemimpin birokrasi publik diberbagai tingkatan (level) yang tidak memiliki kemampuan untuk menjadi pemimpin yang baik.<sup>1</sup> Lebih Lanjut Sartono<sup>2</sup> mengatakan Berbagai kajian kepemimpinan pada birokrasi publik, menunjukkan masih lemahnya kepemimpinan dalam berbagai level atau tingkatan. Tingkat penguasaan kepemimpinan manajerial pada umumnya masih rendah. Selain itu kapasitas dan kesadaran pemimpin yang memiliki kewajiban untuk melayani, sangat terbatas bahkan tidak sedikit mereka sebaliknya minta dilayani. Kewenangan formal menjadi senjata ampuh dalam menggerakkan bawahan. Akibatnya bawahan bekerja bukan atas kesadaran sendiri, tetapi karena tekanan atasan, sehingga hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan tidak lagi terjalin. Padahal keduanya merupakan satu kesatuan tim kerja yang harus dipelihara dalam menjalankan misi dan tujuan organisasi. Kalau diidentifikasi terdapat beberapa fenomena kepemimpinan pada birokrasi publik pada umumnya, antara lain :

1. Pemimpin birokrasi publik dalam menjalankan roda birokrasi umumnya belum digerakkan oleh visi dan misi, tetapi masih senantiasa digerakkan oleh peraturan yang sangat kaku.
2. Pemimpin birokrasi publik senantiasa mengandalkan kewenangan formal yang dimilikinya.
3. Rendahnya kompetensi pemimpin birokrasi publik.
4. Rendahnya kemampuan manajerial dalam mengolah sumber daya organisasi yang dipimpinnya.
5. Lemahnya akuntabilitas pemimpin birokrasi.

Masih banyak fenomena lain dari kepemimpinan birokrasi publik kita yang mengakibatkan birokrasi belum berfungsi sebagaimana mestinya.

Kabupaten Muaro Jambi merupakan salah satu Kabupaten di Provinsi Jambi, sebagai Kabupaten hasil pemekaran di era otonomi daerah. Pemerintah Kabupaten Muaro Jambi perlu melakukan pembinaan terhadap para Aparatur Sipil Negara untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Berdasarkan data yang diperoleh penulis, pembinaan disiplin yang dilakukan Dinas Kesehatan Kabupaten Muaro Jambi terhadap Aparatur Sipil Negara adalah :

1. Apabila Aparatur Sipil Negara tidak hadir selama 3 hari berturut-turut tanpa alasan maka akan dilakukan teguran lisan terhadap Aparatur Sipil Negara tersebut. Dan apabila di hari berikutnya telah hadir, maka teguran tersebut gugur.
2. Apabila Aparatur Sipil Negara tidak hadir selama 15 hari berturut-turut tanpa alasan maka akan dilakukan teguran secara tertulis. Teguran tertulis tersebut beberapa tahap. Tahap pertama, kedua dan ketiga.
3. Apabila Aparatur Sipil Negara tidak hadir selama 3 bulan minimal 53 hari berturut-turut Aparatur Sipil Negara tersebut dapat dilaporkan ke BKD.

Salah satu bentuk pembinaan yang dapat dilakukan adalah melaluipenegakan disiplin Aparatur Sipil Negara. Di antara beberapa Lembaga yang ada di Pemerintah Kabupaten Muaro Jambi terdapat Dinas Kesehatan Kabupaten Muaro Jambi. Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Muaro Jambi terdapat Aparatur Sipil Negara yang tidak hanya bekerja di kantordinas Kabupaten, tetapi juga di Unit Pelayanan Teknis yang ada padakecamatan-kecamatan.

Kepala Dinas Kesehatan Muaro Jambi memiliki tugas memonitor seluruh kegiatan yang ada di bidang-bidang Dinas Kesehatan, melakukan pengawasan terhadap kinerja pegawai negeri di Dinas Kesehatan, dan memastikan pelayanan kepada masyarakat baik. Apabila Aparatur Sipil Negara Dinas Kesehatan Muaro Jambi melakukan pelanggaran disiplin seperti tidak pernah hadir tanpa alasan (alpa) lebih dari 3 hari. Kepala dinas mengintruksikan kepada sekretaris untuk menghadap kepala dinas. Dari sekretaris mengintruksikan ke kepala bagian urusan pegawai untuk membuat surat yang diberikan kepada pegawai negeri yang bersangkutan.

Bertolak dari uraian latar belakang masalah di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang: **“Pelaksanaan Fungsi Kepala Dinas dalam Penegakan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Dinas Kesehatan Muaro Jambi”**.

## **PERMASALAHAN**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dipaparkan tersebut di atas penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

---

<sup>1</sup>Agus Sartono, *Managemen Keuangan : Teori dan Aplikasi*, Penerbit : BPFE, Yogyakarta, 2004, hal. 90

<sup>2</sup>*Ibid.*, hal. 90-92

1. Bagaimana pelaksanaan fungsi kepala dinas dalam penegakan disiplin kerja aparatur sipil negara di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Muaro Jambi ?
2. Hambatan – Hambatan apa yang terjadi dalam pelaksanaan fungsi kepala dinas dalam penegakan disiplin kerja aparatur sipil negara di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Muaro Jambi ?
3. Upaya apa yang dilakukan mengatasi hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan fungsi kepala dinas dalam penegakan disiplin kerja aparatur sipil negara di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Muaro Jambi?

## **METODE PENELITIAN**

Menurut Soejono Soekanto metode penelitian adalah proses, prinsip-prinsip dan tata cara untuk memecahkan masalah yang dihadapi dalam melakukan penelitian.<sup>3</sup>

Jenis Penelitian ini digunakan adalah penelitian empiris. Penelitian yang dilakukan terhadap fakta hukum yang ada dengan melakukan penelitian secara langsung ke lapangan untuk mengetahui pelaksanaan dan masalah-masalah yang timbul.<sup>4</sup>

Lokasi penelitian adalah suatu tempat atau wilayah dimana penelitian tersebut akan dilaksanakan. Dalam rangka menyusun penelitian ini dan guna memperoleh data yang dibutuhkan, maka penulis mengadakan penelitian di tempat yang berhubungan langsung dengan permasalahan yang diangkat yaitu di Dinas Kesehatan Kabupaten Muaro Jambi.

Menurut Arikunto<sup>5</sup> mengemukakan yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data itu dapat diperoleh. Responden dilakukan dengan menggunakan teknik *Purposive Sampling*. Adapun yang menjadi responden adalah Kepala Dinas Kesehatan Muaro Jambi, Staf Dinas Kesehatan Muaro Jambi dan Aparatur Sipil Negara yang melakukan pelanggaran.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Pelaksanaan Fungsi Kepala Dinas Dalam Penegakan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Muaro Jambi**

#### **a. Fungsi Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Muaro Jambi**

Kepala Dinas Kesehatan mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintah daerah berdasarkan azas desentralisasi bidang kesehatan. Untuk melaksanakan tugas tersebut Kepala Dinas mempunyai fungsi merumuskan, menetapkan, melaksanakan dan pengawasan kebijakan operasional serta mengkoordinasikan pelaksanaan tugas dengan organisasi pemerintah daerah yang lain.

Kepala Dinas sebagai seorang pemimpin harus dapat memberikan pengaruhnya kepada bawahannya, sehingga bawahannya mau bekerjasama dalam merealisasikan suatu program kegiatan. Pemimpin dapat mengembangkan berbagai teknik mempengaruhi bawahan, dan ini sebenarnya mudah bagi pemimpin birokrasi publik karena kewenangan atasan sangat tinggi.

Kepemimpinan adalah hubungan yang ada dari dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerjasama secara sadar dalam hubungan tugas dan untuk mencapai yang di inginkan pemimpin.

Dilihat dari teori di atas untuk peran mempengaruhi ini belum di jalankan dengan baik oleh kepala dinas, hal ini di kuatkan oleh kondisi pegawainya yang masih tidak disiplin dalam bekerja, dengan mereka tidak disiplin dalam bekerja otomatis tujuan dari organisasi ini tidak dapat berjalan sesuai dengan target. Agar supaya pegawai dapat berkerja dengan baik pemimpin haruslah mampu untuk mempengaruhi mereka, pengaruh yang dimaksudkan adalah pengaruh dalam bentuk pendekatan persuasive kepada pegawainya, selain itu dalam mempengaruhi juga perlu adanya motivasi dari seorang pemimpin. Jadi dapat di simpulkan untuk mempengaruhi bawahannya yang utama adalah kedekatan emosional antara semua pegawai dan pimpinannya. Tapi masalah disini menurut pegawai adalah kurang pendekatan atau keakraban antara bawahan dan atasan. Jadi solusi yang konkret dari penulis tentang masalah ini seorang pemimpin haruslah mampu untuk merangkul semua bawahannya dalam kerja- kerja yang dilakukannya agar supaya dia dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerja dengan baik sesuai dengan tugas dan tujuan dari organisasi itu sendiri, pendekatan, saling memotivasi dan komunikasi yang baik itu yang sangat di perlukan dalam menjalankan organisasi.

Kedudukan pemimpin dalam suatu organisasi adalah sebagai figure atau tokoh yang cukup dihargai. Pemimpin sebagai antar pribadi harus menampilkan perilaku yang baik dan benar, selalu mengedepankan

---

<sup>3</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta : UI Press, hal. 6

<sup>4</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, 2006, hal.141.

<sup>5</sup> Arikunto, *Prosedur Suatu Penelitian : Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta, 2002, hal. 107

musyawarah, memiliki etos kerja yang tinggi, dan mampu memberikan contoh yang baik melalui pembiasaan tanpa memaksakan diri.

Di lihat dari konsep peran antar pribadi di atas dan hasil wawancara dan observasi, dalam menjalankan perannya, Kepala Dinas bisa di katakan belum di jalankan dengan maksimal, soal kinerja dari kepala dinas itu sendiri sudah sangat baik dan figurnya sangat di segani.

Yang menjadi tawaran solusi dari penulis dalam memecahkan masalah di atas adalah kiranya Kepala Dinas bisa bersikap tegas dalam menjalankan aturan-aturan yang sudah, sikap pilih kasih dari pimpinan juga dalam menegakkan aturan haruslah di hilangkan. Karena dalam hal ini seorang pemimpin haruslah menampilkan penampilan yang baik bagi bawahannya dari segi ketegasan disiplin dan lain sebagainya, Hal ini perlu dilakukan agar supaya bawahannya bisa meneladani pemimpinnya.

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan terhadap hakikat suatu masalah, pengumpulan fakta-fakta dan data, penentuan yang matang dari alternatif yang dihadapi dan pengambilan tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat dalam pengambilan keputusan juga harus di lakukan dengan berani dan tegas, selain itu aspek pengawasan dalam kebijakan juga perlu di perhatikan.

Berdasar hasil wawancara dapat di simpulkan dalam menjalankan peran ini kepala dinas belum maksimal menjalankan peran ini dengan baik. Dalam mengambil kebijakan kepala dinas tidak mencermati latar belakang masalah dalam mengambil kebijakan. Dalam pengambilan kebijakannya pun masih terkesan lambat, plin plan dan tidak komitmen dengan apa yang di tetapkan, misalnya ada suatu kebijakan yang di tetapkan untuk dijalankan bersama, tapi pada tahap implementasinya tidak berjalan sama sekali.

Begitu halnya dengan pengawasan implementasi keputusan yang sudah di ambil juga masih sangat kurang misalnya dalam kebijakan dalam penegakan disiplin pegawai yang masih dinilai kurang baik dimana dalam penegakan sangsi dari aturan tersebut masih sangat kurang. Yang menjadi tawaran solusi yang konkret dari penulis dalam menyikapi masalah diatas, adalah dimana seorang pemimpin perlu menguasai permasalahan dalam instansinya sebelum mengambil dan menentukan alternatif kebijakan, ketegasan, cepat tanggap dalam mengambil keputusan, dan perlu pengawasan yang konkret dalam implementasi keputusan tersebut agar supaya tidak ada lagi pegawai yang melanggar aturan yang telah di buat bersama.

#### **b. Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Muaro Jambi**

Dalam rangka meningkatkan citra dan kinerja suatu instansi pemerintah menuju ke arah profesionalisme dan menunjang terciptanya pemerintahan yang baik, maka perlu adanya pendisiplinan pegawai. Pendisiplinan pegawai merupakan hal terpenting, mengingat penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan bergantung pada kinerja pegawai negeri. Oleh karena itu disiplin harus selalu ditanamkan dalam diri setiap pegawai. Semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi produktivitas kerja yang dapat dicapainya.

Disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab pegawai dalam mengoptimalkan tugas-tugas dan fungsinya serta dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Oleh karena itu setiap atasan selalu berusaha agar para bawahannya memiliki disiplin yang baik, dengan adanya disiplin pegawai akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas.

Tolak ukur dalam penegakkan aturan disiplin Aparatur Sipil Negara adalah dengan menaati kewajiban dan menghindari larangan yang telah ditentukan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara.

Disamping itu, unsur pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai terhadap aturan-aturan disiplin juga sangat penting, karena dengan mengetahui aturan tersebut dapat memudahkan pegawai dalam menjalankan kewajibannya sebagai Aparatur Sipil Negara.

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

Disiplin peraturan adalah sebuah kepatuhan dan ketaatan dari pegawai dengan segala bentuk aturan, dan kaidah dalam organisasi tersebut baik lisan maupun tulisan yang sudah di sepakati pelaksanaannya. Di kaji dari teori – teori di atas dapat di simpulkan bahwa, bicara soal kedisiplinan terhadap peraturan – peraturan di kantor ini masih sangat kurang, hal ini terjadi karena masih banyak pegawai yang sering melanggar aturan – aturan yang di buat di kantor dan di sepakati bersama. Misalnya masih banyak pegawai yang sering datang kantor terlambat, tidak menaati peraturan yang mengatur tentang pakaian instansi, dan masalah lainnya dalam menjalankan kinerja mereka tidak sesuai

dengan SOP (Standar Operasional Prosedur). Yang menjadi pemecahan masalah diatas adalah perlu adanya pengawasan yang intensif dari pimpinan kepada pegawainya, yang paling utama adalah pemimpin harus memberikan sanksi yang jelas dan tegas di berikan kepada para pelanggar peraturan supaya dalam hal ini dapat menimbulkan efek jera kepada para pegawai yang masih tidak disiplin.

Disiplin kerja sebenarnya di maksudkan untuk memenuhi tujuan-tujuan dari disiplin kerja itu sendiri sehingga pelaksanaan kerja menjadi lebih efektif dan efisien. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat di simpulkan dalam unsur disiplin waktu di kantor ini masih sangat kurang disiplin. Masih banyak pegawai yang sering datang terlambat, itu semua di akui oleh beberapa responden yang di temui oleh penulis, selain datang terlambat ada juga yang sering pulang kantor sebelum waktu kantor habis.

Di lihat dari segi kinerja, dalam menyelesaikan tugas yang di berikan oleh atasan kepada bawahan, dalam hal ini masih sangat lambat dan memakan waktu yang lama, sehingga membuat banyak pekerjaan yang menumpuk dan belum mampu untuk dikerjakan. Dalam mengatasi masalah diatas perlu adanya kesadaran moral dari para pegawai yang ada. Selain itu pengawasan dari pimpinan dan sanksi yang di berikan haruslah lebih berat dari sebelumnya, agar supaya mereka jera untuk melakukannya.

Disiplin terhadap tugas dan tanggung jawab adalah suatu kepatuhan dari pegawai untuk menjalankan tugas yang sudah diberikan intansi kepada mereka, dengan tepat, cepat, dan dengan hasil yang memuaskan. Mengacu pada teori diatas, dapat di nilai untuk instasi ini belum berjalan dengan baik dan maksimal, karena dalam dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka belum bekerja secara maksimal karena dalam penempatan bagian kerja dari mereka hanya di sesuaikan dengan Tunjangan kinerja jadi kadang kalah dalam menempatkan pegawai sudah tidak sesuai dengan skill dan keterampilan yang di miliki oleh pegawai tersebut. Hal itu yang membuat mereka bekerja kurang maksimal, karena mereka di tempatkan di tempat yang mereka tidak kuasai. Bicara soal kedisiplinan pemimpin haruslah mengawasi kinerja dari pegawai agar mereka dapat bekerja dengan baik selain itu dalam penyelenggaraan kerjanya perlunya kesadaran dari masing – masing pegawai mengenai tanggung jawab mereka, jika ada suatu kesadaran, pasti dalam menjalankan kerja mereka dapat berjalan dengan baik dan sesuai.

Berdasarkan uraian diatas, Jelaslah fungsi kepemimpinan itu sangat penting dalam mengatasi disiplin kerja pegawai. Keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu organisasi, karena dengan adanya disiplin kerja yang tinggi organisasi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya dan mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Adapun hasil wawancara dengan Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Muaro Jambi yaitu Bapak H. Z. Abidin. Y yang diwakilkan oleh Sekretaris Dinas Kesehatan Muaro Jambi yaitu Bapak Yes Isman yang menjadi responden dalam penelitian ini, mengatakan :<sup>6</sup>

“Menurut saya aturan disiplin itu meliputi kerajinan pegawai, datang tepat waktu, senin sampai jumat datang jam 7.30, pulang jam 16.00, ada juga menaati aturan dinas, melaksanakan tugas dengan baik.”

Hal yang sama diungkapkan oleh Kasi Perencanaan Dinas Kesehatan Kabupaten Muaro Jambi yaitu Bapak Ardianto yang juga menjadi responden, mengatakan :<sup>7</sup>

“banyak aturan disiplin pegawai, seperti mengikuti apel pagi senin sampai jumat, mengikuti upacara setiap senin, masuk kerja jam 07.30 pulang jam 16.00, melaksanakan tugas yang diperintahkan atasan, melaksanakan tupoksi dengan tugas-tugas lain yang diperintahkan atasan.”

Selanjutnya, Kasubbag Kepegawaian dan Umum Dinas Kesehatan Kabupaten Muaro Jambi Bapak M. Ali juga mengungkapkan tentang aturan disiplin yaitu :<sup>8</sup>

“Regulasi disiplin itu berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai, dimana aturan itu terdiri dari disiplin waktu, masuk dan pulang kerja sesuai dengan jam kerja yang berlaku, pelaksanaan tugas dan fungsi sebagai Aparatur Sipil Negara dan lain sebagainya.”

Dari beberapa pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa Aparatur Sipil Negara di Dinas Kesehatan Kabupaten Muaro Jambi sudah mengetahui aturan disiplin. Walaupun tidak menjelaskan secara rinci isi dari aturan tersebut, namun secara garis besar sudah menunjukkan bahwa pegawai di Dinas ini sudah memahami aturan disiplin Aparatur Sipil Negara.

---

<sup>6</sup>Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Muaro Jambi, Bapak H. Z. Abidin, SKM, MM yang diwakilkan oleh Sekretaris Dinas Kesehatan Muaro Jambi, Bapak Yes Isman, Wawancara pada tanggal 8 Januari 2019

<sup>7</sup>Kasi Perencanaan Dinas Kesehatan Kabupaten Muaro Jambi, Bapak Ardianto, S.Kom, Wawancara pada tanggal 8 Januari 2019

<sup>8</sup>Kasubbag Kepegawaian dan Umum Dinas Kesehatan Kabupaten Muaro Jambi, Bapak M. Ali, SKM, M. Kes, Wawancara pada tanggal 8 Januari 2019

Berbagai langkah memang harus dilakukan Dinas Kesehatan Kabupaten Muaro Jambi agar peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara tersebut bisa berbentuk yaitu dengan adanya hubungan timbal balik yang berupa koordinasi dan komunikasi antara atasan dan bawahan. Maksud dari adanya hubungan timbal balik tersebut nantinya akan menciptakan suasana kerja yang harmonis antara atasan dengan bawahan sehingga apabila terdapat kendala dalam melaksanakan pekerjaan hal ini cepat atau segera diatasi dalam hal pemecahannya.

Menurut Kasubbag Kepegawaian dan Umum, Bapak M. Ali bahwa pelanggaran Aparatur Sipil Negara Dinas Kesehatan Muaro Jambi adalah berkaitan dengan kedisiplinan terbukti sekolah ke luar negeri dan membuat surat pengunduran diri atas nama Kustina yang berpangkat golongan III/b.<sup>9</sup>

Pelanggaran disiplin kerja yang dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara Dinas Kesehatan Kabupaten Muaro Jambi yang telah diambil tindakan oleh Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Muaro Jambi, seperti dalam tabel berikut :

**Tabel 1**  
Data Pelanggaran Disiplin Kerja di Dinas Kesehatan  
Kabupaten Muaro Jambi

No	Tahun	Jumlah Yang Melakukan Pelanggaran	Kehadiran (Jam Kerja)	Korupsi	Lain-lain
1.	2016	2	-	-	2
2.	2017	6	5	-	1
3	2018	1	-	1	-

*Sumber Data : Data Dinas Kesehatan Kabupaten Muaro Jambi tanggal 8 Januari 2019*

Dari tabel diatas diketahui, bahwa pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Muaro Jambi berjumlah 9 orang yaitu 2 orang pada tahun 2016, 6 orang pada tahun 2017 dan 1 orang pada tahun 2018, jenis pelanggaran yaitu kehadiran berjumlah 5 orang, 2 orang melakukan penipuan izin belajar dan diberhentikan secara tidak hormat dan 1 orang melakukan pelanggaran berat dan di berhentikan dengan tidak hormat secara hormat (pelanggaran korupsi). Jam dinas Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Muaro Jambi masuk 07.30 wib sampai dengan pukul 16.00 wib.

Dalam hal menjalankan tugas pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Muaro Jambi mengikuti disiplin pegawai negeri. Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Muaro Jambi yang melanggar aturan – aturan tersebut diberi sanksi sesuai dengan peraturan – peraturan yang diberlakukan sebagai Aparatur Sipil Negara. Sanksi yang diberikan tergantung dengan beratnya pelanggaran, kebanyakan pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Muaro Jambi diberi teguran baik secara lisan dan sampai dengan secara tertulis.

Peningkatan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Muaro Jambi dimana dengan adanya sistim pengaliran informasi antara unit - unit kerja dalam organisasi ini akan membawa dampak positif pada pencapaian tujuan organisasi, artinya tujuan organisasi akan tercapai apabila perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas yaitu mampu melakukan koordinasi dan komunikasi dalam instansi pemerintah yang nantinya dapat diaplikasikan dalam setiap pelaksanaan pekerjaan. Bentuk aplikasi tersebut merupakan salah satu contoh dari peningkatan kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Muaro Jambi yang berfokus pada sumber daya manusianya, namun demikian koordinasi dan komunikasi bukan satu satunya faktor yang menentukan peningkatan kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Muaro Jambi tapi ada faktor lain yang juga mampu mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kedisiplinan dan pengawasan.

Ketaatan Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Muaro Jambi terhadap jam kerja dapat dilihat pada absensi (absensi) yang harus diisi setiap hari kerja. Absensi merupakan bukti secara tertulis kehadiran dan merupakan pedoman pembuktian sebagai pemenuhan kewajiban dalam mentaati ketentuan jam kerja.

Sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini bahwa jam kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Muaro Jambi adalah sebagai berikut :

<sup>9</sup>Kasubbag Kepegawaian dan Umum Bapak Khalik, Wawancara pada tanggal 8 Januari 2019

**Tabel 2**  
Waktu Kerja Aparatur Sipil Negara Dinas Kesehatan  
Kabupaten Muaro Jambi

No	Hari Kerja	Pagi	Sore
1.	Senin	07.30 Wib	16.00 Wib
2.	Selasa	07.30 Wib	16.00 Wib
3.	Rabu	07.30 Wib	16.00 Wib
4.	Kamis	07.30 Wib	16.00 Wib
5.	Jumat	07.30 Wib	11.30 Wib

*Sumber Data : Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Muaro Jambi*

Namun masih terdapat Aparatur Sipil Negara yang tidak mematuhi ketentuan tersebut. Hal ini pada umumnya disebabkan oleh beberapa alasan, diantaranya adalah sebgaiian besar Aparatur Sipil Negara Dinas Kesehatan Kabupaten Muaro Jambi berdomisili di Kota Jambi, karena hujan yang dapat mengakibatkan banjir dikawasan lintas keperkantoran, karena alasan keluarga, dan lain sebagainya.

Dengan alasan-alasan tersebut maka terjadilah pelanggaran disiplin di Dinas Kesehatan Kabupaten Muaro Jambi. Maka ini akan menimbulkan pelanggaran disiplin yang ditetapkan Dinas Kesehatan Kabupaten Muaro Jambi.

Pelanggaran yang dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara Dinas Kesehatan Muaro Jambi yang terlambat hanya diberikan sanksi ringan yaitu berupa teguran secara lisan, karena dianggap pelanggaran tersebut tidak berat. Dan bagi Aparatur Sipil Negara yang melanggar disiplin yang dinilai lebih berat seperti melanjutkan pendidikan diluar negeri tanpa izin kepada Dinas Kesehatan Kabupaten Muaro Jambi diberi Sanksi Administrasi Pemecatan Secara Hormat karena mengundurkan diri.

Penerapan sanksi bagi yang melakukan pelanggaran peraturan tata tertib kerja, yaitu apabila Aparatur Sipil Negara tidak hadir selama 3 hari secara berturut-turut dan tidak memberik keterangan yang jelas maka diberi teguran secara lisan, dan 7 (tujuh) hari berturut-turut tanpa ada bukti tertulis atau izin dari atasan langsung makan akan diberi Surat Teguran dan Surat Pemberitahuan I. Surat Teguran ini diberikan sampai tiga kali kepada Aparatur Sipil Negara yang melakukan pelanggaran yang masih tergolong ringan dan sedang.

Untuk jelasnya penerapan sanksi administrasi yang diberikan kepada Aparatur Sipil Negara dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 3**  
Bentuk Hukuman Disiplin Terhadap Aparatur Sipil Negara Dinas Kesehatan  
Kabupaten Muaro Jambi

No	Jenis Hukuman	2016	2017	2018
1.	Secara Lisan	5	4	3
2.	Secara Tertulis	-	4	3
3.	Penundaan Kenaikan Pangkat	-	1	1
4.	Pemberhentian Secara Hormat	-	-	-
5.	Pemberhentian Secara Tidak Hormat	2	-	1

*Sumber Data : Dinas Kesehatan Kabupaten Muaro Jambi tanggal 8 Januari 2019*

Adanya perbedaan dalam penjatuhan sanksi disiplin ini berkaitan dengan besar kecilnya dampak negatif yang ditimbulkan terhadap pelanggaran disiplin tersebut. Untuk itu, maka sebelum penjatuhan hukuman disiplin terhadap Aparatur Sipil Negara yang melanggar disiplin harus diperiksa oleh atasannya secara langsung. Hal ini dimaksudkan agar hukuman disiplin yang dijatuhkan memang sesuai dengan pelanggaran yang dilakukannya, sehingga dirasa adil oleh Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan. Dengan demikian, tujuan dari hukuman disiplin yang diberikan benar-benar terwujud dan diharapkan dengan adanya hukuman disiplin tersebut Aparatur Sipil Negara tidak mengulangi lagi perbuatan dan pelanggaran.

#### **B. Hambatan – Hambatan Dalam Pelaksanaan Fungsi Kepala Dinas Dalam Penegakan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Muaro Jambi**

Hambatan dalam pelaksanaan fungsi kepala dinas dalam penegakan disiplin kerja aparatur sipil negara di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Muaro Jambi adalah :<sup>10</sup>

<sup>10</sup>Pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Kesehatan Kabupaten Muaro Jambi Ibu Nur Fitriyani, Wawancara pada tanggal 8 Januari 2019

1. Kurangnya sosialisasi dalam penyegaran tentang peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin Aparatur Sipil Negara diantaranya Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin bagi pegawai Aparatur Sipil Negara kurang di terapkan di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Muaro Jambi karena kurangnya *reward* atau tunjangan bagi pegawai, maka Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 perlu di sosialisasikan kembali oleh pihak – pihak terkait agar pegawai mengetahui dengan jelas penjelasan dari Pasal-Pasal yang ada di dalam peraturan tersebut.
2. Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) kurang melakukan pembinaan terhadap pegawai Aparatur Sipil Negara.  
Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Muaro Jambi banyak yang sudah senior sehingga kurang disiplin pegawainya. Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Muaro Jambi tidak begitu tegas memberikan teguran atau hukuman kepada pegawai Aparatur Sipil Negara, maka tidak ada rasa takut atau jera terhadap aturan Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Muaro Jambi.
3. Kurang disiplinnya Aparatur Sipil Negara dan tidak ada kesadaran untuk lebih baik.  
Kurang disiplinnya Aparatur Sipil Negara disebabkan Aparatur Sipil Negara di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Muaro Jambi karena kurang perhatiannya terhadap kesejahteraan bagi Aparatur Sipil Negara.

**C. Upaya Mengatasi Hambatan Dalam Pelaksanaan Fungsi Kepala Dinas Dalam Penegakan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Muaro Jambi**

Salah satu alternatif sebagai upaya yang perlu ditempuh dalam rangka mengurangi jumlah pelanggaran disiplin antara lain adalah :

Pertama, melakukan sosialisasi untuk memberikan penyegaran tentang peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin Aparatur Sipil Negara diantaranya Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang Peraturan disiplin, Peraturan Pemerintah No. 32 tahun 1979 tentang Pemberhentian Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah No.45 Tahun 1990 sebagai pengganti Peraturan Pemerintah No.10 tahun 1983 tentang Izin perkawinan dan perceraian Aparatur Sipil Negara. Kegiatan sosialisasi bisa melalui pendidikan dan latihan (Diklat), Bimbingan Teknis (Bintek) serta bentuk program kerja lainnya yang bertujuan memberikan pemahaman dan mengaplikasikan peraturan yang berkaitan disiplin Aparatur Sipil Negara.

Kedua, setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) bertanggung jawab mengawasi dan melakukan pembinaan secara dini di lingkungan kerjanya mengenai kedisiplinan. Suatu misal bilamana terdapat stafnya yang melanggar tindakan disiplin, setidaknya segera melakukan pendekatan untuk menanyakan permasalahan yang dihadapi dan permasalahan yang menyebabkan yang bersangkutan tidak disiplin. Memberikan sanksi/tindakan secara tegas bilamana seorang Aparatur Sipil Negara terbukti melakukan pelanggaran disiplin yang tujuan untuk memberikan efek jera dan shock terapi agar Aparatur Sipil Negara yang lain tidak meniru atau melakukannya. dan juga agar tidak melakukan pelanggaran yang hukumannya lebih berat lagi.

Ketiga, setidaknya setiap Aparatur Sipil Negara meningkatkan rasa syukur bahwa tidak semua orang bisa lolos dan berkesempatan menjadi Aparatur Sipil Negara. Sebagai seorang Aparatur Sipil Negara harus banyak introspeksi diri karena setiap penerimaan Calon Aparatur Sipil Negara dari tahun ke tahun jumlah pelamar yang ingin mengabdikan menjadi Aparatur Sipil Negara sampai dengan ribuan orang. Tetapi sekarang yang telah menjadi Aparatur Sipil Negara malah banyak yang melakukan pelanggaran disiplin tidak mentaati peraturan yang ada. Bila sudah menjadi Aparatur Sipil Negara setidaknya harus konsekuen dan siap mental untuk mentaati peraturan yang ada. Selain itu menurut kebanyakan orang, Aparatur Sipil Negara merupakan profesi yang sangat didambakan setiap orang dengan alasan antara lain mempunyai status yang jelas, terjaminnya ekonomi keluarga karena berpenghasilan tetap, tidak mungkin di berhentikan atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), mempunyai jaminan hari tua (pensiun) dan jam kerjanya teratur.

**SIMPULAN**

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Fungsi Kepala Dinas Kesehatan Muaro Jambi dalam pelaksanaan peraturan disiplin Aparatur Sipil Negara peranan kepemimpinan yang di jalankan oleh kepala dinas secara keseluruhan bisa di katakan, belum maksimal, di tinjau pertama dari segi mempengaruhi, dalam poin ini dalam hal ini kepala dinas belum dapat menjalankan dengan maksimal kepada bawahannya karena pendekatan personal antara pimpinan dan bawahan masih sangat kurang. Di lihat dari segi memotivasi, dalam hal ini juga di katakan belum maksimal karena, dari pemimpin itu sendiri tidak pernah memberikan motivasi langsung kepada pegawainya untuk bekerja lebih baik. Di tinjau dari aspek antar pribadi juga masih belum maksimal, ini

semua terjadi karena dari kepala dinas sendiri belum tegas dalam menegakan aturan yang berlaku di instansi tersebut. Peran informasional juga belum dapat di jalankan dengan baik kedekatan antara bawahan dan atasan itu belum terbina, jadi untuk aspek ini belum berjalan dengan baik. Itu terjadi karena belum ada hubungan timbal balik yang baik antara bawahan dan atasan. Di lihat dari pengambilan keputusan juga belum maksimal, hal ini terjadi karena, lambatnya seorang pimpinan dalam mengambil keputusan, selain itu dalam pengambilan keputusan tidak sesuai dengan kondisi dan masalah yang timbul dalam organisasi. Pengawasan keputusan juga belum maksimal di jalankan oleh pimpinan. Dari segi kedisiplinan peraturan, waktu dan tugas dan tanggung jawab dari para pegawai sejauh ini masih jauh dari kata baik, ini di buktikan dengan masih banyaknya pegawai yang sering datang terlambat, selain itu juga banyak yang tidak menjalankan tugas dan tanggung jawab yang di berikan tepat waktu, sehingga membuat banyak pekerjaan yang menumpuk, bekerja tidak sesuai dengan SOP, serta tidak disiplin dalam berpakaian.

2. Hambatan pelanggaran disiplin Aparatur Sipil Negara yaitu kurangnya sosialisasi terhadap PP 53 Tahun 2010, kepala dinas yang tidak konsisten dengan kebijakannya, SKPD yang kurang memperhatikan pegawai ASN.
3. Upaya yang dilakukan untuk mencegah terjadinya pelanggaran disiplin Aparatur Sipil Negara yaitu dengan adanya sanksi/tindakan secara tegas bilamana seorang Aparatur Sipil Negara terbukti melakukan pelanggaran disiplin yang tujuan untuk memberikan efek jera dan shock terapi agar Aparatur Sipil Negara yang lain tidak meniru atau melakukannya. dan juga agar tidak melakukan pelanggaran yang hukumannya lebih berat lagi.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan hasil penelitian yang telah dibahas di atas, maka dapat diberikan saran yang nantinya diharapkan mampu menyempurnakan implementasi PP No. 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS di Dinas Kesehatan Muaro Jambi sebagai berikut:

1. Bagi Kepala Dinas  
Pemimpin haruslah bersikap tegas dalam menegakkan aturan yang sudah di sepakati bersama, dan jangan ada lagi sistem tebang pilih dalam menindak para pelanggar peraturan agar tidak menimbulkan kecemburuan sosial. Harus juga menjaga kesejaktraan dari pegawai, karena itu adalah sebagian motivasi, selain itu pemimpin juga harus memotivasi pegawainya untuk bekerja lebih baik. Perlu adanya pengawasan yang prima dari pimpinan mengenai aturan-aturan yang ada. Selain itu pemimpin juga haruslah dekat dengan para pegawai agar antara pemimpin dan pegawai mampu untuk bekerja sama untuk kemajuan organisasi.
2. Bagi Pemerintah Daerah  
Harus dapat menegakan aturan yang ada dilingkungan Pemerintah Daerah, jangan keluar dari aturan yang ada, seperti : kinerja Aparatur Sipil Negara tidak hanya dilihat sesekali seperti hanya dilihat di hari pertama usai merayakan lebaran saja. Kalau mereka masuk, dianggap disiplin sepanjang tahun. Justru penilaian seintas itu harus di hilangkan. Tidak cukup sekedar datang tapi harus dipantau terus apakah mereka bekerja sampai jam kantor tutup atau tidak, kalau tidak, mereka juga harus di kenakan sanksi sesuai ketentuan yang berlaku, misalnya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS. Aparatur Sipil Negara yang keseringan bolos dan telah diberikan teguran berulang-ulang namun masih melanggar akan diberikan sanksi berat berupa pemecatan. Jika disiplin telah menjadi nafas para Aparatur Sipil Negara tentunya kinerja di Dinas Kesehatan Muaro Jambi khususnya dan Pemerintahan Kabupaten Muaro Jambi pada umumnya akan jauh lebih baik, Disiplin tersebut tidak terjadi hanya untuk sementara. Penerapan peraturan disiplin Aparatur Sipil Negara harus tegas dan konsisten. Selain itu diharapkan Aparatur Sipil Negara wajib menjaga dan mengembangkan etika profesinya.
3. Bagi Negara  
Harusnya negara tidak terlalu sering menggonta-ganti aturan-aturan atau membuat Undang-Undang baru agar pemerintah daerah tidak ragu untuk melaksanakan aturan-aturan yang ada.

### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **Pustaka dari Buku**

- Agus Sartono, *Managemen Keuangan : Teori dan Aplikasi*, Penerbit : BPF, Yogyakarta, 2004  
Arikunto, *Prosedur Suatu Penelitian : Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta, 2002  
Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, 2006  
Soerjono Soekamto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta : UI Press

#### **Pustaka dari Peraturan Perundang-undangan**

- Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang Peraturan disiplin  
Peraturan Pemerintah No. 32 tahun 1979 tentang Pemberhentian Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah No.45 Tahun 1990 sebagai pengganti Peraturan Pemerintah No.10 tahun 1983 tentang Izin perkawinan dan perceraian Aparatur Sipil Negara.