



ANALISIS KEPEMIMPINAN DALAM PEMBERIAN HUKUMAN DISIPLIN PEGAWAI BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH DI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS IIB SUMEDANG

Mardilana Gautama, Rizqi Mely Trimiya

Teknik Pemasaryakatan, Politeknik Ilmu Pemasaryakatan

Abstrak

Kepemimpinan menjadi salah satu kekuatan aspirasional, semangat serta kekuatan moral untuk dapat mempengaruhi para anggota sehingga mampu mengubah sikap serta perilaku mereka untuk menjadi paham dengan apa yang diinginkan oleh pemimpin. Kepemimpinan mempunyai fungsi koordinator dari manajemen sumber daya manusia, sumber dana serta sarana yang telah disiapkan untuk dilakukannya kerja sama guna mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Dalam suatu organisasi kepemimpinan memiliki dampak yang sangat berpengaruh terhadap perilaku pegawai. Tujuan penelitian yaitu untuk dapat mengetahui pengaruh kepemimpinan dan sanksi hukum terhadap kedisiplinan, untuk mengetahui hambatan yang ditemui pemimpin didalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai di Lembaga Pemasaryakatan Klas IIB Sumedang. Penulis menggunakan metode penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif. Pengambilan data menggunakan teknik studi pustaka. Dalam memperoleh informasi, penulis menggunakan data sekunder berupa literatur dan menggunakan dokumentasi yang diperoleh dari data kepegawaian Lembaga Pemasaryakatan Klas IIB Sumedang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan pengaruh kepemimpinan dalam pemberian hukuman disiplin pegawai berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 di Lembaga Pemasaryakatan Kelas IIB Sumedang yaitu: 1) Peran pemimpin dalam memberikan hukuman disiplin pegawai berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 di Lembaga Pemasaryakatan Kelas IIB Sumedang telah dilaksanakan dengan baik, hal tersebut sesuai dengan peraturan yang berlaku. 2) Peran pemimpin memberikan pengaruh dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Lembaga Pemasaryakatan Klas IIB Sumedang untuk mencapai tujuan. 3) Dalam melaksanakan disiplin kerja pegawai terdapat beberapa hambatan yang dihadapi oleh pemimpin yaitu masih kurangnya kesadaran dari pegawai pentingnya kedisiplinan dalam bekerja.

Kata Kunci: Hukuman Disiplin, Kepemimpinan, Pegawai.

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan salah satu sistem yang didalamnya terdapat hubungan kerja sekelompok orang guna mencapai suatu tujuan. Faktor yang menjadi pendukung keberhasilan dari suatu organisasi adalah adanya manajemen sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia yang memiliki kualitas yaitu manusia yang memiliki keterampilan, kemampuan serta etos kerja yang tinggi. Dalam sebuah lembaga atau instansi membutuhkan pegawai yang memiliki kepribadian yang tinggi serta mempunyai kemampuan yang handal dalam mengambil sebuah keputusan. Penerapan disiplin memiliki tujuan untuk dapat ditingkatkan oleh pegawai di lembaga atau instansi terkait agar mempunyai produktivitas yang baik. Peran dari seorang pemimpin menjadi salah satu bentuk optimalisasi pengelolaan sumber daya manusia.

Pemimpin merupakan individu yang memimpin dan kepemimpinan merupakan sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk melakukan dan tidak melakukan sesuatu. Miftah Thoha menegaskan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu kegiatan untuk memberikan pengaruh perilaku orang lain ataupun kelompok (Syamsu & Novianty, 2017). Kepemimpinan menjadi salah satu kekuatan aspirasional, semangat serta kekuatan moral untuk dapat mempengaruhi para anggota sehingga mampu mengubah sikap serta perilaku mereka untuk menjadi paham dengan apa yang diinginkan oleh pemimpin.

Kepemimpinan mempunyai fungsi sebagai koordinator dari manajemen sumber daya manusia, Sumber dana serta sarana yang telah disiapkan untuk dilakukannya kerja sama guna mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan sejak awal. Dalam

suatu organisasi kepemimpinan memiliki dampak yang sangat berpengaruh terhadap perilaku pegawai. Kepemimpinan yang baik dapat mempengaruhi pegawai untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas dari pegawai. Akan tetapi sebaliknya, jika kepemimpinan yang tidak baik yaitu tidak memberikan dukungan kepada pegawai untuk meningkatkan kinerja yang akan mengakibatkan perilaku malas karena kurangnya rasa kepercayaan kepada pemimpin.

Adanya pengawasan yang dilakukan langsung oleh pemimpin kepada kinerja pegawai dapat memberikan penerapan disiplin terhadap pegawai dan dapat membentuk tanggung jawab sehingga pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai akan dilakukan secara optimal. Handoko (2003:361) berpendapat bahwa pengawasan dirancang dengan harapan agar tata tertib yang mempunyai tujuan untuk mengantisipasi permasalahan dari standar ataupun tujuan yang telah digariskan (Imam et al., 2016). Disiplin merupakan kepatuhan dari pegawai dalam suatu lembaga atau instansi terhadap peraturan yang telah direncanakan sehingga terciptanya ketertiban. Dalam melaksanakan aturan untuk dapat diwujudkan dalam disiplin kerja yaitu adanya kesadaran yang tinggi dimiliki oleh pegawai untuk mencapai tujuan dan meningkatkan produktivitas.

Hasibuan dalam pebrianti (2013:24) berpendapat bahwa kedidiplinan pegawai merupakan suatu bentuk pelatihan yang digunakan untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai, dengan hal itu membuat pegawai mejadi suka rela dalam bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lainnya untuk mencapai tujuan. Selain itu menurut Arifin dan Fauzi (2007:12)

mengatakan kedisiplinan merupakan keinginan serta kedisiplinan untuk mematuhi peraturan perusahaan dan norma yang berlaku (Pradana & Dwimawanti, 2019).

Wahyuningrum (2008:40) mengatakan disiplin merupakan faktor penting yang berpengaruh dalam suatu organisasi. Adanya kedisiplinan akan memberikan pengaruh dalam kinerja pegawai. Dimana tingkat kedisiplinan yang tinggi maka prestasi kerja akan mudah untuk didapatkan (Mukhtar, 2014). Disiplin dapat dilihat dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya. Hal ini menjadi acuan dalam meningkatkan semangat kerja dan mewujudkan tujuan dari lembaga atau instansi. Permasalahan kedisiplinan terutama kedisiplinan dari pegawai masih menjadi sorotan yang cukup tajam dari masyarakat. Adanya pelanggaran ataupun permasalahan kedisiplinan yang lainnya menjadi penghambat dari fungsi pelayanan masyarakat.

Keberhasilan dari lembaga atau instansi bukan hanya ditentukan dari sumber daya manusia yang ada akan tetapi lebih banyak ditentukan dari sumber daya manusia yang berkualitas dimana memiliki peran untuk merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan lembaga atau instansi tersebut. Dengan demikian peran dari pegawai menjadi salah satu unsur yang vital yaitu merancang, mengalokasikan sumber daya serta menentukan tujuan dan strategi. (Gauzali Saydam, 2000) menyatakan saksi tindakan memberikan motivasi kepada kinerja pegawai dalam mengelola suatu perilaku, sedangkan hukuman hanya akan mengajarkan seseorang untuk mengoreksi atas tindakan yang dilakukan (Watimah et al., 2017). Maka dari itu, setiap lembaga atau instansi dibutuhkan pegawai yang disiplin untuk mencapai tujuan yang telah

ditetapkan dengan cara melakukan pembinaan disiplin kerja.

Pegawai negeri sipil menjadi salah satu unsur aparatur negara yang harus memiliki kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD 1945, negara dan pemerintah dalam menjalankan tugasnya. Pegawai negeri sipil mempunyai kedudukan yang menuntuntunya untuk melaksanakan kewajiban, untuk dapat melaksanakan hak-hak kepegawaian yang didapatkan. Peraturan disiplin pegawai negeri sipil merupakan peraturan yang mengatur kewajiban, larangan serta sanksi yang akan didapatkan jika tidak ditaati atau melakukan pelanggaran atas tanggung jawab yang telah diberikan akan diberikan saksi berupa hukuman disiplin. Telah termuat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang diperbaharui dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

Kedisiplinan merupakan kesadaran dari diri individu untuk mematuhi peraturan yang berlaku. Disini kedisiplinan dapat dicerminkan sebagai pegawai yang datang dan pulang tepat waktu, melakukan semua pekerjaan dengan optimal serta mematuhi peraturan dan norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam lembaga atau instansi, jika tidak ada dukungan dari disiplin pegawai yang baik akan sulit dalam mewujudkan tujuan dari lembaga. Kedisiplinan menjadi kunci utama atas keberhasilan dari suatu lembaga atau instansi dalam mencapai tujuan.

Helmi (2010:41) menyatakan disiplin kerja adalah disiplin terhadap waktu kerja serta disiplin dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh lembaga atau instansi (Watimah et al., 2017). Dengan memiliki kesadaran yang tinggi dalam melakukan aturan lembaga atau

instansi yang di implementasikan dalam disiplin kerja yang tinggi maka akan meningkatkan prestasi kerja akan mengalami peningkatan juga. Memperjuangkan dan mengembangkan kedisiplinan menjadi hal yang sulit karena adanya banyak faktor yang mempengaruhi. Faktor utama yaitu kemampuan, keteladanan pemimpin, balas jasa, keadilan, pengawasan, sanksi hukum, peraturan serta hubungan antar individu. Adanya kontrol atau pengawasan dari pemimpin merupakan salah satu faktor dalam memantapkan disiplin kerja karyawan. Menurut Siagian (1982:36) sukses atau tidaknya seseorang dalam melakukan tugas kepemimpinan, tidak ditentukan dari keterampilan teknis yang dimiliki, akan tetapi juga ditentukan dari keahlian dalam menggerakkan bawahan untuk bekerja (Mahmud, 2019). Seorang pemimpin harus melakukan pengawasan disiplin kerja pegawai karena pentingnya penerapan disiplin kerja dalam diri pegawai untuk keberlangsungan dari lembaga atau instansi dalam mencapai tujuan.

Perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: 1) bagaimana pengaruh kepemimpinan dalam pemberian hukuman disiplin terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Klas IIB Sumedang? 2) apa saja yang hambatan yang dihadapi oleh pemimpin dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai di Lembaga Pemasarakatan Klas IIB Sumedang? 3) bagaimana upaya yang dilakukan dalam mempertahankan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Klas IIB Sumedang?

Tujuan penelitian yaitu: 1) untuk dapat mengetahui pengaruh kepemimpinan dan sanksi hukum terhadap kedisiplinan pegawai di Lembaga Pemasarakatan Klas IIB Sumedang. 2) untuk mengetahui

hambatan yang ditemui pemimpin didalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Klas IIB Sumedang.

METODE PENELITIAN

Penulis menggunakan metode penelitian kualitatif yaitu menggunakan metode kualitatif yang bersifat deskriptif. Pengambilan data menggunakan teknik studi pustaka. Penggunaan metode ini dinilai tepat karena dapat menjelaskan mengenai kondisi penelitian ini.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui analisis pengaruh kepemimpinan dalam pemberian hukuman disiplin pegawai sesuai dengan peraturan pemerintah dengan menggunakan data sekunder melalui literature yang dibaca oleh penulis meliputi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2018 Tentang Pakaian Dinas Dan Atribut Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia. Selanjutnya penulis juga melakukan dokumentasi berupa data bentuk pelanggaran disiplin pegawai dan data pegawai teladan di Lapas Klas IIB Sumedang dari data kepegawaian Lembaga Pemasarakatan Klas IIB Sumedang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran kepemimpinan dalam pemberian hukuman disiplin kinerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Klas IIB Sumedang.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Lembaga Pemasarakatan Klas IIB Sumedang yaitu:

1. Frekuensi keterlambatan masuk kantor dalam kurun 3 tahun terakhir

Sudah tidak menjadi rahasia umum seorang pegawai memiliki tuntutan untuk disiplin dalam melakukan pekerjaannya. Dimana seorang pegawai harus masuk pagi dan pulang sore hari. Hasil penelitian menunjukkan, bahwa dalam kurun waktu 3 tahun terakhir tidak ditemukan seorang pegawai yang terlambat masuk ke kantor.

2. Meninggalkan kerjaan pada jam kerja tanpa seizin pemimpin

Tidak seharusnya, seorang pegawai meninggalkan pekerjaannya pada saat jam kerja tanpa seizin pemimpin. Karena sudah menjadi tanggung jawabnya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi kadang kala masih ada beberapa pegawai yang meninggalkan pekerjaannya pada saat jam kerja dengan berbagai alasannya.

3. Pulang awal pada hari kerja

Bukan merupakan tindakan yang terpuji jika seorang pegawai pulang kerja tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Jika hal tersebut terjadi maka akan memberikan dampak yang besar, seperti terbengkalainya pekerjaan yang ada di kantor. Hal tersebut dapat mengakibatkan pemberian pelayanan kepada masyarakat tidak maksimal.

4. Ketepatan penyelesaian pekerjaan

Salah satu implementasi kedisiplinan yaitu dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya akan membuat pekerjaan-pekerjaan yang lainnya menjadi tidak terbengkalai, sehingga akan mencerminkan kedisiplinan dari seorang pegawai.

5. Pelaksanaan tugas sesuai dengan peraturan kerja

Peraturan kerja diciptakan untuk membuat pekerjaan menjadi efektif dan efisien. Adanya peraturan akan

membuat kelancaran pekerjaan, menjadikan salah satu cara untuk menyelesaikan tugas tepat pada waktunya guna mendukung tercapainya tujuan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pegawai selalu berusaha dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan peraturan kerja. Selain itu juga pegawai juga berusaha untuk memenuhi peraturan kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dengan demikian dalam melaksanakan peraturan kerja, dapat dikatakan pelaksanaannya baik.

6. Pemakaian pakaian dinas dan atribut

Pada saat bekerja seorang pegawai dituntut untuk berpenampilan sopan dan rapih. Tata cara penggunaan pakaian dinas telah diatur dalam Peraturan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2018 Tentang Pakaian Dinas Dan Atribut Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia. Kewajiban sebagai pegawai untuk menaati peraturan yang ada sebagai salah satu bentuk kedisiplinan dengan menggunakan pakaian dinas dan atribut sesuai dengan ketentuan.

Hasil penelitian menunjukkan penggunaan pakaian dinas dan atribut ketika datang ke Lembaga Masyarakatan Klas IIB Sumedang pegawai selalu menggunakan pakaian dinas dan atribut yang lengkap.

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) mejadi salah satu sistem manajemen yang mempunyai fungsi untuk mengurus data kepegawaian dilingkungan pemerintah.(Budijanto & Rini, 2019) Dari simpeg dapat dilihat bagaimana tingkat disiplin pegawai berasal dari pengawasan yang berasal dari pengaduan. Danya pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai menjadi salah satu unsur untuk melakukan

proses pemberian hukuman disiplin dari tingkat pusat, kanwil atau Unit Pelaksana Teknis (UPT).

Pelanggaran disiplin tingkat ringan, pimpinan akan langsung memberikan tindakan dan diselesaikan di UPT. Seharusnya pelanggaran tingkat ringan diproses kepada kanwil dan kemudian diberikan surat keterangan (SK) pelanggaran disiplin tingkat ringan tersebut. Selanjutnya SK yang telah diterima dilakukan rekapitulasi oleh Inspektorat Jenderal, hal tersebut dilakukan untuk tertib administrasi.

Pelanggaran disiplin tingkat sedang akan diproses langsung oleh Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia karena sudah menjadi kewenangan kepala kantor wilayah. Sedangkan pelanggaran tingkat berat akan melalui proses dari UPT melakukan pengajuan usul hukuman disiplin tingkat berat, jika berkas yang diajukan sudah lengkap maka Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia mengajukan ke Inspektorat Jenderal.

Tahun	Bentuk Pelanggaran			Jumlah
	Ringan	Sedang	Berat	
2021	NIHIL			
2020	NIHIL			
2019	NIHIL			
2018	NIHIL			
2017	NIHIL			
2016			1 orang	1 orang

Table 1.1. Data Rekapitulasi Bentuk Pelanggaran Disiplin Pegawai Lapas Klas IIB Sumedang
Sumber : Data Kepegawaian Lapas Klas IIB Sumedang

Berdasarkan data diatas, dapat kita ketahui pegawai pemasyarakatan di Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Sumedang setiap tahunnya mengalami peningkatan kualitas disiplin kinerja. Pelanggaran berat yang dilakukan pada

tahun 2016 yang menyebabkan salah satu pegawai harus penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama tiga tahun. Akan tetapi untuk tahun 2017 sampai dengan 2021 tidak terdapat pelanggaran disiplin kerja yang dilakukan oleh pegawai di Lembaga Pemasyarakatan.

Setiap pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai, maka seorang pemimpin juga akan ikut bertanggung jawab. Seorang pemimpin harus bisa memimpin dengan baik dan bijaksana, pemimpin harus bisa menjadi teladan yang baik untuk pegawai agar tetap berada di jalan yang lurus, serta senantiasa memberikan perhatian dan pengawasan kepada pegawai. Jika terdapat pelanggaran, maka seorang pemimpin juga harus berani mengambil tindakan agar terciptanya kebiasaan yang patuh akan disiplin.

Setiap pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai, maka seorang pemimpin juga akan ikut bertanggung jawab. Seorang pemimpin harus bisa memimpin dengan baik dan bijaksana, pemimpin harus bisa menjadi teladan yang baik untuk pegawai agar tetap berada di jalan yang lurus, serta senantiasa memberikan perhatian dan pengawasan kepada pegawai. Jika terdapat pelanggaran, maka seorang pemimpin juga harus berani mengambil tindakan agar terciptanya kebiasaan yang patuh akan disiplin.

Sanksi yang diberikan oleh pemimpin kepada pegawai memiliki tujuan untuk mengarahkan serta memperbaiki perilaku pegawai, pemberian hukuman disiplin akan diberikan kepada pegawai yang melakukan pelanggaran tidak mematuhi peraturan yang ada. Karena saksi atau hukuman disiplin yang diberikan oleh pemimpin harus secara adil dan dapat diterima.

Hambatan Yang Dihadapi Oleh Pemimpin Dalam Meningkatkan

Kedisiplinan Pegawai Di Lembaga Pemasarakatan Klas IIB Sumedang

Pengawasan secara langsung yang dilakukan oleh seorang pemimpin akan membuat disiplin yang baik dari pegawai dan meningkatkan nilai moral yang tinggi. Pengawasan menggunakan petunjuk dengan baik akan memberikan hasil yang baik juga dari pegawai. Penerapan pengawasan harus menggunakan teknik dan kebijaksanaan yang akan menunjukkan keefektifan sehingga dapat memberikan dorongan dan semangat kerja dari pegawai.

Menurut Husen Birokrat BKN menyatakan ada 7 hambatan dalam pelaksanaan peraturan disiplin pegawai yaitu:

- 1) Tidak adanya pelatihan yang membuat pegawai tidak memiliki pengetahuan yang diperlukan untuk menghadapi kasus pelanggaran disiplin
- 2) Takut dan khawatir jika atasan langsung pengelola kepegawaian tidak memberikan dukungan tindakan yang dilakukan oleh pegawai
- 3) Rasa egois, dimana seorang pemimpin menganggap bahwa dia sendiri yang melakukan pembinaan disiplin
- 4) Perasaan bersalah, jika dalam melakukan disiplin pada pegawai, akan tetapi seorang pemimpin tersebut pernah melakukan kesalahan yang sama
- 5) Hilang persahabatan, seorang pemimpin mungkin percaya jika melakukan hukuman disiplin akan merusak hubungan persahabatan dengan pegawai
- 6) Hilang kesabaran, adanya rasa takut hilang kesabaran yang dilakukan oleh

pemimpin jika membicarakan pelanggaran disiplin dari pegawainya

- 7) Rasionalisasi, sikap pemimpin meyakini bahwa pegawai sadar akan pelanggaran yang telah dilakukan, sehingga tidak perlu dilakukan pembicaraan kembali (Rafik, 2016).

Hambatan yang dialami dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Klas IIB Sumedang yaitu masih kurangnya kesadaran dari pegawai pentingnya kedisiplinan dalam bekerja. Adanya kesadaran antar pegawai satu dengan pegawai yang lainnya berbeda-beda, akan tetapi tetap memiliki tujuan yang sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya. Kurangnya kesadaran dari pegawai dapat dilihat dari masih sering terlihat beberapa pegawai yang meninggalkan ruang kerja tanpa seizin dari pimpinan dan melakukan pekerjaan tidak tepat pada waktunya.

Dibutuhkannya ketegasan dari seorang pemimpin dalam menyikapi keadaan seperti ini, agar kinerja dari pegawai dapat diberikan secara optimal. Adanya pengawasan yang masih lemah menjadikan penerapan disiplin kerja masih kurang maksimal. Karena pengawasan yang lemah maka pegawai tidak perlu menjalankan prosedur atau mentaati peraturan dengan baik. Dengan demikian, akan memberikan dampak pelayanan yang lambat, prestasi kerja menurun, dan pekerjaan dilakukan tidak optimal.

Peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai menjadi salah satu kunci sukses bagi keberhasilan dari Lembaga Pemasarakatan Klas IIB Sumedang. Dalam meningkatkan kinerja dari pegawai diperlukan pengaruh dari pemimpin untuk dapat mengarahkan sikap dan perilaku agar sesuai dengan

peraturan yang berlaku untuk mencapai tujuan.

Sudah menjadi kewajiban bagi seorang pemimpin menjalankan kapasitasnya memimpin dengan baik dan benar. Dengan demikian pemimpin akan selalu berusaha dalam mencari solusi disetiap hambatan yang dihadapi agar dapat memberikan motivasi kerja bagi pegawai di Lembaga Pemasarakatan Klas IIB Sumedang dalam meningkatkan kinerja kanerja pegawai.

Upaya Yang Dilakukan Dalam Mempertahankan Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Lembaga Pemasarakatan Klas IIB Sumedang

Upaya yang dilakukan oleh pemimpin dalam mengatasi permasalahan ini yaitu dengan melakukan pembinaan guna meningkatkan disiplin kerja pegawai agar pegawai sadar akan tanggung jawab atas pekerjaannya. Peningkatan disiplin kerja dapat dilakukan dengan memberikan motivasi serta pendekatan yang lebih instensif kepada pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin. Berikut beberapa upaya yang dilakukan yaitu:

1) Pemberian sanksi

Pemberian sanksi kepada pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin, pada tahun 2016 ada satu orang pegawai yang diberikan hukuman disiplin tingkat berat yaitu penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun. Hal ini diterapkan untuk mencegah pegawai yang lainnya melakukan pelanggaran yang sama dimana peraturan tersebut telah tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2019 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, 2010).

2) Pemberian reward dan punishment

Pemberian reward kepada pegawai akan memberikan dampak peningkatan kinerja serta peningkatan disiplin kerja. Reward memiliki perwan yang penting dalam memberikan pengaruh disiplin kerja yang dilakukan oleh pegawai. Pemimpin yang memberikan reward kepada pegawai akan menjadikan motivasi pegawai dalam melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasi dalam lembaga atau institusi.

Di Lembaga Pemasarakatan Klas IIB Sumedang, adanya disiplin kerja yang baik dari pegawai akan memberikan hasil yang maksimal yang kemudian akan diikuti oleh konsistensi kinerja dari pegawai. Penulis berpendapat di Di Lembaga Pemasarakatan Klas IIB Sumedang dikategorikan baik. Setiap pegawai yang memiliki kinerja yang baik akan berikan reward yang berupa penghargaan pegawai teladan. Dengan demikian diharapkan menjadi acuan bagi pegawai yang lainnya dalam melaksanakan tugasnya (Okie Mariana & Claudia Salindeho, 2010).

No	Nama/ NIP/ Pangkat/Go 1	Jabatan Struktural/ Fungsional	Diangkat Dalam Jabatan
1.	CECE SOPYANDI NIP. 19881 227 201212 1 002 Pengatur Muda Tk. I (II/b)	Pengelola Keuangan	Pegawai Teladan Bulan Januari 2021

2.	R. HENRY ANDREA RAMADANI EL NIP. 19980 427 201712 1 003 Pengatur Muda (II/a)	Petugas/An ggota Jaga	Pegawai Teladan Bulan Februari 2021
----	---	--------------------------	---

Table 2.2. Data Rekapitulasi Pegawai Teladan Lapas Klas IIB Sumedang
Sumber : Data Kepegawaian Lapas Klas IIB Sumedang

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian tentang analisis pengaruh kepemimpinan dalam pemberian hukuman disiplin pegawai berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Sumedang yaitu:

- 1) Peran pemimpin dalam memberikan hukuman disiplin pegawai berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Sumedang telah dilaksanakan dengan baik, hal tersebut sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- 2) Peran pemimpin memberikan pengaruh dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Klas IIB Sumedang untuk mencapai tujuan.
- 3) Dalam melaksanakan disiplin kerja pegawai terdapat beberapa hambatan yang dihadapi oleh pemimpin yaitu masih kurangnya kesadaran dari

pegawai pentingnya kedisiplinan dalam bekerja.

SARAN

Untuk mengatasi hambatan yang dihadapi oleh pemimpin dimana masih kurangnya kesadaran dari pegawai pentingnya kedisiplinan dalam bekerja, hal tersebut dapat diatasi dengan memberikan motivasi serta pendekatan yang lebih instensif kepada pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin.

DAFTAR PUSTAKA

- Budijanto, O. W., & Rini, N. S. (2019). Implementasi Mekanisme Pemberian Hukuman Disiplin di Kementerian Hukum dan HAM. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 13(3), 283. <https://doi.org/10.30641/kebijakan.2019.v13.283-310>
- Imam, N., Minarsih, M. M., & Mukeri, W. M. (2016). Pengaruh Konflik Peran, Pengawasan Melekat dan Disiplin Kerja terhadap Efektifitas Kerja Guru SMK PGRI 1 Mejobo Kuds. *Journal of Management*, 2(2), 232-242.
- Mahmud, A. (2019). *Jurnal Ilmu Administrasi dan Studi Kebijakan (JIASK)* 39. 1, 39-47.
- Mukhtar. (2014). *Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor Kecamatan Tamalate Di Kota Makassar*. 478-495.
- Okie Mariana & Claudia Salindeho. (2010). *Kata Kunci : Disiplin Kinerja Pegawai 1 2*.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Pub. L. No. 53, 9 76 (2010). <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/5074/pp-no-53-tahun-2010>
- Pradana, A. I., & Dwimawanti, I. H. (2019). Analisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah. *Journal Of Public Policy And Management Review*, 8(3), 244-261.
- Rafik, M. (2016). Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Kantor Kejaksaan Negeri Palu Sulawesi Tengan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*,

4, 1-9.

Syamsu, Q. B., & Novianty, D. (2017). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi* (D. Yusuf (ed.)). Ideas Publishing.

Watimah, L., Ningsih, D., & Rokhmawati, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Sanksi Hukum dan Pengawasan terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Riau. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 193-204.