



ISSN:

E-ISSN:

DISIPLIN PEGAWAI DALAM PENGGUNAAN ATRIBUT KEPANGKATAN PADA SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI BENGKULU

*Chefran Junaidy*¹

*Achmad Aminudin*²

*1) Magister Public Administration, Faculty of Social Science And Political Science,
University of Bengkulu*

*2) Magister Public Administration, Faculty of Social Science And Political Science,
University of Bengkulu*

¹ E-mail: chefranjunaidy12@yahoo.com ² E-mail: achmad.aminudin.unib@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received: February 00, 00

Revised: March 00, 00

Accepted: March 00, 00

Available online: April 00, 00

KEYWORDS

*Employee Discipline, Rank Attribute
Usage*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Disiplin Pegawai Dalam Menggunakan Jabatan Atribut Di Sekretariat Provinsi Bengkulu Sesuai dengan Peraturan Gubernur Nomor 14 Tahun 2013 tentang Seragam dan Atribut Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pemerintah Provinsi Bengkulu. Ini adalah metode penelitian kualitatif. Sampel wawancara dalam penelitian ini diambil dari 6 unsur 2 dan 4 staf pejabat struktural. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini pengambilan sampel purposive penelitian yang mengambil pertimbangan responden berdasarkan peneliti. Analisis data dilakukan melalui wawancara dengan cara repetitif dan kontinu antara pengumpulan dan analisis data, baik saat pengumpulan data di lapangan maupun setelah data terkumpul. Analisis data dilakukan dengan 3 tahap yaitu Reduksi, Tampilan, dan Inferensi serta Verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan kedisiplinan dalam penggunaan Atribut Jajaran Seragam Pegawai Perlindungan Masyarakat dan Pakaian Dinas Warna Kaki Di Sekretariat Provinsi Bengkulu sesuai dengan Peraturan Gubernur Nomor 14 Tahun 2013 tentang Seragam dan Atribut Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pemerintah Provinsi Bengkulu Tahun implementasinya belum optimal. Hal ini dikarenakan masih banyak staf atau karyawan yang tidak mematuhi penggunaan atribut seragam, seperti tidak menggunakan Board Names, Nama / KTP, Rambu Pangkat, Name Tag, WTP dan Belt, Badges Korpri.

This is an open access article under the
CC-BY-SA license



ABSTRACT

This study is to determine the Employee Discipline In Using Attribute Ranks In Bengkulu Provincial Secretariat in accordance with the Governor Regulation No. 14 of 2013 on uniforms and attributes of civil servants in the Department of Government of Bengkulu Province. This is a qualitative research method. Sample interviews in this study were taken from the 6 elements 2 and 4 structural officials staff. The sampling technique used in this study sampling purposive research that took respondents by researchers consideration. Data analysis was conducted through interviews with how repetitive and continuous between data collection and analysis, either during data collection in the field and after the data are collected. Data analysis was performed by 3 stages: reduction, Display, and inference and verification. The results showed discipline in the use of Attribute Ranks Employee uniforms Protection Society and Clothing Department Warana Legs In Bengkulu Provincial Secretariat in accordance with the Governor Regulation No. 14 of 2013 on uniforms and attributes of civil servants in the Department of Government of Bengkulu province in the implementation has not been optimal. This is because there are many staff or employees who do not comply with usage attribute uniforms, such as the employee does not use the Board Names, Name / ID Card, Signs Rank, Name Tag, WTP and Belt, Badges Korpri.

PENDAHULUAN

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap atasan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik memang merupakan hal yang cukup sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil tersebut sebenarnya pemerintah Indonesia telah memberikan suatu regulasi dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik, namun realitanya sering terjadi dalam suatu instansi pemerintah, para pegawainya melakukan pelanggaran yang menimbulkan ketidakefektifan kinerja pegawai yang bersangkutan. Peraturan disiplin pegawai negeri sipil adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban-kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil (Nasrudin, 2009).

Sebenarnya pemerintah juga sudah mengantisipasi berbagai keluhan masyarakat yang berhubungan dengan

disiplin, diantaranya dengan membuat banyak peraturan yang harus ditaati oleh seluruh PNS dalam rangka menegakkan disiplin, tetapi berbagai macam peraturan tersebut belum mampu meningkatkan disiplin kerja PNS, bahkan pemerintah juga telah memberikan berbagai macam penghargaan kepada PNS yang memiliki kinerja baik, tapi tetap belum mampu secara signifikan meningkatkan disiplin dalam bekerja (Nasrudin, 2009).

Salah satu indikasi bahwa bahwa rendahnya disiplin pegawai dikarenakan banyak pegawai yang tidak menggunakan atribut kepangkatan sesuai dengan Peraturan Gubernur No 14 tahun 2013 tentang pakaian dinas dan atribut pegawai negeri sipil di lingkungan Dinas Pemerintah Provinsi Bengkulu. Selama ini yang masih disiplin dalam hal penggunaan atribut kepangkatan hanya pejabat yang memiliki jabatan saja.

Pentingnya Peraturan Gubernur No 14 tahun 2013 tentang pakaian dinas dan atribut pegawai negeri sipil di lingkungan Dinas Pemerintah Provinsi Bengkulu ini adalah guna dapat mempetakan pejabat struktural dan staff, dapat mengurangi ruang gerak pegawai dalam jam kerja atau jam dinas, dapat membedakan pegawai pada suatu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu.

Survei awal peneliti dengan salah satu pegawai yang tidak menggunakan atribut kepangkatan mengatakan, mereka tidak menggunakan pangkat dikarenakan atribut kepangkatan tersebut tidak disediakan atau harus dibeli sendiri, dan kadangkala mereka merasa minder memakai atribut kepangkatan karena golongan masih rendah dan terbatasnya ruan gerak pada saat jam kerja, apabila ingin keluar dari lingkungan kantor.

Berdasarkan uraian di atas maka dalam penelitian ini perlu diangkat judul tentang Disiplin Pegawai Dalam Penggunaan

Atribut Kepangkatan Pada Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimanakah Disiplin Pegawai Dalam Penggunaan Atribut Kepangkatan Pada Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui Disiplin Pegawai Dalam Penggunaan Atribut Kepangkatan Pada Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu sesuai dengan Peraturan Gubernur No 14 tahun 2013 tentang pakaian dinas dan atribut pegawai negeri sipil di lingkungan Dinas Pemerintah Provinsi Bengkulu.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini mengarah pada penggunaan metode penelitian kualitatif. Metode kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk penelitian pada objek alamiah dimana peneliti adalah instrument kunci (Sugiono 2008:41). Kualitatif yaitu jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang tidak dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau dengan cara kuantifikasi lainnya. Dalam hal ini penelitian kualitatif mencoba menganalisis permasalahan yang terjadi (Suwandi, dkk 2008:19).

Dalam penelitian ini disiplin merupakan bentuk ketaatan dan kepatuhan kepada sesuatu peraturan yang telah dibuat yang dilihat aspek, sebagai berikut Penggunaan Atribut Pakaian dinas Perlindungan Masyarakat (inmas) dan Penggunaan Atribut Pakaian dinas warna Kaki.

Untuk mendapatkan data dalam penelitian menggunakan teknik pengumpulan data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian dengan menggunakan pedoman wawancara dengan beberapa pertanyaan tentang disiplin penggunaan atribut kepangkatan dan melakukan observasi langsung dilapangan. Sedangkan data sekunder dengan melihat dokumentasi yang mendukung tentang hasil wawancara pada responden.

Analisa data yang dilakukan melalui wawancara dengan cara berulang-ulang dan berkesinambungan antara pengumpulan dan analisis data, baik selama pengumpulan data di lapangan maupun sesudah data terkumpul. Analisis data dilakukan melalui 3 (tiga) tahap yaitu: Reduksi data, Display data, dan Penyimpulan dan verifikasi. (Sugiono, 2008:44).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu memiliki pendidikan yang tinggi dengan pendidikan strata 2, strata 1. Sementara itu dilihat dari usia pegawai didominasi oleh pegawai dengan golongan usia antara 31-40 tahun yaitu sebanyak 6 orang. Sedangkan dilihat dari masa kerja pegawai sebagian besar dengan masa kerja dari 6-10 tahun.

Disiplin Pegawai Dalam Penggunaan Atribut Kepangkatan

Hasil observasi peneliti dilapangan masih terlihat pegawai yang tidak menggunakan atribut kepangkatan baik pakaian dinas warna khaki maupun pakaian dinas perlindungan masyarakat. Selama proses penelitian berlangsung terlihat masih ditemukan pegawai yang tidak memakai papan nama, id card, tanda kepangkatan dan sabuk atau ikat

pinggang. Pada saat dilakukan wawancara dengan pegawai yang tidak memakai atribut tersebut, mereka tidak memakai atribut kepangkatan sesuai dengan Pergub No. 14 tahun 2013 tentang pakaian dinas dan atribut PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Bengkulu karena tidak ada pembagian dari sekretariat daerah, dan lupa menggunakan atribut tersebut, serta atribut tersebut merepotkan karena harus dipasang terlebih dahulu setiap pagi sebelum berangkat kerja, sehingga bagi pegawai yang buru buru mengejar apel, mereka memilih tidak memakai atribut dari pada harus terlambat datang ke kantor untuk apel pagi.

Selain itu juga ditemukan pegawai yang tidak menggunakan atribut kepangkatannya tidak sesuai dengan golongan yang dimiliki, dimana terlihat pegawai tersebut memakai tanda pangkat golongan IIIa padahal golongan yang dimilikinya masih golongan II. Ketika peneliti menanyakan pegawai tersebut sedang dalam proses pengajuan naik pangkat dari golongan II menjadi golongan III dikarenakan sudah menamatkan pendidikan strata I, selain itu karena atribut kepangkatan tidak ada pembagian dari pemerintah propinsi, maka pegawai tersebut menggunakan atribut kepangkatan golongan III yang sebentar lagi akan turun karena sudah diajukan.

Hal ini tentunya tidak sesuai dengan Pergub No. 14 tahun 2013 tentang pakaian dinas dan atribut PNS di lingkungan Pemda Prov. Bengkulu dimana antara tanda pangkat golongan II dengan III berbeda. Sementara itu ditemukan permasalahan dalam penggunaan id card (tanda pengenal) yang masih ditandatangani oleh pejabat setda yang lama (sudah masuk masa pensiun), sehingga tanda pengenal tersebut jarang digunakan atau dipakai oleh pejabat struktural dan staf.

Pegawai yang tidak mematuhi Peraturan Gubernur No 14 tahun 2013 tentang pakaian dinas dan atribut pegawai

negeri sipil di lingkungan Dinas Pemerintah Provinsi Bengkulu dikarenakan mereka lupa karena terburu buru berangkat kerja, karena tidak ada pembagian dari Pemerintah Provinsi Bengkulu mengenai atribut kepangkatan pakaian dinas dan merasa kurang leluasa atau merasa tidak bebas apabila ingin keluar pada jam kerja, serta merasa minder karena dari segi faktor usia dan sudah mendekati pensiun, sehingga tidak mau memakai atribut kepangkatan yang telah ditetapkan sesuai peraturan gubernur tersebut.

Sedangkan dalam pelaksanaannya Peraturan Gubernur No 14 tahun 2013 tentang pakaian dinas dan atribut pegawai negeri sipil di lingkungan Dinas Pemerintah Provinsi Bengkulu tidak ada sanksi yang tegas diberikan pada pegawai yang melanggar, sanksi selama ini diberikan hanya sebatas teguran lisan saja dan tidak ada pengaruhnya terhadap Daftar Penilaian Pekerjaan Pegawai (DP3) atau Sasaran Kerja Pegawai (SKP).

Hasil observasi peneliti dilapangan masih terlihat pegawai yang tidak menggunakan atribut kepangkatan baik pakaian dinas warna khaki maupun pakaian dinas perlindungan masyarakat. Selama proses penelitian berlangsung terlihat masih ditemukan pegawai yang tidak memakai nama, id card, tanda kepangkatan dan sabuk atau ikat pinggang. Pada saat dilakukan wawancara dengan pegawai yang tidak memakai atribut tersebut, mereka tidak memakai atribut kepangkatan sesuai dengan Pergub no. 14 tahun 2013 tentang pakaian dinas dan atribut PNS di lingkungan Pemda Provinsi Bengkulu karena tidak ada pembagian dari pemerintah propinsi, dan lupa menggunakan atribut tersebut, serta atribut tersebut merepotkan karena harus dipasang terlebih dahulu setiap pagi sebelum berangkat kerja, sehingga bagi pegawai yang buru buru mengejar apel,

mereka memilih tidak memakai atribut dari pada harus terlambat datang ke kantor untuk apel pagi.

Selain itu terlihat kesenjangan antara pegawai struktural dan staf dalam penggunaan atribut kepangkatan, sehingga tingkat disiplin dalam penggunaan atribut kepangkatan terlihat jelas perbedaannya. Selain itu juga ditemukan seorang pegawai atau staf yang memiliki golongan kepangkatan II (dua) tetapi menggunakan atribut kepangkatan golongan III (tiga), ini dikarenakan staf tersebut sudah menamatkan pendidikan Strata I (satu) tetapi usulan basis kepangkatannya belum memasuki periode usulan penyesuaian kepangkatan.

Kemudian ditemukan juga pejabat yang menduduki jabatan struktural yang tidak memakai tanda eselon yang dijabatnya dikarenakan belum memiliki tanda eselon yang dijabatnya tersebut. Dilihat dari Kartu Identitas antara staf dengan pejabat struktural sering terlihat sama, padahal untuk membedakan antara staf dengan pejabat struktural dilihat dari warna dasar kartu identitas tersebut. Namun dalam pelaksanaannya masih banyak antara pejabat dan struktural tidak menggunakannya, dikarenakan Kartu Identitas yang lama diadakan dan ditandatangani oleh pejabat sekda lama lama, semantara itu pada pejabat sekda yang baru belum mengadakan Kartu Identitas yang terbaru sehingga pegawai atau pejabat tidak memakai Kartu Identitas tersebut karena yang menandatangani Kartu Identitas tersebut sudah tidak menjabat lagi (pensiun).

Hasil penelitian tidak sesuai dengan peraturan Gubernur nomor 14 tahun 2013 penggunaan atribut kepangkatan bagi Pegawai Negeri Sipil pada lingkungan Pemerintah Provinsi Bengkulu, penggunaan pakaian dinas yang menggunakan atribut kepangkatan hanya pakaian dinas perlindungan masyarakat (linmas) yang digunakan pada hari Senin

dan pakaian dinas warna Khaki yang digunakan pada hari Selasa dan Rabu, dimana Pakaian dinas perlindungan masyarakat (linmas) menggunakan atribut; Tanda atribut kepangkatan, Tanda linmas, Lambang linmas, Lencana korpri, Papan nama, Ikat pinggang berlogo linmas, dan Lambang kementerian dalam negeri. Sedangkan Pakaian dinas warna Khaki menggunakan atribut; Tanda atribut kepangkatan, Tanda lokasi daerah, Tanda logo provinsi, Lencana korpri, Papan nama, Ikat pinggang berlogo korpri, dan Lokasi satker/Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Muthohar Lutfi (2011) Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Bidang Pengairan Dan ESDM Kabupaten Karanganyar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan disiplin kerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Bidang Pengairan dan ESDM Kabupaten Karang anyar. Pengamatan ini menggunakan metode pengamatan kualitatif deskriptif, tehnik pengambilan sampling dengan purposive sampling, validitas datanya menggunakan triangulasi data, dan tehnik analisis datanya menggunakan metode analisis interaktif. Hasil pengamatan ini dapat disimpulkan bahwa dalam hal disiplin terhadap ketentuan jam kerja masih terlihat pegawai yang datang terlambat, tidak mengikuti apel serta pulang sebelum jam kantor usai. Dalam hal penggunaan pakaian seragam beserta atributnya sudah cukup memadai.

Peraturan Pemerintah (PP) nomor 53 tahun 2010 tentang Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin yaitu: Hukuman Disiplin Ringan (Teguran lisan, Teguran tertulis, Pernyataan tidak puas secara tertulis), Hukuman Disiplin Sedang (Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1(satu) tahun, Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun, Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (

satu) tahun), Jenis Hukuman disiplin Berat (Penurunan pangkat setingkat lebih rendah 3 (tiga) tahun, Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah ; , Pembebasan dari jabatan, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaannya sendiri sebagai PNS, dan Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS).

Sudah menjadi rahasia umum Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Negara tercinta ini menjadi sorotan dalam masalah disiplin, masyarakat banyak menyaksikan di televisi bagaimana PNS di kejar-kejar oleh Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) karena meninggalkan tempat tugas dan berada di pusat perbelanjaan tanpa izin atau sepengetahuan atasannya. Demikian pula ketika masyarakat mengurus sesuatu yang berhubungan dengan birokrasi sudah pasti merasa malas karena pelayanan yang kurang baik dari para aparatur pemerintah, padahal kita semua tahu apabila PNS itu digaji dari uang rakyat, dan sudah semestinya mengabdikan dan menjadi pelayan masyarakat, akan tetapi dalam pelaksanaannya PNS bekerja seolah-olah instansi tempatnya bekerja adalah milik keluarganya sehingga kurang disiplin dalam bekerja (Nasrudin, 2009).

Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin (Nasrudin, 2009). Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003:236) mengemukakan bahwa: Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dalam sebuah organisasi.

Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 30 tahun 1980 mengenai Peraturan Pegawai Negeri Sipil, bahwa: "Disiplin adalah peraturan yang mengatur kewajiban,

larangan dan sanksi apabila kewajiban tidak dapat ditaati atau larangan dilanggar".

Menurut Hasibuan (2000) tingkat kedisiplinan dapat dipengaruhi oleh Sanksi hukuman; Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Karena dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap dan perilaku yang indiscipliner pegawai akan berkurang. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai.

Menurut Rivai (2005:444) menjelaskan bahwa, disiplin merupakan ketaatan pada peraturan kerja. Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Heidjiachman dan Husnan (1993:241) untuk menegakkan disiplin pegawai, harus memperhatikan beberapa elemen dasar, yaitu: Proses pendisiplinan harus diletakkan/berada pada departemen atau jabatan yang berwenang, Program pendisiplinan harus sesuai dengan keadaan dan bersifat logis, Peraturan-peraturan tersebut harus dikomunikasikan, Peraturan itu bila perlu dapat "diperbaharui" kembali, dan Pimpinan harus bersikap adil.

Berdasarkan pendapat di atas, aspek yang paling utama bahwa pelaksanaan disiplin kerja tidak boleh menekan pegawai tetapi sifatnya harus mendidik. Oleh karena itu perlu diambil beberapa langkah agar disiplin itu sendiri tidak mematikan daya kreativitas dari setiap pegawai.

Langkah awal adalah bahwa segala macam peraturan yang berhubungan dengan proses disiplin harus diketahui oleh seluruh pegawai. Ini berarti pihak

manajemen organisasi harus mengkomunikasikannya baik secara tertulis maupun secara lisan. Selain itu peraturan yang ada harus disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang ada. Hal ini bukan berarti peraturan itu mengikuti standar aktual, tetapi tetap peraturan harus merupakan standar ideal, tetapi sifatnya harus dinamis tidak statis.

Salah satu kebijakan lain yang dilakukan pemerintah adalah dengan menerbitkan Peraturan Pemerintah (PP) nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin PNS, peraturan tersebut merupakan pengganti dari PP Nomor 8 Tahun 1974 tentang Disiplin PNS. Namun demikian tentunya merubah sesuatu yang sudah lama melekat terhadap perubahan yang berlaku sangat sulit diterima, karena selama ini PNS sudah merasa "nyaman" dengan kondisi yang ada, dan sudah menjadi rahasia umum di masyarakat bahwa PNS itu kurang disiplin dalam bekerja dan lambat dalam pelayanan.

Dengan terbitnya peraturan disiplin yang baru, banyak PNS yang merasa "terusik" terutama bagi mereka yang berada di lingkup jabatan fungsional, padahal mereka juga sama PNS sesuai dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian. Dan berikut ini adalah beberapa penjelasan tentang disiplin PNS yang tertuan dalam PP No. 53 Tahun 2010, mudah-mudahan dapat lebih memahami dan memaknai disiplin kerja, karena dengan adanya peraturan disiplin banyak PNS yang "takut" dengan mesin daftar hadir finger print, padahal sesuai dengan sumpah PNS apabila bekerja akan patuh dan taat terhadap peraturan yang ditetapkan pemerintah.

Menurut Saydam (2005:291) faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan: Besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan/organisasi, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan

pegangan, keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan, ada tidaknya pengawasan pemimpin, ada tidaknya perhatian kepada para pegawai, dan diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan disiplin Pegawai dalam Penggunaan Atribut Kepangkatan pakaian dinas Perlindungan Masyarakat (Linmas) dan Pakaian Dinas Warana Khaki Pada Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu sesuai dengan Peraturan Gubernur No 14 tahun 2013 tentang pakaian dinas dan atribut pegawai negeri sipil di lingkungan Dinas Pemerintah Provinsi Bengkulu dalam pelaksanaannya selama ini belum optimal.

Ini dikarenakan masih banyak staf atau pegawai yang tidak mematuhi penggunaan atribut pakaian dinas tersebut, seperti pegawai tidak menggunakan Papan Nama, Nama/ID Card, Tanda Pangkat, Name Tag, WTP dan Ikat Pinggang, Lencana Korpri. Pegawai yang tidak mematuhi Peraturan Gubernur No 14 tahun 2013 tentang pakaian dinas dan atribut pegawai negeri sipil di lingkungan Dinas Pemerintah Provinsi Bengkulu dikarenakan mereka lupa karena terburu buru berangkat kerja, karena tidak ada pembagian dari Pemerintah Provinsi Bengkulu mengenai atribut kepangkatan pakaian dinas dan merasa kurang leluasa atau merasa tidak bebas apabila ingin keluar pada jam kerja, serta merasa minder karena dari segi faktor usia dan sudah mendekati pensiun, sehingga tidak mau memakai atribut kepangkatan yang telah ditetapkan sesuai peraturan gubernur tersebut.

Kebanyakan staf atau pegawai yang tidak menggunakan atribut kepangkatan dikarenakan atribut tersebut tidak melekat pada pakaian dinas harian warna khaki dan perlindungan masyarakat (linmas),

sehingga memakan waktu untuk memasang atribut atribut.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan, maka dapat disarankan agar penggunaan atribut kepangkatan dapat lebih optimal dan sesuai dengan harapan, sebagai berikut:

1. Kepada Gubernur untuk dapat memerintahkan pimpinan SKPD dalam mengawasi setiap pejabat atau staf dilingkungan SKPD nya masing masing tentang penggunaan atribut kepangkatan tersebut.
2. Kepada inspektorat untuk dapat melakukan pembinaan dan pengawasan secara terus menerus terhadap atribut kepangkatan sesuai dengan Peraturan Gubernur.
3. Kepada setiap unit kerja atau SKPD dapat mengajukan anggaran ke DPR Provinsi untuk dapat mengalokasikan dana atribut kepangkatan bagi staf atau pejabat dilingkungan SKPD masing masing, sehingga pegawai atau pejabat tidak ada lagi yang tidak menggunakan atribut kepangkatan sesuai yang telah ditentukan.
4. Kepada Sekretariat Daerah (Sekda) dapat mengeluarkan surat edaran tentang penertiban penggunaan atribut kepangkatan kepada seluruh SKPD yang ada pada jajaran Pemerintah Provinsi Bengkulu.
5. Kepada Satuan Polisi Pamong Praja (Pol-PP) dapat bersikap tegas terhadap staf maupun pejabat yang melanggar peraturan gubernur tentang atribut kepangkatan.

REFERENSI

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Haji Masagung.

Basrowi dan Suwandi. 2008. *Prosedur Penelitian Tindakan Kelas*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Heidjiachman, dan Suad Husnan. 1913. *Manajemen Personalia. Edisi 3*. Yogyakarta: BPFE.

Lutfi. 2011. *Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Bidang Pengairan Dan ESDM Kabupaten Karanganyar*. Kabupaten Karanganyar

Ambar T. Sulistiyani & Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pembangunan dalam Konteks Organisasi Publik*, Graha Ilmu, Yogyakarta

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 30 tahun 1980 mengenai Peraturan Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Gubernur No 29 tahun 2012 tentang pakaian dinas dan atribut pegawai negeri sipil di lingkungan Dinas Pemerintah Provinsi Bengkulu.

Peraturan Gubernur Nomor 14 tahun 2013 penggunaan atribut kepangkatan bagi Pegawai Negeri Sipil pada lingkungan Pemerintah Provinsi Bengkulu,

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 60 Tahun 2007 Tentang Pakaian Dinas Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah

Peraturan Pemerintah (PP) nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin PNS, peraturan tersebut merupakan pengganti dari PP Nomor 8 Tahun 1974 tentang Disiplin PNS.

Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri. 2005. *Performace Appraisal*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

PP Nomor 8 Tahun 1974 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Saydam, G. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid I*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.