

PERANAN DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI BIDANG PENGEMBANGAN DESTINASI DAN KELEMBAGAAN PARIWISATA PADA DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA PROVINSI KALIMANTAN TENGAH

Suryadi Ariyanto

Akademi Pariwisata Nasional Banjarmasin

Email: suryadiariyanto.akparnas@gmail.com

Keywords :

Work dicipline

Performance

Officer

Abstract

The problem under study concerns the work discipline of employees in the Development of Tourism Destinations and Institutions that affect employee performance. The objects of this research are employees of the Division of Tourism Destination and Institutional Development at the Department of Culture and Tourism of Central Kalimantan Province. The method used in this research is descriptive method, which is to describe a situation or condition of a particular population that is factual in a systematic and accurate manner. In other words, it is describing events or conditions of the current population, namely conveying about the working procedures of employees in the Destination and Tourism Institutional Development Division to improve work discipline. The results of this study found that the work discipline of employees in the Division of Tourism Destination and Institutional Development at the Culture and Tourism Office of Central Kalimantan Province experienced a decline. This can be seen from the increasing level of employee absenteeism in recent years, where employees do not notify if they are sick or overdue for a permit or leave from work. The conclusion from the results of this study is that so far the company has experienced a decrease in employee performance due to the low work discipline of its employees. This can be seen from the increase in the level of employee absenteeism in recent years, where employees do not notify when they are sick or overdue for a permit or time off from work, are late, leave the office without permission, take breaks beyond the specified hours, are not in their positions and often leave the office. ordered to do other work outside of the employee's expertise and the employee's work discipline so far is still not optimal and policies should be taken to overcome the problem by implementing preventive discipline, corrective discipline and progressive discipline. Suggestions from the results of this study are that leaders should supervise employee work disciplines such as attendance, use of working hours and employee responsibilities and can provide good and correct work guidance to employees so that employee work discipline can be further improved, so that it is hoped that it will affect the performance of employees and leaders more firm in giving sanctions if there are employees in the field of tourism

development institutions and destinations who make mistakes in their work so that they are more disciplined at work..

Kata Kunci :

Disiplin kerja
Kinerja
Karyawan

Abstrak

Masalah yang diteliti menyangkut disiplin kerja pegawai Bidang Pengembangan Destinasi dan Kelembagaan Pariwisata yang mempengaruhi kinerja pegawai. Obyek penelitian ini adalah para pegawai Bidang Pengembangan Destinasi dan Kelembagaan Pariwisata pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, yaitu untuk mendeskriptifkan suatu situasi atau keadaan populasi tertentu yang bersifat fakta secara sistematis dan akurat. Dengan kata lain adalah mendeskripsikan peristiwa atau kondisi populasi saat ini, yaitu menyampaikan tentang tata cara kerja pegawai Bidang Pengembangan Destinasi dan Kelembagaan Pariwisata untuk meningkatkan disiplin kerja. Hasil penelitian ini ditemukan bahwa disiplin kerja pegawai Bidang Pengembangan Destinasi dan Kelembagaan Pariwisata pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah mengalami penurunan. Hal ini terlihat dari naiknya tingkat absensi pegawai dalam beberapa tahun terakhir, di mana pegawai tidak memberitahu jika sedang sakit atau melewati batas waktu ijin atau cuti kerja. Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah selama ini pihak perusahaan mengalami penurunan kinerja pegawai yang disebabkan masih rendahnya disiplin kerja pegawainya. Hal ini terlihat dari naiknya tingkat absensi pegawai dalam beberapa tahun terakhir, di mana pegawai tidak memberitahu apabila sedang sakit atau melewati batas waktu ijin atau cuti kerja, hadir terlambat, keluar kantor tanpa izin, istirahat melewati dari jam yang ditentukan, tidak pada posisinya dan sering disuruh mengerjakan pekerjaan lain di luar keahlian pegawai tersebut dan disiplin kerja pegawai selama ini masih kurang optimal dan hendaknya diambil kebijakan untuk mengatasi masalah dengan melakukan disiplin preventif, disiplin korektif serta disiplin progresif. Saran dari hasil penelitian ini adalah hendaknya pimpinan lebih mengawasi disiplin kerjapegawai seperti kehadiran, penggunaan jam kerja dan tanggung jawab pegawai dan dapat memberikan bimbingan kerja yang baik dan benar kepada pegawainya agar disiplin kerja pegawai dapat lebih meningkat, sehingga harapannya akan memengaruhi kinerja pegawai dan pimpinan lebih tegas dalam memberikan sanksi apabila ada pegawai di Bidang Pengembangan Destinasi dan Kelembagaan Pariwisata yang melakukan kesalahan dalam bekerja agar lebih disiplin dalam bekerja.

Article History:**Received:****Accepted:**

PENDAHULUAN

Pada saat ini kondisi pariwisata Kalimantan Tengah, khususnya Palangka Raya mengalami penurunan jumlah kunjungan wisatawan domestik dan mancanegara. Keadaan ini kemungkinan disebabkan masih rentannya faktor keamanan dan faktor alam, seperti kejadian, bencana alam sampai keadaan cuaca yang tidak menentu sehingga hal-hal demikian juga berdampak terhadap kunjungan wisata di Palangka Raya. Hal ini terlihat pula pada kenyataannya dari tahun ke tahun kunjungan wisatawan ke Palangka Raya, baik wisatawan nusantara maupun wisatawan mancanegara semakin menurun, sehingga penulis menjadi tertarik dan perlu untuk mengetahui faktor yang menjadi penyebab turunnya kunjungan tersebut. Apabila masalah ini tidak diteliti, maka akan menyebabkan kurangnya informasi penyebab kurangnya motivasi dan minat wisatawan untuk berwisata ke Palangka Raya.

Masalah ini untuk diteliti perlu agar dapat mengetahui alasan mengapa berkurangnya jumlah kenaikan wisatawan yang berkunjung ke daerah wisata di Palangka Raya dan strategi apa saja yang diperlukan untuk dapat mengatasinya.

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah adalah usaha untuk membangun citra pariwisata khususnya daerah Kalimantan Tengah. Agar terbangunnya fasilitas, sarana dan daya tarik wisata bagi wisatawan lokal ataupun mancanegara. Salah satu sarana yang disediakan oleh Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah adalah Tourist Information Counter yang bertujuan untuk melayani para wisatawan yang berkunjung ke Kalimantan Tengah. Di tempat ini, wisatawan akan memperoleh berbagai macam informasi mengenai sektor pariwisata, produk dan layanan yang ditawarkan jasa usaha yang bergerak di bidang industri kepariwisataan yang ada di Kalimantan Tengah.

Saat ini, kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah. Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah sangat bermanfaat sebagai pendukung kegiatan kepariwisataan untuk memberikan pelayanan atau mutu yang terbaik agar dipromosikan melalui situs online untuk luar negeri untuk mendapat aset daerah, khususnya untuk daerah Kalimantan Tengah. Pariwisata akan jauh lebih jelas apabila kita mempelajari dari jasa atau produk yang dihasilkan atau pelayanan yang diharapkan wisatawan bilamana ia sedang dalam perjalanan, tujuan itu terlihat dari tahapan, di mana para wisatawan memerlukan pelayanan yang tertentu.

Pentingnya peran Disbudpar dalam pengembangan kawasan Kalteng untuk mengandalkan obyek wisata, tradisi, kesenian, kebudayaan dan keasrian daerah yang bertujuan sebagai daya tarik wisatawan yang berkunjung ke daerah Kalimantan Tengah. Untuk itu diharapkan kerjasama antar pegawai dan

pimpinan agar bisa memberikan suatu kualitas atau promosi tentang pariwisata, khususnya daerah Kalimantan Tengah

Suatu organisasi atau perusahaan dituntut memiliki pandangan dan sikap disiplin untuk meningkatkan produktivitas pegawai, disiplin kerja merupakan fungsi manajemen SDM terpenting dan berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya bagi suatu perusahaan. Pada dasarnya, setiap pegawai menyadari bahwa disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan yang harus diterapkan dan harus dilaksanakan oleh masing-masing individu, hal ini dikarenakan dengan disiplin kerja yang baik tentu akan memberikan kelancaran dalam proses menjalankan pekerjaan dan juga akan mencapai hasil kerja yang maksimal dalam perusahaan.

Disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Pegawai yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Kepatuhan terhadap peraturan maupun standar kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen merupakan jaminan keberhasilan pencapaian tujuan, oleh individu dalam organisasi yang bersangkutan yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja organisasi tersebut.

Penerapan disiplin kerja di lingkungan kerja masih dirasakan berat oleh pegawai sehingga terkadang pegawai masih ada yang tidak mengikuti dan mematuhi peraturan dan aturan kerja yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Di samping itu, dikarenakan rata-rata pegawai sudah menguasai pekerjaannya, terkadang pegawai terlalu santai dan terkesan malas dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya.

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah mengalami penurunan kinerja yang disebabkan masih rendahnya disiplin kerja pegawainya. Hal ini terlihat dari naiknya tingkat absensi pegawai dalam beberapa tahun terakhir, di mana pegawai tidak memberitahu apabila sedang sakit atau melewati batas waktu ijin atau cuti kerja. Hal tersebut diakibatkan kurangnya disiplin kerja pegawai, khususnya pegawai Bidang Pengembangan Destinasi dan Kelembagaan Pariwisata.

Berikut ini adalah data tingkat absensi pegawai selama tiga tahun, di mana tingkat absensi setiap tahunnya mengalami peningkatan.

Tabel 1 Data jumlah pegawai yang tidak masuk kerja (tahun 2015 s/d 2017)

Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	Hari Kerja per Tahun	Jumlah Hari Absensi	Jumlah Hari Kerja Orang / Tahun	Persentase (%)
2015	13	$312 \times 13 = 4.056$	156	$(156 : 4.056) \times 100\%$	3,84%
2016	13	$312 \times 13 = 4.056$	169	$(169 : 4.056) \times 100\%$	4,16%
2017	13	$312 \times 13 = 4.056$	173	$(173 : 4.056) \times 100\%$	4,26%

Sumber : Bidang Pengembangan Destinasi dan Kelembagaan Pariwisata, 2017.

Berdasarkan data di atas jelas terlihat tingkat absensi pegawai meningkat dari tahun ke tahun. Hal ini tentu akan memengaruhi kinerja pegawai, khususnya pada Bidang Pengembangan Destinasi dan Kelembagaan Pariwisata. Pada tahun 2015, tingkat absensi pegawai yang berjumlah 13 orang selama 312 hari kerja per tahun terjadi sebanyak 156 kali dengan persentase 3,84%, sementara pada tahun 2016 absensi meningkat sebanyak 169 kali dengan persentase sebesar 4,16% dan tahun 2017, jumlah pegawai tetap berjumlah 13 orang dan tingkat absensi pegawai mengalami peningkatan sebanyak 173 kali dengan persentase sebesar 4,26%.

Malayu (2003: 193) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah “kesadaran dan kesiapan seseorang mentaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, seseorang akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas dasar paksaan dari pihak lain. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh organisasi adalah dengan menanamkan jiwa disiplin mulai dari pimpinan dengan tujuan memberikan contoh kepada bawahan, dengan demikian suatu kerja pegawai dapat meningkat.

Dalam hal ini, permasalahan yang sedang dihadapi pihak perusahaan antara lain adalah masih terdapat pegawai yang melaksanakan tugasnya kurang disiplin, seperti pegawai yang hadir terlambat, keluar kantor tanpa izin dan istirahat melewati dari jam yang ditentukan dan pegawai tidak pada posisinya dan sering disuruh mengerjakan pekerjaan yang lain di luar keahlian pegawai tersebut.

Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan SDM yang berkualitas, yang mempunyai kompetensi, dan siap untuk bersaing di dunia bisnis. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, setiap perusahaan harus bisa mengarahkan para pegawai nya untuk disiplin di dalam bekerja. Karena sangat berpengaruh terhadap hasil kerja, di mana ketika seorang pegawai mampu

mematuhi peraturan yang ditetapkan sebuah organisasi perusahaan pegawai akan menghasilkan hasil kerja yang baik.

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang telah ditentukan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak sanksinya apabila seorang pegawai melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepada pegawai tersebut.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana disiplin kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah selama ini?
2. Bagaimana disiplin kerja yang sebaiknya diterapkan dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah?

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, yaitu untuk mendeskriptifkan suatu situasi atau keadaan populasi tertentu yang bersifat fakta secara sistematis dan akurat. Dengan kata lain, mendeskripsikan peristiwa atau kondisi populasi saat ini, yaitu menyampaikan tentang tata cara kerja pegawai Bidang Pengembangan Destinasi dan Kelembagaan Pariwisata untuk meningkatkan disiplin kerja.

Tata cara kerja Bidang Pengembangan Destinasi dan Kelembagaan Pariwisata adalah: pada tahun 2015, instansi mengadakan kegiatan Peningkatan Manajemen Usaha Jasa dan Sarana Pariwisata, di mana dalam kegiatan tersebut terlaksana dengan baik. Kemudian pada tahun 2016, instansi mengadakan kegiatan Manajemen Pengelolaan Destinasi Pariwisata di Palangka Raya, di mana dalam kegiatan tersebut belum terlaksana dengan baik yang dikarenakan banyak pegawai yang tidak menghadiri dan pada tahun 2017, instansi mengadakan kegiatan Pengembangan Potensi Keunikan Lokal Masyarakat dan Alam Menjadi Cerita Wisata, di mana dalam kegiatan tersebut sudah terlaksana dengan baik namun masih ada pegawai yang tidak menghadiri acara tersebut.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu data primer yang merupakan data yang dikumpulkan dari Bidang Pengembangan Destinasi dan Kelembagaan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah. Sumber data primer seperti individu dan kelompok fokus, yaitu data tentang disiplin kerja pegawai Bidang Pengembangan Destinasi dan Kelembagaan Pariwisata. Sementara data sekunder, data base yang ada dari penelitian terdahulu, catatan mengenai peristiwa yang resmi dan catatan perpustakaan terdahulu banyak yang mengungkapkan hubungan positif antara faktor disiplin kerja dengan kinerja

pegawai. Jika Raysa Fitrah Suci (Peranan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bagian Administrasi pada PT Insan Bonafide Banjarmasin, 2016) mengungkapkan bahwa faktor disiplin kerja merupakan faktor terbesar dalam menentukan kinerja karyawan bagian administrasi PT Insan Bonafide Banjarmasin, sementara Sari Rezeki (Peranan Pengawasan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan Bagian Laboratorium pada PT Insan Bonafide Banjarmasin, 2016) menyatakan bahwa faktor pengawasan yang mendominasi atas disiplin kerja karyawan bagian laboratorium yang dilaksanakan pada PT Insan Bonafide Banjarmasin.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Observasi, yaitu secara langsung mengamati cara kerja pegawai Bidang Pengembangan Destinasi dan Kelembagaan Pariwisata. Dalam hal ini, penulis datang ke kantor untuk melihat kegiatan pegawai mulai dari datang, melakukan absen hadir, bekerja sesuai bidangnya, istirahat sesuai waktu, kembali kerja dan pulang kerja.
2. Wawancara, dilakukan terhadap pegawai Bidang Pengembangan Destinasi dan Kelembagaan Pariwisata untuk mengetahui cara kerja yang dilakukan pada Bidang Pengembangan Destinasi dan Kelembagaan Pariwisata pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah.
3. Dokumentasi, yaitu mempelajari semua naskah literatur yang berhubungan dengan bahan penelitian (Destinasi Pariwisata Kalimantan Tengah, Dinas Pariwisata Budaya dan Olahraga Provinsi Kalimantan Tengah, Palangka Raya, 2015).

Analisis data dilakukan setelah memeriksa kembali dan menelaah data yang didapat pada waktu observasi dan wawancara yang dilakukan selama penelitian, kemudian memeriksa kembali hasil wawancara dan observasi apakah sesuai dengan yang dimaksud pada saat melakukan penelitian dan memeriksa kembali keragaman data yang telah dikumpulkan pada saat melakukan penelitian. Klasifikasi data dimaksudkan sebagai usaha untuk menggolongkan, mengelompokkan dan memilah data berdasarkan klasifikasi tertentu yang telah dibuat dan ditentukan. Dalam hal ini, penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif, yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan fenomena yang terjadi berdasarkan data yang terkumpul dan teori yang ada

HASIL DAN PEMBAHASAN

Temuan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, faktor disiplin kinerja pegawai masih kurang optimal. Hal ini terlihat dari hasil magang selama kegiatan PKM Tahap I dan II pada Bidang Pengembangan Destinasi dan Kelembagaan Pariwisata sebanyak 13 orang. Oleh sebab itu, diharapkan masalah tersebut ditindaklanjuti karena disiplin kerja penting untuk dilaksanakan agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan dan akan diketahui kelemahan atau kekurangan agar dapat diperbaiki demi tercapainya tujuan utama.

1. Disiplin Kerja

a. Disiplin Preventif

1) Kehadiran

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa pegawai masih belum dapat menyesuaikan kehadirannya sesuai dengan jam kerja perusahaan. Berdasarkan data tabel 1 di atas yang menunjukkan tingkat absensi pegawai meningkat dari tahun ke tahun. Hal ini akan memengaruhi kinerja pegawai, khususnya pada Bidang Pengembangan Destinasi dan Kelembagaan Pariwisata. Dalam hal ini pihak kantor telah menyediakan fasilitas absen kerja berupa finger print.

2) Penggunaan jam kerja

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa pegawai masih belum bisa menggunakan jam kerja dengan optimal. Hal ini terlihat dari sering terjadi pekerjaan menjadi terbengkalai dan lambat untuk diselesaikan sesuai dengan waktu penyelesaiannya yang harus dikerjakan oleh pegawai yang bersangkutan. Dalam hal ini, kantor telah menetapkan jam masuk kerja, jam istirahat, jam pulang kerja, waktu cuti dan waktu libur nasional.

3) Tanggung Jawab

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa pegawai masih belum bertanggung jawab. Hal ini terlihat dari pegawai yang dengan sengaja meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja dengan alasan yang tidak dan bahkan tanpa ijin dari pihak yang berwenang. Selain itu, pegawai nampak menggunakan barang-barang kantor tanpa ada niat untuk menjaga atau memperbaiki barang-barang inventaris kantor. Dalam hal ini, kantor telah menetapkan peraturan tentang tugas dan tanggung jawab setiap pegawai terhadap pekerjaan yang sesuai bidang dan keahlian pegawai.

2. Disiplin Korektif

1) Peringatan

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang dilakukan maka disimpulkan bahwa perusahaan sudah memberikan peringatan kepada pegawai yang telah melakukan kesalahan maupun pelanggaran yang dapat merugikan pihak Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah. Namun kesalahan dan pelanggaran masih saja dilakukan oleh pegawai yang sudah mendapatkan peringatan. Hal ini dikarenakan pegawai beranggapan bahwa mereka hanya diberikan peringatan saja tanpa ada sanksi yang memberatkan mereka. Dalam hal ini, kantor telah menetapkan peraturan dan tata tertib dalam bekerja terhadap seluruh pegawai serta sanksi kepada pegawai yang melakukan pelanggaran.

2) Segera dan secepat mungkin

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa pihak Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah belum dapat menindaklanjuti kesalahan dan pelanggaran pegawai dengan cepat, khususnya pegawai di Bidang Pengembangan Destinasi dan Kelembagaan Pariwisata yang dikarenakan pimpinan jarang ada di tempat sehingga tidak ada pengambil keputusan. Dalam hal ini, kantor telah membentuk tim khusus yang segera bertindak dan secepat mungkin menyelesaikan untuk dapat menindak lanjuti segala macam bentuk kesalahan maupun pelanggaran pegawai.

3) Konsisten

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah masih belum dapat menindaklanjuti kesalahan pegawai, khususnya pegawai di Bidang Pengembangan Destinasi dan Kelembagaan Pariwisata secara konsisten yang dikarenakan terkadang keputusan yang sudah diambil bisa berubah-ubah. Dalam hal ini, kantor telah Dalam hal ini, kantor telah membentuk tim khusus yang bertindak secara konsisten terhadap kesalahan maupun pelanggaran pegawai.

4) Impersonal

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Bidang Pengembangan Destinasi dan Kelembagaan Pariwisata, maka dapat disimpulkan bahwa pihak pimpinan sudah tegas terhadap pemberian sanksi kepada pegawai yang melakukan kesalahan dan pelanggaran. Akan tetapi hal tersebut tidaklah berlangsung lama, hal ini dikarenakan pegawai yang bersangkutan merasa bahwa sanksi yang diberikan masih tergolong ringan, sehingga mereka masih berani melakukan kesalahan dan pelanggaran dalam bekerja. Dalam hal ini, kantor telah menetapkan peraturan dan tata tertib dalam bekerja terhadap seluruh pegawai serta sanksi kepada pegawai yang melakukan pelanggaran.

3. Disiplin Progesif

1) Teguran Lisan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa para pegawai sudah diberikan teguran secara lisan apabila melakukan kesalahan dan pelanggaran namun masih saja ada kesalahan dan pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai yang tidak bertanggung jawab terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Dalam hal ini, kantor telah menetapkan peraturan dan tata tertib dalam bekerja secara lisan terhadap seluruh pegawai serta sanksi kepada pegawai yang melakukan pelanggaran.

2) Teguran Tertulis

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa pegawai di Bidang Pengembangan Destinasi dan Kelembagaan Pariwisata

masih belum mendapatkan teguran secara tertulis apabila melakukan kesalahan dan pelanggaran pada saat jam kerja. Dalam hal ini, pihak kantor telah menetapkan peraturan dan tata tertib dalam bekerja secara tulisan terhadap seluruh pegawai serta sanksi yang risikonya akan ditanggung oleh pegawai yang melakukan kesalahan maupun pelanggaran

3) Hukuman yang Berat

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa pegawai di Bidang Pengembangan Destinasi dan Kelembagaan Pariwisata masih belum mendapatkan hukuman berat jika melakukan kesalahan dan pelanggaran yang sengaja dilakukan dan berulang kali terjadi agar mendapatkan efek jera terhadap pegawai yang bersangkutan. Dalam hal ini, kantor telah menetapkan peraturan dan tata tertib dalam bekerja terhadap seluruh pegawai serta sanksi berat kepada pegawai yang melakukan pelanggaran berat yang dapat merugikan pihak kantor.

4) Diberhentikan dari pekerjaan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa pegawai di Bidang Pengembangan Destinasi dan Kelembagaan Pariwisata masih tidak diberhentikan dari pekerjaan apabila melakukan kesalahan dan pelanggaran sehingga akan membuat pegawai akan berpikir dua kali untuk melakukan kesalahan maupun pelanggaran. Dalam hal ini, kantor telah menetapkan peraturan dan tata tertib dalam bekerja terhadap seluruh pegawai serta sanksi berat kepada pegawai yang melakukan pelanggaran berat yang dapat merugikan pihak kantor.

Berikut ini adalah daftar pertanyaan yang dilakukan penulis terhadap pegawai Bidang Pengembangan Destinasi dan Kelembagaan Pariwisata:

1. Bagaimana disiplin kerja pegawai di Bidang Pengembangan Destinasi dan Kelembagaan Pariwisata selama ini?

Jawab:

Bidang Pengembangan Destinasi dan Kelembagaan Pariwisata mempunyai prosedur disiplin kerja yang harus ditaati oleh setiap pegawai yang bekerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah. Pegawai diberikan pekerjaan sesuai bidangnya dan melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Pegawai wajib patuh terhadap peraturan maupun standar kerja yang telah ditetapkan merupakan jaminan keberhasilan pencapaian tujuan, oleh individu dalam organisasi yang bersangkutan .

2. Bagaimana prosedur disiplin kerja pegawai di Bidang Pengembangan Destinasi dan Kelembagaan Pariwisata?

Jawab:

Bidang Pengembangan Destinasi dan Kelembagaan Pariwisata mempunyai prosedur disiplin kerja pegawai, yaitu:

a. Disiplin Preventif, yaitu kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendukung disiplin diri di antara pegawai dan dengan cara ini pegawai menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa pimpinan.

b. Disiplin Korektif, yaitu suatu kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan kedisiplinan, sebagai contoh dapat berupa peringatan atau skorsing.

3. Bagaimana sanksi hukuman ringan dan berat yang diberikan pimpinan kepada pegawai?

Jawab:

Bidang Pengembangan Destinasi dan Kelembagaan Pariwisata mempunyai prosedur pemberian sanksi hukuman ringan maupun sanksi hukuman berat, di mana apabila pegawai telah terbukti melakukan pelanggaran ringan, maka pegawai tersebut akan dipanggil dan diberikan teguran. Sementara apabila pegawai telah terbukti melakukan pelanggaran berat, maka pegawai tersebut akan diberikan Surat Peringatan 1 sampai dengan 3 (pemberhentian bekerja).

4. Bagaimana ketegasan dan keadilan pimpinan memberikan sanksi kepada pegawai?

Jawab:

Bidang Pengembangan Destinasi dan Kelembagaan Pariwisata mempunyai prosedur dalam hal ketegasan dan keadilan pimpinan dalam memberikan sanksi kepada pegawai yang melakukan kesalahan maupun pelanggaran kerja. Dalam hal ini, pimpinan tidak memilih-milih siapa yang telah melakukan kesalahan maupun pelanggaran. Dengan kata lain, pimpinan akan memberikan ketegasan sanksi terhadap siapa saja yang berbuat kesalahan dan pelanggaran kerja.

5. Bagaimana pemberian jasa atau hukuman kepada pegawai oleh pihak pimpinan?

Jawab:

Bidang Pengembangan Destinasi dan Kelembagaan Pariwisata mempunyai prosedur pemberian jasa atau prestasi kerja pegawai yang telah berprestasi terhadap Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah seperti pemberian surat atau piagam penghargaan. Begitu pula sebaliknya, pegawai akan diberikan hukuman apabila melakukan pelanggaran yang dapat merugikan pihak instansi berupa Surat Peringatan (SP) yang dapat merugikan pegawai yang bersangkutan.

PENUTUP

Selama ini pihak perusahaan mengalami penurunan kinerja pegawai yang disebabkan masih rendahnya disiplin kerja pegawainya. Hal ini terlihat dari naiknya tingkat absensi pegawai dalam beberapa tahun terakhir, di mana pegawai tidak memberitahu apabila sedang sakit atau melewati batas waktu ijin atau cuti kerja, hadir terlambat, keluar kantor tanpa izin, istirahat melewati dari jam yang ditentukan, tidak pada posisinya dan sering disuruh mengerjakan pekerjaan lain di luar keahlian pegawai tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa disiplin kerja pegawai selama ini masih kurang optimal dan perusahaan hendaknya mengambil kebijakan untuk mengatasi masalah dengan melakukan Disiplin Preventif, yaitu melakukan tindakan seperti: kehadiran, penggunaan jam kerja dan tanggung jawab, Disiplin Korektif, yaitu melakukan tindakan seperti: peringatan, segera dan secepat mungkin, konsisten dan impersonal serta Disiplin Progresif, yaitu melakukan tindakan seperti: teguran lisan, teguran tertulis, hukuman yang berat dan diberhentikan dari pekerjaan.

Hendaknya pihak pimpinan lebih mengawasi disiplin kerja pegawai seperti kehadiran, penggunaan jam kerja dan tanggung jawab pegawai dan dapat memberikan bimbingan kerja yang baik dan benar kepada pegawainya agar disiplin kerja pegawai dapat lebih meningkat, sehingga akan mempengaruhi kinerja pegawai Bidang Pengembangan Destinasi dan Kelembagaan Pariwisata. Pimpinan agar lebih tegas dalam memberikan sanksi apabila ada pegawai, khususnya pegawai di Bidang Pengembangan Destinasi dan Kelembagaan Pariwisata yang melakukan kesalahan dalam bekerja agar lebih disiplin dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, Malayu S. P., 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.

Heidrachman dan Suad Husnan, 2000. Manajemen Personalialia, Yogyakarta: BPFE.

Dinas Pariwisata Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah, 2015. Destinasi Pariwisata Kalimantan Tengah. Palangka Raya.

Pendit, J. Nyoman, 2001. Manajemen dan Perencanaan Pemasaran. Jakarta: PT Malta.

Siagian, Sondang P., 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara.

Yoeti, Oka A., 2001. Perencanaan Strategis Pemasaran Daerah Tujuan Wisata. Jakarta: PT Pradya Paramitha.

Wahab, Salah, 2003. Manajemen Kepariwisata. Jakarta: PT Pradya Paramitha.

<http://pariwisatadanteknologi.blogspot.com/2010/06/produk-pariwisata-tourism-product.html>