

IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI¹

Oleh: Okie Mariana Claudia Salindeho²

ABSTRAK

Pegawai ASN dapat dikatakan memiliki tingkat kedisiplinan salah satunya dengan masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja. Persoalan-persoalan yang dihadapi dalam kenyataan ialah dimana seorang aparatur negara sering terlambat dalam masuk kerja dan sering meninggalkan tugas kedinasan dengan tujuan yang bukan karena kepentingan kedinasan dalam hal inilah yang sering menjadi sorotan publik, dimana dikatakan bahwa Aparatur Sipil Negara tidak memiliki kedisiplinan.

Dengan adanya pelanggaran disiplin sebagaimana disebutkan diatas, yang semuanya itu menunjukkan adanya pelanggaran-pelanggaran terhadap disiplin kerja pegawai yang menimbulkan suatu pernyataan yaitu apakah pelanggaran-pelanggaran tersebut sudah menjadi budaya sehingga sulit untuk diadakan pembinaan atau penertiban? Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro sebagai lembaga pemerintah, maka kedisiplinan pegawai sangat penting untuk menciptakan pemerintah yang bersih dan berwibawa. Dari uraian diatas, untuk mewujudkan aparatur pemerintahan yang bersih dan berwibawa, kedisiplinan pegawai negeri sipil merupakan factor yang sangat menentukan visi dari pemerintah yaitu aparatur yang profesional.

Berangkat dari rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif.

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan, berdasarkan informan yang telah diwawancarai, menyatakan memahami Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang didalamnya mengatur tentang kewajiban dan larangan serta hukuman disiplin. Tapi berdasarkan hasil wawancara kebanyakan Informan dalam melaksanakan peraturan pemerintah ini masih mendapati Pegawai Negeri Sipil yang tidak mentaati peraturan pemerintah ini.

Pimpinan harus mengarahkan dengan baik seluruh pegawai, sehingga pegawai dapat benar-benar menjalankan tugas dan tanggung jawabnya Ketika Pegawai melakukan pelanggaran, maka pimpinan harus tegas dan menegur tanpa memandang bulu. Agar ada efek jera kepada pegawai yang melanggar Peraturan Pemerintah ini. Dengan meningkatkan pengawasan terhadap kedisiplinan pegawai, maka peningkatan kinerja pegawai akan menjadi lebih baik, dapat terwujud. Semangat pegawai dapat meningkat ketika pemerintah memberikan penghargaan (reward) bagi para pegawai yang disiplin. Oleh karena itu pemberian Reward harus ditngkatkan. Perlu adanya pembinaan khusus, dengan bertujuan untuk meningkatkan kesadaran kepada pegawai yang masih sering melanggar peraturan pemerintah ini.

Kata Kunci : Disiplin Kinerja Pegawai

¹ Merupakan Skripsi Penulis

² Mahasiswa Jurusan Ilmu Pemerintahan

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai ASN dapat dikatakan memiliki tingkat kedisiplinan salah satunya dengan masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja. Persoalan-persoalan yang dihadapi dalam kenyataan ialah dimana seorang aparatur negara sering terlambat dalam masuk kerja dan sering meninggalkan tugas kedinasan dengan tujuan yang bukan karena kepentingan kedinasan dalam hal inilah yang sering menjadi sorotan publik, dimana dikatakan bahwa Aparatur Sipil Negara tidak memiliki kedisiplinan.

Tidak dipungkiri bahwa tingkat kehadiran yang masih tergolong rendah, sehingga menjadi perhatian yang khusus dalam meningkatkan kedisiplinan Aparatur Sipil Negara meskipun telah dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam pasal 3 angka 11 telah disebutkan mengenai kewajiban seorang pegawai negeri sipil ialah ***“Masuk Kerja dan Mentaati Ketentuan Jam Kerja”***. Pasal 3 angka 11 peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tersebut merupakan pengganti dari pasal 12 peraturan pemerintah nomor 32 tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, dimana dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 mengatur secara tegas.

Dengan adanya pelanggaran disiplin sebagaimana disebutkan diatas, yang semuanya itu menunjukkan adanya pelanggaran-pelanggaran terhadap disiplin kerja pegawai yang menimbulkan suatu pernyataan yaitu apakah pelanggaran-pelanggaran tersebut sudah menjadi budaya sehingga sulit untuk diadakan pembinaan atau penertiban? Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro sebagai lembaga pemerintah, maka kedisiplinan pegawai sangat penting untuk menciptakan pemerintah yang bersih dan berwibawa. Dari uraian diatas, untuk mewujudkan aparatur pemerintahan yang bersih dan berwibawa, kedisiplinan pegawai negeri sipil merupakan factor yang sangat menentukan visi dari pemerintah yaitu aparatur yang profesional.

Dilingkungan Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro, telah mengimplementasikan peraturan disiplin pegawai negeri sipil, tetapi tidak menutup kemungkinan untuk pegawai aparatur sipil negara yang ada di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro, melakukan hal-hal yang dapat menurunkan kehormatan atau martabat negara, pemerintah, atau pegawai aparatur sipil negara itu sendiri, dalam hal ini ada pegawai negeri sipil Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah tidak ada dari tugas sebagai abdi negara, datang terlambat dan pulang sebelum jam yang ditentukan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, dimana banyaknya penyimpangan-penyimpangan yang dilakukan oleh pegawai aparatur sipil negara terhadap tugasnya terutama pada kantor Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro, untuk itu penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pegawai ASN terkait dengan disiplin pegawai negeri, karena banyak ditemukan pelanggaran salah satunya, banyak pegawai aparatur sipil negara datang kantor terlambat dan beberapa hal lainnya yang berhubungan dengan kedisiplinan. Maka dari pada itu penulis ingin menuangkan disiplin pegawai negeri

sipil ini dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai kedalam bentuk penelitian yang berjudul “Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai” khususnya di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Siau Tagulandang Biaro.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

Bagaimana Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai, di Badan Kepegawaian Daerah kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro.

D. Manfaat Penelitian

a. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambakan memperluas wawasan ilmu pengetahuan yang bersifat akademis, khususnya dalam kajian ilmu pemerintahan.

b. Secara Praktis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan informasi aparatur pemerintah yang ada di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro.

E. Teknik Analisa Data

Karena penelitian ini adalah penelitian kualitatif, maka teknik analisis data yang relevan adalah teknis analisis deskriptif analisis yaitu hasil pengumpulan data direduksi. Istilah “Reduksi” dalam penelitian kualitatif diartikan sebagai merangkum data, memilih hal-hal pokok dan memfokuskan pada hal-hal penting (Sugiyono 2010:24)

Dengan demikian maka secara rinci dapat digambarkan teknik analisa data yang dilakukan yaitu setelah data di kumpulkan, maka selanjutnya data akan dipadukan, digambarkan dalam bentuk uraian kalimat dengan memberikan interpretasi/penafsiran berdasarkan hasil wawancara langsung yang dilakukan oleh peneliti dengan sampel dari objek penelitian atau informan yang ada.

F. Tinjauan Pustaka

a. Konsep Implementasi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Implementasi adalah Pelaksanaan, Penerapan. Mengimplementasikan adalah melaksanakan atau menerapkan.

b. Konsep Disiplin

Disiplin dikembangkan melalui human relations, motivations, remunerations, (penghargaan dan hukuman), serta communication yang efektif sehingga tidak timbul salah paham. Penegakan disiplin dalam suatu organisasi merupakan suatu mutlak harus dilaksanakan demi peningkatkan kinerja organisasi. Dengan demikian disiplin adalah penggunaan beberapa bentuk hukuman atau sanksi apabila bawahan menyimpang dari aturan.

c. Konsep Pegawai Negeri Sipil

Didalam pasal 1 huruf (a) UU No 43 tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, yang dimaksud dengan pegawai negeri sipil adalah mereka atau seorang yang telah memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam jabatan negeri atau disertai tugas-tugas lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan serta digaji menurut peraturan-peraturan yang berlaku.

d. Konsep Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2001:91), mengatakan bahwa pengertian kinerja adalah sebagai berikut "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

PEMBAHASAN

a. Pemahaman Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro HK yang mendasari kenapa Pegawai Negeri Sipil tidak melaksanakan Peraturan Pemerintah ini karena karakter dari PNS itu sendiri, disebabkan karena kurangnya pola pikir dari PNS itu sendiri, untuk menaati peraturan ini. Sehingga berdampak pada kinerja Aparatur Sipil Negara dalam meningkatkan kinerja pegawai yang ada di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Siau Tagulandang Biaro.

b. Jenis-Jenis Pelanggaran Yang Dilanggar Oleh Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro adalah :

1. Pelanggaran Tentang Ketentuan Jam Kerja.

Setiap hari pada jam kerja, pasti ada Pegawai Negeri Sipil yang terlambat datang kantor. Jam masuk kantor 07.45 Wita ada pegawai Pegawai Negeri Sipil yang datang sudah jam 09.00, bahkan ada yang

pulang sebelum waktunya pada 16.15 Wita. Ini sangat berdampak dalam hal meningkatkan kinerja pegawai.

2. **Tidak Masuk Kantor.**

Salah satu poin kewajiban Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 pasal 7 angka (7) adalah Mengutamakan kepentingan negara dari pada kepentingan sendiri, seseorang dan /atau golongan. Berdasarkan hasil wawancara dengan sekretaris Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah mengemukakan bahwa ada sebagian Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kantor karena ada urusan pribadi ataupun tanpa alasan yang jelas. Secara otomatis sikap seperti ini mencerminkan Pegawai Negeri Sipil itu sendiri belum menyadari tentang kewajibannya sebagai abdi negara.

3. **Tidak Loyal Dalam Melaksanakan Tugas**

Pasal 3 angka (5) dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dijelaskan bahwa melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab. Hasil wawancara dengan Kepala Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah, mengatakan bahwa Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah menetapkan target capaian untuk penyelesaian setiap tugas yang diberikan kepada setiap staf dan pegawai, namun banyak mereka lebih menunda-nunda pekerjaan yang telah ditugaskan, sehingga mengakibatkan keterlambatan dalam memasukan laporan.

c. **Hambatan dan Tindakan Dalam Mengimplementasikan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro**

Setelah dilakukan wawancara kepada beberapa informan, masing-masing memberikan pendapat tentang hambatan-hambatan Pegawai Negeri Sipil dalam mengimplementasikan peraturan pemerintah ini. Kasubbid Pengembangan Jabatan dan Penegakan Disiplin mengatakan, masih ada Pegawai Negeri Sipil yang kurang kesadaran dalam menjalankan Peraturan Pemerintah No 53 tahun 2010, sehingga masih terjadi pelanggaran-pelanggaran terhadap kedisiplinan pegawai. Kemudian Kabid Pengadaan, Mutasi, dan Pensiun juga mengatakan, kesadaran dari Pegawai merupakan hal yang mendasari permasalahan ini. Sehingga sangat dibutuhkan ketegasan dari pemimpin untuk menindak lanjuti masalah ini, agar kinerja dari pegawai itu sendiri dapat berjalan maksimal.

d. **Usaha Yang Dilakukan Untuk Mempertahankan Disiplin Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai**

1. **Pemberian Sanksi**

Pemberian sanksi kepada Pegawai Negeri Sipil yang melanggar peraturan pemerintah ini, sesuai hasil wawancara dengan Kasubbid Penegakan Disiplin dan Pengembangan Jabatan mengatakan, pada tahun

2015 sudah ada 2 orang telah dikenakan hukuman berupa penundaan gaji berkala, selain itu juga 2 orang telah dikenakan penundaan kenaikan pangkat bahkan ada 4 orang yang akan dikenakan sanksi pemecatan. Ini dilakukan agar penataan manajemen kepegawaian yang professional dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai bisa dicapai dan berdasarkan hasil wawancara pemberian sanksi ini sudah sesuai dengan prosedur dalam peraturan pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

2. Meningkatkan Disiplin Pegawai dengan *Finger Print*

Kedisiplinan aparatur pegawai sebagai penyelenggara pemerintahan, tentunya sangat mempengaruhi kualitas kinerja suatu pemerintahan, bahkan kedisiplinan ini bisa dikatakan sebagai salah satu indikator penting dalam mengukur keberhasilan penyelenggaraan pemerintah daerah. Tentu dalam hal ini sama juga terjadi di pemerintahan Kabupaten Siau Tagulandang Biaro, yang mengingkikan budaya kerja. Harus disadari bahwa jika ingin menegakan disiplin maka harus dimulai dari diri sendiri. Selain itu yang harus diperhitungkan adalah bahwa dari dalam dulu yang memulai menegakan kedisiplinan pasti akan banyak ditemukan tantangan-tantangan dari mereka yang sepaham akan pentingnya disiplin untuk ditegakkan. karena penegakan disiplin akan memberikan implikasi bagi sebuah sikap hidup

3. Pelaksanaan Reward and Punishment Untuk Peningkatan Kinerja Pegawai

Disetiap negara manapun serta apapun bentuk pemerintahannya selalu membutuhkan pelayanan publik. Pelayanan publik merupakan keharusan bagi Negara atau pemerintahan untuk melayani warga negaranya. Pelayanan publik tidak dengan mudah dapat dilakukan, bahkan banyak Negara yang gagal melakukan pelayanan publik yang baik bagi warganya. Kegagalan dan keberhasilan suatu pelayanan publik dapat ditentukan oleh suatu pelayanan public tersebut.

Persiapan yang matang untuk merubah paradigma pelayanan akan diikuti oleh pelaksanaan yang baik. Dari pelaksanaan yang baik akan mendapatkan hasil yang baik apabila dikuti oleh konsistensi kinerja suatu *teamwork*. Penulis berpendapat. Kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaen Kepulauan Siau Tagulandang Biaro bisa dikategorikan cukup baik. Persiapan personil, perbaikan infrasturktur dan citra yang ditampilkan merupakan modal untuk menjadi tolak ukur pelayanan yang baik.

4. Pengawasan Pemerintah

Dalam penelitian ini ditemukan selain pemberian sanksi, reward, punishment mapun pengawasan adapun usaha-usaha yang dilakukan oleh Kepala Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Siau tagulandang Biaro dalam menggerakkan para pegawai agar dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi, diantaranya adalah mengikut sertakan para pegawai dalam proses pengambilan keputusan, memecahkan dan mencari solusi atas semua persoalan yang muncul di dalam kehidupan

berorganisasi, menciptakan dan memelihara iklim kekeluargaan, kebersamaan, dan kerja sama dalam kehidupan berorganisasi, Memotivasi pegawai dengan memperhatikan keinginan, harapan, keperluan dan kebutuhan pegawai yang disesuaikan dengan kemampuan organisasi, dan memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk menimba ilmu dan pengetahuan baru serta menggali keterampilan baru.

Bahkan ada juga usaha-usaha yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalisme pegawainya adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti program pendidikan dan pelatihan (Diklat).

PENUTUP

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro, maka peneliti mendapatkan kesimpulan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil penelitian, sebagian Pegawai Negeri Sipil masih ada yang belum sepenuhnya sadar bahkan sering kali melanggar peraturan yang ada, sekalipun pemerintah sudah mengadakan sosialisasi tentang Peraturan Pemerintah ini, akan tetapi mereka juga mengatakan bahwa Peraturan Pemerintah ini sangat membantu dalam meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien dari PNS yang ada di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Siau Tagulandang Biaro.

Ketegasan dari pimpinan belum terlalu maksimal sehingga masih ada beberapa pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Siau Tagulandang Biaro yang masih belum efisien dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah dalam hal ini Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Siau Tagulandang Biaro sesuai dengan Tugas dan Fungsi yang dilakukan oleh Kepala Sub Bidang Pengembangan Jabatan dan Penegakan Disiplin. Akan tetapi pengawasan yang dilakukan kurang maksimal, sehingga masih ada pegawai yang meremehkan instruksi dari pimpinan. Dalam hal pemberian sanksi kepada Pegawai Negeri Sipil, Pemerintah dalam hal ini Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Siau Tagulandang Biaro telah dilaksanakan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Tetapi masih harus ditingkatkan lagi. Ini adalah faktor yang mendasari ketidakdisiplinan dari para pegawai yang ada di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Siau Tagulandang Biaro. Kesadaran dari para pegawai mengenai tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan masih kurang, sehingga untuk meningkatkan kinerja pegawai terhambat karena faktor ketidakdisiplinan tersebut.

b. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis menuliskan saran dibawah ini

Pimpinan harus mengarahkan dengan baik seluruh pegawai, sehingga pegawai dapat benar-benar menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Ketika Pegawai melakukan pelanggaran, maka pimpinan harus tegas dan menegur tanpa memandang bulu. Agar ada efek jera kepada pegawai yang melanggar Peraturan Pemerintah ini. Dengan meningkatkan pengawasan terhadap kedisiplinan pegawai, maka peningkatan kinerja pegawai akan menjadi lebih baik, dapat terwujud. Semangat pegawai dapat meningkat ketika pemerintah memberikan penghargaan (reward) bagi para pegawai yang disiplin. Oleh karena itu pemberian Reward harus ditngkatkan. Perlu adanya pembinaan khusus, dengan bertujuan untuk meningkatkan kesadaran kepada pagawai yang masih sering melanggar peraturan pemerintah ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ati Cahyani, *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Indeks Kelompo Gramedia, Jakarta, 2005
- Dharma Surya, *Manajemen Kinerja*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2005
- I.G. Wursanto, *Managemen Kepegawaian, Kansius*, Yogyakarta, 1989
- Levin I.S, *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*, terjemahan oleh Imam Soedjono, Cemerlang, Jakarta, 1980.
- Mangkunegara, Wirjo. *Wawasan Kerja Apartur Negara*, Pustaka Jaya, Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 tahun 1999
Tentang Pokok-pokok Kepegawaian,
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014
Tentang Aparatur Sipil Negara, Pustaka Mahardika, 2014.