



Implementasi Mengenai Disiplin PNS Berdasarkan PP No. 53 Tahun 2010 di Biro
Kepegawaian Setda Provinsi Jawa Tengah

oleh
(Marini ina S, Bpk. Yuwanto, P.hd dan Bpk. Drs. Achmad Taufiq, M.Si)

Jurusan Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas
Diponegoro

Jl. Prof. H. Soedarto, SH, Tembalang, Semarang, Kotak Pos 1269

Website: <http://www.fisip.undip.ac.id/> Email: fisip@undip.ac.id

ABSTRAK

Implementasi Disiplin di Biro Organisasi dan Kepegawaian Setda Provinsi Jawa Tengah terlihat bahwa masih adanya pegawai yang tidak melaksanakan tugasnya sesuai standar yang telah ditetapkan. Selain itu masih dijumpai pegawai yang datang terlambat, pulang sebelum jam kerja, serta ditemukan pegawai yang ngobrol pada saat jam kerja, selain itu ada pegawai yang pergi keluar kantor pada jam kerja untuk kepentingan pribadi, sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Kepegawaian SETDA Provinsi Jawa Tengah.

Biro Organisasi dan Kepegawaian mempunyai fungsi sebagaimana yang pada pasal 194 antara lain perumusan kebijakan pelaksanaan tugas perangkat daerah di bidang organisasi dan kepegawaian, dan kepegawaian, pembinaan dan fasilitas penyelenggaraan pemerintah daerah di bidang organisasi dan kepegawaian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif/kualitatif yaitu menguraikan secara kualitatif mengenai implementasi kedisiplinan kerja. Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara secara mendalam terhadap beberapa informan yang representatif dan dokumentasi yang diperoleh.

Hasil Penelitian ini menunjukkan, Pelaksanaan disiplin PNS berdasarkan PP No.53 Tahun 2010 di Biro Organisasi dan Kepegawaian dinilai masih cukup perlu perbaikan, dalam hal kedisiplinan mentaati jam kerja yang masih belum baik, Sanksi yang diberlakukan di Biro Orpeg ini dirasa masih belum maksimal dan tepat sasaran. Hal ini didasarkan masih banyaknya pegawai yang melanggar kedisiplinan dan Hambatan yang ada untuk menuju kedisiplinan didalam Biro Orpeg ini adalah kurang adanya kesadaran dari masing-masing individual atau pegawai selain itu sanksi yang diberikan juga setengah –setengah itu yang menghambat adanya kedisiplinan yang terbentuk.

Rekomendasi dapat diambil langkah-langkah sebagai berikut Untuk kendala Implementasi Disiplin Peraturan pemerintah No.53 tahun 2010 mengenai kedisiplinan perlu adanya sosialisasi dengan pegawai, Untuk melakukan perubahan dalam kedisiplinan perlu adanya perombakan ulang mengenai Sanksi yang tersedia dalam pelanggaran kedisiplinan dan Pendekatan yang intensif secara baik antara atasan dan bawahan agar terciptanya suasana kerja yang kondusif

Kata kunci : Implementasi, Disiplin PNS

ABSTRACT

Implementation of discipline in the organization and staffing agency Central Java Regional Secretariat continues to display employees who do not carry out their duties according to established standards. Besides it was found that employees come late, go home before work is completed, and found that employees chatting during working hours, except that there are employees who go out of the office during work hours for personal purposes, so the effect on the performance of employees in the organization bureau personnel Setda central java province.

Organization and staffing agency has the function as it is in the law in 1945 among others, the implementation of the task of policy formulation in the area of field organization and staffing and training facilities in the field of organizational governance and staffing. Methods used in this research is descriptive or qualitative method is a qualitative outline of the work discipline. Data collection was done by in-depth interviews to several informants who representatif and documentation obtained.

The results of this study indicate, the implementation of discipline civil servant based PP no 53 of 2010 on the organization and staffing firm is still considered quite necessary improvements, in terms of working hours to comply discipline is still not good, the sanctions imposed on the organization and staffing firm is deemed not up to the right target. This is based is found in violation of employee discipline and constraints for the bureau to the discipline in the organization and staffing of this is a lack of awareness of each individual or employee. Besides sanction also patchy, which inhibits the existence of a less established discipline. Recommendations can be taken the following steps: Implementation constraints discipline to government regulation No.53 of 2010 regarding the discipline necessary to socialize with employees, to make changes in the discipline necessary to re-shuffle the available sanctions in violation of discipline and intensive approach between superiors and subordinates in order to create a conducive working atmosphere.

Keywords : Implementation , PNS (civil servants).

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Negara Indonesia sebagai Negara Kesatuan menganut azas desentralisasi dalam penyelenggaraan pemerintahan, dengan memberikan kesempatan dan keleluasaan kepada Daerah untuk menyelenggarakan Otonomi Daerah. Hal ini diwujudkan dalam pemberian otonomi kepada daerah. Secara hukum, otonomi yang diberikan kepada daerah diatur dalam TAP MPR RI Nomor XV/MPR/1998 tentang Penyelenggaraan Otonomi Daerah.

Berdasarkan peraturan daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 5 Tahun 2008 tanggal 7 Juni 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Tengah, Biro Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah dipimpin oleh seorang Kepala Biro yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Asisten Pemerintah Sekretaris Daerah Provinsi Jawa Tengah,

Untuk membina Pegawai Negeri Sipil yang demikian itu, antara lain diperlukan adanya Peraturan Disiplin yang memuat pokok-pokok kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati, atau larangan dilanggar. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 ini diatur dengan jelas kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin.

B. Teori

Kata disiplin itu sendiri berasal dari bahasa Latin “*discipline*” yang berarti “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”. Hal ini menekankan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya dan merupakan cara pengawas dalam membuat peranannya dalam hubungannya dengan disiplin. Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku.¹

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.²

1 (Moekijat, 1989 : 139).

2 (Hasibuan, 2003 : 193-194).

C. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan teknik deskriptif/kualitatif yaitu menguraikan secara kualitatif mengenai implementasi disiplin kerja yang dilakukan oleh Biro Kepegawaian Kantor Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dan selanjutnya melakukan penilaian mengenai pelaksanaan pengawasan telah sesuai dengan visi dan misi Biro Kepegawaian Kantor Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.

PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Biro Organisasi dan Kepegawaian Provinsi Jawa Tengah.

Biro Kepegawaian mempunyai fungsi sebagaimana yang pada pasal 194 antara lain perumusan kebijakan pelaksanaan tugas perangkat daerah di bidang organisasi dan kepegawaian, pengkoordinasian pelaksanaan tugas perangkat daerah di bidang organisasi dan kepegawaian, pembinaan dan fasilitas penyelenggaraan pemerintah daerah di bidang organisasi dan kepegawaian, pelaksanaan dan pelayanan administrasi dan teknis bidang kelembagaan, kinerja aparatur pemerintah daerah, ketatalaksanaan dan kepegawaian, melakukan pemantauan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan pemerintah daerah di bidang organisasi dan kepegawaian daerah dibidang organisasi dan kepegawaian serta

melakukan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh asisten administrasi sesuai dengan tugas pokok fungsinya.

B. Sanksi Terhadap Pelanggaran Disiplin PNS

Sejak diberlakukannya Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri di Biro Organisasi dan Kepegawaian Kantor Pemerintah Provinsi Jawa Tengah, ternyata tidak terlalu sulit bagi pegawai untuk menyesuaikan diri dengan budaya dan disiplin kerja yang baru maka dari itu pp. 53 tahun 2010 bab III hukuman disiplin bagian 1 sampai 3 telah menetapkan sanksi untuk para implementor atau pegawai yang masih melakukan pelanggaran dan tidak melaksanakan kewajibannya.

Untuk membina Pegawai Negeri Sipil yang demikian itu, antara lain diperlukan adanya Peraturan Disiplin yang memuat pokok-pokok kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati, atau larangan dilanggar. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor disiplin. Selain dari pada itu dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 diatur pula tentang tata cara pemeriksaan, tata cara penjatuhan dan penyampaian hukuman disiplin. serta tata cara pengajuan keberatan apabila Pegawai Negeri Sipil yang diatur hukuman disiplin itu merasa keberatan atas hukuman disiplin yang dijatuhkan kepadanya pasal 53 Tahun 2010 ini diatur dengan jelas kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak

boleh dilanggar oleh setiap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran.³

C. Hambatan Pelaksanaan Peraturan Disiplin PNS

Disiplin merupakan faktor penting dalam rangka pencapaian suatu tujuan. Oleh karena itu setiap pimpinan Biro Organisasi dan Kepegawaian Kantor Pemerintah Provinsi Jawa Tengah sesuai Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 instansi dituntut untuk menciptakan dan menumbuhkan disiplin pada dirinya sendiri dan dikalangan para bawahannya. Disiplin yang dimaksud berarti disiplin yang memang tumbuh dari kesadaran pegawai itu sendiri yang menyadari bahwa hal itu memang penting bagi dirinya dan penting bagi perkembangan suatu instansi atau lembaga dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Kesadaran para pegawai untuk mematuhi ketentuan-ketentuan dari tata tertib yang berlaku dapat juga dipengaruhi cara yang ditempuh oleh pimpinan dalam rangka membina disiplin.⁴

3 Informasi Data Diberikan dari Bapak Kartiko selaku Kepala Bagian Kepegawaian pada tanggal 12 Oktober 2013 pukul 08.45 wib di Kantor di Biro Organisasi dan Kepegawaian Provinsi Jawa Tengah.

4 Hasil Wawancara dari Ibu Nadziroh selaku Kabag I “ Bahwa kurang adanya kesadaran dari pegawai tentang kedisiplinan diharapkan kedepannya ada perubahan yang signifikan dengan adanya sanksi”. Dan wawancara dengan Ibu Soezana Hadhiyati Kabag II “ Pegawai harusnya bisa menyadari bahwa bukan perkara mudah untuk menjadi seorang PNS untuk itu kesempatan yang sudah diberikan harusnya dimanfaatkan sebaik mungkin “. Wawancara dilakukan pada tanggal 10 Oktober 2013 pukul 08.45 wib di Kantor di Biro Organisasi dan Kepegawaian Provinsi Jawa Tengah

Dalam penerapan atau implementasi Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri di Biro Organisasi dan Kepegawaian Kantor Pemerintah Provinsi Jawa Tengah tidak selalu berjalan dengan baik, hal ini karena adanya kendala didalam pelaksanaan disiplin pegawai yaitu masih ada pegawai yang kurang kesadaran pegawai terhadap peraturan yang sudah ditetapkan dimana terdapat pegawai memiliki kesadaran yang rendah terhadap kedisiplinan yang berdampak pada kinerja pegawai yang kurang baik yang hanya mentaati peraturan ini secara formalitas.

Sebagai salah satu contoh dengan melakukan absensi kemudian meninggalkan ruangan tanpa ijin yang jelas, tidak mengikuti apel pagi, ada yang sering terlambat masuk kantor, maupun ada yang tidak masuk kerja pada hari yang terjepit libur. Hal ini dapat berdampak pada kinerja yang kurang baik untuk melaksanakan tugas secara disiplin dan penuh tanggung jawab. Dan selain itu standar pekerjaan yang diberikan kepada staff tidak sesuai dengan SOP nya, namun meskipun demikian yang terjadi di lapangan meskipun kedisiplinan belum dijalankan secara maksimal namun kesadaran dari staff belum ada untuk kemajuan bersama, dari sisi lain meskipun telah terjadi penyimpangan hubungan antara atasan dan bawahan tidak terjalin secara sinkron dimana atasan punya kuasa namun tidak bisa menggunakan kekuasaannya itu secara baik untuk kepentingan perbaikan kedisiplinan yang dilakukan oleh staff, tidak ada sanksi dan himbauan yang tegas bagi pelanggar disiplin tersebut, kurangnya arahan

yang dilakukan oleh atasan kepada staff nya sebagai pemberi contoh yang baik dalam rangka proses kerja untuk menuju kedisiplinan yang sesuai dengan koridornya.⁵

PENUTUP

A. Kesimpulan

- 1) Pelaksanaan disiplin PNS berdasarkan PP No.53 Tahun 2010 di Biro Organisasi dan Kepegawaian dinilai cukup baik ,yaitu dilihat dari beberapa hasil penelitian,antara lain : mentaati jam kerja yang masih belum baik.Hal tersebut didasarkan pada masih ditemukan pegawai yang melanggar jam masuk kantor mereka datang tidak sesuai jam kantor,bahkan banyak diantara mereka yang masuk diatas pukul 07.00 pagi dari data yang didapat dalam kurun waktu setahun saja sudah ada sebanyak 19.424 dari total pelanggaran seluruh pegawai yang berjumlah 300 an pegawai yang melakukan pelanggaran tersebut,selain itu pegawai yang melakukan penyimpangan lain yaitu mengurangi jam kerja mereka dengan pulang mendahului jam kantor yang telah ditentukan dari data yang didapat pelanggaran ini ada sebanyak 8285

⁵ Hasil Wawancara dari Ibu Nadziroh selaku Kabag I “ Bahwa kurang adanya kesadaran dari pegawai tentang kedisiplinan diharapkan kedepannya ada perubahan yang signifikan dengan adanya sanksi”. Dan wawancara dengan Ibu Soezana Hadhiyati Kabag II “ Pegawai harusnya bisa menyadari bahwa bukan perkara mudah untuk menjadi seorang PNS untuk itu kesempatan yang sudah diberikan harusnya dimanfaatkan sebaik mungkin “. Wawancara dilakukan pada tanggal 10 Oktober 2013 pukul 08.45 wib di Kantor di Biro Organisasi dan Kepegawaian Provinsi Jawa Tengah

dari total pelanggaran seluruh pegawai yang berjumlah 300 an pegawai yang melakukan pelanggaran.

- 2) Sanksi yang diberlakukan di Biro Organisasi dan Kepegawaian ini dirasa masih belum maksimal dan tepat sasaran .Hal ini didasarkan masih banyaknya pegawai yang melanggar kedisiplinan ,selain itu ada salah satu yang bisa dijadikan contoh ada pegawai di kantor tersebut yang sudah berbulan bulan mangkir dari kerjanya namun sanksi yang diberikan kepada pegawai tersebut hanyalah sebatas sanksi teguran lisan awal mulanya namun sanksi itu tidak digubris oleh pegawai tersebut dengan tetap tidak memenuhi panggilan yang diberikan kepada dirinya hingga pada akhirnya teguran tertulispun dilayangkan kepada pegawai tersebut. Di sini bisa ditarik kesimpulan bahwa seharusnya sanksi yang diberikan untuk pelanggar disiplin harus lebih tegas agar bisa mengurangi bahkan diharapkan bisa menghilangkan pelaku pelanggaran kedisiplinan, karena jika dilihat dari kasus pelanggaran kedisiplinan sanksi teguran dirasa masih kurang maksimal.
- 3) Hambatan pelaksanaan disiplin PNS di Biro Organisasi dan Kepegawaian antara lain : adalah kurang adanya kesadaran dari masing-masing individual atau pegawai selain itu sanksi yang diberikan juga setengah-setengah itu yang menghambat adanya kedisiplinan yang terbentuk. Di sisi lain sosialisasi atau kurang tegasnya atasan kepada bawahan,harusnya ada penegasan kepada pelanggar kedisiplinan.

Namun yang mendasar sebagai hambatan dari kedisiplinan ini adalah terdapat pada masing-masing individualnya.

B. Rekomendasi

- 1) Untuk kendala Implementasi Disiplin Peraturan pemerintah No.53 tahun 2010 mengenai kedisiplinan perlu adanya sosialisasi dengan pegawai dan yang paaling terpenting memumpuk kesadaran untuk per individu masing-masing
- 2) Untuk melakukan perubahan dalam kedisiplinan perlu adanya perombakan ulang mengenai Sanksi yang tersedia dalam pelanggaran kedisiplinan ini dilihat ulang dari peraturan yang ada dan sanksi yang tegas ditinjau dengan pengawasan.
- 3) Pendekatan yang intesnsif secara baik antara atasan dan bawahan agar terciptanya suasana kerja yang kondusif.

Daftar Pustaka

- D. S. Widodo. 1981. *Pokok-Pokok Pengertian Ilmu Administrasi Kepegawaian*. Jakarta : Ghalia.
- Guntur, letje S. 1996. *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Jakarta : Airlangga
- Handoko, T. Hani. 1995, *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Helmi, AF, 1996. "Disiplin Kerja". *Buletin Psikologi*, Tahun IV, Nomor 2, Desember 2006, hal. 32-42
- Imam Soejono (1983 : 72) Disiplin
- Keputusan Menteri No. 41 Tahun 2001 tentang Pengawasan Represif Kebijakan Daerah

- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 25 / KEP / M.PAN /4 /2002 tanggal 25 April 2002 tentang Buku Pedoman Pengembangan Budaya Kerja
- Keputusan Presiden No. 74 Tahun 2001 tentang Tata Cara Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah
- Komaruddin. 1992. *Manajemen Pengawasan Kualitas Terpadu*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mansoer, Hamdan. 1989. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Depdikbud.
- Manullang, M., 2006, *Dasar-Dasar Manajemen*, PT. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Moekijat, 1989. *Tata Laksana Manajemen Perkantoran*, Bandung: CV. Mandar Maju.
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1980 Nomor 50; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3176)
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS)
- Peraturan Pemerintahan No. 20 Tahun 2001 tentang pembinaan dan pengawasan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah
- Ranupandojo, Heidjrachman. 1990. *Tanya Jawab Manajemen*. Yogyakarta : AMP YKPN.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Saydam, Gouzali. 1993. *Soal Jawab Manajemen dan Kepemimpinan*. Jakarta : Djambatan.
- Siagian, Sondang P. 2000. *Organisasi, Kepemimpinan, dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Gunung Agung.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Silalahi, Ulbert. 1992. *Studi Tentang Ilmu Administrasi Konsep, Teori, dan Dimensi*. Bandung : Sinar Baru.
- Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Alfabeta.
- Triguno. 1997. *Budaya Kerja Menciptakan Lingkungan yang Kondusif untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Golden Terayon Press.

Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah

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

Victor, M. Situmorang, dan Jusuf Juhir, 1994, *Aspek Hukum Pengawasan Melekat*, Rineka Cipta, Yogyakarta.

Winardi. 1986. *Asas-asas Manajemen*. Bandung: Mandar Maju.