

# **PELAKSANAAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KOTA PEKANBARU**

**Oleh: Aldo Trinanda**

Aldotrinanda48@gmail.com

**Pembimbing : Abdul Sadad**

Program Studi Administrasi Publik - Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

## ***Abstract***

*Employee discipline is an important factor that greatly influences the success of government organizations. Civil Servants (PNS) will not be able to take responsibility for their work if they are not disciplined by the rules that apply. This study has used government management theory and the concept of work discipline with fundamental analysis on compliance with regulations, effective work, corrective action, timely attendance and the ability to finish work on time. Inhibiting factors in the implementation of employee discipline consist of internal factors (competence, work experience, technology, management systems, compensation, leadership, work enthusiasm), internal factors greatly influence employees in the Discipline in the implementation of work discipline, so they must be able to become more employees discipline in accordance with existing regulations. external factors (economic, cultural, religious), these external factors affect every employee in the Disparbudpar in carrying out discipline, in this case internal and external factors must go hand in hand to make employees become more disciplined*

*Keywords: Employees, Work Discipline, Performance Targets and Government Management*

## **1. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pegawai negeri sebagai unsur aparatur sipil negara dan abdi masyarakat mempunyai peran yang sangat penting dalam pembangunan untuk menciptakan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Pegawai negeri sebagai aparatur negara perlu meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai aparatur negara. Hal yang perlu diperhatikan dalam pencapaian kinerja yang tinggi adalah disiplin pegawai. Disiplin kerja merupakan modal utama bagi seorang PNS dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan pengabdian terhadap bangsa dan negara, tetapi akhir-akhir ini disiplin kerja PNS semakin lama semakin memprihatinkan, hal ini ditandai dengan banyaknya pelanggaran disiplin kerja pegawai di dalam melakukan pelayanan masyarakat, sehingga mengakibatkan turunnya kepercayaan masyarakat.

Pemerintah Kota Pekanbaru melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia (BKPSDM) juga telah melakukan pemetaan birokrasi (*roadmap reformasi birokrasi*) dalam rangka meningkatkan kinerja aparatur sipil negara yang berstatus PNS serta memetakan kebutuhan PNS di masa yang akan datang. Dalam artian bahwa guna mendorong perbaikan kualitas layanan publik yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil, Pemerintah Kota Pekanbaru telah melakukan upaya-upaya yang cukup sistematis. Selain itu,

guna meningkatkan kinerja PNS/CPNS di lingkungan Pemko Pekanbaru, Walikota Pekanbaru juga telah menerbitkan Peraturan Walikota Pekanbaru Nomor 89 Tahun 2017 tentang Tambahan Penghasilan PNS/CPNS.

Semakin vitalnya peran Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru terhadap kemajuan sektor pariwisata Kota Pekanbaru tentu tidak lepas dari kinerja masing-masing pegawai dari tiap bidang yang memiliki tanggung jawab dan tugas berbeda. Namun yang menjadikan penelitian semakin menarik adalah berdasarkan data Daftar Urut Kepangkatan (DUK) sebagian pegawai memegang jabatan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimilikinya, selain itu bila dilihat dari pengalaman kerja yang dimiliki, sebagian pegawai pun ada yang tidak pernah terlibat dalam dunia kepariwisataan. Oleh sebab itu, fenomena penelitian ini semakin menguatkan asumsi bahwa pencapaian visi dan misi Disbudpar akan semakin sulit.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Mengapa pelaksanaan disiplin pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru belum optimal?
2. Apa saja faktor penghambat dalam pelaksanaan disiplin pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam melakukan penelitian ini yaitu :

1. Mengapa pelaksanaan disiplin pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru

- belum optimal?
2. Apa saja faktor penghambat dalam pelaksanaan disiplin pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru?

#### 1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru dalam mengambil langkah-langkah strategis dalam peningkatan disiplin dan kinerja PNS di lingkungan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru.
2. Manfaat Akademis  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi peneliti-peneliti lainnya yang ingin membahas tema-tema yang berkaitan dengan penelitian ini.

## 2. KONSEP TEORI

### 2.1 Manajemen Kepegawaian

Secara etimologis, manajemen (*management*) berasal dari kata manus yang berarti tangan dan *agere* yang berarti melakukan, yang setelah digabungkan menjadi kata *manage* (bahasa Inggris) yang berarti mengurus, atau *managiere* (bahasa Latin) yang berarti melatih. Menurut **George Terry** dalam (Hartini, 2008:83), manajemen adalah suatu proses khusus yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya. Menurut **John D. Millet** dalam (Hartini 2008:83), manajemen adalah proses kepemimpinan dan pemberian arah terhadap pekerjaan yang terorganisasi

dalam kelompok formal untuk mencapai tujuan yang dikehendaki.

Menurut **Hasibuan (2005:1)**, manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. **Felix A. Nigro dan Lloyd G. Nigro** dalam (Hartini, 2008:84) berpendapat bahwa manajemen kepegawaian meliputi pengangkatan dan seleksi, pengembangan yang meliputi latihan jabatan, promosi, dan pemberhentian. Kemudian **Filippo** dalam (Hartini, 2008:84) memberikan batasan tentang manajemen kepegawaian (*personnel management*) sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pembinaan, kompensasi (pemberian gaji dan upah), integrasi, pemeliharaan dan pemberhentian/pensiun. Dalam batasan tersebut terdapat dua fungsi pokok, yaitu fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, dan fungsi operatif kepegawaian yang meliputi pengadaan, pembinaan/pengembangan, kompensasi, perawatan/pemeliharaan, dan pemberhentian..

#### 2.1.1 Disiplin Kerja

Menurut **Rivai & Sagala (2013:825)** disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Sejalan dengan **Rivai & Sagala**, bagi **Sintaasih & Wiratama (2013:129)**, disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan

para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela.

Kedisiplinan harus ditegaskan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapainya. Menurut **Rivai & Sagala (2013:824)** semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Indikator-Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut **Simamora (2004:746)** dalam **Sari (2013)** adalah sebagai berikut:

1. Kepatuhan pada peraturan
2. Efektif dalam bekerja
3. Tindakan korektif
4. Kehadiran tepat waktu
5. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

### 3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif, menurut **(Creswell, 2016)**, penelitian kualitatif merupakan metode-metode untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang oleh sejumlah individu atau sekelompok orang dianggap berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan. Proses penelitian kualitatif melibatkan upaya-upaya penting, seperti mengajukan pertanyaan-pertanyaan dan prosedur-prosedur, mengumpulkan data yang spesifik dari partisipan, menganalisis data secara induktif mulai dari tema-tema yang khusus ke tema-tema yang umum, dan menafsirkan makna data.

#### 3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru serta seluruh stakeholder yang berkenaan dengan penelitian ini.

#### 3.2 Informan Penelitian

Informan adalah seseorang yang menjadi narasumber dalam penelitian untuk memberikan keterangan dan sebagai sumber informasi untuk memperoleh data yang telah dibutuhkan dalam penelitian (**Sugiyono, 2014**). Agar penelitian ini lebih terarah dan dapat memberikan data yang valid, maka peneliti menentukan informan dengan *Purposif Sampling*. *Purposif Sampling* menurut (**Sugiyono, 2014**) yaitu pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Adapun informan dalam penelitian ini yaitu:

1. Kepala BKPSM Kota Pekanbaru
2. Kabag/Kabid pada BKPSDM
3. Satpol PP Pekanbaru
4. Kepala Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru,
5. Pegawai Dinas Pariwisata,
6. Masyarakat.

#### 3.3 Jenis Data

##### a. Data Primer

Data primer adalah data yang penulis peroleh langsung dari hasil penulisan lapangan, berupa hasil wawancara penulis dengan narasumber serta hasil observasi (pengamatan) penulis sendiri. Data ini seperti data jumlah pegawai, rekap daftar kehadiran dan data upaya dinas/badan terkait dalam pengembangan disiplin kerja.

##### b. Data Sekunder

Data sekunder, yaitu data yang bersumber dari Undang-Undang, Peraturan, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Kerja PNS, Peraturan Pemerintah Republik

Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, Peraturan Walikota Pekanbaru Nomor 89 Tahun 2017 tentang Tambahan Penghasilan PNS/CPNS di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru Peraturan perundang-undangan lain yang terkait dengan penulisan ini.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk menghimpun data yang di perlukan, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi adalah pengamatan terhadap suatu objek yang diteliti baik secara langsung maupun tidak langsung dengan melibatkan semua indra (penglihatan, pendengaran, penciuman, pembau, perasa) untuk memperoleh data yang harus dikumpulkan dalam penelitian (Agustinova, 2015), dengan mengamati permasalahan tentang pelaksanaan Perwako Nomor 89 Tahun 2017 tentang Tambahan Penghasilan PNS dan CPNS di lingkungan Pemko Pekanbaru.

b. Wawancara

Wawancara adalah suatu proses interaksi antara pewawancara dan sumber informasi atau orang yang diwawancarai melalui komunikasi langsung (Yusuf, 2014) yang berkaitan dengan pelaksanaan Perwako Nomor 89 Tahun 2017 tentang Tambahan Penghasilan PNS dan CPNS di lingkungan Pemko Pekanbaru. Wawancara dilakukan dari tanggal 8 september 2019 hingga 16 desember 2019.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan

peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen tentang orang atau sekelompok orang, peristiwa atau kejadian dalam situasi sosial yang sesuai dan terkait dengan fokus penelitian (Yusuf, 2014) Data yang diambil melalui dokumentasi yang melengkapi data penelitian yang berhubungan penelitian ini. Dokumentasi dilakukan dari tanggal 8 september 2019 hingga 16 desember 2019.

### 3.5 Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan analisis data dengan teknik triangulasi. Teknik triangulasi merupakan salah satu proses yang harus dilalui oleh seseorang peneliti, dimana proses ini menentukan aspek validasi informasi yang diperoleh untuk kemudian disusun dalam suatu penelitian (Agustinova, 2015).

Mengolah dan mempersiapkan data untuk dianalisis. Langkah ini melibatkan transkripsi wawancara, men-*scanning* materi, mengetik data lapangan, atau memilah-milah dan menyusun data tersebut ke dalam jenis-jenis yang berbeda tergantung pada sumber informasi yang diperoleh dalam pelaksanaan disiplin kerja di dinas kebudayaan dan pariwisata kota pekanbaru.

Membaca keseluruhan data. Langkah pertama adalah membangun *generalsense* atas informasi yang diperoleh dan merefleksikan maknanya secara keseluruhan. Dalam hal ini, setelah mendapatkan data yang setelah wawancara, lalu peneliti memeriksa kembali mengenai Aktor dalam pelaksanaan disiplin kerja di dinas kebudayaan dan pariwisata kota pekanbaru.

Menganalisis lebih detail dengan meng-*coding* data. *Coding* merupakan proses mengolah materi/informasi menjadi segmen-segmen tulisan sebelum memaknainya. Langkah melibatkan

beberapa tahap: mengambil data tulisan atau gambar yang telah dikumpulkan selama proses pengumpulan, mensegmentasikan kalimat-kalimat atau gambar-gambar tersebut ke dalam kategori-kategori, kemudian melabeli kategori-kategori ini dengan istilah-istilah khusus, yang sering kali didasarkan pada istilah/ bahasa yang benar-benar berasal dari partisipan Data yang di dapat berdasarkan hasil wawancara sesuai dengan fenomena yang ada di lapangan mengenai Aktor dalam pelaksanaan disiplin kerja di dinas kebudayaan dan pariwisata kota pekanbaru..

Tahapan proses *coding* untuk mendeskripsikan *.setting*, orang-orang, kategori-kategori, dan tema-tema yang akan dianalisis. Peristiwa ini melibatkan fenomena yang akan diteliti.

Menghubungkan tema-tema atau deskripsi-deskripsi dalam suatu rangkaian cerita, dalam menunjukkan bagaimana deskripsi dan tema-tema tersebut akan disajikan kembali dalam narasi atau laporan kualitatif. Setelah data hasil wawancara di dapat, peneliti membuat sebuah laporan yang dideskripsikan secara mendetail mengenai Aktor dalam pelaksanaan disiplin kerja di dinas kebudayaan dan pariwisata kota pekanbaru..

Langkah akhir yang dilakukan dengan menginterpretasi atau memaknai data. Dalam penelitian ini, analisis data menggunakan strategi mentriangulasi (*triangulate*). Dalam langkah akhir ini, peneliti berharap agar bisa menjawab mengenai tujuan penelitian yaitu : untuk mengetahui Aktor dalam pelaksanaan disiplin kerja di dinas kebudayaan dan pariwisata kota pekanbaru dan untuk mengetahui faktor-faktor yang menghambat Aktor dalam pelaksanaan

disiplin kerja di dinas kebudayaan dan pariwisata kota pekanbaru..

Triangulasi dalam penelitian ini ialah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain, diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data tersebut. Alasan menggunakan strategi triangulasi karena pertama, strategi ini mudah terjangkau untuk digunakan peneliti. Kedua, secara praktis, metode ini lebih mudah dipraktekkan untuk memvalidasi data. Peneliti mengumpulkan data melalui beragam sumber agar hasil wawancara, observasi, dan dokumen dapat dianalisis seutuhnya.

Analisis data juga merupakan aktivitas penalaran dan pengamatan lebih luas mengenai gejala-gejala dan informasi dari hasil penelitian, data-data yang didapat dikumpulkan dan diklarifikasi menurut jenisnya lalu penelitian menganalisa data dengan menggunakan metode analisa deskriptif kualitatif, yang berusaha menggambarkan data yang ada dari berbagai sumber dan menghubungkan dengan fenomena-fenomena sosial serta menelusuri segala faktayang dengan penelitian pelaksanaan disiplin pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru.

## **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **4.1 Pelaksanaan Disiplin Pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru**

#### **5.1.1 4.1.1 Kepatuhan Pada Peraturan**

Pegawai dalam konteks penelitian ini adalah PNS dan non PNS yang bekerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru. Dalam menjalankan tugas dan kewajibannya maka setiap pegawai baik Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun non PNS wajib mendisiplinkan dirinya dalam tugas dan jabatan yang diembannya sesuai

dengan aturan dan ketentuan perundang-undangan tentang disiplin kerja yang berlaku. Setiap pegawai, dalam melaksanakan tugas yang diemban harus memahami dan menghayati kode etik, norma-norma hukum dan tata tertib termasuk peraturan disiplin pegawai yang berlaku. Menurut Wursanto (2003:108), bahwa disiplin mengandung suatu gagasan hukuman, meskipun arti sesungguhnya tidak demikian. Disiplin berasal dari kata latin “*disciplina*” yang artinya latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Menyimak arti kata disiplin tersebut, maka terkait dengan profesi sebagai Pegawai/ Aparatur Sipil Negara (ASN), dapat dikatakan disiplin merupakan segala daya upaya yang dilakukan untuk dapat mengembangkan sikap yang layak terhadap kegiatan atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan norma-norma atau aturan yang telah ditetapkan (Njima, 2016: 156-168). Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai merupakan tuntutan pemerintah kepada penyelenggara negara untuk taat dan tunduk dalam melaksanakan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dengan berpedoman pada aturan tersebut sebagai bagian dari tindakan korektif untuk dapat menghindari sanksi atau hukuman yang mungkin dapat dijatuhkan sebagai kompensasi dari ketidakdisiplinan oleh pejabat yang diberikan wewenang untuk melaksanakan amanat undang-undang tersebut sebagai bagian dari koreksi dan mendidik pegawai baik PNS maupun non PNS.

#### **4.1.2 Hari Kerja**

Hari kerja di lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru ditetapkan 5 (lima) hari kerja per minggu, mulai hari

senin sampai hari jumat. Penetapan hari kerja ini juga sejalan dengan surat edaran Menpan RB tentang efektifitas pelayanan publik di lingkungan Pemerintah dan Pemerintah Daerah. Pemko Pekanbaru juga menetapkan kebijakan hari kerja tersebut dengan pengecualian untuk pelayanan dasar. Sementara untuk Organisasi Perangkat Daerah yang tugas dan fungsinya non pelayanan dasar mengikuti hari kerja yang ditetapkan oleh Walikota dan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru secara organisasional mengikuti hari kerja yang ditetapkan oleh Walikota, namun demikian untuk urusan-urusan tertentu misalnya terdapat aparatur yang ditugaskan diluar hari kerja jika ada iven-iven pariwisata yang penyelenggaraannya di luar hari kerja yang ditetapkan oleh Pemerintah.

#### **4.1.3 Efektif Dalam Bekerja**

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: KEP/75/M.PAN/7/2004, mengamanatkan bahwa dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan yang efektif dan efisien, Pegawai Negeri Sipil (PNS) dituntut untuk bekerja secara professional. Namun, pada kenyataannya, profesionalisme yang diharapkan belum sepenuhnya terwujud. Penyebab utamanya karena terjadi ketidaksesuaian antara kompetensi pegawai dengan jabatan yang didudukinya. Ketidaksesuaian tersebut, disebabkan oleh komposisi keahlian atau keterampilan pegawai yang belum proporsional. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, diperlukan perbaikan dalam pelaksanaan manajemen kepegawaian kearah yang lebih baik, terarah, mempunyai pola yang jelas, serta berkesinambungan (*sustainable*). Salah satu komponen yang sifatnya mendesak untuk ditata saat ini adalah perencanaan pegawai, utamanya perencanaan untuk formasi pegawai. Selama ini perencanaan

formasi PNS sebagai bagian manajemen kepegawaian belum sepenuhnya dilakukan untuk memenuhi kebutuhan organisasi (Sudaryanto, 2013)

## **5.2 Faktor-Faktor Penghambat Dalam Pelaksanaan Disiplin Pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru.**

### **5.2.1 Faktor Internal (Kompetensi, pengalaman kerja, teknologi, system manajemen, kompensasi, kepemimpinan, semangat kerja).**

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Dalam rangka meningkatkan citra dan kinerja suatu instansi pemerintah menuju ke arah profesionalisme dan menunjang terciptanya pemerintahan yang baik, maka perlu adanya pendisiplinan pegawai. Pendisiplinan pegawai merupakan hal terpenting, mengingat penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan bergantung pada kinerja pegawai negeri. Oleh karena itu disiplin harus selalu ditanamkan dalam diri setiap pegawai. Semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi produktivitas kerja yang dapat dicapainya.

Disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab pegawai dalam mengoptimalkan tugas-tugas dan fungsinya serta dapat memberikan pelayanan yang baik

kepada masyarakat. Oleh karena itu setiap atasan selalu berusaha agar para bawahannya memiliki disiplin yang baik, dengan adanya disiplin pegawai akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas. Dasar pelaksanaan disiplin pegawai negeri sipil terdapat dalam Pasal 86 Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, yaitu:

- 1) Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi disiplin PNS;
- 2) Instansi pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PNS serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin;
- 3) PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin; Ketentuan lebih lanjut mengenai disiplin sebagaimana ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pelaksanaan disiplin pegawai di lingkungan pemerintah baik pusat maupun daerah tidak lepas dari kendala-kendala sehingga tingkat disiplin pegawai menjadi fluktuatif bahkan ada kecenderungan menurun. Dalam penelitian ini, penulis mengidentifikasi kendala internal dan eksternal. Kendala internal dimaknai sebagai kendala yang berasal dari dalam institusi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru. Kendala internal ini juga diterjemahkan sebagai kendala yang berkaitan langsung dengan personal aparatur pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru. Kendala-kendala dimaksud ialah kendala kompetensi, bakat, pengalaman kerja, kendala fisik dan psikologis, motivasi, semangat kerja dan kepuasan kerja.

### **5.2.1 Faktor Eksternal (Kehidupan Ekonomi Serta Budaya dan Agama Masyarakat)**

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Pegawai negeri sebagai unsur aparatur negara dan abdi masyarakat mempunyai peran sangat penting dalam pembangunan untuk menciptakan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Dalam rangka menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dibutuhkan penerapan disiplin yang tinggi.

Oleh sebab itu organisasi harus menciptakan disiplin kerja yang tinggi dalam rangka pencapaian tujuan. Karena disiplin dalam pekerjaan sangat penting bagi suatu organisasi, sebab tanpa disiplin tidak akan ada usaha bersama yang konstruktif di dalam nencapai tujuan bersama. Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru merupakan salah satu ujung tombak pelaksanaan urusan pemerintah daerah Kota Pekanbaru di bidang pariwisata, dalam pelayanannya membutuhkan tenaga yang professional dan mampu menghadapi tekanan pekerjaan.

## **6. PENUTUP**

### **6.1 Kesimpulan**

Berdasarkan laporan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pelaksanaan disiplin Pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru , maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Pelaksanaan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata telah dilaksanakan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pelaksanaan disiplin pegawai ini memuat aturan yang sudah cukup tegas dan jelas dan mengenai temuan empirik berdasarkan teori disiplin pegawai dapat dijelaskan sebagai berikut:
  - a) Pelaksanaan disiplin pegawai dari aspek kepatuhan padaperaturan, disimpulkan bahwa dengan ditemukannya oknum pegawai yang bolos pada jam kerja menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang tidak taat asas.
  - b) Pelaksanaan disiplin pegawai dari aspek efektif dalam bekerja, dapat disimpulkan bahwa pelanggaran disiplin kerja berdampak pada efektifitas kerja dan pencapaian kinerja organisasi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru.
  - c) Pelaksanaan disiplin pegawai dilihat dari aspek tindakan korektif, dapat disimpulkan bahwa Dinas Kebudayaan dan Pariwisata secara institusional terus melakukan tindakan korektif, namun masih ada oknum yang tidak disiplin dan ini menandakan bahwa kesadaran pegawai secara

- personal yang rendah.
- d) Pelaksanaan disiplin pegawai dilihat dari aspek kehadiran tepatwaktu, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan disiplin dari aspek ini sudah cukup baik terutama pada jam masuk kantor namun cukup buruk pada jam kerja.
  - e) Pelaksanaan disiplin pegawai dilihat dari aspek menyelesaikan pekerjaan tepatwaktu, dapat disimpulkan bahwa aspek ini tidak terlalu berpengaruh mengingat Dinas Kebudayaan dan Pariwisata merupakan dinas yang melaksanakan urusan pilihan sehingga tidak bersentuhan langsung dengan pelayanan dasar/publik.
2. Faktor-faktor penghambat dalam pelaksanaan disiplin pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru dilihat dari faktor internal (kompetensi, pengalaman kerja, teknologi, system manajemen, kompensasi, kepemimpinan, semangat kerja), faktor internal sangat mempengaruhi pegawai didisbudpar dalam pelaksanaan disiplin kerja, sehingga harus mampu untuk menjadi pegawai yang lebih disiplin sesuai dengan peraturan yang ada, kemudian faktor eksternal (ekonomi, budaya, agama), faktor eksternal ini mempengaruhi seriap pegawai yang ada didisbudpar dalam menjalankan kedisiplinan, dalam hal ini faktor internal dan eksternal harus beriringan untuk menjadikan pegawai menjadi lebih disiplin.

## 6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Pemberian sanksi yang tegas dan berkesinambungan atas pelanggaran disiplin sebagai efek jera dan mengurangi sikap toleran terhadap pelanggaran peraturan harus dilakukan oleh Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru serta Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru.
2. Pemanfaatan teknologi untuk mendeteksi pegawai yang bolos pada jam kerja mutlak diperlukan sehingga Dinas Kebudayaan dan Pariwisata perlu melakukan inovasi pengawasan terhadap pegawai.
3. Adanya pengawasan dan pembinaan secara dini di lingkungan kerja mengenai kedisiplinan.
4. Melakukan sosialisasi tentang peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin Pegawai Negeri Sipil. Kegiatan sosialisasi bisa melalui Pendidikan Dan Latihan (Diklat), Bimbingan Teknis (Bimtek), serta bentuk program kerja lainnya yang bertujuan memberikan pemahaman peraturan yang berkaitan disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Perlu diadakan rapat *intern* setiap bulannya dimana pimpinan dapat memberikan motivasi kepada para pegawainya agar mereka memiliki kedisiplinan dan semangat kerja yang tinggi. Selain pimpinan pemberian motivasi dapat dilakukan oleh sesama rekan kerja

maupunmotivator.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Barokah, F. (2013). Hubungan antara iklim organisasi dengan kedisiplinan kerja pada pegawai negeri sipil. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hartini, Sri dkk. 2008. Hukum Kepegawaian di Indonesia. Jakarta: Sinar Grafika.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Akasara.
- Ig. Wursanto, 2005: *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Andi Offset: Yogyakarta.
- J. Winardi, 2003. *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2008. *Organisasi dan Motivasi, dasar peningkatan produktivitas*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Marbun, S. F dan Moh. Mahfud M. D. 2000. Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara. Yogyakarta: Liberty.
- Moleong, Lexy. 2008. Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. 2001. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nining I Soesilo, 2000. *Reformasi Pembangunan Dengan Langkah-Langkah Manajemen Strategik*, Magister Perencanaan dan Kebijakan Publik. FE-UI: Jakarta.
- Osborne, David and Ted Gaebler. 2008. Mewirusahaakan Birokrasi (Reinventing Government). Teruna Gravika: Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2004. Good Governance. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. 2009. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Cetakan Kedua. Rineka Cipta. Jakarta.
- Strauss, Aselm dan Juliet Corbin. 2003. Dasar-dasar Penelitian Kualitatif. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sutrisno, Edy. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Cetakan Keempat. Prenada Media Group. Jakarta.
- Tangkilisan, 2004, *Kebijakan dan Manajemen Otonomi Daerah*, Lukman Offset: Yogyakarta.
- Widodo, Joko, 2001, *Good Governance : Telaah dari Dimensi Akuntabilitas dan Kontrol Birokrasi pada Era Desentralisasi dan Otonomi Daerah*, Insan Cendekia, Surabaya.
- Wirawan. (2007). Budaya dan iklim organisasi. Jakarta: Salemba Empat.

#### Jurnal:

- Achnes, Syofia, and Muhammad Hendrico. "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru." *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau* 1.2 (2014).
- Hasminar dan Sujianto (2012). Analisis Disiplin Kerja PNS Sebagai Bentuk Loyalitas Profesi (Studi Kasus Guru-Guru SMAN 12

- Pekanbaru). Jom FISIP
- Haydah, Titin Nur. "Kendala dan solusi dalam peningkatan disiplin pegawai negeri sipil daerah (Studi di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang)." *Kumpulan Jurnal Mahasiswa Fakultas Hukum* 1.10 (2014).
- Hidayat, Rachmad, and Adam Idris. "Implementasi Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Berau." *Jurnal Administrative Reform (JAR)* 2.2 (2017): 174-186.
- Laledak, Sulastri. "Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Kepegawaian Rumah Sakit Umum Daerah Undata Provinsi Sulawesi Tengah." *Katalogis*, Volume 6 Nomor 6 Juni 2018 hlm 144-154
- Njima, Masril. "Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Totikum Selatan Kabupaten Banggai Kepulauan." *Katalogis* 4.1.
- Prayoga, Oka Tama Bagus. "Penerapan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang."
- Safitri, Marini Ina. "Implementasi Mengenai Disiplin PNS Berdasarkan PP No. 53 Tahun 2010 di Biro Kepegawaian Setda Provinsi Jawa Tengah." *Journal of Politic and Government Studies* 3.3 (2014): 336-345.
- Sudaryanto, Dwi Heri, and S. Kom. "Perhitungan Kebutuhan Pegawai Berbasis Beban Kerja." *PPSDM*

*MIGAS Cepu Forum Manajemen*.  
Vol. 3. No. 3. 2013.

#### **Dokumen:**

- Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Pekanbaru
- Peraturan Walikota Pekanbaru Nomor 89 Tahun 2017 tentang Tambahan Penghasilan PNS/CPNS di lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru