

**PELAKSANAAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010
TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM
KESANGGUPAN UNTUK MENAATI KEWAJIBAN DAN
MENGHINDARI LARANGAN DI KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN
DAERAH PROVINSI RIAU TAHUN 2018**

Oleh : Syafriadi

Email: syafriadiiqbal@gmail.com

Pembimbing : Drs. H. Isril, MH

Jurusan Ilmu Pemerintahan – Prodi Ilmu Pemerintahan

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Binawidya Jl. HR. Soebrantas Km. 12,5 Simpang Baru Pekanbaru 28293

Abstract

There are still many violations of discipline of Civil Servants that have been processed by BKD Riau Province during 2013 until July 2018 there were 48 cases. In general, the implementation of PP No. 53 Tahun 2010 concerning PNS discipline in Riau Province has run quite well. Meanwhile enforcement PP. 53 of 2010 has also been implemented with strategies adopted by each SKPD, BKD, and Inspectorate. Supervision of the implementation of PP No.53 of 2010 has also been carried out in Riau Province to reduce the occurrence of disciplinary violations. Supervision is carried out by direct superiors in collaboration with BKD and Inspectorate of Riau Province. There are 4 (four) factors that influence the implementation of PP No. 53 Tahun 2010 concerning PNS discipline in Riau Province namely; 1). Cultural factors that influence the implementation of PP No. 53 Tahun 2010 on civil servant discipline are culture and will become an obstacle if there is no effort to arouse and increase community awareness and participation in social control. 2). Communication factors that support the implementation of PP No. 53 Tahun 2010 such as with general socialization to all SKPDs and with consistency in delivering messages and can hamper the implementation of PP No. 53 Tahun 2010 such as the implementers and civil servants who have just joined the government in Riau Province who have not mastered information about PP No. 53 Tahun 2010. 3). The supporting resource factor is the presence of PP No. 53 Tahun 2010 staff or implementers who have quite high education in the Riau Province government and the obstacle is the availability of PP No. 53 Tahun 2010 implementers whose numbers are still lacking to enforce PNS discipline in Riau Province. 4). These bureaucratic structure factors such as the existence of clear division of authority between the implementers of the policy with one another that has been clearly regulated in the main tasks and functions of each implementing agency

Keywords: Work Culture, Bureaucracy, Communication, Oversight System, Employee Coordination

PENDAHULUAN

Salah satu fungsi dari BKD adalah untuk penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS daerah sesuai dengan norma, standar dan prodesur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Dalam Pasal 2 Keppres Nomor 159 Tahun 2000 menyebutkan “BKD berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah”.

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) menerbitkan Peraturan Menteri PANRB No. 6/2018 tentang Hari Kerja dan Jam Kerja di Lingkungan Kementerian PANRB tentang Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kementerian PANRB yang terlambat masuk kerja diwajibkan untuk mengganti waktu keterlambatan pada saat jam pulang kerja¹ Setiap keterlambatan yang ditoleransi paling lama 30 menit, harus diganti selama 30 menit. Wajib diganti di hari yang sama, jam kerja PNS Kementerian PANRB diatur dalam pasal 3 ayat 1, yaitu Senin hingga Kamis pukul 07.30 – 16.00 WIB, dengan waktu istirahat pukul 12.00 - 13.00 WIB. Pada Jumat, jam kerja berlaku pukul 07.30 – 16.30 dengan jam istirahat pukul 11.30 – 13.00 WIB. Dalam teknisnya absensi pegawai PNS yang dimulai pukul 07.35, maka dalam aturan yang termuat dalam Permenpan jam pulang PNS paling cepat pada pukul 16.30 WIB, ketentuan tersebut diberlakukan setiap hari dengan batasan waktu keterlambatan 30 menit, artinya batas toleransi hingga pukul 08.00 WIB dan jika terlambat beberapa detik tetap diganti 30 menit. Keputusan tersebut berlaku dan di setujui dengan mengkedepankan unsur pembinaan terkait disiplin waktu. Sebelum adanya aturan PNS Kementerian PANRB yang terlambat masuk kerja

dikenakan sanksi pemotongan tunjangan kinerja dengan adanya regulasi baru, pemotongan tunjangan kinerja berlaku apabila dalam satu bulan, seorang PNS mengalami keterlambatan lebih dari lima kali. Sanksi diberikan dengan adanya pemotongan tunjangan kinerja, hukuman disiplin.

Pasal 1 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menjelaskan bahwa Pelanggaran Disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak mentaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Sedangkan hukuman disiplin berdasarkan Pasal 1 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS².

Dalam penelitian ini penulis membatasi wilayah penelitian dengan focus pada Pasal 1 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian kinerja merupakan suatu proses rangkaian dalam Sistem Manajemen Kinerja PNS, berawal dari penyusunan perencanaan kinerja yang merupakan proses penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai selanjutnya disingkat SKP.

Pelaksanaan pengukuran SKP dilakukan dengan cara membandingkan antara Realisasi kinerja dengan Target yang telah ditetapkan. Kemudian dilakukan penilaian kinerja yang merupakan gabungan antara penilaian SKP dan penilaian Perilaku Kerja dengan menggunakan data hasil pengukuran kinerja. Dalam melakukan

¹ Peraturan Menteri PANRB No. 6/2018 tentang Hari Kerja dan Jam Kerja di Lingkungan Kementerian PANRB

² . Pada Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menjelaskan tingkat dan jenis hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil

penilaian dilakukan analisis terhadap hambatan pelaksanaan pekerjaan untuk mendapatkan umpan balik serta menyusun rekomendasi perbaikan dan menetapkan hasil penilaian. Peraturan Pemerintah tentang Penilaian Kinerja PNS ini mengatur antara lain substansi penilaian kinerja PNS yang terdiri atas penilaian Perilaku Kerja dan penilaian kinerja PNS, pembobotan penilaian SKP dan Perilaku Kerja PNS, Pejabat Penilai dan Tim Penilai Kinerja PNS, tata cara penilaian, tindak lanjut penilaian berupa pelaporan kinerja, pemeringkatan kinerja, penghargaan kinerja dan sanksi serta keberatan, dan Sistem Informasi Kinerja PNS. Disiplin Pegawai Negeri Sipil..

Faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Menurut pengamatan penulis mengenai pelaksanaan disiplin pegawai di Lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau belum memenuhi kategori yang baik, karena masih ditemukannya pegawai yang tidak menaati larangan dalam kedisiplinan sebagaimana yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri yang berakibat kurang optimal dalam melaksanakan tugas-tugas kedinasan bahkan belum memahami peraturan perundang-undangan yang menjadi peraturan atau pedoman kerja. Tentu saja hal ini dapat mengakibatkan pekerjaannya menjadi tidak

efektif dan efisien, melihat data dokumen evaluasi kinerja tahun 2018 yang diunggah dalam portal BKD Provinsi Riau terkait disiplin Kinerja Pegawai terdapat penurunan pencapaian antara target dan realisasi yang dilaksanakan, data tabel realisasi capaian indikator kinerja utama badan kepegawaian daerah Provinsi Riau Tahun 2018:

REALISASI CAPAIAN INDIKATOR KINERJA UTAMA
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI RIAU TAHUN 2018

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur Sipil Negara	Persentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai jabatannya	2%	2,55%	127,59%
2	Peningkatan Kualitas Penataan Aparatur Sipil Negara	Persentase Penetapan ASN dalam jabatan	10%	64,58%	645,85%
	Meningkatnya disiplin pegawai Aparatur Sipil Negara	Persentase menurunnya pelanggaran disiplin	35%	32,93%	94,08%
	Meningkatnya kualitas pelayanan Administrasi Kepegawaian	Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	8	8	8

Sumber : Data Laporan Evaluasi Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau

Sumber data dari Evaluasi Kinerja tentang disiplin pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau yang diunggah dan di publish oleh BKD Provinsi Riau melalui portal resmi menunjukkan adanya permasalahan tentang disiplin pegawai dengan melihat persentase target yang tidak tercapai dalam realisasinya

Sebagai bahan pertimbangan dalam objektifitas penelitian, penulis juga melakukan perbandingan data mengenai disiplin pegawai BKD (Badan Kepegawaian Daerah) Provinsi Riau dari sumber lain, dari temuan penulis berdasarkan data LHE (Laporan Hasil Evaluasi) Implementasi AKIP (Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) yang di nilai oleh Inspektorat daerah Provinsi Riau kepada BKD (Badan Kepegawaian Daerah) Provinsi Riau menunjukkan tingkat disiplin pegawai di lingkungan BKD Provinsi Riau masih kurang baik hal ini tidak berbeda dari hasil pengamatan, temuan dan hasil dari wawancara yang dilakukan penulis kepada beberapa pegawai yang memiliki potensi dijadikan key informan dalam penelitian ini, sebagian besar dari informasi yang didapat

dari informan menyebutkan masih ada sebagian pegawai tidak mentaati jam kantor, mulai dari dari jam masuk, jam istirahat hingga jam pulang kantor, padahal BKD (Badan Kepegawaian Daerah) Provinsi Riau seharusnya menjadi contoh bagi instansi lain dilingkungan Pemerintah Provinsi Riau dalam menjalankan nilai kedisiplinan sesuai aturan yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010.

Dari pengamatan yang dilakukan, penulis menduga adanya pelanggaran dan nilai kedisiplinan yang tidak dipatuhi oleh pegawai BKD (Badan Kepegawaian Daerah) Provinsi Riau, mulai dari perilaku pegawai yang tidak mematuhi aturan terkait jam kerja sampai kepada laporan terjaringnya pegawai BKD (Badan Kepegawaian Daerah) Provinsi Riau yang dimuat di media massa berada diluar kantor dan berada di tempat publik pada saat jam kerja yang merupakan bukan bagian dari tugas³, bahkan hingga realisasi kinerja yang tak tercapai sesuai target yang sudah ditetapkan, untuk mengetahui lebih lanjut sejauh mana Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan jenis penelitian yang temuan-temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik ataupun bentuk hitungan lain (Strauss, 2003:4). Metode penelitian kualitatif dapat digunakan untuk mengungkap dan memahami sesuatu di balik fenomena. Menurut Aselm Strauss dan Juliet Corbin (2003:7) ada tiga unsur utama penelitian kualitatif. Pertama, data, bisa berasal dari bermacam sumber biasanya dari

wawancara dan pengamatan. Unsur kedua, terdiri dari berbagai prosedur analisis dan interpretasi yang digunakan untuk mendapatkan temuan atau teori.

Unsur ketiga ialah laporan tertulis dan laporan lisan. Dalam pendekatan kualitatif ini, peneliti akan terjun langsung ke lapangan untuk meneliti obyek kajiannya dan mengadakan interaksi langsung dengan informan yang bertujuan mendapatkan informasi yang mendalam mengenai implementasi Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang penjatuhan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil di Provinsi Riau termasuk hambatan apa saja yang dihadapi serta upaya apa yang akan dilakukan untuk mengatasinya.

Hal ini berdasarkan pada tujuan penelitian kualitatif yaitu untuk menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari fenomena yang diteliti. Dalam lokasi penelitian akan memperhatikan beberapa aspek seperti daya jangkauan peneliti, sumber dana, dan daya yang dimiliki peneliti. Dengan pertimbangan tersebut, maka peneliti mengambil lokasi penelitian di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau, Inspektorat Provinsi Riau, Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi Provinsi Riau, dan Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Provinsi Riau. Penetapan fokus penelitian dilakukan agar peneliti dapat membuat keputusan yang tepat tentang data yang diperoleh. Fokus penelitian dari penelitian ini adalah: Bentuk, jenis, latar belakang, dan modus pelanggaran disiplin pegawai pada instansi pemerintah Provinsi Riau. Sosialisasi implementasi Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil di Provinsi Riau. Penegakan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil di Provinsi Riau. Monitoring pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil di Provinsi Riau. Faktor yang mempengaruhi implementasi Peraturan Pemerintah No. 53 tahun

³ <https://news.detik.com/berita/d-4580863/dirazia-wagub-riau-banyak-asn-nongkrong-di-warung-kopi-saat-jam-kerja>

2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil di Provinsi Riau.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan dokumentasi. Dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan dan menelaah tulisan, jurnal-jurnal yang membahas masalah yang berkaitan dengan implementasi Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang penjatuhan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil di Provinsi Riau. Dalam hal ini dokumen yang diungkap adalah kondisi PNS menurut golongan di Provinsi Riau, data PNS yang dijatuhi hukuman disiplin di Provinsi Riau, jenis dan bentuk pelanggaran disiplin, modus dan latar belakang pelanggaran disiplin, dan lainnya yang dapat menunjang penelitian. Dari hasil wawancara tersebut diharapkan dapat lebih menguatkan terhadap kesimpulan penelitian. Dalam penelitian ini digunakan teknik wawancara mendalam (indepth interview) secara semi terstruktur dengan narasumber (key informan) dan informan lain. Dalam hal ini diawali dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang bersifat terbuka secara langsung dengan berpedoman pada rancangan pertanyaan yang telah disusun kepada informan yang diharapkan mendapatkan jawaban dan penjelasan sesuai dengan hal-hal yang berhubungan dengan permasalahan penelitian.

Para informan yang bersedia diwawancarai perihal implementasi PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yaitu

No	Nama	Jabatan
1.	Trimo Setiyono, Sh., M.Si	Kepala Bidang Pembinaan Dan Kesejahteraan Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau
2.	Heri Yanto, S.Hut.,Mt	Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau
3.	Hendro Niko, S.Stp	Kepala Sub Bagian Kepegawaian Dan Umum Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau
4.	Ira Diana Sari, Se	Subbid Pembinaan Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau

HASIL

Penegakan Aturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil 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. Tolak ukur dalam penegakkan aturan disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah dengan menaati kewajiban dan

menghindari larangan yang telah ditentukan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Disamping itu, unsur pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai terhadap aturan-aturan disiplin juga sangat penting, karena dengan mengetahui aturan tersebut dapat memudahkan pegawai dalam menjalankan kewajibannya sebagai Pegawai Negeri Sipil. Adapun hasil wawancara dengan salah satu pegawai di bagian arsip Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau

Hasil Penelitian dan wawancara tentang Pegawai yang menaati kewajiban

Disiplin terhadap jam kerja merupakan salah satu hal terpenting dalam penegakan aturan disiplin pegawai. Disiplin jam kerja yang dimaksud adalah datang ke kantor dan pulang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau sendiri memiliki ketentuan jam kerja sebagai berikut :

- a. Senin (upacara bendera) : Pukul 07.30 – 16.00 wib.
- b. Selasa sampai Jumat (apel) : Pukul 08.00 – 16.00 wib
- c. Jam Istrahat : Pukul 12.00 – 13.00 wib.

Saat melakukan observasi yaitu dengan melakukan pengamatan secara langsung, terlihat jelas bahwa masih ada beberapa pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau yang datang tidak sesuai dengan jam yang ditentukan. Keterlambatan pegawai datang ke kantor pun beragam, mulai pada pukul 08.30, 09.00, bahkan hingga pukul 10.30. Selain datang terlambat, terlihat juga pegawai yang pulang mendahului atau pulang tidak sesuai dengan jam kerja. Berdasarkan pengamatan pada pukul 14.30 beberapa pegawai satu per satu sudah meninggalkan kantor.

Hal tersebut diungkapkan pula oleh Sekretaris di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau yaitu Bapak **TRIMO SETIYONO, SH., M.SI** beliau adalah Kepala Bibang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai BKD Provinsi Riau yang menjadi perwakilan pihak BKD Provinsi Riau dalam memberikan keterangan mengenai implementasi PP 53 Tahun 2010 tentang pelaksanaan disiplin pegawai negeri sipil di BKD di Provinsi Riau. sebagai salah satu informan beliau menyatakan :

“.... mengenai masalah disiplin waktu itu saya kira bukan cuma di sini, di dinas lain pun juga, yah memang ada beberapa pegawai yang kadang tidak datang tepat waktu, ada jam 09.00 ada jam 10.00 yah itu kan saya rasa kalau ada satu, dua orang yang bagaimanapun misalnya orang kerja di kelembagaan pasti ada satu, dua orang yang susah kita bina, yang susah dibina ini kan ada aturan-aturan kepegawaian, itu akan diberikan panggilan, teguran dan berupaya memberikan pemahaman kepada pegawai yang bersangkutan, seperti itu. mengenai implementasi PP 53 Tahun 2010 tentang pelaksanaan disiplin pegawai negeri sipil di BKD di Provinsi Riau bahwa mengenai disiplin pegawai di BKD provinsi Riau sudah diterapkannya tauran jam kerja yang sudah diatur oleh MENPAN-RB, di BKD provinsi riau PNS dan staf bekerja dengan baik dan tentunya itu terlihat melalui capaian kerja dan target kerja tahunan. Dan bagi karyawan yang tidak mencapai kinerja tentu akan dip roses dan di evaluasi.”(hasil wawancara pada 15 Juli 2019)

Selanjutnya, Bapak **HERI YANTO, S.HUT.,MT** beliau adalah Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau dalam menjelaskan implementasi PP 53 Tahun 2010 tentang pelaksanaan disiplin pegawai negeri sipil di BKD di Provinsi Riau. juga menyatakan bahwa :
“ semua yang sudah dilaksanakan melalui dinas, karyawan PNS di BKD masih terbilang belum

ada permasalahan mengenai tingkat disiplin, setiap tahunnya kita melakukan program kinerja melalui pelatihan agar tingkat kedisiplinan pegawai terus terjaga bahkan meningkat, dan bisa di pertanggungjawabkan setiap tahunnya berdasarkan kinerja yang baik. yah kalau mau dikatakan 100 persen tidak juga, jadi memang pegawai kita di sini apalagi yang di program, memang ada yang disiplinnya bagus, sudah tepat waktu, datang apel, 75 pulang sesuai waktu tapi tidak semua begitu. Jadi kita di sini tetap kita selalu menerapkan disiplin tepat waktu, itu tetap, tapi yah masih terjadi juga kan, kadang cepat datang tapi pulanginya tidak tepat waktu, ada juga yang terlambat datang tapi pulanginya malam, biasa orang sudah tidur kita baru pulang, akhirnya pagi-pagi itu sulit, begitu.” (hasil wawancara pada 15 Juli 2019).

Menyangkut soal ketidakpatuhan pegawai terhadap jam kerja juga dibenarkan Bapak **HENDRO NIKO, S.STP**, adalah Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Umum BKD oleh salah yang juga menjadi informan dalam penelitian ini yang mengungkapkan bahwa :

“mengenai jam kerja, itu menjadi semua permasalahan di semua dinas, banyaknya perilaku yang tidak patuh pelanggaran disiplin yang biasa terjadi seperti terlambat, saya juga pernah terlambat, tapi saya biasanya paling lama datang jam 9.00, paling lama sekali itu, biasanya terlambat karena macet di jalan, itu yang pertama biasanya pegawai terlambat karena faktor macet di jalan. Biasanya juga karena faktor anak yang sakit, tapi itupun kita sampaikan, menelfon kesini. Iya memang ada juga pegawai yang pulang duluan, biasa karena ada urusannya di luar, biasa juga ada urusan anak sakit, ada juga yang kuliah, tapi kalau saya pribadi jarang sekali saya pulang sebelum jam 16.00.” (hasil wawancara pada 23 juli 2019).

Selanjutnya dalam wawancara dengan Ibu **IRA DIANA SARI, SE** beliau adalah subbid

pembinaan pegawai Provinsi Riau. Dengan wawancara ini, diharapkan dapat menggali informasi tentang bentuk, disiplin pegawai pada instansi pemerintah Provinsi Riau. Selain itu juga tentang implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010, serta faktor yang mempengaruhi implementasi Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil di Provinsi Riau menyatakan :

“.....apa yang dilakukan baik melalui Peraturan Pemerintah, Himbauan Gubernur, kepala dinas, terkait pembinaan dan penegakan aturan disiplin rasanya sudah mencukupi, walaupun ada beberapa staf atau PNS yang tidak mematuhi bentuk kepatuhan terkait kinerja biasanya kami atau pimpinan melakukan evaluasi dan memberikan teguran berupa peringatan, pemotongan kompensasi, bahkan sampai pemecatan, untuk hal terakhir rasanya sudah tidak ada lagi karena kami selalu melakukan pelatihan terkait motivasi dan pelatihan ketrampilan di bidang dan unit yang dirasa kurang dalam pencapaian target program kegiatan kinerja di BKD Provinsi Riau .” (hasil wawancara pada 28 Juli 2019).

Hasil Penelitian dan wawancara tentang Pegawai yang Menghindari Larangan

Saat melakukan observasi yaitu dengan melakukan pengamatan secara langsung, terlihat jelas bahwa tingkat disiplin pegawai sebagian besar mematuhi aturan dan tertib dalam menghindari larangan ini tidak terlepas dari upaya sosialisasi terkait aturan yang diterapkan bagi mereka yang melanggar disiplin sesuai aturan yang tertuang pada PP No.53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Hal tersebut diungkapkan pula oleh Sekretaris di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau yaitu Bapak **TRIMO SETIYONO, SH., M.SI** beliau adalah Kepala Bidang

Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai BKD Provinsi Riau yang menjadi perwakilan pihak BKD Provinsi Riau dalam memberikan keterangan mengenai implementasi PP 53 Tahun 2010 tentang pelaksanaan disiplin pegawai negeri sipil di BKD di Provinsi Riau. sebagai salah satu informan beliau menyatakan :

“ hampir seluruh pegawai mengetahui tentang penerapan dan pemberlakuan sanksi bagi pegawai yang tidak mematuhi aturan yang sudah tertuang pada PP No.53 tahun 2010, ini bias dilihat tingkat kehadiran pegawai yang terus membaik walaupun sebagian masih ada beberapa pegawai dengan berbagai alasan tidak mematuhi, tapi ini menjadi merdu bagi kami dalam mengevaluasi dan standar bagi pegawai dalam menerima sanksi yang kami berikan kepada mereka yang tidak mematuhi aturan.”

(hasil wawancara pada 15 Juli 2019)

Selanjutnya, Bapak **HERI YANTO, S.HUT.,MT** beliau adalah Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau dalam menjelaskan implementasi PP 53 Tahun 2010 tentang pelaksanaan disiplin pegawai negeri sipil di BKD di Provinsi Riau. juga menyatakan bahwa :

“para pegawai disini bisa dikatakan sudah melaksanakan tugas yang diberikan, tugas dibagi habis dan setiap pegawai di berikan tupoksi masing-masing bidang kerjanya, namun begitulah tidak semuanya pegawai yang disiplin kerjanya berjalan mulus, masih ada sebagian pegawai di bidang sekretariat ini yang menunda-nunda dalam penyelesaian tugas yang diberikan”, (hasil wawancara pada 15 Juli 2019).

Menyangkut soal ketidakpatuhan pegawai terhadap jam kerja juga dibenarkan Bapak **HENDRO NIKO, S.STP**, adalah Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Umum BKD oleh salah

yang juga menjadi informan dalam penelitian ini yang mengungkapkan bahwa :

“aturan yang tertuang sudah sangat proporsional dan kami selaku yang memantau dan memberikan evaluasi kepada pegawai merasa hal ini berdampak ke arah perbaikan PNS di BKD yang terus membaik” (hasil wawancara pada 23 juli 2019).

Selanjutnya dalam wawancara dengan Ibu **IRA DIANA SARI, SE** beliau adalah subbid pembina pegawai Provinsi Riau. Dengan wawancara ini, diharapkan dapat menggali informasi tentang bentuk, disiplin pegawai pada instansi pemerintah Provinsi Riau. Selain itu juga tentang implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010, serta faktor yang mempengaruhi implementasi Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil di Provinsi Riau menyatakan :

“ hal senada juga diucapkan beliau tentang perubahan disiplin PNS yang terus mengacu ke arah perbaikan, namun apa yang dilakukan baik melalui Peraturan Pemerintah, Himbauan Gubernur, kepala dinas, terkait pembinaan dan penegakan aturan disiplin rasanya sudah mencukupi, walaupun ada beberapa staf atau PNS yang tidak mematuhi bentuk kepatuhan terkait kinerja biasanya kami atau pimpinan melakukan evaluasi dan memberikan teguran berupa peringatan, pemotongan kompensasi, bahkan sampai pemecatan, untuk hal terakhir rasanya sudah tidak ada lagi karena kami selalu melakukan pelatihan terkait motivasi dan pelatihan ketrampilan di bidang dan unit yang dirasa kurang dalam pencapaian target program kegiatan kinerja di BKD Provinsi Riau .” (hasil wawancara pada 28 Juli 2019).

Berdasarkan hasil wawancara dan pernyataan informan di atas, dapat disimpulkan bahwa beberapa pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau menunjukkan tingkat kedisiplinan dalam mematuhi jam

kerjasudah cukup baik namun masih kurang dan lemah dalam percapaian kinerja sesuai target yang sudah ditetapkan oleh badan Kepegawaian Provinsi Riau ini bisa di lihat melalui LHE 2018.

Kebanyakan permasalahan pelanggaran jam kerja dapat dilihat berdasarkan hasil wawancara salah satu penyebab pegawai datang ke kantor seringkali tidak tepat waktu adalah karena faktor macet di jalan, apalagi bagi pegawai yang menggunakan kendaraan umum, serta jauhnya jarak yang ditempuh antara rumah dan kantor, selain itu ada juga yang disebabkan karena harus mengurus anak yang sakit, sekolah, dan kegiatan keluarga yang sifatnya urgensi dan kemanusiaan hal ini diungkapkan oleh beberapa pegawai perempuan yang sudah berkeluarga. Mereka mengatakan bahwa sebelum berangkat ke kantor mereka harus mengurus anak, apalagi jika anak sakit, mereka harus terlebih dahulu membawanya ke rumah sakit.

Selain itu berdasarkan pengamatan secara langsung menunjukkan bahwa selain datang terlambat, pulang pun tidak sesuai dengan jam yang telah ditentukan, dan dari hasil wawancara mengatakan bahwa penyebab pegawai yang pulang mendahului atau pulang tidak sesuai dengan aturan karena pegawai tersebut sudah menyelesaikan pekerjaannya dan tidak ada lagi yang bisa dikerjakan atau dengan kata lain pegawai yang pulang mendahului atau pulang sebelum jam yang ditetapkan bergantung dari pekerjaan masing-masing pegawai, hal ini menggambarkan bahwa walaupun pegawai sudah mengetahui tugas pokok dan fungsinya, tapi belum ada uraian pekerjaan yang jelas yang dimiliki oleh setiap pegawai, karena pembagian tugas yang dilakukan secara kelompok tersebut, tidak menggambarkan tugas yang akan dilaksanakan oleh para staf atau anggota tiap-tiap kelompok kerja.

Selain itu ada juga yang mengatakan bahwa pegawai yang pulang mendahului

disebabkan karena ada urusan lain, urusan keluarga atau urusan pribadi di luar kantor yang mendesak.

Selain beberapa pernyataan tersebut, peneliti juga menyimpulkan bahwa penyebab pegawai datang dan pulang tidak sesuai dengan jam yang ditentukan disebabkan oleh absensi yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau yaitu perangkat absensi yang mengalami kerusakan dan ada kemungkinan untuk di setel waktu kedatangan dan pulang para pegawai, dan hal tersebut disebabkan pula oleh kurangnya pengawasan serta kurangnya kejujuran pegawai dalam mengisi absen. Keterlambatan pegawai merupakan salah satu hal yang serius yang harus diperhatikan dan diharapkan adanya pengawasan dan ketegasan oleh atasan agar pegawai memiliki disiplin terhadap jam kerja yang lebih baik. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur pemerintah yang menyelenggarakan tugas pemerintahan dan penentu keberhasilan pembangunan nasional, sudah sepatutnya memiliki disiplin waktu yang lebih baik lagi agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional dan bertanggung jawab.

PEMBAHASAN

Dari berbagai pernyataan di atas jelas terlihat bahwa para pegawai telah mengetahui rencana kerja dan target kerja yang ditetapkan bersama atasan yang sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Berdasarkan wawancara tersebut, secara umum penetapan rencana kerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau dilakukan secara kelompok, yang mana dalam kelompok kerja tersebut tidak menguraikan secara rinci tugas dari masing-masing pegawai atau anggota dari setiap kelompok kerja. Namun dengan begitu, berdasarkan penilaian para atasan dari masing-masing bagian, beberapa pegawainya telah mencapai sasaran kerja yang ditetapkan dan telah

menyelesaikan tugasnya tepat waktu serta menunjukkan kinerja yang cukup baik. Walaupun belum maksimal karena masih ada beberapa pegawai lainnya yang tidak menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan jangka waktu yang ditentukan.

Hal ini terbukti ketika peneliti (pada bulan Januari 2018) meminta data rekapitulasi absen pegawai bulan Oktober, November, dan Desember 2018, salah satu pegawai di subag umum dan kepegawaian yang menangani data tersebut hanya menyelesaikan rekap absen pada bulan Mei, Juni, 2018, selebihnya kebanyakan adanya kerusakan pada alat absensi berupa fingerprint yang sering mengalami permasalahan tidak terrekap. Sehingga ini menjadi alasan dan celah untuk dimanfaatkan kepada hal yang kurang baik.

dari beberapa hasil wawancara di atas dan berdasarkan pengamatan secara langsung dapat disimpulkan bahwa secara umum pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau telah mencapai sasaran kerja yang ditetapkan, dan dapat menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya dengan baik, walaupun masih ada sebagian kecil pegawai yang tidak menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu. Olehnya itu diharapkan para pegawai dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaannya dengan tepat waktu sebagai bentuk tanggung jawab terhadap tugas dan fungsi yang harus mereka kerjakan. Karena jika seluruh tugas dapat diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan, maka akan membantu dalam meningkatkan kinerja dan pencapaian target kerja pegawai dapat lebih optimal.

Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat. Pada dasarnya pelayanan publik selalu dikaitkan dengan suatu kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok orang atau instansi tertentu untuk memberikan bantuan dan kemudahan kepada masyarakat dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Dalam

pelayanan publik yang terpenting adalah bagaimana memberikan bantuan dan kemudahan kepada masyarakat dalam rangka memenuhi kebutuhan dan kepentingannya. Adapun keberhasilan proses pelayanan publik sangat tergantung pada dua pihak yaitu pemerintah (pelayan) dan masyarakat (yang dilayani).

Masih tingginya tingkat keluhan masyarakat pengguna jasa menunjukkan bahwa pada umumnya instansi pemerintah saat ini kurang memberikan pelayanan yang baik terhadap kebutuhan masyarakat. Dengan kondisi tersebut, maka yang harus dilakukan oleh pemerintah saat ini membangun kepercayaan masyarakat terhadap kinerja pemerintah. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau merupakan salah satu yang menyelenggarakan pelayanan yang menangani urusan pendidikan baik pelayanan langsung kepada masyarakat maupun tidak langsung. Dan salah satu pelayanan yang paling banyak diproses oleh masyarakat adalah Mutasi

RUJUKAN PUSTAKA

- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hadjon, Philipus et al. 1993. *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Handoyo, Eko. 2010. *Etika Politik dan Pembangunan*. Semarang: Widya Karya.
- 2012. *Kebijakan Publik*. Semarang: Widya Karya.
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia* (Edisi 2). Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

- 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.
- Marbun, S.F dan Moh.MahfudM.D. 2000. *Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara*. Yogyakarta: Liberty.
- Moleong, Lexy. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Narbuko, Cholid dan Abu Achmadi. 2007. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rachman, Maman. 2011. *Metodologi Penelitian Pendidikan Moral*. Semarang: Unnes Press.
- Sedarmayanti. 2004. *Good Governance*. Bandung: Mandar Maju.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi. 1989. *Metodologi Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Strauss, Aselm dan Juliet Corbin. 2003. *Dasar-dasar Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Thoha, Miftah. 2007. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Widjaja, H.A.W. 1997. *Etika Pemerintahan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Winarno, Budi. 2014. *Kebijakan Publik (Teori, Proses, dan Studi Kasus)*. Jakarta: Buku Seru.

Peraturan Perundang-undangan

1. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
2. Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil.
3. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.