
ARTICLE

Analisis Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung

Ramvita^{1*}, Simon Sumanjoyo Hutagalung², Apandi³

^{1,2,3} Jurusan Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung

How to cite: Ramvita., Hutagalung, S, S., Apandi., (2023). Analisis Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung. *Administrativa*(5) 2

Article History

Received: 30 Januari 2023

Accepted: 3 Mei 2023

Keywords:

Human Resource Management, Work Discipline, Civil Servants.

ABSTRACT

Civil servants must have good work discipline as this is extremely important in providing good service to the public. This research focuses on human resource management with a focus on how discipline among civil servants at the BALITBANGDA Province of Lampung was before and after changes were made to the discipline regulations determined by the government. This research was analyzed using Singodimedjo's theory of discipline. A qualitative approach was used, involving observation, interviews, and documentation to gather data. The data was then analyzed using data reduction techniques, data presentation, and conclusion drawing. The results of the study showed that discipline among employees did not change much despite the current regulations being stricter. There were 3 factors that were identified as being low in enforcing discipline: compensation which was considered inadequate, an uneven distribution of information regarding the change in regulations, and the lack of regulations regarding working hour discipline punishment. The suggestion given was for the leaders of BALITBANGDA Province of Lampung to make stricter regulations regarding punishment for employees who violate working hour regulations.

ABSTRAK

Pegawai Negeri Sipil harus memiliki disiplin kerja yang baik karena hal ini sangat penting untuk memberikan layanan yang baik kepada masyarakat. Penelitian ini berkonsentrasi pada manajemen sumber daya manusia dengan fokus pada bagaimana disiplin pegawai negeri sipil di BALITBANGDA Provinsi Lampung sebelum dan sesudah adanya perubahan aturan disiplin yang ditentukan oleh Peraturan Pemerintah. Penelitian ini dianalisis dengan teori disiplin menurut Singodimedjo. Pendekatan kualitatif digunakan dengan melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk mengumpulkan data. Dan data yang diperoleh analisis data dengan teknik reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa disiplin pegawai tidak mengalami banyak perubahan meskipun aturan disiplin saat ini lebih ketat. Terdapat 3 faktor yang diidentifikasi masih rendah dalam penegakkan disiplin yaitu kompensasi yang dinilai belum mencukupi, sosialisasi perubahan peraturan yang tidak merata dan tidak adanya aturan hukuman disiplin jam kerja, dan pemimpin yang tidak berani dalam mengambil keputusan. Saran yang diberikan adalah agar pimpinan BALITBANGDA Provinsi Lampung membuat aturan yang lebih ketat tentang hukuman bagi pegawai yang melanggar peraturan jam kerja.

Kata Kunci:

Manajemen Sumber Daya, Disiplin, PNS

* Corresponding Author

Email : ramviita1419@gmail.com

A. PENDAHULUAN

Pegawai adalah aset utama dalam manajemen organisasi, baik di lembaga publik maupun swasta. Sumber daya manusia merupakan faktor yang memacu keberlangsungan organisasi, tanpa mereka, sumber daya lainnya tidak akan dapat berfungsi dengan baik. Oleh karena itu, kinerja sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar mereka dapat memberikan kontribusi yang sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi (Daryanto & Abdullah, 2013).

Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah pembinaan disiplin kerja yang dimaksudkan agar SDM dapat menaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab terhadap norma, peraturan, dan kebijakan yang berlaku dalam organisasi/perusahaan baik tertulis ataupun tidak. Menurut Sastrohadiwiryo dan Syuhada, salah satu tugas utama manajemen sumber daya manusia adalah memastikan kedisiplinan kerja karyawan. Hal ini penting agar mereka dapat mematuhi norma, peraturan, dan kebijakan organisasi dengan sadar dan tanggung jawab (Sastrohadiwiryo & Syuhada, 2021). Menurut Hasibuan, kedisiplinan kerja adalah fungsi manajemen sumber daya manusia paling penting dan kunci untuk mencapai tujuan organisasi (Syarief et al., 2022).

Dalam lingkup pemerintahan, disiplin kerja adalah hal yang penting bagi Pegawai Negeri Sipil karena berkaitan dengan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Sebagai bagian dari aparatur pemerintah, PNS harus memainkan peran mereka dengan baik dan memenuhi tugas dan tanggung jawab mereka. Mereka harus bersikap disiplin tinggi, memiliki performa kerja yang baik, dan profesional, serta memiliki sikap dan perilaku setia dan taat kepada negara serta menyadari tanggung jawab mereka sebagai pelayan masyarakat.

Untuk memastikan tata tertib kerja, perlu ada peraturan yang dapat menjadi dasar hukum dalam menegakkan disiplin pegawai dan membentuk aparatur yang profesional, berkarakter, dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan pemerintahan yang bersih dan berwibawa. Ketentuan mengenai disiplin PNS sebelumnya telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, namun dengan diterbitkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, ketentuan tersebut harus disesuaikan (Kepegawaian, 2021). Oleh karena itu, pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang memiliki perubahan baik pada bab dan butir. Melalui Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021, Ada tiga belas perubahan pada Peraturan Pemerintah 94 Tahun 2021 yang diterbitkan oleh Badan Kepegawaian Negara, dan perubahan tersebut membuat ketentuan disiplin semakin tegas dan memiliki hukuman disiplin yang lebih berat bagi PNS yang melanggar, dibandingkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

Masalah disiplin masih terjadi secara luas di seluruh instansi dan organisasi, termasuk Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah (BALITBANGDA) Provinsi Lampung. BALITBANGDA Provinsi Lampung adalah badan pemerintah yang berada dalam wilayah Provinsi Lampung dan memiliki tugas utama menurut Peraturan Gubernur Lampung Nomor 56 tahun 2019, yaitu membantu Gubernur dalam melaksanakan tugas di bidang penelitian dan pengembangan daerah. Tugas ini berdasarkan desentralisasi, dekonsentrasi, dan tugas bantuan yang diberikan oleh pemerintah kepada Gubernur, serta tugas lain yang ditentukan oleh Gubernur berdasarkan peraturan yang berlaku. Oleh karena itu, BALITBANGDA juga melaksanakan PP No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Kedisiplinan pegawai di BALITBANGDA Provinsi Lampung masih belum maksimal, karena beberapa pegawai masih menunjukkan disiplin yang rendah. Ini disebabkan oleh kurangnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas dan kewajibannya. Peraturan baru Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 lebih ketat dalam mengatur disiplin pegawai negeri sipil dibandingkan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS.

* Corresponding Author
Email : ramviita1419@gmail.com

Pemerintah berharap bahwa perubahan peraturan ini akan meningkatkan disiplin pegawai dalam melakukan tugas utama dan fungsi mereka sebagai aparatur negara untuk melayani masyarakat.

Berdasarkan latar belakang yang telah dibahas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang bagaimana kedisiplinan PNS di Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung sebelum dan sesudah adanya perubahan pada Peraturan Pemerintah tentang Disiplin PNS. Studi tentang disiplin PNS sangat penting untuk menunjukkan pentingnya memelihara disiplin kerja agar PNS tetap memegang teguh nilai-nilai dasar PNS dalam melaksanakan tugas mereka.

Penelitian ini pun diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dan penambahan ilmu pengetahuan dalam kajian Ilmu Administrasi Negara yang mengkaji tentang manajemen sumber daya ASN. Dan diharapkan juga bisa menjadi masukan bagi pemangku kebijakan yang berhubungan dengan kebijakan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan tentang Disiplin

Disiplin berasal dari kata "*disciplina*" dalam bahasa Latin, yang berarti pelatihan atau pendidikan etika dan spiritual serta pembentukan kebiasaan. Kualitas disiplin terkait dengan pembentukan sikap yang baik terhadap tugas. Menurut Hasibuan (Alwi, A., & Suhendra, 2020) kedisiplinan didefinisikan sebagai kesadaran dan kerelaan seseorang untuk mematuhi peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, serta memahami tanggung jawabnya.

Menurut Alex S. Nitisemito (Tsauri, 2013), kedisiplinan adalah suatu sikap dan tindakan yang patuh dengan aturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dari suatu perusahaan. Kedisiplinan juga dapat berarti suatu mentalitas dalam diri seseorang atau kelompok, di mana mereka memiliki keinginan untuk memahami dan mengikuti segala aturan yang telah ditetapkan, baik oleh pemerintah maupun organisasi tempat mereka melakukan aktivitas. Sedangkan menurut Singodimejo (Sutrisno, 2017), mempercayai bahwa disiplin adalah sikap kerelaan dan kesediaan individu untuk mematuhi aturan dan norma yang berlaku. Disiplin yang baik akan membantu organisasi mencapai tujuannya, sedangkan disiplin yang lemah akan menjadi hambatan dalam mencapai tujuan. Disiplin yang baik akan mempermudah pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Tujuan utama dari disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi dengan memanfaatkan waktu dan energi secara optimal. Ada banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi. Menurut Singodimejo, faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan antara lain adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
Besar kecilnya kompensasi yang diterima dapat mempengaruhi tingkat disiplin. Karyawan akan mematuhi aturan yang ada jika mereka merasa menerima balas jasa yang sesuai dengan usaha yang mereka lakukan.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi.
Keteladanan dari pimpinan sangat mempengaruhi suatu organisasi dan bahkan lebih dominan daripada faktor lain yang memengaruhi disiplin pegawai. Pimpinan masih dianggap sebagai panutan bagi para pegawai dan tindakan mereka akan selalu ditiru oleh para pegawai.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Implementasi disiplin tidak dapat berjalan dengan baik dalam suatu organisasi tanpa adanya aturan tertulis yang jelas dan bisa dijadikan acuan bersama. Tanpa aturan yang

pasti, disiplin sulit diterapkan karena instruksi verbal yang dapat berubah-ubah sesuai situasi dan kondisi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan

Apabila seorang karyawan melanggar disiplin, sangat penting bagi pimpinan untuk memiliki keberanian dalam mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukannya. Tindakan yang diambil terhadap pelanggaran disiplin, yang sesuai dengan sanksi yang ada, akan memberikan rasa perlindungan pada semua karyawan dan mendorong mereka untuk tidak melakukan pelanggaran yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Pimpinan melakukan pengawasan sehingga para pegawai akan terbiasa bekerja secara disiplin. Menurut Handoko (Prayoga, 2018), pengawasan adalah proses untuk memastikan bahwa tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini melibatkan cara memastikan bahwa kegiatan berjalan sesuai dengan rencana.

Setiap organisasi membutuhkan tingkat disiplin kerja yang tinggi untuk mencapai tujuannya yaitu efektivitas dan efisiensi. Disiplin kerja juga dapat menjadi standar bagi organisasi untuk menentukan tata tertib yang harus diterapkan. Dengan adanya disiplin kerja, dapat memastikan tata tertib dan pelaksanaan tugas berjalan dengan lancar, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal dan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan yang memotivasi pegawai untuk bekerja dengan baik.

Tinjauan tentang Pegawai Negeri Sipil

Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Pegawai Negeri Sipil atau yang disingkat PNS adalah warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Aparatur Negara yang merupakan Pegawai Negeri Sipil bertugas untuk membantu Presiden dalam menjalankan pemerintahan. Ini termasuk tugas melaksanakan peraturan perundangan dan memastikan agar peraturan tersebut dipatuhi oleh masyarakat. Oleh karena itu, PNS harus memberikan yang terbaik dalam bekerjanya demi kebaikan masyarakat.

Pegawai Negeri Sipil memiliki peran yang sangat penting dan kritical karena keberhasilan tujuan pemerintah bergantung pada mereka sebagai bagian dari aparatur negara untuk menjalankan pemerintahan dan mencapai tujuan pembangunan nasional. Dalam melaksanakan tugas mereka, para PNS harus bebas dari pengaruh golongan dan partai politik dan memberikan layanan yang tidak diskriminatif kepada masyarakat. Oleh karena itu, untuk mempertahankan netralitas pegawai negeri, mereka tidak diperbolehkan menjadi anggota atau pengurus partai politik.

Tinjauan tentang Peraturan Pemerintah tentang Disiplin PNS

Berdasarkan Pasal 86 ayat 4 UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), pemerintah harus mengeluarkan peraturan pemerintah tentang disiplin pegawai sipil. Untuk memenuhi syarat ini, pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Petunjuk mengenai disiplin Pegawai Negeri Sipil di Indonesia sudah ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS, yang menggantikan peraturan sebelumnya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS.

PP Nomor 94 Tahun 2021 menjelaskan bahwa disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah kemampuan untuk mematuhi kewajiban dan menghindari pelanggaran yang ditetapkan dalam hukum. Tujuan dari peraturan tersebut adalah untuk memberikan panduan hukum dalam menegakkan disiplin pegawai dan memastikan tata tertib dalam pelaksanaan

tugas. Peraturan ini juga bertujuan untuk menciptakan PNS yang profesional, memiliki integritas moral, bertanggung jawab, dan mendorong mereka untuk lebih produktif.

Terdapat 13 perubahan ketentuan di dalam peraturan terbaru ini (BKN, 2021). Ketentuan disiplin yang diatur didalamnya menjadi semakin tegas khususnya yang berkaitan dengan pemberian hukuman disiplin yang lebih berat bagi PNS yang melanggar jika dibandingkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Sejumlah perubahan ketentuan di dalam peraturan terbaru ini (BKN, 2021) yaitu :

Tinjauan tentang Manajemen Sumber Daya dan Manajemen PNS

James A. F. Stoner dan Charles Wankel (Sastrohadiwiryono & Syuhada, 2021) mengatakan bahwa manajemen adalah tahap-tahap merencanakan, mengorganisasi, memimpin, dan mengontrol usaha anggota organisasi dan penggunaan sumber daya lainnya demi mencapai tujuan organisasi.

Dalam sektor publik, sumber daya manusia (SDM) sangat penting bagi organisasi dan dikenal sebagai Aparatur Sipil Negara. Manajemen sumber daya manusia sektor publik melibatkan proses merencanakan, mengorganisasi, memimpin, dan mengawasi aktivitas seperti rekrutmen, pengembangan, pemberian imbalan, penilaian kinerja, integrasi, pemberhentian, dan pensiun pegawai ASN (Kadarisman, 2018).

Manajemen dalam pengembangan organisasi adalah salah satu proses yang sangat penting untuk diperhatikan dalam mengelola sebuah organisasi atau dalam melakukan pembangunan organisasi. Melalui tahap manajemen pengembangan organisasi, organisasi akan lebih teratur, baik dalam struktur organisasi maupun dalam hal pembagian tugas (Yulianti & Meutia, 2020).

Merujuk pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah. Manajemen pegawai negeri sipil sendiri ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

C. METODE

Penelitian ini mengadopsi metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif untuk menganalisis kedisiplinan PNS di Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung sebelum dan sesudah perubahan regulasi tentang disiplin PNS. Analisis disiplin didasarkan pada teori kedisiplinan menurut Singodimedjo (Sutrisno, 2017) yang memiliki 5 indikator, seperti ukuran kompensasi, keteladanan pimpinan, aturan yang jelas, keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan, dan pengawasan pimpinan.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan kondisi sebenarnya pada saat penelitian dilakukan melalui klasifikasi data, analisis, dan kesimpulan untuk menjawab masalah yang dihadapi. Sumber data berupa ucapan, gambar, dan bukan angka dan diperoleh melalui observasi langsung, wawancara, catatan ilmiah, dan dokumentasi resmi lainnya.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sikap disiplin adalah kesediaan dan keinginan untuk mematuhi aturan yang berlaku. Disiplin yang baik membantu mencapai tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang buruk dapat menghalangi pencapaian tujuan. Studi tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil di Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung penting dilakukan untuk memahami

pentingnya menjaga disiplin kerja dan memastikan bahwa Pegawai Negeri Sipil tetap menjunjung tinggi nilai dasar mereka dalam melaksanakan tugas mereka.

Berikut adalah hasil analisis peneliti tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil sebelum dan sesudah adanya perubahan ketentuan Peraturan Pemerintah tentang Disiplin PNS menggunakan lima faktor yang mempengaruhi disiplin menurut Singodimedjo (Sutrisno, 2017) :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Setiap pegawai negeri sipil (PNS) memiliki hak untuk menerima gaji, tunjangan, dan fasilitas yang layak sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Layak berarti memenuhi kebutuhan hidup keluarga, sehingga pegawai dapat berfokus pada tugas dan tanggung jawab mereka.

Berdasarkan hasil penelitian, pegawai Balitbangda Provinsi Lampung merasa penghasilan yang mereka dapatkan masih belum cukup memenuhi kebutuhannya. Selain gaji, pegawai juga mendapatkan tambahan penghasilan pegawai (TPP) yang diatur dalam Peraturan Gubernur (PERGUB) Provinsi Lampung Nomor 8 Tahun 2017 tentang Pemberian Tambahan penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung. Sebelumnya pendapatan di Balitbangda Provinsi Lampung termasuk yang menjanjikan termasuk jumlah TPP-nya. Namun karena adanya perubahan jumlah TPP dan Balitbangda termasuk kedalam jumlah yang rendah, semangat kerja pegawai pun menjadi menurun. Kemudian dengan adanya perubahan ketentuan yang semakin ketat pada Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS, pegawai merasa lebih khawatir akan pendapatan yang akan mereka dapatkan akan semakin kecil.

Besar kecilnya kompensasi mempengaruhi disiplin pegawai. Pegawai akan mematuhi peraturan yang berlaku jika mereka merasa mendapatkan jaminan balas jasa yang sesuai dengan usaha yang mereka berikan bagi perusahaan. Kompensasi yang layak mempengaruhi kedisiplinan karena memberikan kepuasan dan memotivasi pegawai untuk bekerja dengan lebih baik. Namun, hal ini tidak dapat menjadi alasan bagi pegawai Balitbangda Provinsi Lampung karena kompensasi yang diterima sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi.

Keteladanan pimpinan memegang peran yang sangat penting dalam mempengaruhi disiplin pegawai. Bahkan sangat dominan dibandingkan dengan faktor disiplin lainnya karena seorang Pimpinan menjadi contoh bagi pegawainya dan para bawahan akan meniru perilaku dan tindakan pimpinan setiap hari.

Pegawai Balitbangda Provinsi Lampung menilai pimpinan telah memberikan contoh yang baik dalam menegakkan kedisiplinan. Pada saat peraturan disiplin masih berpedoman pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS, pemimpin sudah membiasakan perilaku-perilaku disiplin agar terciptanya kebiasaan-kebiasaan disiplin yang baik di lingkungan kantor. Pemimpin selalu berusaha menunjukkan sikap disiplin agar dapat menjadi contoh yang baik bagi pegawainya, dengan begitu makapelanggaran-pelanggaran disiplin yang dilakukan pegawainya dapat terhidarkan.

Dengan adanya perubahan ketentuan yang semakin ketat pada Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS memberikan beban dan tanggung jawab kepada pimpinan untuk lebih mendisiplinkan pegawainya. Dan pada saat Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS diberlakukan yaitu bulan agustus 2021, di Balitbangda Provinsi Lampung sedang menjalani masa peralihan sistem kerja yang sebelumnya pegawai WFH karena masa pandemi covid-19, dan sekarang menjadi kembali bekerja sepenuhnya di kantor.

Suasana kerja saat bekerja dari rumah jelas berbeda dengan bekerja dari kantor. Dengan bekerja dari rumah, pegawai terbiasa bekerja secara fleksibel baik dalam menyelesaikan tugas

maupun disiplinnya. Oleh karena itu, untuk mengembalikan suasana kerja yang teratur dan disiplin pimpinan pun kembali membiasakan pegawainya agar disiplin bekerja terutama disiplin jam kerja dengan mencontohkan datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan.

Dengan keteladanan yang telah dilakukan oleh pimpinan, diharapkan para pegawai dapat mencontoh keteladanan pimpinan tersebut. Tapi pada kenyataannya tetap saja ada beberapa pegawai yang didapati tidak disiplin seperti terlambat dan pulang lebih awal. Memang baiknya keteladanan pimpinan yang baik harus didukung dengan kesadaran dari pegawai tersebut untuk disiplin. Karena sebaik apapun pimpinan memberikan contoh, apabila tidak ada kesadaran pegawai akan tanggung jawabnya maka keteladanan pimpinan pun akan menjadi sia-sia. Oleh karena itu, keteladanan pimpinan di Balitbangda Provinsi Lampung tidak mempengaruhi sebagian kecil pegawai dan hal tersebut belum sesuai dengan pendapat yang diungkapkan oleh Singodimedjo karena masih didapati banyak pegawai yang tetap melanggar aturan disiplin walaupun pimpinan telah memberikan contoh yang baik.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Penegakkan disiplin pegawai di Balitbangda Provinsi Lampung berpedoman pada peraturan pemerintah baik Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 ataupun peraturan terbarunya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang Disiplin PNS. Namun terdapat salah satu faktor yang menyebabkan belum optimalnya penegakkan disiplin di Balitbangda Provinsi Lampung yaitu belum adanya sanksi yang jelas yang mengatur tentang hukuman disiplin untuk pelanggaran jam kerja.

Melihat dari beberapa pelanggaran disiplin PNS yang sering dilakukan pegawai yaitu pelanggaran jam kerja, aturan yang dijadikan pegangan dalam menegakkan disiplin tidak cukup hanya dengan berlandas pada peraturan pemerintah saja. Karena dalam peraturan tersebut hanya mengatur hukuman disiplin apabila pegawai tidak masuk kerja dalam hitungan hari atau bulan.

Dari aturan disiplin masih mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 sampai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang disiplin PNS, pemimpin Balitbangda Provinsi Lampung masih belum membentuk aturan tertulis yang jelas terkait dengan hukuman disiplin pelanggaran jam kerja. Hal tersebut yang menjadikan pelanggaran-pelanggaran jam kerja di Balitbangda Provinsi Lampung masih terus saja terjadi.

Kemudian, dalam penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang disiplin PNS di Balitbangda Provinsi Lampung, sosialisasi atau pemberitahuan terkait perubahan Peraturan Pemerintah tentang Disiplin PNS masih belum dilakukan secara merata dan masih terdapat pegawai yang mengetahui informasi tersebut dari sumber lain diluar dari pihak Balitbangda Provinsi Lampung. Kurangnya informasi mengakibatkan minimnya pemahaman pegawai terkait apa saja ketentuan yang berubah pada peraturan tersebut.

Karena hal tersebut maka akan memicu terjadinya kerancuan dalam pelaksanaan kedisiplinan akibat kurangnya pemahaman pegawai terhadap peraturan yang ditetapkan. Rendahnya pemahaman pegawai akan peraturan akan mempengaruhi pimpinan dalam mengambil keputusan. Dan berdasarkan observasi didapati masih banyak pegawai yang melanggar peraturan seperti pegawai yang datang terlambat atau pulang sebelum waktunya.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan

Untuk menegakkan disiplin, dibutuhkan keberanian dan ketegasan dari pimpinan. Tanpa tindakan tegas, pegawai yang melanggar disiplin akan berani melanggar kembali karena tidak ada hukuman. Ini bisa mempengaruhi pegawai lain untuk melakukan pelanggaran yang sama. Artinya, pegawai akan berani melanggar kembali karena tidak ada hukuman yang diberikan

kepada pegawai yang melanggar aturan. Keadaan seperti ini akan semakin buruk apabila pelanggaran yang tidak ditindak tegas tersebut dilihat oleh pegawai yang lainnya dan akan menjadi contoh yang tidak baik.

Berdasarkan data wawancara yang telah peneliti dapatkan, bahwa pimpinan di Balitbangda Provinsi Lampung masih belum berani dalam mengambil keputusan bagi setiap pegawai yang melanggar. Hal tersebut dapat dilihat dari tindakan pimpinan yang selalu memberikan toleransi kepada pegawai yang melanggar walaupun tetap mempertimbangkan alasan dari pegawai tersebut. Karena hal itu maka pemberian hukuman disiplin bagi pegawai yang melanggar di Balitbangda Provinsi Lampung tidak sesuai dengan aturan yang berlaku.

Pelanggaran yang paling sering dilakukan oleh pegawai Balitbangda Provinsi Lampung adalah ketidakdisiplinan waktu masuk kerja. Ada beberapa pegawai yang berubah setelah mendapat teguran, akan tetapi ada pula yang tetap melanggar walaupun telah ditegur karena pegawai merasa akan mendapatkan toleransi seperti sebelumnya.

Pelanggaran disiplin tersebut bukan lagi masalah baru di lingkungan Balitbangda Provinsi Lampung. Pada saat pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 sudah ada beberapa pegawai yang mendapatkan surat panggilan sebagai bentuk teguran dari pimpinan Balitbangda Provinsi Lampung karena melanggar disiplin. Akan tetapi kejadian tersebut terus terulang karena kurangnya ketegasan pimpinan dalam menjatuhkan hukuman sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.

Aturan yang ada pada Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS telah diubah menjadi semakin tegas khususnya perubahan pada hukuman disiplin, akan tetapi masih saja ditemukan pelanggaran disiplin seperti melanggar waktu masuk kerja. Hal itu disebabkan karena kurang tegasnya pimpinan dalam menjatuhkan hukuman disiplin.

Walaupun peraturan pemerintah tentang disiplin PNS sudah diperbaharui dan ketentuan hukuman disiplin dibuat semakin tegas, apabila tidak didukung oleh keberanian pimpinan untuk mengambil keputusan bagi pegawai yang melanggar, maka pelaksanaannya pun tidak akan berjalan dengan baik.

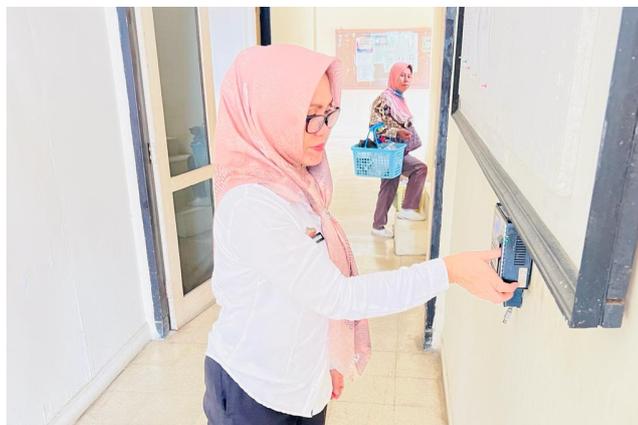
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Penegakan kedisiplinan harus didukung oleh pengawasan yang baik untuk memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai aturan dan peraturan yang ditetapkan. Pengawasan juga membantu mengidentifikasi kelemahan dan kendala yang dihadapi sehingga dapat diambil tindakan untuk mengatasinya. Dengan adanya pengawasan maka pegawai akan merasa terawasi dan akan bekerja sesuai dengan tugasnya. Apabila kondisi ini dapat tercapai maka akan meminimalisir timbulnya pelanggaran disiplin.

Berdasarkan hasil penelitian, pengawasan disiplin di Balitbangda Provinsi Lampung dilakukan secara berjenjang mulai dari kabid, sekretaris, dan ke kepala badan. Selain itu, pengawasan juga dilakukan oleh bidang umum dan kepegawaian yang bertugas untuk mengawasi absensi kehadiran pegawai.

Pada saat aturan disiplin mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin PNS, untuk mengawasi pegawai dalam hal kehadiran, di Balitbangda Provinsi Lampung menggunakan absensi dengan sidik jari sesuai dengan Peraturan Gubernur Lampung Nomor 100 Tahun 2016 tentang Pelaksanaan Absensi Sidik Jari Online Pegawai di Lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung. Namun penggunaan absensi sidik jari ini sempat diberhentikan penggunaannya untuk mencegah penularan covid-19. Kemudian absensi beralih menjadi manual yaitu pegawai mengisi buku absensi harian di bidang masing-masing ataupun di ruang bidang Umum dan Kepegawaian selaku bidang yang bertanggung jawab atas urusan kepegawaian termasuk urusan daftar hadir pegawai. Akan tetapi absensi manual ini dinilai kurang efektif untuk mengawasi kehadiran pegawai karena dalam pelaksanaannya terdapat kecurangan yang dilakukan pegawai dalam melakukan absen.

Kemudian dengan adanya perubahan ketentuan yang semakin ketat pada Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS memberikan beban dan tanggung jawab kepada pimpinan untuk lebih meningkatkan pengawasan untuk meminimalisir pelanggaran disiplin. Salah satu upaya yang dilakukan pimpinan untuk melakukan pengawasan yaitu dengan mengaktifkan kembali absensi sidik jari. Pengaktifan kembali absen sidik jari ini dilakukan atas inisiatif dari kepala badan karena belum ada arahan dari BKD untuk mengaktifkan kembali absensi sidik jari yang sebelumnya dihentikan penggunaannya karena pandemi Covid-19.



Gambar 1. Pegawai melakukan absensi sidik jari

Upaya ini dilakukan untuk mempermudah pengawasan terhadap absensi pegawai karena untuk penggunaan absensi manual terdapat kendal dalam mengawasinya seperti terdapat pegawai yang melakukan kecurangan absen contohnya titip absen dengan rekan kerja lain, penulisan waktu hadir dan pulang yang tidak sesuai, atau absen sekaligus dalam satu minggu.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan analisis kedisiplinan PNS di Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung yang dipaparkan dalam sub bab hasil dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan PNS di Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung tidak banyak berubah sebelum dan setelah adanya perubahan peraturan tentang disiplin PNS.

Walaupun aturan mengenai disiplin kini sudah diubah menjadi semakin tegas, namun pelaksanaannya di Balitbangda Provinsi Lampung masih belum maksimal. Berdasarkan analisis disiplin dengan lima faktor yang mempengaruhi kedisiplinan menurut Singodimedjo, terdapat tiga faktor yang masih dinilai lemah dalam penegakkan disiplin di Balitbangda Provinsi Lampung. Ketiga faktor tersebut yaitu:

1. Besar kecilnya kompensasi Pegawai masih Pegawai Balitbangda Provinsi Lampung merasa penghasilan yang mereka dapatkan masih belum cukup memenuhi kebutuhannya. Dan dengan adanya perubahan ketentuan yang semakin ketat pada Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS, pegawai merasa lebih khawatir akan pendapatan yang akan mereka dapatkan akan semakin kecil.
2. Aturan yang jelas yang dapat dijadikan pegangan Balitbangda Provinsi Lampung berpedoman pada peraturan pemerintah baik Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 ataupun peraturan terbarunya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang Disiplin PNS. Tetapi untuk pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tidak didukung oleh sosialisasi yang baik, sehingga pemahaman pegawai akan perubahan yang ada peraturan tersebut pun rendah. Kemudian, belum adanya aturan tertulis terkait

hukuman disiplin untuk pelanggaran jam kerja menyebabkan masih sering terjadinya pelanggaran disiplin jam kerja di Balitbangda Provinsi Lampung.

3. Keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan

Pimpinan di Balitbangda Provinsi Lampung masih belum berani dalam mengambil keputusan bagi setiap pegawai yang melanggar karena pimpinan selalu memberikan toleransi kepada pegawai yang melanggar disiplin. Walaupun peraturan pemerintah tentang disiplin PNS sudah diperbaharui dan ketentuan hukuman disiplin dibuat semakin tegas, apabila tidak didukung oleh keberanian pimpinan untuk mengambil keputusan bagi pegawai yang melanggar, maka pelaksanaannya pun tidak akan berjalan dengan baik.

Karena ketiga faktor tersebut masih belum kuat dalam mempengaruhi disiplin PNS maka di Balitbangda Provinsi Lampung masih didapati beberapa pegawai yang menunjukkan kedisiplinan yang rendah dalam mematuhi peraturan disiplin walaupun PP Nomor 94 tahun 2021 telah berlakukannya di instansi tersebut.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyarankan beberapa hal untuk membantu analisis disiplin PNS di Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung, sebelum dan sesudah perubahan pada Peraturan Pemerintah tentang Disiplin PNS, yaitu:

1. Selain diubahnya peraturan mengenai disiplin yang semakin tegas, sebaiknya pemerintah memperhatikan juga mengenai peraturan yang mengatur terkait kompensasi supaya pegawai tidak hanya merasa terancam oleh aturan yang tegas tetapi pegawai pun harus merasa lebih sejahtera dengan kompensasi yang didapatkan dan karena hal itu semangat kerja pun dapat meningkat.
2. Pimpinan Balitbangda Provinsi Lampung sebaiknya memulai membuat aturan internal mengenai sanksi disiplin bagi pegawai yang melanggar aturan jam kerja untuk memberikan dampak jera bagi mereka.
3. Pimpinan Balitbangda Provinsi Lampung harus lebih berani dalam memberikan sanksi disiplin bagi pegawai yang melanggar aturan, untuk menghindari kesalahan yang sama terulang. Sanksi disiplin yang tegas harus diterapkan sebagai contoh bagi pegawai lain untuk tidak melakukan pelanggaran disiplin.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, A., & Suhendra, I. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada Bappeda Provinsi Banten). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 3 (1), 72–93.
- BKN, B. K. N. (2021). [SIARAN PERS] Nomor: 031/RILIS/BKN/IX/2021 Jakarta, 17 September 2021 Perubahan Ketentuan Disiplin PNS dalam Peraturan Pemerintah 94 Tahun 2021.
- Daryanto, & Abdullah. (2013). *Pengantar Ilmu Manajemen dan Komunikasi*.
- Kadarisman, M. (2018). *Manajemen Aparatur Sipil Negara* (Cetakan ke). PT. RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Kepegawaian, P. P. (2010). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*.
- Kepegawaian, P. P. (2021). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*.
- Prayoga, M. G. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. *Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan*

Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

- Sastrohadiwiryono, H. S., & Syuhada, A. H. (2021). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional, Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Jakarta: Kencana Prenada Media Group*.
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, R., Siregar, E., Isabella, A. A., Fitriani, F., Kairupan, D. J. I., Siregar, Z. H., Zamrodah, Y., Jahri, M., Suarjana, I. W. G., & Salmia, S. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (K. P. Utomo (Ed.)). Widina Bhakti Persada.
- Tsauri, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. Mutohar & M. N. Afandy (Eds.)). STAIN Jember Press.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. (2014). Pasal 86.
- Yulianti, D., & Meutia, I. F. (2020). *BUKU AJAR PERILAKU DAN PENGEMBANGAN ORGANISASI*. Pustaka Media.

