



ISSN:

E-ISSN:

IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI DI DINAS PENDAPATAN, PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN SELUMA

*Faisal*¹

*Kahar Hakim*²⁾

¹⁾ Magister Public Administration, Faculty of Social Science And Political Science,
University of Bengkulu

²⁾ Magister Public Administration, Faculty of Social Science And Political Science,
University of Bengkulu

¹E-mail: faisal08@yahoo.com ² E-mail : drs.kahar.msi@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received: July 00, 00

Revised: August 00, 00

Accepted: August 00, 00

Available online: September 00, 00

KEYWORDS

Implementation, Discipline, Employees

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk untuk mengetahui dan menganalisa sejauh mana implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Seluma. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini melalui pengamatan (observasi), melakukan wawancara, dan studi dokumentasi dengan mengumpulkan bahan-bahan dalam bentuk surat, agenda kegiatan dan foto-foto.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa: *Pertama*, tingkat kepatuhan terhadap kewajiban PNS di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Seluma termasuk dalam kategori baik. *Kedua*, , tingkat kepatuhan terhadap larangan PNS di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Seluma termasuk dalam kategori sangat tinggi, meskipun masih ada satu atau dua orang PNS yang kurang loyalitas terhadap pekerjaan dan tanggung jawabnya tersebut. *Ketiga*, untuk meningkatkan disiplin PNS yang diambil oleh Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Seluma *Keempat*, tingkat kinerja pegawai di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Seluma selama tahun 2013 sampai dengan Agustus tahun 2014 dengan adanya Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

This is an open access article under the
CC-BY-SA license



ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the extent to which the implementation of Government Regulation Number 53 of 2010 concerning Employee Discipline in the Department of Revenue, Financial Management and Regional Assets of Seluma Regency. This research is a qualitative descriptive study. The data collection techniques used in this study were through observation, conducting interviews, and studying documentation by collecting materials in the form of letters, activity agendas and photographs. Based on the results of the study, it is concluded that: First, the level of compliance with the obligations of civil servants in the Department of Revenue, Financial Management and Regional Assets of Seluma Regency is in the good category. Second, the level of compliance with the prohibition on civil servants in the Regional Revenue, Financial and Asset Management Office of Seluma Regency is in the very high category, even though there are still one or two civil servants who are less loyal to their work and responsibilities. Third, to improve civil servant discipline taken by the Regional Revenue, Financial and Asset Management Office of Seluma Regency. Fourth, the level of employee performance in the Seluma Regency Regional Revenue, Financial and Asset Management Office during 2013 to August 2014 with the implementation of Government Regulation No. 2010 concerning Employee Discipline in carrying out their duties.

PENDAHULUAN

Keberhasilan dalam pelaksanaan pembangunan di daerah sangat dipengaruhi oleh dukungan kualitas sumber daya manusia yang tinggi, karena sebaik apapun program yang direncanakan dan secanggih apapun teknologi yang diterapkan tidak akan dapat berhasil secara optimal tanpa didukung oleh sumber daya manusia (SDM) aparatur yang berkualitas. Untuk itu perlu diperhatikan sikap dasar aparatur (pegawai) terhadap diri-sendiri, kompetensi, pekerjaan saat ini serta gambaran mengenai peluang yang bisa mereka raih dalam organisasi, sehingga setiap pegawai memiliki motivasi dan target yang akan berdampak positif pada peningkatan kinerja pegawai. Namun tidak dapat dipungkiri bahwa terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai diantaranya faktor kedisiplinan.

Faktor disiplin memegang peranan yang sangat penting dalam mendukung pelaksanaan kerja pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat disiplin 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 disiplin kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan dan mempelajari hal-hal yang belum dipahaminya.

Untuk dapat menciptakan kondisi pegawai dengan kedisiplinan yang tinggi tersebut, tentunya harus diupayakan manajemen untuk mengelola dan mengurus Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 12 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, yang menyatakan bahwa:

1. Manajemen Pegawai Negeri Sipil diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna;
2. Untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan sebagaimana dimaksud ayat (1) diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem karir dan sistem prestasi kerja yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja.

Manajemen Pegawai Negeri Sipil dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai, karena sebagaimana diketahui faktor disiplin kerja merupakan faktor yang dominan dalam menentukan kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan semakin tinggi disiplin pegawai maka akan semakin tinggi kinerjanya, begitu juga sebaliknya semakin rendah disiplin kerja pegawai, maka semakin rendah pula kinerjanya. Suparlan (1995: 14) mengatakan bahwa disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah:

1. Kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan-aturan yang berkaitan dengan disiplin PNS,

2. Loyalitas atau kesetiaan PNS terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai PNS,
3. Dedikasi atau semangat pengabdian PNS terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai PNS.

Berkaitan dengan hal tersebut, secara khusus pembinaan Pegawai Negeri Sipil telah diatur dengan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang kemudian dirubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Dengan diundangkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tersebut, maka Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 dinyatakan tidak berlaku lagi. Perubahan Peraturan Pemerintah tersebut diarahkan untuk pembinaan Pegawai Negeri Sipil terutama peningkatan disiplin kerja pegawai sehingga Pegawai Negeri Sipil dapat bekerja dengan maksimal dan mampu menunjukkan kinerja yang baik.

Didalam peraturan disiplin tersebut diuraikan mengenai hal-hal yang harus dilakukan serta yang dilarang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS). Perubahan yang begitu mendasar adalah bahwa Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 Tahun 2010 lebih menekankan pada penciptaan kedisiplinan PNS terutama berkenaan dengan pola pemberian hukuman disiplin oleh atasan langsung pegawai yang melanggar dan perhitungan hari kerja yang dihitung secara kumulatif sampai dengan akhir tahun berjalan. Sebagai contoh pada pasal 10 angka 9 dimana apabila PNS tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 31 hari sampai dengan 46 hari kerja sudah termasuk pelanggaran berat dengan hukuman mulai dari penurunan pangkat sampai dengan pemberhentian sebagai PNS.

Secara umum, tingkat disiplin PNS di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Seluma masih cukup rendah. Hal ini terlihat dari banyaknya temuan Satuan

Polisi Pamong Praja yang merazia PNS terlambat masuk kantor. Kondisi ini juga terjadi di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Seluma. Seharusnya sebagai salah satu dinas teknis pendukung pelaksanaan rencana pembangunan daerah terutama yang terkait dengan penggalian sumber-sumber pendapatan daerah, pengelolaan keuangan dan asset yang dimiliki daerah, dituntut mampu meningkatkan kinerja pegawai yang ada dengan terlebih dahulu mendasari dengan peningkatan disiplin pegawai.

Hasil pengamatan yang penulis lakukan dapat diketahui bahwa tingkat disiplin PNS di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah masih perlu ditingkatkan. Hal ini terlihat pada saat penulis melakukan pengamatan secara langsung terhadap pelaksanaan apel pagi pada hari Senin tanggal 14 Juli 2014, dimana masih ada PNS yang tidak mengikuti apel. Berikut data hasil pengamatan langsung pelaksanaan apel pagi PNS di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Seluma.

Tabel 1.1
Kehadiran Apel Pagi PNS Dinas
PPKAD Kabupaten Seluma

No	Jumlah	Jumlah	Apel	Tidak Apel
1	Kepala Dinas	1	1	0
2	Sekretaris	1	1	0
3	Kepala Bidang	3	2	1
4	Kepala Seksi	9	7	2
5	Staff	54	34	20

Dari tabel tersebut terlihat kehadiran apel pagi PNS Dinas PPKAD Kabupaten Seluma masih rendah, terutama staf dari 54 orang yang ikut apel hanya 34 orang sedangkan 20 orang tidak ikut. Selain masih rendahnya tingkat kesadaran pegawai untuk ikut apel, ketidak layakan layanan pegawai terlihat pula dari semangat pengabdian rendah, masih adanya pegawai yang belum memiliki kreativitas dan produktivitas terlihat dari

rutinitas pekerjaan yang cenderung belum berjalan optimal. Pegawai belum mampu menunjukkan loyalitas pada pekerjaan dan kedisiplinan, terlihat dari kecenderungan pegawai yang akan bekerja maksimal manakala ada dan diawasi oleh pimpinan, namun apabila pimpinan tidak ada sebagian pegawai justru melakukan pekerjaan yang tidak ada kaitannya dengan tugas pokok dan fungsi yang melekat padanya seperti memainkan permainan online, chatting melalui social network dan aktivitas lainnya.

Kondisi ini harus mendapatkan perhatian dari pimpinan untuk mengupayakan peningkatan kedisiplinan staf, karena berdasarkan PP Nomor 53 Tahun 2010 penghitungan jumlah ketidakhadiran dilakukan secara akumulatif. Apabila dalam 1 (satu) tahun jumlah ketidakhadiran dalam apel secara akumulasi mencapai 31 sampai dengan 46 kali maka termasuk pelanggaran berat.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, penulis tertarik untuk melihat tingkat kedisiplinan pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Seluma yang ditunjukkan dalam aktivitas dan rutinitas sehari-hari dalam pekerjaan dengan peningkatan kinerja dan produktivitas pegawai. Untuk melihat sejauhmana implementasi peraturan pemerintah tersebut dengan judul Implementasi Peraturan

Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Seluma.

Rumusan masalah penelitian ini secara umum adalah "Bagaimanakah Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Seluma?"

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini melalui pengamatan (observasi), melakukan wawancara dengan mengajukan pertanyaan kepada responden, dan studi dokumentasi dengan mengumpulkan bahan-bahan dalam bentuk surat, agenda kegiatan dan foto-foto yang akan digunakan untuk kelengkapan informasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Disiplin kerja merupakan dua kata yang memiliki pengertian sendiri-sendiri. Oleh karenanya untuk mengupasnya secara mendalam perlu mencermati pemahaman kedua kata dimaksud. Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi (Handoko, 2001: 208).

Selanjutnya, disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja; proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para pegawai. Sementara itu, kata "kerja" sebagai kata dasar umumnya melekat pada kata "pekerjaan". Yang dimaksud dengan kerja dalam hal ini adalah suatu aksiulitas yang dilakukan seseorang untuk memperoleh nilai positif dari aktivitas tersebut. Kerja diartikan sebagai proses penciptaan atau pembentukan nilai baru pada suatu unit sumber karya, perubahan atau perubahan nilai pada suatu unit alat pemenuh kebutuhan yang ada Taliziduhu Ndraha, (1999: 1).

Dalam suatu pekerjaan, terdapat berbagai tugas yang menjelaskan usaha apa dan bagaimana manusia melakukan usaha tersebut untuk pencapaian tujuan

tertentu. Jika ada cukup tugas terkumpul untuk membenarkan dipekerjakannya seseorang, maka terciptalah suatu posisi atau jabatan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa suatu jabatan adalah sekumpulan kewajiban, tugas, dan tanggung jawab yang memerlukan jasa-jasa seseorang. Oleh karena itu, jumlah posisi dalam suatu organisasi sama dengan jumlah orang yang dipekerjakan organisasi itu.

Apabila terdapat berbagai jabatan yang sejenis dimana jabatan tersebut memerlukan tugas-tugas yang sama atau yang sangat serupa karena pelaksanaannya, pada dasarnya akan melahirkan pekerjaan (job). Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi di antaranya ialah (1) tujuan dan kemampuan, (2) teladan pimpinan, (3) balas jasa/gaji dan kesejahteraan, (4) keadilan, (5) waskat (pengawasan rnelekat), sanksi hukuman, (7) ketegasan, (8) dan hubungan kemanusiaan (Hasibuan, 1997: 213).

Untuk menumbuhkan sikap disiplin PNS, Pasal 30 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian mengamanatkan ditetapkannya peraturan pemerintah mengenai disiplin PNS. Untuk mewujudkan PNS yang handal, profesional, dan bermoral tersebut, mutlak diperlukan peraturan disiplin PNS yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin, sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong PNS untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja.

Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil antara lain memuat kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang telah terbukti

melakukan pelanggaran. Penjatuhan hukuman disiplin dimaksudkan untuk membina PNS yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi dan memperbaiki diri pada masa yang akan datang.

Dalam Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil secara tegas disebutkan jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu pelanggaran disiplin. Hal ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi pejabat yang berwenang menghukum serta memberikan kepastian dalam menjatuhkan hukuman disiplin. Demikian juga dengan batasan kewenangan bagi pejabat yang berwenang menghukum telah ditentukan dalam Peraturan Pemerintah ini. Penjatuhan hukuman berupa jenis hukuman disiplin ringan, sedang, atau berat sesuai dengan berat ringannya pelanggaran yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan, dengan mempertimbangkan latar belakang dan dampak dari pelanggaran yang dilakukan.

Untuk menumbuhkan sikap disiplin PNS, Pasal 30 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian mengamanatkan ditetapkannya peraturan pemerintah mengenai disiplin PNS. Untuk mewujudkan PNS yang handal, profesional, dan bermoral tersebut, mutlak diperlukan peraturan disiplin PNS yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin, sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong PNS untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja. Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil antara lain memuat kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran.

Penjatuhan hukuman disiplin dimaksudkan untuk membina PNS yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi dan memperbaiki diri pada masa yang akan datang. Dalam Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil secara tegas disebutkan jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu pelanggaran disiplin. Hal ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi pejabat yang berwenang menghukum serta memberikan kepastian dalam menjatuhkan hukuman disiplin.

Demikian juga dengan batasan kewenangan bagi pejabat yang berwenang menghukum telah ditentukan dalam Peraturan Pemerintah ini. Penjatuhan hukuman berupa jenis hukuman disiplin ringan, sedang, atau berat sesuai dengan berat ringannya pelanggaran yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan, dengan mempertimbangkan latar belakang dan dampak dari pelanggaran yang dilakukan. Penerapan disiplin dalam organisasi mengandung konsekuensi yaitu penegakan aturan. Bagi yang melanggar pedoman dan atau aturan yang ada akan memperoleh ganjaran. Konsekuensi adalah apa pun yang terjadi sebagai akibat langsung suatu tindakan. Pimpinan harus mempunyai hak untuk men-fatuhkan konsekuensi bila seorang pegawai selalu datang terlambat dan mengganggu jalannya pekerjaan.

Penegakan disiplin bukan bermaksud seperti itu. Hukuman mengandung kesetimpalan dan bernuansa otontas orangtua terhadap anak. Menjatuhkan konsekuensi, secara emosional bersifat netral, tidak personal, dan terjadi dengan pemahaman bahwa si penerima telah memilih konsekuensi dengan melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Kalau kita memandang disiplin sebagai hukuman, hal itu hampir selalu tidak menyenangkan dan destruktif. Kalau kita menerapkan

konsekuensi, kecil kemungkinan bahwa hal itu tidak menyenangkan dan besar kemungkinan bahwa hal itu menghasilkan sesuatu yang konstruktif.

Dalam rangka usaha memelihara kewibawaan Pegawai Negeri Sipil, serta untuk mewujudkan Pegawai Negeri sebagai Aparatur Pemerintah yang bersih dan berwibawa diperlukan adanya suatu perangkat Peraturan Disiplin yang memuat pokok-pokok kewajiban, larangan dan sanksi apabila suatu kewajiban tersebut tidak ditaati atau adanya suatu pelanggaran-pelanggaran dalam menjalankan tugas. Adapun yang menjadi dasar-dasar hukum pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai berikut:

1. Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaga Negara Tahun 1974 No 8, Tambahan Lembaran Negara No 3041).
2. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1974, tentang Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri dalam Usaha Swasta (Lembaran Negara Nomor 8 Tahun 1974, tambahan Lembaran Negara Nomor 3201).
3. Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 yaitu tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
4. Keputusan Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara Nomor 02 Tahun 1999 tentang Ketentuan Pelaksanaan Pegawai Negeri Sipil yang menjadi Anggota Partai Politik.
5. Keputusan Presiden Nomor 67 Tahun 1980 tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian.
6. Surat Edaran Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Nomor 23/SE/1980, tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Dasar hukum pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri tersebut di atas, diharapkan memberikan dukungan atau dorongan agar supaya Pegawai Negeri Sipil bisa melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Faktor-faktor yang menjadi kendala dalam peningkatan disiplin Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah:

- a) Kurang tegasnya Sanksi yang diberikan oleh Pejabat yang berwenang.
- b) Lunturnya Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil

Apabila terjadi pelanggaran disiplin, maka seorang Pegawai Negeri Sipil dapat dijatuhi hukuman disiplin yang terbagi dalam tingkatan-tingkatan sebagai berikut:

Hukuman Ringan meliputi:

- a) Teguran Lisan;
- b) Teguran Tertulis; dan
- c) Pernyataan tidak puas secara tertulis.

Hukuman Sedang meliputi:

- a) Penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 tahun;
- b) Penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama satu tahun; dan
- c) Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1 tahun.

Hukuman Berat meliputi:

- a) Penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah untuk paling lama 1 tahun;
- b) Pembebasan dari jabatan;
- c) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
- d) Pemberhentian dengan tidak hormat sebagai PNS.

Salah satu alternatif sebagai upaya yang perlu ditempuh dalam rangka mengurangi jumlah pelanggaran disiplin antara lain adalah, Pertama, melakukan sosialisasi untuk memberikan penyegaran tentang peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin PNS diantaranya PP No. 53 tahun 2010 tentang Peraturan disiplin, PP No. 32 tahun 1979 tentang Pemberhentian PNS, No.45 Tahun 1990 sebagai pengganti PP No.10 tahun 1983 tentang Izin perkawinan dan perceraian PNS. Kegiatan sosialisasi bisa melalui pendidikan dan latihan (Diklat), Bimbingan Teknis (Bintek) serta bentuk program kerja lainnya yang

bertujuan memberikan pemahaman dan mengaplikasikan peraturan yang berkaitan disiplin PNS.

Kedua, Memberikan sanksi/tindakan secara tegas bilamana seorang PNS terbukti melakukan pelanggaran disiplin yang tujuan untuk memberikan efek jera dan shock terapi agar PNS yang lain tidak meniru atau melakukannya. dan juga agar tidak melakukan pelanggaran yang hukumannya lebih berat lagi.

Ketiga, Setidaknya setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) merasa bertanggungjawab mengawasi dan melakukan pembinaan secara dini di lingkungan kerjanya mengenai kedisiplinan. Suatu misal bilamana terdapat stafnya yang melanggar tindakan disiplin, setidaknya segera melakukan pendekatan untuk menanyakan permasalahan yang dihadapi dan permasalahan yang menyebabkan yang bersangkutan tidak disiplin.

Keempat, Setidaknya setiap PNS instropeksi dan merasa mensyukuri bahwa tidak semua orang bisa lolos dan berkesempatan menjadi PNS. Coba kita lihat saja setiap penerimaan CPNS dari tahun ke tahun jumlah pelamar yang ingin mengabdikan menjadi PNS sampai dengan ribuan orang. Tetapi sekarang yang telah menjadi PNS malah banyak yang melakukan pelanggaran disiplin tidak mentaati peraturan yang ada.

Salah satu indikasi rendahnya kualitas Pegawai Negeri Sipil Daerah tersebut adalah adanya pelanggaran disiplin yang banyak dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil Daerah. Kendala yang dihadapi oleh seorang Pegawai Negeri Sipil dalam Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah Kurang tegasnya Sanksi yang diberikan oleh Pejabat yang berwenang serta lunturnya Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian kesimpulan umum penelitian ini adalah Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Seluma dengan adanya Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya adalah dalam kriteria baik, baik pada tingkat disiplin dan tingkat kinerja. Secara khusus kesimpulan dari implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Seluma, sebagai berikut:

Pertama, tingkat kepatuhan terhadap kewajiban PNS di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Seluma termasuk dalam kategori baik. Tingkat kehadiran selama 8 bulan dari bulan Januari 2014 sampai dengan bulan Agustus tahun 2014 dengan adanya Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam kriteria sangat baik. Kehadiran pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Seluma dari bulan Januari 2014 sampai dengan bulan Agustus 2014 ditemukan data nilai rata-rata tingkat disiplin kehadiran pegawai adalah 95,60%, pada per bulan Agustus 2013 hanya 83,33%. Jadi tingkat disiplin kehadiran pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Seluma adalah termasuk kategori sangat baik.

Kedua, tingkat kepatuhan terhadap larangan PNS di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Seluma termasuk dalam kategori sangat tinggi, meskipun masih ada satu atau dua orang PNS yang kurang loyalitas terhadap pekerjaan dan tanggung jawabnya tersebut. Tetapi tidak

mempengaruhi pencapaian sasaran kerja yang telah ditetapkan.

Ketiga, untuk meningkatkan disiplin PNS yang diambil oleh Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Seluma dalam Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Daerah yaitu dengan adanya sanksi/tindakan secara tegas bilamana seorang PNS terbukti melakukan pelanggaran disiplin yang tujuan untuk memberikan efek jera dan shock terapi agar PNS yang lain tidak meniru atau melakukannya. dan juga agar tidak melakukan pelanggaran yang hukumannya lebih berat lagi.

Keempat, tingkat kinerja pegawai di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Seluma selama tahun 2013 sampai dengan Agustus tahun 2014 dengan adanya Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya adalah dalam kriteria sangat berhasil jika menggunakan pengukuran melalui skala ordinal. Hal ini dibuktikan dengan jumlah persentase pencapaian target masing-masing kegiatan indikator sasaran kegiatan hampir semua 98%. Jadi dengan demikian kinerja program Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Seluma tahun anggaran 2013 adalah termasuk kategori sangat berhasil.

Saran

Dari permasalahan yang ditemui dalam melaksanakan kegiatan, guna peningkatan Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Seluma pada tahun mendatang disarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Kepada Badan Kepegawaian Daerah Peneliti menyarankan agar dalam Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Seluma harus dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku agar Pegawai Negeri Sipil tidak mengalami kesulitan dalam

melaksanakan tugas serta kewajibannya dengan baik dan penuh tanggung jawab.

2. Kepada Pegawai Negeri Sipil
Peneliti menyarankan agar Pegawai Negeri Sipil Daerah lebih disiplin, lebih memperhatikan kewajibannya sebagai aparatur Negara yang professional dan bertanggung jawab.
3. Kepada Bupati Kabupaten Seluma diharapkan untuk mengevaluasi kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), khususnya pada setiap kepala dinas, kepala badan dan kepala bidang terhadap kinerja para pejabat esalon II, III, dan IV, agar bisa dilihat sekaligus mengukur, apa sasaran yang telah dicapai, apa yang diharapkan dari sasaran tersebut, sejauh mana realita dari hasil kerja, serta terobosan-terobosan apa yang perlu diambil dalam upaya optimalisasi kinerja para SKPD.
4. Perlu peningkatan kualitas profesionalitas aparatur Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Seluma yang sungguh-sungguh melalui diklat dan bimbingan teknis agar mempunyai sumber daya manusia yang handal.

REFERENSI

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Bina Aksara.
- Hanafi, 2010. PP 53 tahun 2010. <http://mashanafi.com/?p=858>. Diakses tanggal 11 November 2010.
- Moekijat. 2009. *Administrasi Kepegawaian Negara Indonesia*. Bandung: Mandiri Maju.
- Moleong, J. Lexy. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Edisi Revisi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Rivai, Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang tepat menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suparlan.1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Jakarta.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Jakarta: Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, Jakarta: Penerbit Asa Mandiri.

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Jakarta.

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Jakarta.