



## The Discipline Enforcement at the Education and Culture Office of Lahat Regency

### Penegakan Disiplin Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lahat



Meri Asyanti <sup>a</sup>  
Yusri <sup>b</sup>  
Amaludin <sup>c</sup>

#### Article history:

Submitted: 07-08-2022

Revised: 02-09-2022

Accepted: 03-12-2022

#### Keywords:

Enforcement, Discipline, Human Resources

#### Abstract

*The Education and Culture Office of the Lahat Regency as an institution that provides services in the education sector seeks to improve personnel services to create professional, reliable, honest, clean, and responsible Civil Servants. The main problem in this study is "How is Discipline Enforcement at the Education and Culture Office of Lahat Regency?". This study uses a qualitative approach. Civil Servants do not implement this Government Regulation because of the character of the civil servants themselves, due to the lack of mindset of the civil servants themselves, to comply with these regulations. So that it has an impact on the performance of the State Civil Apparatus in improving the performance of employees in the Education and Culture Office of the Lahat District. The firmness of the leadership is not maximized so there are still several employees at the Department of Education and Culture who are still not efficient in completing the assigned tasks and responsibilities. Supervision is not optimal, so there are still employees who underestimate the instructions from the leadership. In terms of imposing sanctions on Civil Servants, it has been carried out according to Government Regulation Number 53 of 2010 concerning the Discipline of Civil Servants. But it still needs to be improved.*

**Keywords:** *Enforcement, Discipline, Human Resources*

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lahat sebagai lembaga yang memberikan pelayanan di bidang pendidikan berupaya meningkatkan pelayanan kepegawaian untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, handal, jujur, bersih, dan bertanggungjawab. Pokok permasalahan pada penelitian ini yaitu "Bagaimana Penegakan Disiplin pada

<sup>a</sup> Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Terbuka, Indonesia

<sup>b</sup> Pemerintah Kabupaten Lahat, Sumatera Selatan, Indonesia

<sup>c</sup> Program Studi Ilmu Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sereho Lahat, Indonesia

---

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lahat?”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pegawai Negeri Sipil tidak melaksanakan Peraturan Pemerintah ini karena karakter dari PNS itu sendiri, disebabkan karena kurangnya pola pikir dari PNS itu sendiri, untuk menaati peraturan ini. Sehingga berdampak pada kinerja Aparatur Sipil Negara dalam meningkatkan kinerja pegawai yang ada di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lahat. Ketegasan dari pimpinan belum terlalu maksimal sehingga masih ada beberapa pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan yang masih belum efisien dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Pengawasan yang dilakukan kurang maksimal, sehingga masih ada pegawai yang meremehkan instruksi dari pimpinan. Dalam hal pemberian sanksi kepada Pegawai Negeri Sipil, telah dilaksanakan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Tetapi masih harus ditingkatkan lagi.

**Kata Kunci : Penegakan, Disiplin, Sumberdaya Manusia**

*JURNAL ISIP VOICE Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik ©2022.*

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

*(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).*

---

***Corresponding author:***

Meri Asyanti

Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Terbuka, Indonesia

*Email address:* [asiantimeri@gmail.com](mailto:asiantimeri@gmail.com)

---

**1. Pendahuluan**

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, masalah kedisiplinan pegawai merupakan hal yang sangat penting yaitu untuk menciptakan aparat negara yang berkualitas, dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Untuk mengurangi dan menindaklanjuti pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh aparat sipil negara maka pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin pegawai Negeri Sipil. Diharapkan dengan adanya PP ini dapat menjadi filter bagi Pemerintah untuk mengawasi pelanggaran disiplin yang kerap kali dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara. Banyak contoh pelanggaran yang sering dilakukan oleh aparat seperti datang terlambat, tidak mengikuti apel pagi, pulang sebelum waktunya dan berbagai pelanggaran lainnya yang menyebabkan kurang efektifnya aparat yang bersangkutan (Purnawan et al., 2022).

Dengan diberlakukannya pemberian sanksi terhadap aparat yang melakukan pelanggaran disiplin sebagaimana yang diamanatkan di dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 dimaksud diharapkan dapat terciptanya pemerintahan yang baik, bersih dan berwibawa. Disiplin merupakan hal yang pokok yang harus ditegakkan dalam suatu Lembaga pemerintah. Karena tanpa disiplin maka tujuan yang diharapkan dari sebuah Lembaga akan sulit tercapai (Triyanto et al., 2021). Pemerintah Kabupaten Lahat telah mengadakan sosialisasi tentang pelaksanaan peraturan disiplin PNS, namun masih saja ada PNS yang melakukan pelanggaran terhadap disiplin.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lahat sebagai lembaga yang melaksanakan tugas dan fungsi pelayanan di bidang pendidikan dan kebudayaan berupaya meningkatkan pelayanan di bidang pendidikan untuk mewujudkan PNS yang profesional, jujur, dan bertanggungjawab (Sinambela, 2011). Penegakan PNS pada Dinas Pendidikan Kabupaten Lahat masih belum optimal, hal ini dapat dilihat dari hasil inspeksi mendadak yang dilakukan oleh Sekretaris Daerah Kabupaten Lahat beberapa waktu lalu, yaitu banyak PNS yang pulang kerja sebelum waktunya. Padahal jam pulang kerja telah ditentukan yaitu pukul 16.00 WIB, ada beberapa PNS yang tidak mengikuti apel pagi dan apel sore.

Dari latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang dirumuskan dalam sebuah pokok permasalahan yaitu “Bagaimana Penegakan Disiplin pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lahat?”

(Mangkunegara, 2009) mengemukakan bahwa ada 2 (dua) jenis disiplin yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Disiplin preventif adalah salah satu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Sedangkan disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Menurut Singodimedjo dalam (Sari et al., 2023), Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Didalam pasal 1 huruf (a) UU No 43 tahun 1999 tentang Pokok- Pokok Kepegawaian, yang dimaksud dengan pegawai negeri sipil adalah mereka atau seorang yang telah memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam jabatan negeri atau disertai tugastugas lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu peraturan perundangundangan serta digaji menurut peraturan-peraturan yang berlaku.

Dalam ketentuan umum UU No. 5 tahun 2014, yang dimaksud dengan pegawai negeri adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Pasal 7 UU No. 5 tahun 2014 juga menjelaskan tentang Pegawai Negeri Sipil, yaitu Pegawai Aparatur Sipil Negara yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional.

Dalam ketentuan umum PP No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

## 2. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan metode deskriptif analitis berdasarkan teori cresswell dalam (Purnawan, 2021). Bentuk desain penelitian kualitatif meliputi tiga mode: bentuk deskriptif, bentuk konfirmasi dan bentuk penelitian penalaran. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan rancangan deskriptif, yaitu suatu penelitian di mana individu atau kelompok orang tertentu digambarkan secara cermat mengenai kondisi dan gejala yang dialaminya (Koentjaraningrat, 2003). Metode kualitatif digunakan untuk mengetahui dan memahami alasan dibalik fenomena yang diteliti (Creswell, 2018).

## 3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan pengamatan penulis, mengapa masih banyak PNS yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan tentang disiplin? Karena masih rendahnya kesadaran dan karakter dari PNS itu sendiri, yang mengakibatkan rendahnya kinerja yang dimiliki oleh PNS itu sendiri dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lahat.

Organisasi yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh anggota organisasi dalam hal ini PNS di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lahat. Peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin itu antara lain:

- a. Peraturan jam masuk kerja, jam istirahat dan jam pulang kerja
- b. Peraturan tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab
- c. Peraturan cara melakukan pekerjaan dan berkoordinasi dengan unit kerja lainnya
- d. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh PNS dalam suatu unit kerja.

Jenis-Jenis Pelanggaran Yang Dilanggar Oleh Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lahat adalah :

### a. Pelanggaran Jam Kerja.

Sesuai dengan ketentuan, jam masuk kerja adalah pukul 07.30 WIB, namun di lapangan ada beberapa PNS yang baru datang ada pukul 08.00 WIB, sehingga tidak mengikuti apel pagi. Bahkan pada waktu pulang yang seharusnya pulang pukul 16.00 WIB, beberapa dari mereka pukul 15.15 WIB sudah tidak berada di kantor lagi.

Hal ini menjadi temuan pada saat Sekretaris Daerah Kabupaten Lahat melakukan monitoring terhadap disiplin PNS di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan yang dilakukan pada bulan September 2019, pada waktu itu baru pukul 15.15 WIB namun pada saat sidak itu kantor sudah sepi dan bahkan ada ruang-ruang kerja tertentu yang telah terkunci. Hal ini menunjukkan disiplin PNS di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

Kabupaten Lahat masih sangat rendah. Maka atas kejadian itu, kepada PNS yang pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan dikenakan sanksi berupa teguran tertulis dan penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 tahun.

b. Tidak Masuk Kerja.

Di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 pasal 7 angka (7) menyatakan bahwa “mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang dan /atau golongan. Berdasarkan pengamatan penulis bahwa kadangkala ada beberapa PNS pada hari pperama setelah masa cuti bersama seperti hari raya idul Fitri, masih ada PNS yang belum masuk kerja dengan alasan masih berada di kampung. Ada juga PNS yang tidak masuk kerja pada hari lain dengan alasan ada urusan keluarga/pribadi ataupun alasan lain yang kurang jelas. Artinya PNS tidak menyadari bahwa dirinya tidak memenuhi kewajibannya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Mereka tidak bersyukur bahwa tidaklah mudah untuk menjadi seorang PNS.

Hambatan-hambatan Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan peraturan tentang disiplin PNS menurut pengamatan penulis adalah kurangnya kesadaran dari dalam diri PNS tentang pemahaman pengimplementasia Peraturan Pemerintah No 53 tahun 2010, yang menyebabkan terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap disiplin.

Untuk menegakkan disiplin PNS di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, maka ada beberapa hal yang harus dilakukan oleh Pimpinan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lahat, sebagai berikut:

*1) Memberikan Sanksi (Punishment)*

Memberikan sanksi kepada PNS yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan disiplin PNS, dilakukan melalui pemberian hukuman secara tertulis. Kemudian, jika PNS yang bersangkutan mengulang kembali pelanggaran disiplin maka diberikan sanksi berupa penundaan kenaikan gaji berkala 1 periode. Bahkan dilakukan pemotongan terhadap Tunjangan Perbaikan Penghasilan Pegawai dengan persentase yang telah ditentukan. Pemotongan tersebut disetor ke dalam kas daerah.

Pemberian sanksi ini sejalan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Pasal 7 ayat (1) sampai dengan ayat (3) tentang Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin, yaitu:

1. Hukuman Ringan meliputi:

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

2. 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.

3. 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.

2) *Implementasi Absen sidik jari*

Dengan absen sidik jari, diharapkan agar PNS tidak lagi dapat menunda-nunda kedatangan, keputungan dan kehadiran. Karena dengan absen sidik jari semua terekam di dalam system, sehingga tidak dapat direkayasa jam kedatangan, keputungan dan kehadiran PNS.

3) *Sosialisasi*

Mensosialisasikan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS kepada seluruh PNS yang ada di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lahat. Sosialisasi diadakan 1 hari dengan mengundang narasumber dari instansi terkait dalam hal ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Lahat.

Ada beberapa hal-hal yang dapat mendukung tegaknya disiplin:

- a. Saling menghormati, bila bertemu di lingkungan kantor
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktu, sehingga PNS di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kabupaten Lahat akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikutsertakan PNS dalam pertemuan-pertemuan yang berkaitan dengan tugas dan pekerjaan mereka.

Memberi tahu bila ingin meninggalkan kantor kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk apa walaupun kepada bawahan sekalipun.

#### 4. Kesimpulan dan Saran

##### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lahat, maka peneliti mendapatkan kesimpulan bahwa pelanggaran disiplin yang sering dilakukan oleh PNS di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lahat adalah pelanggaran jam kerja dan tidak masuk kerja. Untuk mengurangi pelanggaran disiplin PNS ada beberapa hal yang dilakukan yaitu: Pemberian sanksi berupa peringatan secara tertulis, penundaan kenaikan gaji berkala, menerapkan absen sisik jari dan sosialisasi tentang PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS.

##### Saran

Selanjutnya dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut :

1. Pimpinan harus mengarahkan dengan baik seluruh pegawai, sehingga pegawai dapat benar-benar menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Ketika Pegawai melakukan pelanggaran, maka pimpinan harus tegas dan menegur tanpa memandang bulu. Agar ada efek jera kepada pegawai yang melanggar Peraturan Pemerintah ini. Dengan meningkatkan pengawasan terhadap kedisiplinan pegawai, maka peningkatan kinerja pegawai akan menjadi lebih baik, dapat terwujud. Semangat pegawai dapat meningkat 'ketika pemerintah memberikan penghargaan (reward) bagi para pegawai yang disiplin. Oleh karena itu pemberian Reward harus ditngkatkan.
2. Perlu adanya pembinaan khusus, dengan bertujuan untuk meningkatkan kesadaran kepada pegawai yang masih sering melanggar peraturan pemerintah ini.

#### 5. Daftar Pustaka

- Creswell, J. W. (2018). *Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (Second Edi). University of Nebraska.
- Koentjaraningrat. (2003). *Metode-metode penelitian masyarakat*. Gramedia.
- Mangkunegara, A. A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Purnawan, H. (2021). *Implementation of Central Government Policy on Priority for the Use of Village Funds in Makartitama and Ulak Mas Villages , Lahat Regency , Indonesia*. 06(1), 1–9.
- Purnawan, H., Noviyanto, H., & Tauran. (2022). IMPLEMENTASI PERATURAN MENTERI DALAM NEGERI NOMOR 4 TAHUN 2010 TENTANG PELAYANAN ADMINISTRASI TERPADU KECAMATAN (PATEN) DI KECAMATAN MULAK ULU KABUPATEN LAHAT. *Mimbar: Jurnal Penelitian Sosial Dan Politik*, 11(2), 229–237.

Sari, N. A., Ilham, & Raidani. (2023). PENGARUH BUDAYA KERJA, FASILITAS KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KEPOLISIAN PADA BAGIAN SENTRA PELAYANAN KEPOLISIAN TERPADU (SPKT) DI POLSEK HAMPARAN PERAK. *BONANZA: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(1), 70–74.

Sinambela, L. P. (2011). *Reformasi Pelayanan Publik*. PT. Bumi Aksara.

Triyanto, D., Purnawan, H., Saputra, B., Padang, U. N., Governance, G., Publik, P., Bengkulu, K., Governance, G., Service, P., & City, B. (2021). Penerapan Prinsip Good Governance Dalam Pelayanan Publik Di Puskesmas Betungan Kota Bengkulu Application of Good Governance Principles in Public Services At the Betungan Community Health Center , Bengkulu City. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara Dan Ilmu Komunikasi*.