

The Manager Review

Jurnal Ilmiah Manajemen

Program Pengembangan Karyawan Pada Lembaga
Penyiaran Publik TVRI Bengkulu

*Mulyadi Chan
Slamet Widodo
Syamsul Bahri*

Kinerja Pegawai Badan Lingkungan Hidup Kota Bengkulu

*Wahyuliati
Slamet Widodo
Soengkono*

Analisis Pengaruh Program Pemasaran Terhadap Proses
Keputusan Mahasiswa Memilih Jurusan Pendidikan
Agama Islam Fakultas Tarbiyah Dan Tadris IAIN Bengkulu

*Yenti Sumarni
Darmansyah
Sularsih Anggarawati*

Analisis Tentang Pemahaman Disiplin Kerja Pegawai
Negeri Sipil di Bagian Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan
Provinsi Bengkulu

*Afrianto
Slamet Widodo
Soengkono*

Analisis Pelaksanaan PP Nomor 53 Tahun 2010 Tentang
Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pertanian Provinsi Bengkulu

*Amrulla
Willy Abdillah
Praningrum*

Analisis Pengaruh Etos Kerja, Motivasi, dan Kepuasan
Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan
Provinsi Bengkulu

*Arfian Fitriadi
Handoko Hadiyanto
M. Rusdi*

Persepsi Wisatawan Terhadap Objek Wisata Alam Danau
Tes Kabupaten Lebong Bengkulu Implikasi Strategi
Pemasaran

*Edwin Kurniawan
Syaiful Anwar
Soengkono*

Kemampuan Kerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi
Bengkulu

*Elsy Nilarita
Slamet Widodo
Syamsul Bachri*

Studi Penataan Kelembagaan Berdasarkan Analisis
Jabatan Pada Satker Pelaksana Jalan Nasional Provinsi
Bengkulu

*Erry Christianty
Willy Abdillah
Nasution*

Analisis Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan
Politik Provinsi Bengkulu

*Djoko Susilo
Slamet Widodo
Soengkono*



The Manager Review

Jurnal Ilmiah Manajemen

Penanggungjawab : Prof. Lizar Alfansi, SE., MBA., Ph.D.

Ketua Dewan Redaksi : Dr. Slamet Widodo, MS

Sekretaris Dewan Redaksi : Sugeng Susetyo, S.E., M.Si

Dewan Redaksi:

1. Prof. Dr. Firmansyah
2. Prof. Dr. Darwin Sitompul
3. Prof. Dr. Yasti
4. Dr. Ridwan Nurazi, SE., M.Sc., Ak.
5. Dr. Fahrudin Js Pareke, S.E., M.Si.
6. Dr. Effed Dartta Hadi, S.E., M.B.A.
7. Dr. Willy Abdillah, S.E., M.Sc

Staf Pelaksana:

1. Berto Usman, S.E., M.Sc.
2. Karona Cahya Susena, S.E., M.M.

**SEMUA TULISAN YANG ADA DALAM JURNAL PENELITIAN BUKAN MERUPAKAN
CERMINAN SIKAP DAN ATAU PENDAPAT DEWAN REDAKSI
TANGGUNGJAWAB TERHADAP ISIDAN ATAU AKIBAT DARI TULISAN TETAP
TERLETAK PADA PENULIS**

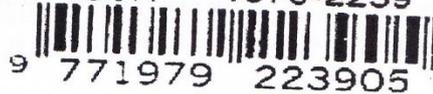
Alamat Redaksi

**Program Pascasarjana Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu
Jl. W.R Supratman, Kandang Limun Bengkulu
Telpon 0736-21170**

The Manager Review

Jurnal Ilmiah Manajemen

ISSN 1979-2239



Volume 15, Nomor 2, Oktober 2013

DAFTAR ISI

- Program Pengembangan Karyawan Pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Bengkulu 352 - 361
Mulyadi Chan
Slamet Widodo
Syamsul Eahri
- Kinerja Pegawai Badan Lingkungan Hidup Kota Bengkulu 362 - 372
Wahyuliati
Slamet Widodo
Soengkono
- Analisis Pengaruh Program Pemasaran Terhadap Proses Keputusan Mahasiswa Memilih Jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah Dan Tadris Iain Bengkulu 373 - 384
Yenti Sumarni
Darmansyah
Sularsih Anggarawati
- Analisis Tentang Pemahaman Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Bagian Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu 385 - 396
Afrianto
Slamet Widodo
Soengkono
- Analisis Pelaksanaan PP Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pertanian Provinsi Bengkulu 397 - 406
Amrulla
Willy Abdillah
Praningrum
- Analisis Pengaruh Etos Kerja, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu 407 - 418
Arifan Fitriadi
Handoko Hadiyanto
M. Rusdi
- Persepsi Wisatawan Terhadap Objek Wisata Alam Danau Tes Kabupaten Lebong Bengkulu Implikasi Strategi Pemasaran 419 - 430
Edwin Kurniawan
Syaiful Anwar
Soengkono

Kemampuan Kerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Bengkulu

Elsy Nilarita
Slamet Widodo
Syamsul Bachri

431 - 440

Studi Penataan Kelembagaan Berdasarkan Analisis Jabatan Pada Satker Pelaksana
Jalan Nasional Provinsi Bengkulu

Erry Christianty
Willy Abdillah
Nasution

441 - 450

Analisis Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Bengkulu

Djoko Susilo
Slamet Widodo
Soenggono

452 - 460

ANALISIS PELAKSANAAN PP NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN KERJA PEGAWAI DINAS PERTANIAN PROVINSI BENGKULU

Amrulla, Willy Abdillah, Praningrum
Program Pascasarjana Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu
Jalan W.R Supratman Kandang Limun, Bengkulu 38371A

ABSTRACT

The objective of this research is to to analyze the implementation of PP No. 53 in 2010 concerning to employee's discipline, the causes and the disciplinary action taken by the Dinas Pertanian Provinsi Bengkulu both disciplines obligations, restrictions and the discipline's punishment. The type of this research is descriptive qualitative approach that takes a sample of 50% of each section in Agriculture Department of Bengkulu province. Proportional Cluster Sampling is used as the method of sampling, where the number of respondents totaled as many as 9 leaderships of 62 employees. From these respondents will be analyzed their perception about variables of obligations, prohibitions and discipline's punishment of the civil servant according to implementation of PP No. 53 in 2010 in the Dinas Pertanian Provinsi Bengkulu by using interviews and questionnaires. Based on the results from leaders and staff, showed that the application of PP 53 of 2010 has not been optimally implemented in Dinas Pertanian Provinsi Bengkulu. It can be seen from the three aspects of the research indicators, such as: (a) in terms of the obligation of civil servants (PNS) showed that most of the employees have a duty as civil servants even though there are still some of that have not been fully implement its obligations as a civil servant; (b) in terms of the ban on civil servants (PNS) showed that the persistence of the employee who commits an offense that is not supposed to do as a civil servant both inside and outside the work environment, and (c) in terms of disciplinary punishment of civil servant (PNS) showed that there are many civil servants in the Dinas Pertanian Provinsi Bengkulu who do not know the types of disciplinary action as stated in PP 53 of 2010 that the application of disciplinary sanctions can be applied to civil servants. So it is necessary to address socialization efforts by providing guidance and explanations as well as provide an understanding of the application of PP 53 of 2010 as well as the implementation of the Internal Control System (SPI) at least 3 (three) months to avoid a repeat offense by the civil servants.

Key words: Employee's Discipline, PP 53 in 2010

PENDAHULUAN

Kondisi kualitas profesionalisme rata-rata birokrasi yang ada masih belum memuaskan, salah satu penyebabnya adalah karena praktek manajemen sumber daya manusia yang belum benar. Manusia merupakan faktor paling menentukan dalam setiap organisasi, termasuk dalam hal ini adalah birokrasi pemerintah yang diawaki oleh sumber daya aparturnya yang dikenal sebagai birokrat. Birokrat sebagai salah satu unsur kekuatan daya saing bangsa, bahkan sebagai penentu utamanya harus memiliki kompetensi dan kinerja yang tinggi demi pencapaian tujuan, tidak saja profesionalitas dan pembangunan citra publik, tetapi juga sebagai perekat pemersatu bangsa.

Penegakan disiplin pegawai merupakan sesuatu yang penting bagi suatu organisasi, karena dengan adanya kedisiplinan akan membuat pekerjaan yang dilakukan semakin efektif dan efisien, yang dalam lingkungan kerja dikenal dengan disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan. Pegawai yang disiplin dapat diartikan sebagai seorang pegawai yang selalu menjalankan kewajiban dan tidak melanggar apa saja yang dilarang sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

Berkaitan dengan hal tersebut, berbagai permasalahan penegakan disiplin PNS banyak disebabkan oleh berbagai landasan hukum yang tidak kuat. Sebagai contoh misalnya aturan-aturan yang terdapat dalam PP No. 30 Tahun 1980 dirasakan sangat longgar dalam implikasi penegakan hukumnya. Pertama, aturan hukum ini mengatur kehidupan PNS termasuk hal-hal yang tidak berkaitan langsung dengan pelaksanaan tugas PNS sehari-hari. Kedua, pelanggaran disiplin tidak ditegakkan dengan kuat dan cenderung diterapkan bentuk-bentuk hukuman yang sangat lunak. Ketiga, dalam pelaksanaannya di lapangan aturan-aturan yang tertuang dalam PP No. 30 Tahun 1980 ini ternyata tidak mampu dilaksanakan secara efektif karena tidak dipahami dengan baik oleh PNS dan atasannya.

Adapun kewajiban PNS sesuai PP Nomor 53 Tahun 2010 yang masih banyak belum dipahami oleh pegawai Dinas Pertanian Provinsi Bengkulu adalah sebagai berikut:

1. Masih banyak PNS di Dinas Pertanian Provinsi Bengkulu belum memahami bahwa mengucapkan sumpah/janji PNS dan jabatan merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan sebagai seorang PNS sesuai dengan PP Nomor 53 Tahun 2010.
2. Masih banyak PNS di Dinas Pertanian Provinsi Bengkulu datang ke kantor tidak tepat waktu dan sering meninggalkan kantor sebelum jam kerja selesai sebagaimana yang telah ditetapkan dalam kewajiban PNS dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 bahwa harus masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.
3. Masih ada pejabat yang enggan memberikan bimbingan ke bawahan sesuai dengan PP Nomor 53 Tahun 2010.
4. Masih banyak PNS di Dinas Pertanian Provinsi Bengkulu yang bersikap masa bodoh apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau pemerintah padahal sesuai dengan PP Nomor 53 Tahun 2010 sebagai PNS akan melaporkan dengan atasan segera apabila mengetahui adanya hal yang dapat merugikan atau membahayakan negara atau pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan dan materiil.
5. Masih ada terdapat beberapa PNS yang tidak menaati peraturan kedisiplinan yang telah ditetapkan oleh Kepala Dinas atau Kepala Bidang sesuai dengan PP Nomor 53 Tahun 2010 sebagai PNS wajib menaati peraturan kedisiplinan yang telah ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Sementara itu, larangan PNS sesuai dengan PP Nomor 53 Tahun 2010 masih didapati pelanggaran sebagai berikut:

1. Masih ada beberapa PNS yang belum memahami tugas dan fungsi staf dan atasan sehingga masih sering terjadi penyalahgunaan wewenang sebagaimana yang telah diatur dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 yang sebagai PNS dilarang menyalahgunakan wewenang.

2. Masih ada PNS di Dinas Pertanian Provinsi Bengkulu yang belum memahami bahwa sebagai PNS dilarang melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan atau pihak lain yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara.
3. Masih ada PNS di lingkungan Dinas Pertanian Provinsi Bengkulu yang terlibat dalam memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara terlibat dalam kegiatan kampanye, yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye, dan mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta Pemilu, padahal hal tersebut jelas-jelas dilarang dalam PP Nomor 53 Tahun 2010.
4. Masih ada PNS yang menyanggupi memberikan sesuatu untuk diangkat dalam jabatan padahal hal tersebut dilarang dalam PP Nomor 53 Tahun 2010.

Berdasarkan latar belakang permasalahan serta uraian yang telah dikemukakan diatas, penulis tertarik melakukan penelitian untuk mengamati sejauh mana Dinas Pertanian Provinsi Bengkulu melaksanakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tersebut dengan judul **“Analisis Pelaksanaan PP Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pertanian Provinsi Bengkulu”**.

TINJAUAN PUSTAKA

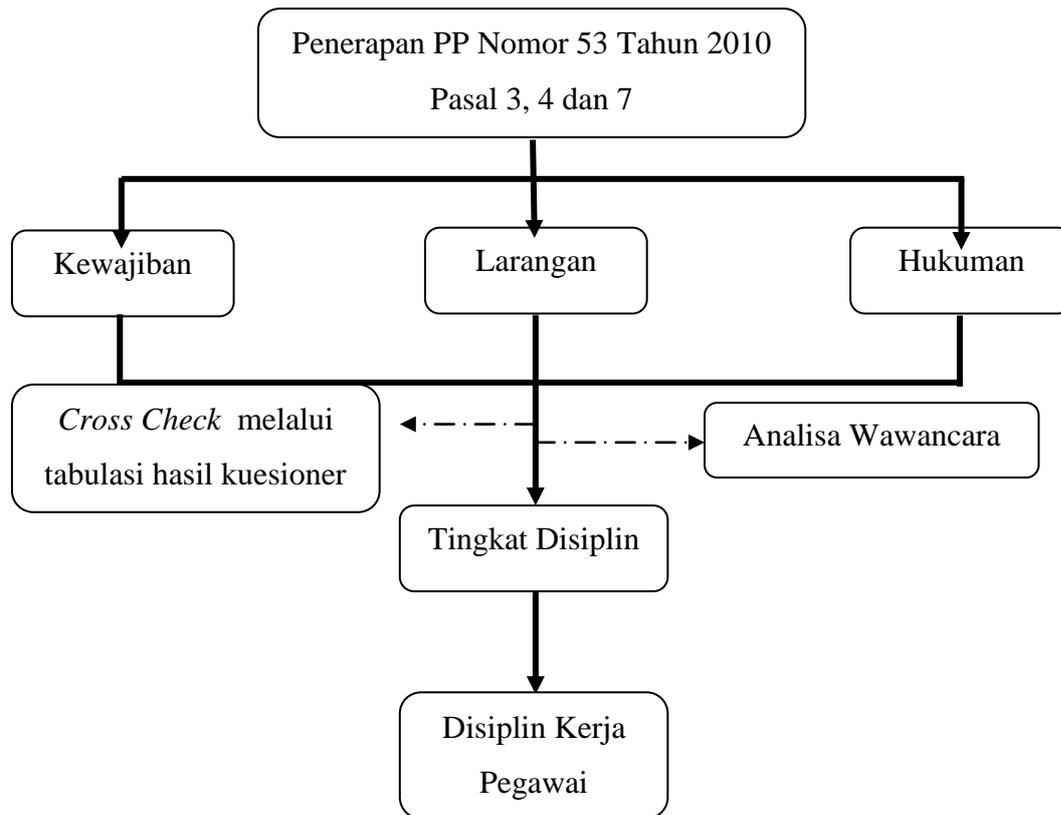
Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Sinambela, 2012). Sementara itu, Sedarmayanti (2007) berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai adalah sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan atau ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasi baik secara tertulis maupun lisan yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan sehingga dapat mencapai tujuan suatu pekerjaan yang efektif dan efisien.

Peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur mengenai kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan tersebut dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil. Peraturan tersebut diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang kemudian diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yang mengemukakan bahwa 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 dan dilanggar maka akan dijatuhi hukuman disiplin.

Kerangka Analisis

Kerangka analisis penelitian ini secara singkat dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Analisis
Sumber : PP Nomor 53, 2010

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif cocok digunakan untuk meneliti dimana masalahnya belum jelas, dilakukan pada situasi sosial yang tidak luas sehingga hasil penelitian lebih mendalam dan bermakna (Sugiyono, 2012). Moleong (2006) mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai berikut:

“Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahaminya fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain secara *holistic* dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada waktu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah”.

Dengan demikian penelitian ini dapat dikatakan sebagai penelitian deskriptif kualitatif karena salah satu ciri dari penelitian kualitatif adalah deskriptif (Moelong, 2006).

Disiplin kerja adalah sikap dan tingkah laku berupa ketaatan seseorang atau sejumlah orang dalam melaksanakan kewajiban, menghindari larangan dan menerapkan sanksi hukuman di dalam instansi atau organisasi dalam rangka pencapaian tujuan bersama yaitu produktivitas kinerja. Selanjutnya disiplin kerja meliputi:

a. Disiplin dalam melaksanakan kewajiban.

Adalah sikap pegawai yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku pegawai yang berupa ketaatan untuk melaksanakan kewajiban-kewajiban yang yang tertulis atau telah ditetapkan dalam PP Nomor 53 Tahun 2010.

b. Disiplin dalam menghindari larangan.

Adalah sikap pegawai ditunjukkan dengan perbuatan atau tingkah laku pegawai yang tidak melaksanakan perbuatan yang dilarang seperti yang terdapat dalam PP Nomor 53 Tahun 2010.

c. Disiplin dalam penerapan hukuman disiplin.

Adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atasan di Dinas Pertanian Provinsi Bengkulu. Di dalam penerapan hukuman disiplin bagi pegawai yang melakukan pelanggaran baik pelanggaran tidak masuk kerja yang diakumulasikan dalam satu tahun, maupun pelanggaran lainnya sebagaimana yang telah ditetapkan dalam PP Nomor 53 Tahun 2010.

Metode pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data penelitiannya antara lain dengan menggunakan wawancara dan kuesioner.

1. Wawancara

Wawancara adalah suatu bentuk komunikasi verbal untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mengungkapkan pertanyaan-pertanyaan kepada responden yang dilakukan secara lisan (Sugiyono, 2012). Teknik ini diperlukan untuk menggali dan memperoleh informasi yang lebih mendalam sesuai dengan prinsip penelitian kualitatif. Wawancara dilakukan untuk meminta penjelasan langsung kepada 9 (sembilan) orang pimpinan di Dinas Pertanian Provinsi Bengkulu.

2. Kuesioner

Angket atau kuesioner adalah alat pengumpulan data berupa daftar pertanyaan yang akan diajukan kepada responden untuk memperoleh keterangan (Mochtar dalam Noviarti, 2010). Dalam penelitian ini, peneliti akan mempersiapkan seperangkat kuesioner yang terdiri dari 36 pertanyaan yang akan dibagi berdasarkan variabel penelitian, yaitu 17 pertanyaan untuk variabel kewajiban, 15 pertanyaan untuk variabel larangan dan 4 pertanyaan lainnya untuk variabel hukuman disiplin.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berkenaan dengan hasil wawancara dengan penerapan PP Nomor 53 Tahun 2010 di Dinas Pertanian Provinsi Bengkulu, sebagian besar memiliki persepsi sama bahwa penerapan PP Nomor 53 Tahun 2010 masih belum optimal.

Hal ini tergambar dari tanggapan responden terhadap kewajiban selaku PNS seperti melaksanakan sumpah/janji PNS dan jabatan masih ada yang belum melaksanakan sumpah PNS dan sumpah jabatan, masih banyak PNS yang belum menaati jam masuk kantor seperti apel pagi, dan apel sore. Selain daripada itu, masih banyak PNS yang tidak masuk kantor tanpa keterangan dan masih banyak PNS yang enggan melaporkan kepada atasannya hal-hal yang merugikan negara atau pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan dan materiil. Sementara itu, apabila ditinjau dari segi larangan PNS juga didapatkan hasil bahwa masih ada persepsi responden bahwa masih ada PNS yang menyalahgunakan wewenang, masih ada PNS yang

menyanggupi memberikan sesuatu kepada seseorang untuk diangkat dalam suatu jabatan, serta masih adanya PNS yang terlibat dalam kegiatan kampanye baik tingkat daerah maupun provinsi. Selanjutnya, ditinjau dari segi hukuman disiplin PNS didapatkan masih ada yang belum memahami jenis hukuman disiplin.

Berdasarkan Pasal 1 butir (1) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dijelaskan bahwa "Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku". Hal tersebut berkaitan dengan kewajiban PNS dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan sebagai PNS. Berdasarkan hasil wawancara dan penyebaran kuesioner yang dilakukan terhadap responden menilai bahwa sebagian besar pegawai sudah melaksanakan kewajibannya sebagai seorang PNS meskipun masih ada beberapa pegawai yang belum melaksanakan secara sepenuhnya kewajibannya sebagai seorang PNS, antara lain:

1. Masih ada PNS yang belum mengetahui bahwa sumpah PNS itu merupakan kewajiban bagi PNS yang dinyatakan dalam PP Nomor 53 Tahun 2010. Penyebab terjadinya pelanggaran tersebut adalah masih banyaknya PNS yang tidak mau tahu, belum mengetahui bahkan baru mengetahui apabila belum mengucapkan sumpah jabatan sebagai seorang PNS merupakan kewajiban seorang PNS yang sudah diatur dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 yang mereka dapatkan dari penyebaran kuesioner penelitian ini.

Sumpah/janji sebagai PNS ataupun PNS dilantik sebagai Pejabat Negara memang merupakan suatu kewajiban yang harus dipenuhi, karena sahnya sebagai PNS dan sebagai Pejabat Negara harus demikian. Hak sebagai PNS ataupun sebagai Pejabat Negara merupakan hak bersyarat, sebab dalam hak tersebut terpenuhi apabila sebagai Pejabat Negara harus mampu menjalankan kewajibannya secara benar dan terarah berdasarkan ketentuan yang mengatur di dalamnya serta menempati sumpah/janji yang diikrarkannya. Sumpah/janji bukan sekedar sesuatu yang diucapkan begitu saja, namun sumpah/janji tersebut harus benar-benar dipahami dan dihayati serta dijalankan sesuai aturan hukumnya. Maka sebagai pejabat pun tidak boleh semena-mena bilamana dalam tindakannya melampaui batas kewajaran baik terhadap kedinasan maupun dalam berperan sebagai pimpinan. Karena sebagai pejabat Negara harus benar-benar menunjukkan pribadinya yang baik untuk menjadi panutan orang lain.

2. Banyak PNS yang ragu-ragu untuk melaporkan kepada atasan apabila terjadi penyimpangan yang dapat merugikan negara atau pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan dan materiil. Dengan adanya pengaruh lingkungan kerja yang kurang kondusif sehingga menimbulkan adanya kecenderungan pegawai untuk membiarkan terjadinya penyimpangan tersebut karena menganggap bahwa hal tersebut merupakan perbuatan yang masih dapat ditolerir.
3. Masih banyak PNS yang tidak menaati jam kerja yang telah ditetapkan oleh instansi sehingga masih banyak PNS yang datang terlambat pada saat apel pagi, keluar kantor pada saat jam kerja berlangsung dan tidak kembali lagi pada saat apel sore. Hal ini terjadi dikarenakan masih banyaknya PNS yang belum mengetahui secara pasti apabila ketentuan jam masuk kerja merupakan kewajiban seorang PNS yang sudah diatur dalam PP Nomor 53 Tahun 2010.

Kesimpulan dari penerapan kewajiban PNS seperti yang tertera dalam PP Nomor 53 Tahun 2010, masih harus disosialisasikan kembali dengan berbagai cara, seperti memberikan pembinaan dan pengarahan mengenai peraturan tersebut pada setiap apel pagi oleh Kepala Dinas yang selanjutnya dilanjutkan penerapannya oleh setiap Kepala Bidang di masing-masing bagian dengan cara membuat spanduk atau menempelkan salinan peraturan tersebut di setiap ruangan masing-masing bidang agar dapat selalu dibaca oleh setiap PNS.

Implikasi Strategis

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan PP Nomor 53 Tahun 2010 di Dinas Pertanian Provinsi Bengkulu belum optimal dilaksanakan. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya kewajiban PNS yang tidak dilaksanakan, adanya pelanggaran yang dilakukan oleh PNS serta penerapan hukuman disiplin bagi PNS yang melakukan pelanggaran masih sangat lemah atau kurang tegas.

Disiplin sangat penting untuk diterapkan dalam semua organisasi termasuk organisasi pemerintah, karena suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan sangat ditentukan oleh mutu profesionalisme dan juga ditentukan oleh disiplin kerja pegawai itu sendiri. Pegawai yang memiliki mutu profesionalisme tinggi, tetapi disiplinnya rendah maka hal itu tidak akan berarti banyak bagi pencapaian tujuan organisasi itu sendiri.

Untuk itu penerapan PP Nomor 53 Tahun 2010 di Dinas Pertanian Provinsi Bengkulu harus diawali dengan upaya sosialisasi yaitu pemberian bimbingan dan penjelasan secara mendetail isi peraturan dari PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai sehingga para PNS di lingkungan instansi tersebut dapat mengetahui dan memahami secara jelas apa yang menjadi kewajiban mereka sebagai PNS, apa yang menjadi larangan mereka sebagai PNS dan hukuman apa yang akan mereka terima apabila mereka melakukan pelanggaran disiplin di lingkungan mereka bekerja sebagai PNS. Dengan mensosialisasikan kembali kepada semua PNS mengenai penerapan PP Nomor 53 Tahun 2010 di lingkungan kerja, memberikan salinan peraturan tersebut kepada setiap PNS agar bisa diimplementasikan dalam kehidupan keseharian sebagai seorang PNS, pada saat apel senin pagi selalu memberikan pembinaan dan penjelasan yang berkaitan dengan penerapan PP Nomor 53 Tahun 2010, memberikan pemahaman kepada semua Kepala Bidang agar dapat memahami PP Nomor 53 Tahun 2010 agar dapat disampaikan dan diterapkan kepada semua staf atau pegawai di bawah wewenang mereka, melaksanakan Sistem Pengendalian Interen (SPI) minimal 3 (tiga) bulan sekali., serta memberikan tindakan yang sangat tegas dari Kepala Dinas apabila terjadi pelanggaran disiplin sesuai dengan hukuman disiplin yang tertuang dalam PP Nomor 53 Tahun 2010.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap pimpinan dan pegawai, memperlihatkan bahwa penerapan PP Nomor 53 Tahun 2010 terbagi menjadi 3 (tiga) indikator yaitu:

1. Dari segi kewajiban Pegawai Negeri Sipil (PNS) didapatkan hasil bahwa sebagian besar pegawai sudah melaksanakan kewajibannya sebagai seorang PNS meskipun

masih ada beberapa pegawai yang belum melaksanakan secara sepenuhnya kewajibannya sebagai seorang PNS.

2. Dari segi larangan Pegawai Negeri Sipil (PNS) didapatkan hasil bahwa masih adanya pegawai yang melakukan pelanggaran yang tidak seharusnya dilakukan sebagai seorang PNS baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja.
3. Dari segi hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) didapatkan hasil bahwa masih banyak PNS di Dinas Pertanian Provinsi Bengkulu yang belum mengetahui jenis-jenis hukuman disiplin seperti yang tertera dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 sehingga penerapan hukuman disiplin PNS belum dapat diterapkan.

Saran

1. Penerapan PP Nomor 53 Tahun 2010 di Dinas Pertanian Provinsi Bengkulu harus diawali dengan upaya sosialisasi yaitu pemberian bimbingan dan penjelasan secara mendetail isi peraturan dari PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai sehingga para PNS di lingkungan instansi tersebut dapat mengetahui dan memahami secara jelas apa yang menjadi kewajiban mereka sebagai PNS, apa yang menjadi larangan mereka sebagai PNS dan hukuman apa yang akan mereka terima apabila mereka melakukan pelanggaran disiplin di lingkungan mereka bekerja sebagai PNS.
2. Kepala Dinas diharapkan dapat memberikan pembinaan dan penjelasan serta memberikan pemahaman kepada semua Kepala Bidang agar dapat memahami PP Nomor 53 Tahun 2010 dan dapat diterapkan kepada semua staf atau pegawai di bawah wewenang masing-masing bidang.
3. Diperlukan adanya pelaksanaan Sistem Pengendalian Interen (SPI) minimal 3 (tiga) bulan sekali untuk menghindari terulangnya pelanggaran oleh para PNS.
4. Kepala Dinas diharapkan dapat memberikan tindakan yang sangat tegas apabila terjadi pelanggaran disiplin sesuai dengan hukuman disiplin yang tertuang dalam PP Nomor 53 Tahun 2010.
5. Hubungan komunikasi antara atasan dan bawahan, agar lebih kekeluargaan sehingga tidak ada pembatas antara atasan dan bawahan, diberikan kemudahan bagi pegawai untuk mengembangkan kariernya dengan mengikuti pelatihan-pelatihan, seminar maupun melanjutkan study ke jenjang yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Fetti, Noviarti. 2010. *Disiplin Kerja Pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Kabupaten Seluma*. Bengkulu, Universitas Bengkulu.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, BPFE..
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan Jackson, Jhon H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Salemba Empat.
- Moleong, Lexi J. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Inkepeg. (2013, July). *Kewajiban dan Hak PNS*. Diakses dari <http://2kangon.com/2013/07/07/kewajiban-dan-hak-pns.html>

Okpa, Dela Saputra. 2012. *Analisis Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah*. Bengkulu, Universitas Bengkulu.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Kerja. Jakarta.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Kerja. Jakarta.

Puspitasari, Dewi. 2011. *Penerapan Sanksi Disiplin Pegawai Berdasarkan PP No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi di Badan Kepegawaian Daerah Kota Tasikmalaya)*. Purwokerto, Universitas Jenderal Soedirman.

Prijodarminto, Soengeng. 1994. *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Jakarta, Pradnya Paramita.

Sastrohardiwijoyo, B. Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta, Bumi Aksara.

Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*. Bandung, Aditama.

Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods For Business*. Jakarta, Salemba Empat.

Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai (Teori Pengukuran Dan Implikasi)*. Yogyakarta, Graha Ilmu.

Soejono, Imam. 1997. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Jakarta, Bumi Aksara.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung, Alfabeta.

Sulistiyani, Ambar Teguh. 2011. *Memahami Good Governance (Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia)*. Yogyakarta, Gaya Media.

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

Suwito. 2010. *Kesiapan Pemerintah Daerah Dalam Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma*. Bengkulu, Universitas Bengkulu.

UU Nomor 43 tahun 1999 Tentang Perubahan Atas UU Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Jakarta.

Warindi. 2012. *Kajian Kesiapan Pemerintah Daerah Dalam Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada*

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Musi Rawas . Bengkulu, Universitas Bengkulu.

Widodo, D.S 1981. *Pokok-Pokok Pengertian Ilmu Administrasi Kepegawaian*. Jakarta, Ghalia.

Wirawan 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan penelitian)*. Jakarta, Salemba Empat.