

JURNAL AKADEMIKA

Jurnal Hasil Penelitian

<https://www.ejournal.lppmunidayan.ac.id/index.php/akd>

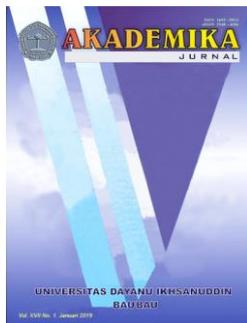
e-ISSN : 2548-4184
P-ISSN : 1693-9913

Keywords: *Discipline, Hours of Work, Civil Servants.*

Kata kunci: Disiplin, Jam Kerja, Pegawai Negeri Sipil.

Korespondensi Penulis:

Email: ricardzeldiputra@gmail.com¹⁾,
rizkimustika44@gmail.com³⁾,
alhidaynur@gmail.com⁴⁾,
kizsatria@gmail.com⁵⁾



PENERBIT

Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat Universitas Dayanu Ikhsanuddin Baubau.

Alamat: Jl. Dayanu Ikhsanuddin No. 124 Baubau

TINJAUAN YURIDIS PELAKSANAAN DISIPLIN JAM KERJA BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIIL BERDASARKAN PERATURAN BUPATI BUTON NOMOR 9 TAHUN 2017 TENTANG DISIPLIN JAM KERJA BAGI PNS DAN PTT (Studi di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kab. Buton)

L. M. Ricard Zeldi Putra¹⁾, La Rincana²⁾,
Rizki Mustika Suhartono³⁾, Al Hiday
Nur⁴⁾, Eko Satria⁵⁾

¹⁾²⁾³⁾⁴⁾⁵⁾Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Buton, Baubau, Indonesia.

Dikirim: 12/04/2020;
Direvisi: 20/05/2020;
Disetujui: 31/05/2020.

Abstract

Implementation of the work discipline of civil servants is a top priority in the promotion of the duties and functions of government organizations. In this report, the author would like to know how to apply the discipline of working time for civil servants in the Office of the Police Unit between Buton Regency on the basis of Regent Decree No. 9 year 2017 on the discipline of working time. The study uses qualitative descriptive methods, sampling techniques and sampling purposes, and validation of data using triangulation data. And the methodology of analyzing data using collaborative methods of analysis. The results of this research can therefore be concluded that the discipline of work in the office of Satpol PP Buton is not consistent with the discipline of working hours set out in the Rule of Regent No. 9 Year 2017, where many civil servants who do not comply with the discipline do not take serious steps from the main employer at the staff level (district secretary) and Buton is a legal factor of substance, a factor of facilities and infrastructure, a weak factor in supervision, and a factor of awareness among civil servants in discipline, Budget considerations, the factor of residence.

Intisari

Pelaksanaan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil adalah merupakan prioritas utama dalam

menunjang tugas dan fungsi jalanya suatu organisasi pemerintahan. Melalui penelitian ini penulis bermaksud mengetahui proses pelaksanaan disiplin jam kerja bagi PNS di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Buton berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 9 Tahun 2017 tentang Disiplin Jam Kerja. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, teknik pengumpulan data secara interview atau wawancara, validitas menyangkut data menggunakan triangulasi data. Dan tehnik menganalisa data dengan menggunakan metode analisis interaktif. Sehingga hasil dari penelitian ini mendapatkan kesimpulan bahwa dalam Pelaksanaan disiplin jam kerja pada kantor Satpol PP kabupaten Buton belum sesuai dengan pengaturan disiplin jam kerja dalam peraturan Bupati Nomor 9 tahun 2017 dimana banyak PNS yang tidak mematuhi disiplin jam kerja, tidak ada langkah serius dari atasan utamanya pada level Pembina kepegawaian (sekretaris Daerah) dan Bupati itu sendiri dengan melakukan sidak dan pengawasan langsung terhadap disiplin jam kerja. Faktor yang menghambat pelaksanaan disiplin jam kerja bagi PNS di kantor Satuan Polisi Pamong Praja kab. Buton yaitu Faktor Substansi Hukum, Faktor Sarana dan Prasarana, Faktor lemahnya pengawasan, Faktor Kesadaran Pegawai Negeri Sipil dalam kedisiplinan, Faktor Anggaran, Faktor Domisili.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Usaha guna mencapai tujuan nasional, diperlukan adanya pegawai negeri yang penuh kesetiaan dan keteguhan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, bermental baik, beribawa, berdaya guna dan hasil guna, berkualitas tinggi, mempunyai kesadaran tinggi akan tanggung jawabnya sebagai aparatur Negara sebagaimana diamanahkan dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 yaitu tentang aparatur sipil Negara [1].

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban-kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil [2]. Permasalahan pada masa sekarang ini terutama di Kabupaten Buton adalah masih banyak ASN yang kinerjanya masih kurang dari standar pelayanan yang ideal dari seorang public service dikarenakan tidak disiplinnya para PNS dalam hal pemenuhan jam kerja yang telah ditentukan. Banyaknya pelanggaran kedisiplinan dari PNS ini sangat bervariasi dan alasan-alasan yang tidak jelas padahal telah ada peraturan Bupati Nomor 9 tahun 2017 sebagai payung

hukum dalam pelaksanaan dan penegakan disiplin jam kerja bagi ASN dan PTT lingkup pemerintah Kabupaten Buton tetapi dalam prakteknya banyak ASN yang tidak mentaati terhadap ketentuan jam kerja yang telah ditentukan tersebut [3].

1.2 Maksud dan Tujuan

Adapun maksud dari penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pelaksanaan disiplin jam kerja bagi PNS di kantor satuan polisi pamong praja kab. Buton berdasarkan peraturan bupati nomor 9 tahun 2017 tentang Disiplin Jam Kerja.
2. Untuk mengetahui faktor yang menghambat pelaksanaan disiplin jam kerja bagi PNS di kantor satuan polisi pamong praja kab. Buton berdasarkan peraturan bupati nomor 9 tahun 2017 tentang Disiplin Jam Kerja.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOLPP).

2.2 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kualitatif dengan sumber data primer yang diperoleh langsung dilapangan yang merupakan data mentah (*raw data*) yang masih memerlukan pengolahan lebih lanjut dengan data sekunder berupa jurnal ilmiah, dokumen, buku-buku, dan artikel [4].

2.3 Metode Pengumpulan Data

Metode dalam penelitian ini dilakukan melalui *interview* atau wawancara secara langsung kepada setiap pihak yang memiliki kompetensi di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kab. Buton.

2.4 Metode Analisis Data

Metode analisis dalam penelitian ini adalah metode analisis interaktif, dengan maksud agar dari setiap data yang telah didapatkan untuk lebih mendeskripsikan, memilah, mengarahkan, menentukan data yang tidak diperlukan dan mengorganisasikannya.

3. LANDASAN TEORI

3.1 Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara tertuang pada pasal 1 angka 3

“Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.”

Pegawai Negeri Sipil, menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, “pegawai” berarti “orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya) sedangkan “negeri” berarti Negara atau pemerintah, jadi Pegawai Negeri Sipil adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau negara [5].

3.2 Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil

a. Hak Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 mengatur Hak Pegawai Negeri Sipil diatur dalam pasal 21 yaitu [1]:

- 1) “Gaji, tunjangan dan fasilitas
- 2) Cuti
- 3) Jaminan pensiun dan jaminan hari tua,
- 4) Perlindungan,
- 5) Pengembangan kompetensi.”

b. Kewajiban Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 mengatur kewajiban pegawai aparatur sipil negara di atur dalam pasal 23 [1]:

1. “Setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah;
2. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
3. Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang;
4. Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
5. Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
6. Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik didalam maupun di luar kedinasan;
7. Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
8. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.”

Adapun kedisiplinan kerja Aparatur Sipil Negara menurut Peraturan Bupati Buton Nomor 9 tahun 2017 adalah sebagai berikut [3]:

1. “Kepatuhan terhadap jam-jam kerja dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a. Hari senin sampai dengan hari kamis:
 - 1) Masuk pada pukul 07.30 WITA.
 - 2) Istrahat pada pukul 12.00 sampai dengan pukul 13.00 WITA.
 - 3) Pulang pada pukul 16.00 WITA.
 - b. Hari jumat :
 - 1) Masuk pada pukul 07.30 WITA.
 - 2) Istrahat pada pukul 11.30 -13.00 WITA.
 - 3) Pulang pada pukul 16.30 WITA.
2. Kepatuhan terhadap instruksi dari atasan, serta pada peraturan dan tata tertib yang berlaku.
3. Berpakaian yang baik pada tempat kerja dan menggunakan tanda pengenal instansi.
4. Bekerja dengan mengikuti cara-cara bekerja telah ditentukan.”

3.3 Pokok-Pokok Disiplin Pegawai Negeri Sipil

a. Pengertian Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 pada Pasal 1 angka 1 pengertian Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah [6]:

“kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larang yang di tentukan dalam Peraturan Perundang-Undangan dan/ atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin”.

Peraturan Bupati Buton Nomor 9 tahun 2017 mengatur tentang disiplin jam kerja bagi ASN yang diatur dalam pasal 2 yang menyatakan bahwa “setiap pegawai ASN dan PTT wajib masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja pada setiap hari kerja dan hari kerja sebagaimana dimaksud ditetapkan 5 (lima) hari kerja mulai senin sampai dengan hari jumat”. Tolak ukur pengertian kedisiplinan kerja Aparatur Sipil Negara menurut Peraturan Bupati Buton Nomor 9 tahun 2017 adalah sebagai berikut [3]:

1. “Kepatuhan terhadap jam-jamkerja;
2. Kepatuhan terhadap instruksi dari atasan, serta pada peraturan dan tata tertib yang berlaku;

3. Berpakaian yang baik pada tempat kerja dan menggunakan tanda pengenalan instansi;
4. Bekerja dengan mengikuti cara-cara bekerja telah ditentukan.”

b. Pelanggaran Disiplin

Definisi formal pelanggaran disiplin seperti yang tertuang dalam Pasal 1 PP No. 53 Tahun 2010, yakni [6]:

“setiap ucapan, tulisan atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang tidak menaati kewajiban dan/ atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar”.

Adapun pelanggaran terhadap kewajiban diatur dalam Peraturan Bupati Buton Nomor 9 Tahun 2017 pada Pasal 11 yaitu [3]:

1. “Hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban :
 - a. Masuk kerja, dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 11 berupa:
 - 1) teguran lisan bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 5 (lima) hari kerja;
 - 2) teguran tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 6 (enam) sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja; dan
 - 3) pernyataan tidak puas secara tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama (sebelas) sampai dengan 15 (lima belas) hari kerja.”

c. Hukuman Disiplin

Adapun Tingkat dan Jenis Hukuman disiplin diatur didalam Peraturan Bupati Buton Nomor 9 tahun 2017 adalah sebagai berikut [3]:

1. “Tingkat hukuman disiplin terdiri dari :
 - a. Hukuman disiplin ringan.
 - b. Hukuman disiplin sedang; berupa penundaan gaji berkala selama 1 (tahun), penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun, dan Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun
 - c. Hukuman disiplin berat ; Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) Tahun, Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah, Pembebasan dari jabatan Pemberhentian dengan hormat tidak atas

permintaan sendiri sebagai PNS, dan Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

2. Jenis hukuman disiplin terdiri dari Teguran Lisan, Teguran Tertulis; dan Pernyataan tidak puas secara tertulis.”

3.4 Kerangka Pikir

Kerangka pikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Gambar Kerangka Pikir

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Pelaksanaan Disiplin Jam Kerja bagi PNS di Kantor Satpol PP Kabupaten Buton Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 9 tahun 2017

Disiplin yang ideal akan mengarahkan rasa tanggung jawab setiap pegawai untuk mengoptimalkan tugas dan fungsi mereka dan dapat memberikan layanan yang baik terhadap masyarakat. Oleh karena itu, setiap pimpinan selalu berusaha untuk memastikan bahwa pegawai memiliki disiplin yang baik. utamanya berkaitan dengan disiplin waktu jam kerja, dengan sikap kedisiplinan akan memastikan bahwa ketertiban dapat dipertahankan dan bahwa tugas dan layanan kepada publik dilakukan dengan lancar..

Berdasarkan Peraturan Bupati Buton Nomor 9 tahun 2017 diatur dalam pasal 2 yang menyatakan bahwa [3]

“setiap pegawai ASN dan PTT wajib masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja pada setiap hari kerja dan hari kerja sebagaimana dimaksud

ditetapkan 5 (lima) hari kerja mulai senin sampai dengan hari jumat”.

Sesuai dengan fakta di lapangan, adapun hasil wawancara penulis dengan Bapak La Madi, SH selaku Kepala Seksi di Bidang Penegakan mengatakan bahwa banyak dalam setiap hari PNS di lingkungan satpol PP yang melanggar peraturan Bupati ini tentang disiplin jam kerja dengan datang terlambat dan pulang lebih awal apalagi PNS yang bertempat tinggal di luar Kabupaten Buton. dalam lingkup PNS dalam satpol PP sendiri terdapat beberapa PNS yang sering datang terlambat. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 1. Jumlah PNS Satpol PP yang melanggar disiplin Jam Kerja

No	Tahun	Jumlah PNS
1	2017	6
2	2018	6
3	2019	3

Sumber : Kantor satpol PP Kab. Buton

Selanjutnya dalam wawancara terpisah dengan Bapak Ardiansyah Irianto, S.STP., M.Sc selaku Sekretaris Satpol PP Kab. Buton mengatakan bahwa banyak pegawai yang tidak datang/hadir di kantor tetapi setelah penginputan absen bulanan melalui absen wajah mereka tetap hadir kemungkinan mereka para PNS hanya hadir pada saat pengabsenan wajah dan setelah itu pulang kembali dan ada beberapa PNS yang memang pulang sebelum waktunya tetapi telah absen duluan di alat absen wajah yang bisa diatur waktunya oleh PNS tersebut sehingga seolah-olah PNS tersebut pulang sesuai dengan jam pulang padahal dalam faktanya dilapangan PNS pulang lebih awal (wawancara pada hari kamis tanggal 11 Juli 2019).

Berkaitan dengan disiplin jam kerja PNS berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak La Madi, S.IP selaku kepala seksi penegakan yang mengatakan bahwa memang banyak PNS yang tidak mematuhi disiplin jam kerja, sering terlambat datang maupun pulang lebih awal dan bahkan ada yang sering tidak masuk kantor tetapi tidak ada langkah serius dari atasan utamanya pada level Pembina kepegawaian (sekretaris Daerah) dan Bupati itu sendiri dengan melakukan sidak dan pengawasan langsung terhadap disiplin jam kerja dan memberikan sanksi yang tegas sesuai dengan peraturan Bupati Nomor 9 tahun 2017 dan PP nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS sehingga banyak PNS yang bermalasan

malasan datang ke kantor dan mengakibatkan kurangnya pelayanan.

Adapun untuk perhitungan ketidakhadiran, keterlambatan dihitung secara keseluruhan dan dikonversi 1(satu) hari sama dengan 71/2 jam. Ketidakhadiran dihitung secara kumulatif dan dikonversi selama 1 (satu) tahun. Menurut Ibu Kasubag Umum dan Kepegawaian Wd Nuru mengatakan bahwa dalam lingkungan kantor satpol PP kabupaten Buton banyak PNS yang melanggar disiplin jam kerja dengan datang terlambat dan pulang lebih awal dan hanya diberikan teguran lisan dan bahkan ada PNS yang jarang masuk kantor tetapi jika dilihat absen wajahnya selalu hadir tetapi jarang bertugas dan bekerja di kantor maupun dilapangan atau terhadap setiap kegiatan yang melibatkan Pol PP. perlu adanya pengawasan dari atasan Pol PP maupun dari pejabat Pembina kepegawaian dengan selalu mengadakan sidak di kantor Pol PP ini.

Hasil wawancara langsung diatas, menurut analisis penulis dapat disimpulkan bahwa pegawai di lingkungan Kantor Satpol PP Kabupaten Buton sering terdapat pelanggaran disiplin jam kerja. Harusnya dilakukan monitoring dan sidak dari pejabat Pembina kepegawaian baik Bupati maupun Sekretaris Daerah Kabupaten Buton untuk meninjau langsung dan memeriksa langsung pint out absen scan wajah sehingga ada semacam efek terapi bagi PNS yang malas datang di kantor atau bahkan jarang hadir di kantor sehingga pada aspek *horizontal* tidak ada kecemburuan sesama PNS sehingga mengakibatkan PNS yang rajin semakin malas mengikuti PNS yang malas jikalau tidak ada upaya pembenahan dan penegasan tentang disiplin jam kerja ini dan hukuman disiplinnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak La Madi, S.IP selaku Kepala Seksi Penegakan Satpol PP Kabupaten dalam penegakan terhadap disiplin jam kerja dilakukan beberapalangkah yang didasarkan pada beberapa prinsip, yakni 1) tugas serta tanggung jawab pimpinan secara langsung; 2) pimpinan melakukan panggilan dan pemeriksaan apabila terdapat suatu pelanggaran; 3) pimpinan memberikan hukuman yang setimpal terhadap pelanggaran yang dilakukan; 4) jika pemberian hukuman yang dimaksud harus melalui kewenangan pimpinan yang lebih tinggi maka harus disertai adanya BAP; 5) jika tidak adanya penegakan dari unsur pimpinan terhadap suatu pelanggaran yang jelas terbukti maka pimpinan tersebut juga akan mendapatkan hukuman yang seharusnya; dan 6) pimpinan harus sigap dalam penegakan disiplin dalam hal pemanggilan, pemeriksaan, serta memberikan hukuman dari suatu pelanggaran yang dilakukan.

Mengenai prosedur pemberian hukuman atau penegakan disiplin PNS di Kantor Satpol PP Kabupaten Buton menurut Bapak Sekretaris Pol PP Kabupaten Buton menjelaskan tentang tindakan yang spesifik dalam menjatuhkan hukuman disiplin bagi pelanggar di Kantor Satpol PP ini dilakukan pemanggilan guna adanya pemeriksaan dalam bentuk Berita Acara Pemeriksaan oleh Badan Pertimbangan Hukuman dan Disiplin. Hasil dari sidang tersebut akan diteruskan kepada Bupati atau Sekda untuk berikutnya diberikan keputusan atas hukuman yang diberikan.

Hal di atas ditambahkan oleh Ibu Kasubag Umum dan Kepegawaian yang mengatakan mengatakan pada PP No.53 Tahun 2010 juga memberikan ruang untuk melakukan upaya administrasi yang dapat dilakukan oleh pegawai negeri jika mereka keberatan dengan hukuman disiplin yang telah dijatuhkan pada mereka (Pasal 23 hingga Pasal 42 PP No. 53 tahun 2010) [6].

4.2 Faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan disiplin jam kerja bagi PNS di Kantor satuan polisi pamong praja kab. Buton berdasarkan peraturan Bupati nomor 9 tahun 2017 tentang Disiplin Jam Kerja

Setiap pelanggaran disiplin PNS tidak akan begitu jauh dari perilaku-perilaku masyarakat pada umumnya, kurangnya pengetahuan dan kepatuhan terhadap peraturan dan harus memperhitungkan setiap upaya yang dilakukan dalam arti perilaku kepatuhan. Penegakan disiplin adalah kunci untuk mengatasi semua pelanggaran disiplin oleh pegawai negeri. faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan disiplin jam kerja dilingkungan kantor Satpol PP Kabupaten Buton yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Substansi Hukum (Aturan)

Hukum adalah instrumen penting untuk semua tindakan pemerintah dan tindakan masyarakatnya. Semakin berkembang budaya, semakin besar posisi hukum, dan dapat dikatakan bahwa orang tidak dapat hidup dengan layak dan damai tanpa hukum. Menurut Bapak La Madi, S.IP selaku Kepala Seksi penegakan Satpol PP kabupaten Buton mengatakan bahwa Peraturan Bupati Nomor 9 Tahun 2017 ini sudah begitu bagus berkaitan dengan jam kerja bagi PNS tetapi dalam pelaksanaannya peraturan ini belum sepenuhnya ditegakkan dan disosialisasikan kepada seluruh PNS dan belum dimaksimalkan mengenai hukuman disiplin bagi PNS yang melanggar sehingga seolah-olah peraturan Bupati ini hanya berlaku diatas kertas saja tetapi tidak

berdampak terhadap disiplin jam kerja dan kinerja pegawai itu sendiri .

2. Faktor Sarana dan Prasarana

Penegakan kedisiplinan sangat bergantung pada setiap sarana sebagai pendukungnya, sarana ini mencakup kekuatan sumber daya manusia yang terlatih, kelembagaan yang kredibel, peralatan yang memadai, dan modal finansial yang memadai. Menurut Ibu Kasubag Umum dan Kepegawaian bahwa dalam penegakan disiplin PNS sudah memadai misalnya penganggaran yang cukup untuk membeli alat absen berupa scan wajah hanya belum sempurna dalam hal ini apabila PNS terlambat datang atau tidak hadir PNS tersebut dapat menyetel ulang mesin tersebut sehingga seolah-olah PNS tersebut hadir dan tidak pernah terlambat sehingga dalam evaluasi perbulannya susah untuk mengetahui PNS yang tidak mematuhi jam kerja kecuali ada laporan dari PNS lain.

3. Faktor lemahnya pengawasan

Menurut Bapak La Madi, S.IP selaku kepala Seksi Penegakan Satpol PP mengatakan bahwa salah satu faktor yang mengakibatkan kurang disiplinnya PNS di kantor satpol PP Kabupaten Buton yakni karena kurangnya pengawasan dari atasan langsung maupun dari pejabat Pembina kepegawaian

4. Faktor Kesadaran Pegawai Negeri Sipil

Dengan konsep itu, kesadaran adalah produk dari fase yang seringkali memakan waktu yang cukup lama sehingga tidak mudah dipengaruhi secara emosional. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Kasubag Kepegawaian Satpol Kabupaten Buton.

Hambatan terhadap disiplin pegawai negeri adalah kurangnya kesadaran diri pada sebagian pegawai negeri dalam disiplin memasuki pekerjaan dan mematuhi peraturan tentang jam kerja. Berdasarkan temuan wawancara di atas, penulis menyimpulkan bahwa kesadaran diri Pegawai Negeri Sipil adalah faktor penghambat yang signifikan dalam kepatuhan pegawai negeri sipil [7].

5. Faktor Anggaran

Faktor anggaran merupakan salah satu kunci sukses tidaknya penegakan disiplin PNS. Dimana anggaran dapat mengakibatkan sosialisasi dapat dilaksanakan secara rutin dan berkala kepada seluruh PNS utamanya berkaitan dengan disiplin jam kerja dan hukuman disiplin. Namun demikian, apakah anggaran untuk layanan ini tidak memadai atau tidak dianggarkan maka akan berakibat sistem tidak dapat ditegakkan dan

berdampak pada pelatihan dan efisiensi Pegawai Negeri Sipil.

6. Faktor Domisili

Berdasarkan pengamatan di kantor Satpol PP Kabupaten Buton salah satu hambatan dalam pelaksanaan disiplin jam kerja yakni karena masih terdapat PNS yang berdomisili di Luar Kota Pasarwajo sehingga selalu terlambat dan tidak memenuhi jam kerja yang semestinya, akibatnya setelah dilakukan berkali-kali mengakibatkan PNS lain ikut-ikutan untuk tidak disiplin terhadap jam kerja karena telah diberikan contoh oleh PNS dari luar Pasarwajo yang bahkan memiliki jabatan di Instansi-instansi yang ada di Kabupaten Buton.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan disiplin jam kerja pada kantor Satpol PP kabupaten Buton belum sesuai dengan disiplin jam kerja yang telah diatur dalam peraturan Bupati Nomor 9 tahun 2017 dimana banyak PNS yang tidak mematuhi disiplin jam kerja, sering terlambat datang maupun pulang lebih awal dan bahkan ada yang sering tidak masuk kantor tetapi tidak ada langkah serius dari atasan utamanya pada level Pembina kepegawaian (sekretaris Daerah) dan Bupati itu sendiri dengan melakukan sidak dan pengawasan langsung terhadap disiplin jam kerja.
2. Faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan disiplin jam kerja bagi PNS di kantor satuan polisi pamong praja kab. Buton yaitu Faktor Substansi Hukum dimana dalam Peraturan ini sudah sangat bagus berkaitan dengan jam kerja bagi PNS tetapi dalam pelaksanaannya peraturan ini belum sepenuhnya ditegakkan dan disosialisasikan kepada seluruh PNS dan belum dimaksimalkan mengenai hukuman disiplin bagi PNS yang melanggar, Faktor Sarana dan Prasarana, Faktor lemahnya pengawasan, Faktor Kesadaran Pegawai Negeri Sipil dalam kedisiplinan, Faktor Anggaran, Faktor Domisili.

5.2 Saran

1. Agar Pemerintah Daerah (Bupati) dapat mengevaluasi pelaksanaan tentang Peraturan Bupati Nomor 9 tahun 2017 tentang disiplin jam kerja bagi PNS dan PTT dilingkup Kabupaten Buton.
2. Pemerintah Daerah (Bupati) harus melakukan controlling yang intens di setiap

instansi lingkup Kabupaten Buton baik itu dengan penindakan yang tegas sampai menimbulkan efek jera dan juga dapat menjadi contoh bagi yang lain untuk tidak melakukan pelanggaran disiplin PNS.

DAFTAR REFERENSI

- [1] P. R. Indonesia, "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara," 2014. [Online]. Available: <http://www.jdih.kemenkeu.go.id/fullText/2014/5TAHUN2014UU.HTM>.
- [2] M. Mahfud, *Hukum Kepegawaian Indonesia*. Yogyakarta: Liberty, 1988.
- [3] P. K. Buton, *Peraturan Bupati Nomor 9 Tahun 2017 Tentang Pelaksanaan dan Penegakan Disiplin ASN dan PTT Lingkup Pemerintah Kabupaten Buton*. 2017.
- [4] S. Nawi, *Penelitian Hukum Normatif versus Penelitian Hukum Empiris*. Makassar: Umitoha Ukhuwah Grafika, 2014.
- [5] W. J. . Poerwadarminta, *Hukum Kepegawaian Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika, 2010.
- [6] P. R. Indonesia, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. 2010.
- [7] R. Goyena and A. . Fallis, "Kendala dan Solusi dalam Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Daerah (Studi di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang)," *J. Chem. Inf. Model.*, vol. 53, no. 9, pp. 1689–1699, 2019, doi: 10.1017/CBO9781107415324.004.