

TESIS
PENERAPAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI
DIREKTORAT JENDERAL BIMBINGAN MASYARAKAT KRISTEN
KEMENTERIAN AGAMA RI

Disusun Oleh :

NAMA : ARTA ULY GULTOM

NPM : 1764002098

PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA

KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA APARATUR

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna memperoleh gelar

Magister Terapan Administrasi Publik (M.Tr.A.P)



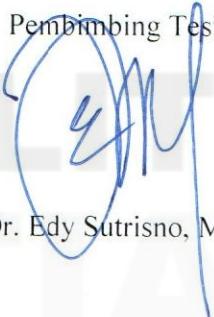
PROGRAM MAGISTER TERAPAN
ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
JAKARTA
2020

**PROGRAM MAGISTER TERAPAN
ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA**

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

Nama : Arta Uly Gultom
Nomor Pokok Mahasiswa : 1764002098
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur
Judul Tugas Akhir / Tesis : Penerapan Disiplin Pegawai Negeri Sipil
di Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat
Kristen Kementerian AgamaRI

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan

Pembimbing Tesis

Dr. Edy Sutrisno, M.Si

**PROGRAM MAGISTER TERAPAN
ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA**

LEMBAR PENGESAHAN

Nama : Arta Uly Gultom
Nomor Pokok Mahasiswa : 1764002098
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur
Judul Tugas Akhir / Tesis : Penerapan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Kristen Kementerian Agama RI

Telah mempertahankan tesis di hadapan panitia pengaji tesis
Program Magister Terapan Administrasi Pembangunan Negara,
Politeknik STIA LAN Jakarta, pada :

Hari : Jumat
Tanggal : 30 Oktober 2020
Pukul : 07.30-08.30

TELAH DINYATAKAN LULUS

TIM PENGUJI TESIS :

Ketua Sidang : Dr.Bambang Giyanto, M.Pd
Sekretaris : Dr. R. Luki Karunia, MA
Pembimbing / Anggota : Dr. Edy Sutrisno, M.Si
Anggota : Prof. Dr. J. Basuki, M.Psi



LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Arta Uly Gultom

NPM : 1764002098

Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa, Tesis yang telah saya susun ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila di kemudian hari penulis tesis ini merupakan hasil plagiat atau menjiplak terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di Politeknik STIA LAN Jakarta.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Jakarta, 27 Oktober 2020



Arta Uly Gultom

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkatNya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan judul “**PENERAPAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DIREKTORAT JENDERAL BIMBINGAN MASYARAKAT KRISTEN KEMENTERIAN AGAMA RI**”.

Tujuan saya dalam meneliti Penerapan disiplin kiranya agar ke depannya disiplin pegawai lebih optimal . Dalam Kesempatan ini saya ingin mengucapkan terima kasih kepada Bapak Dr. Edy Sutrisno, M.Si selaku Dosen Pembimbing dalam penulisan tesis ini dengan segala kesabaran beliau memahami berbagai keterbatasan saya dalam penulisan tesis ini. Dan ucapan terima kasih saya kepada Prof. Dr. J. Basuki, M.Psi selaku pembahas dalam penyusunan tesis ini yang memberikan saran dan masukan pada saya. Penyusunan tesis ini juga tidak lepas dari bantuan berbagai pihak , oleh karena itu pada kesempatan ini saya ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Prof. Dr. Nurliah Nurdin, MA selaku Ketua Politeknik STIA LAN Jakarta.
2. Bapak Yogi Suwarno, MA, Ph.D selaku Wakil Direktur I Bidang Akademik
3. Seluruh Dosen Politeknik STIA LAN Jakarta yang telah memberikan ilmunya selama proses perkuliahan kepada penulis.
4. Ibu Emmy Saragi Kasubag Kepegawaian yang mau memberikan waktu dan dukungan dalam penulisan tesis ini.

5. Teman-teman Sub bagian Kepegawaian yang mau memberikan dukungan terutama dalam hal data kepegawaian untuk melengkapi penulisan tesis ini.
6. Para *key informan* penelitian di Ditjen Bimas Kristen yang senantiasa memberikan dukungan kepada penulis.
7. Kedua Orang Tua Penulis yaitu Bapak Andar Gultom dan Ibu Ruminta Siahaan, Suami Harryson Sitorus dan Anak Penulis Christian, serta Adik-adik Penulis, yang telah memberikan motivasi dan doa kepada Penulis.
8. Para pegawai di Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Kristen Kementerian Agama RI yang memberikan banyak data dan informasi.
9. Para petugas Perpustakaan Politeknik STIA LAN yang sangat membantu mencari buku-buku di perpustakaan.
10. Teman-teman Angkatan 2017 Pasca Sarjana Politeknik STIA LAN Jakarta yang saling membantu dalam share informasi penyelesaian tesis ini.

Masih banyak lagi ucapan terima kasih yang ingin penulis sampaikan kepada semua pihak yang terkait dalam penulisan tesis ini yang tidak penulis tulis satu persatu. Terlepas dari semua itu, saya menyadari sepenuhnya bahwa masih ada kekurangan baik dari segi susunan kalimat maupun tata bahasanya. Oleh karena itu dengan tangan terbuka saya menerima segala saran dan kritik.

Akhir kata saya berharap semoga penelitian ini bermanfaat dan dapat menjadi bahan pembelajaran serta referensi bagi peneliti lainnya.

Jakarta, Oktober 2020

Penulis

**PROGRAM MAGISTER TERAPAN
ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA**

ABSTRAK

ARTA ULY GULTOM, 1764002098

**PENERAPAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DIREKTORAT
JENDERAL BIMBINGAN MASYARAKAT KRISTEN
KEMENTERIAN AGAMA RI**

**100 halaman, 5 bab, xi, 8 tabel, 8 gambar, 4 lampiran
Daftar Pustaka : 28 buku, 4 peraturan, 6 jurnal, lain-lain (1999-2018)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Penerapan Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Kristen Kementerian Agama RI. Metode Penelitian yang digunakan adalah Metode Kualitatif deskriptif. Hasil Penelitian ini menunjukkan penerapan disiplin pegawai negeri sipil di Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Kristen Kementerian Agama RI adalah bersifat preventif dan korektif. Masih ada pelanggaran disiplin yang dilakukan pegawai seperti terlambat datang ke kantor, datang hanya mengisi daftar hadir, pulang sebelum waktunya, tidak memberikan surat ijin dan tidak menggunakan seragam dan tanda pengenal. Hasil penelitian menunjukkan perlu adanya ketegasan pimpinan dalam memberikan sanksi dan perlunya pengembangan pegawai dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Keteladanan pimpinan dalam penerapan disiplin sangat diperlukan. Penerapan korektif lewat pemberian reward dan punishment yang seimbang. Pegawai tidak hanya dituntut untuk menaati tetapi juga adanya pemerian reward yang tentunya akan memotivasi pegawai dalam meningkatkan disiplin dalam bekerja. Pimpinan dalam hal harus mampu menyelesaikan persoalan yang ada bukan melakukan tindakan pemberian. Motivasi pegawai dalam bekerja tentunya akan menciptakan rasa memiliki terhadap tempat dimana bekerja. Penerapan Preventif yang dapat dilakukan perlunya ditanamkan perasaan bahwa pegawai bekerja bukan hanya sekedar mencari nafkah melainkan mereka merupakan keluarga besar dari tempat dia bekerja. Rasa memiliki memastikan pegawai tidak akan mungkin merusak. Penerapan Disiplin Progresif dilakukan apabila memang pegawai sudah berulang-ulang melakukan kesalahan yang sama. Demikian halnya dengan aturan disiplin, dengan rasa memiliki pada masing-masing pegawai maka pegawai akan timbul perasaan untuk selalu mematuhi aturan yang ada.

Kata Kunci : Disiplin Pegawai, Disiplin Preventif, Disiplin Korektif, Disiplin Progresif

**PROGRAM MAGISTER TERAPAN
ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA**

ABSTRAK

ARTA ULY GULTOM, 1764002098

**APPLICATION OF CIVIL SERVANT DISCIPLINE IN THE
DIRECTORATE GENERAL OF CHRISTIAN COMMUNITY GUIDANCE
MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS**

**100 pages , 5 chapters, xi, 8 tables, 8 images, 4 attachments
Bibliography : 28 books, 4 rules, 6 journals, others (1999-2018)**

This research aims to find out the Application of Civil Servant Discipline to the Directorate General of Christian Community Guidance of the Ministry of Religious Affairs. The Research Method used is a descriptive qualitative method. The results of this study show the application of discipline of civil servants in the Directorate General of Christian Community Guidance of the Ministry of Religious Affairs is preventive and corrective. There are still disciplinary violations committed by employees such as arriving late to the office, coming only to fill out the attendance list, going home before time, not giving a license and not wearing a uniform and ID. The results showed that there needs to be a firmness of leaders in sanctioning and the need for employee development in improving employee discipline. Leadership's example in the application of discipline is indispensable. Corrective application through balanced reward and punishment. Employees are not only required to obey but also there is a reward rating that will certainly motivate employees in improving discipline in the work. The leadership in terms of having to be able to solve the problem is not to take a leave action. The motivation of employees in working will certainly create a sense of own towards where to work. The implementation of Preventative that can be done should instill the feeling that the employee works not only for a living but they are a large family from where he or she works. A sense of having ensured employees would not be likely to be damaging. The application of Progressive Discipline is carried out if the employee has repeatedly made the same mistake. This is the case with disciplinary rules, with a sense of have in each employee then the employee will arise a feeling to always obey the existing rules.

Keywords : Employee Discipline, Preventive Discipline, Corrective Discipline, Progressive Discipline

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS	i
LEMBAR PENGESAHAN TESIS	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
BAB I PERMASALAHAN PENELITIAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Permasalahan	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Teori.....	9
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	9
a. Pengertian	9
b. Tujuan	17
2. Penerapan Disiplin	18
a. Pengertian penerapan	18
b. Pengertian Disiplin.....	19
c. Aspek Disiplin	21
d. Jenis Penerapan Disiplin	24
1) Penerapan Disiplin Preventif	24
2) Penerapan Disiplin Korektif	26
3) Penerapan Disiplin Progresif	29
e. Pendekatan Disiplin Kerja	31
f. Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran	33
g. Indikator Disiplin Kerja	34
3. Pegawai Negeri Sipil.....	36
4. Model.....	39
a. Defenisi Model.....	39

b. Fungsi Model.....	40
B. Tinjauan Kebijakan.....	40
1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014.....	40
2. Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983.....	41
3. Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004.....	42
4. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017.....	42
5. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.....	42
6. Peraturan Menteri Agama Nomor 45 Tahun 2015.....	48
C. Penelitian Terdahulu.....	48
D. Konsep Kunci.....	49
E. Model Berpikir.....	50
F. Pertanyaan Penelitian.....	51
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Metode Penelitian.....	52
B. Fokus Penelitian	55
C. Teknik Pengumpulan Data	56
1. Wawancara	56
2. Observasi.....	58
3. Dokumentasi	59
4. Triangulasi.....	60
D.Teknik Pengolahan dan Analisis Data	61
E. Lokasi dan Waktu penelitian.....	63
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Gambaran umum Lokus Penelitian	64
1. Pembentukan Ditjen Bimas Kristen.....	64
2. Struktur Organisasi	66
3. Visi & Misi Ditjen Bimas Kristen	71
B. Penyajian dan Analisis Data	72
a. Penerapan Disiplin Preventif	72
b. Penerapan Disiplin Korektif	81
c. Penerapan Disiplin Progresif	95
d. Model Penerapan Disiplin PNS Di Ditjen Bimas Kristen	97
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	99
B. Saran	100
DAFTAR PUSTAKA.....	101
LAMPIRAN-LAMPIRAN	106

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Konsep Fungsi-Fungsi MSDM	12
Gambar 2.2	Pendekatan Disipliner Progresif.....	31
Gambar 4.1	Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Kristen	73
Gambar 4.2	Struktur Organisasi Ditjen Bimas Kristen.....	75
Gambar 4.3	Tempat Sosialisasi Peraturan	83
Gambar 4.4	Kegiatan Sosialisasi Aturan Disiplin	87
Gambar 4.5	Mesin Absensi Pegawai	99
Gambar 4.6	Model Penerapan Disiplin PNS	107

**POLITEKNIK
STIALAN
JAKARTA**

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Laporan Pegawai yang terkena sanksi disiplin	3
Tabel 1.2	Rekapitulasi Terlambat Pulang Cepat Pegawai Ditjen Bimas Kristen Tahun 2018	5
Tabel 2.1	Hukuman Disiplin bagi PNS yang melanggar ketentuan jam kerja.....	53
Tabel 3.1	Informan Penelitian.....	66
Tabel 4.1	Jumlah Pegawai	78
Tabel 4.2	Latar Belakang Pendidikan Pegawai.....	79
Tabel 4.3	Pangkat dan Golongan	80
Tabel 4.4	Rekapitulasi Terlambat Pulang Cepat Pegawai Ditjen Bimas Kristen Tahun 2019	87

BAB I

PERMASALAHAN PENELITIAN

A. Latar Belakang

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai Aparatur Sipil Negara, Abdi Negara dan Abdi Masyarakat mempunyai peran yang penting dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Pegawai Negeri Sipil menjadi Pusat Perhatian karena memiliki fungsi yang sangat strategis. Sebagai Aparatur Sipil Negara, PNS berkewajiban menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan dengan penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara dan pemerintah. Untuk itu, PNS sebagai pelaksana perundang-undangan wajib berusaha dan taat pada peraturan perundang-undangan di dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Pertumbuhan di segala bidang melahirkan tuntutan mengenai perlunya Pegawai Negeri Sipil yang lebih professional, disiplin, terampil, terbuka dan berorientasi pelayanan kepada masyarakat. Sosok PNS sebagai penentu keberhasilan dari suatu pemerintahan adalah PNS yang memiliki sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilaku yang setia, taat, bermoral, bertanggung jawab dan paham akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa. Pada kondisi saat ini disiplin kerja dari pegawai negeri sipil masih belum maksimal ini disebabkan berbagai permasalahan yang dihadapi pegawai. Padahal saat ini pemerintah masih terus berusaha melakukan

reformasi birokrasi di tubuh PNS.

Profesionalitas merupakan salah satu dari 5 (lima) budaya kerja pada Kementerian Agama. Profesionalitas ini menuntut pegawai bekerja secara disiplin, kompeten dan tepat waktu dengan hasil yang terbaik. Dalam rangka mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang handal, profesional, bermoral yang mengarah pada pencapaian pemerintah dengan prinsip-prinsip good governance maka pegawai negeri sipil sebagai aparatur Negara yang dituntut untuk setia kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar (UUD) 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia dan pemerintah sehingga diharapkan pegawai negeri sipil dapat bersikap disiplin, jujur, adil, transparan dan akuntabel dalam melaksanakan tugas. PNS harus sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan masyarakat. Salah satu hal yang menjadi penanda kualitas seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah kedisiplinan. Disiplin menurut pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai adalah kesanggupan untuk menaati kewajiban dan menghindari semua larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin. Upaya-upaya yang dilakukan nantuk meningkatkan kualitas profesionalisme dapat dilakukan dengan mengaplikasikan Manajemen Sumber Daya Manusia . Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan serta menjaga situasi lingkungan pekerjaan. Salah satu fungsi manajemen adalah Pengendalian. Pengendalian adalah kegiatan untuk mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi. Disiplin menurut pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010

tentang disiplin pegawai adalah kesanggupan untuk menaati kewajiban dan menghindari semua larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin.

Tabel 1.1

Laporan Pegawai tahun 2018 yang terkena sanksi disiplin

NO	JUMLAH PEGAWAI	PP NO 53/2010
1	3 orang	Penundaan KP 1 Tahun
2	5 orang	Teguran Lisan
3	3 orang	Penundaan KGB 1 tahun
4	7 orang	Teguran tertulis
5	1 orang	Pemberhentian dengan hormat / pemberhentian tidak dengan hormat
6	2 orang	PTP tertulis

Sumber : Kepegawaian Bimas Kristen Kementerian Agama RI

Masih kurangnya kedisiplinan pegawai dalam mematuhi peraturan kedisiplinan pegawai sehingga hal ini tentu saja mempengaruhi jalannya roda pemerintahan dan pembangunan. Masalah kedisiplinan menuntut pimpinan harus bertindak tegas dalam rangka mengambil keputusan hukuman atau sanksi mengenai pelanggaran disiplin yang dilakukan Pegawai Negeri Sipil. Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil tersebut sebenarnya pemerintah Indonesia telah mengeluarkan beberapa Peraturan diantaranya :

1. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN
2. Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian bagi PNS
3. Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil
4. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
5. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Bab VI dan Pasal 228 sampai dengan Pasal 230 tentang penilaian kinerja dan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
6. Peraturan Menteri Agama Nomor 45 Tahun 20115 tentang Disiplin Kehadiran PNS di lingkungan Kementerian Agama

Penjelasan dalam Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2015 tentang Disiplin Kehadiran Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Agama dituliskan Setiap pegawai negeri sipil (PNS) pada Kementerian Agama wajib memenuhi jam kerja 7,5 jam perhari atau setara dengan 37,5 (tiga puluh tujuh koma lima) jam dalam seminggu. Hari senin sampai kamis hadir dari pukul 07.30 sampai dengan pukul 16.00 dengan waktu istirahat dari pukul 12.00 sampai pukul 13.00 sedangkan khusus hari Jumat hadir dari pukul 07.30 sampai dengan 16.30 dengan waktu istirahat dari pukul 11.30 sampai dengan 13.00.

Tabel 1.2

Rekapitulasi Terlambat dan Pulang Cepat Pegawai DBK Tahun 2018

NO	BULAN	TERLAMBAT	PULANG CEPAT
1	JANUARI	87	26
2	FEBRUARI	81	14
3	MARET	78	14
4	APRIL	87	14
5	MEI	82	12
6	JUNI	70	4
7	JULI	73	7
8	AGUSTUS	67	13
9	SEPTEMBER	66	11
10	OKTOBER	67	18
11	NOVEMBER	67	13
12	DESEMBER	75	28

Sumber : Data Aplikasi Presensi Kepegawaian Tahun 2018

Hasil Rekapitulasi Absensi PNS di Lingkungan Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Kristen selama Januari 2018 - Desember 2018 banyak pegawai yang terlambat datang bila di rata-rata tiap bulan ada sekitar 75 orang yang terlambat dari 116 pegawai . Banyak Pegawai yang pulang cepat bila di-rata-rata tiap bulan ada sekitar 14 orang. Dari data presensi kepegawaian ada 4,96 % tanpa keterangan. Tanpa keterangan disini tidak ada surat ijin tidak masuk dan bahkan tidak ada konfirmasi ketidak hadiran kepada atasan langsung. Selebihnya pada data presensi pegawai yang cuti baik yang cuti alasan penting, cuti melahirkan, cuti tahunan maupun cuti sakit ada 3,11 persen .Dari keseluruhan data presensi pegawai Tahun 2018 diambil kesimpulan jumlah kehadiran pegawai Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Kristen ada 59,63 persen. Berdasarkan rekapitulasi Data Kepegawaian Tahun 2018 dalam rangka pembinaan Disiplin.

Pegawai maka perlu diberikan peringatan kepada beberapa orang pegawai yaitu pegawai yang terkena hukuman disiplin teguran lisan berjumlah lima orang, pegawai yang terkena hukuman disiplin penundaan kenaikan pangkat 1 tahun ada tiga orang, penundaan kenaikan gaji berkala berjumlah tiga orang, pegawai yang terkena hukuman disiplin berupa teguran tertulis ada tujuh orang, pemberhentian dengan hormat/dengan tidak hormat berjumlah satu orang, dan pegawai yang terkena hukuman disiplin pernyataan tidak puas secara tertulis berjumlah dua orang. Selain itu Surat Edaran Nomor SJ/B.VI/HK.00.7/8607/2015 tanggal 26 November 2015 dan SJ/B.VI/HK.00.7/69/2016 tanggal 6 Januari 2016 tentang Pakaian Dinas Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kementerian Agama RI, dikatakan Hari Senin dan Selasa Pria Kemeja Putih Lengan Panjang dan Celana Warna Gelap, Wanita Blus Warna Putih Bawahan warna gelap, bagi yang berkerudung menyesuaikan. Hari Rabu dan Kamis Pria Kemeja Baju Batik Lengan Panjang dan Celana Warna Gelap, Wanita menyesuaikan. Hari Jumat Pria Baju koko lengan panjang, batik lengan panjang, bebas rapi lengan panjang, celana warna gelap, wanita menyesuaikan. Dari hasil pengamatan masih banyak pegawai laki-laki yang mengenakan baju putih lengan pendek. Hari Jumat masih ada pegawai yang mengenakan jeans dan memakai kaos. Dalam Surat Edaran ini juga dikatakan setiap pegawai wajib menggunakan Tanda Pengenal Pegawai.

Dari hasil pengamatan sementara masih ada beberapa pegawai yang tidak mengikuti aturan berpakaian dan tidak menggunakan tanda pengenal. Para pegawai juga menjadikan alasan ketidak tahuhan akan aturan karena menganggap sosialisasi masih belum cukup. Profesionalitas tentunya menuntut pegawai untuk

bekerja secara disiplin, kompeten dan tepat waktu dengan hasil terbaik. Menunda-nunda pekerjaan juga masih menjadi masalah dalam budaya kerja yang terjadi di Ditjen Bimas Kristen. Keberadaan pimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, masih menganggap bahwa pimpinan tidak ada maka pekerjaan juga bisa ditunda. Pengawasan pimpinan yang cenderung percaya penuh tanpa melakukan pengawasan yang seharusnya. Pimpinan yang lebih mementingkan tugas luar daripada mengawasi pegawai di kantor. Hal ini biasanya karena alasan ekonomi. Pegawai lebih melihat ke pegawai lain, hal ini menjadi tantangan pegawai untuk berkomitmen pada dirinya sendiri bahwa memang pada kenyataannya disiplin harus diawali dari diri sendiri dulu. Mudah terpengaruh dengan rekan kerja lain. Pekerjaan harus diselesaikan dengan cara terukur.

Laporan kinerja bulanan yang masih sering terlambat. Pencairan tunjangan kinerja yang selama ini bisa saja cair tanpa adanya laporan kinerja bulanan. Hal ini tentu kembali lagi kepada ketegasan pimpinan dalam membuat keputusan. Komitmen dalam keputusan sangat dipandang oleh pegawai. Pimpinan dianggap menjadi panutan. Laporan kinerja bulan bukan lagi dianggap komitmen disiplin diri dalam melakukan kewajiban tapi lebih kepada alasan agar pencairan tunjangan kinerja lebih cepat dicairkan. Penegakan hukuman disiplin berdasarkan Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 masih belum terlaksana dengan baik. Hukuman disiplin yang diberikan dianggap hanya formalitas semata. Belum adanya pegawai yang dijadikan contoh akibat tidak disiplin membuat pegawai memilih untuk masa bodoh dan tidak mau tahu lagi akan aturan. Aturan yang sering dianggap berlalu oleh para Pegawai. Pegawai menganggap peraturan ada

memang untuk dilanggar bukan untuk dipatuhi. Oleh karena itu fenomena yang terjadi saat ini membuat penulis memilih judul : Penerapan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Kristen Kementerian Agama RI.

B. Rumusan Permasalahan

Dari latar belakang permasalahan sebagaimana telah diuraikan diatas, maka Rumusan Masalah dalam Penelitian adalah Bagaimana penerapan disiplin pegawai negeri sipil di Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Kristen Kementerian Agama RI ?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui penerapan disiplin pegawai negeri sipil di Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Kristen Kementerian Agama RI.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi atau wawasan sehingga bisa dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang penerapan disiplin.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi pemikiran dan pertimbangan bagi para pejabat berwenang di lingkungan Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Kristen Kementerian Agama RI dalam rangka penerapan disiplin.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah dideskripsikan pada bab sebelumnya mengenai penerapan disiplin PNS di lingkungan Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Kristen maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Peraturan yang dibuat masih belum berjalan dengan baik dikarenakan masih adanya pegawai yang keluar masuk disaat jam kerja. Pegawai yang melanggar aturan akan dikenakan sanksi tertulis ataupun tidak tertulis kepada pegawai.
2. Pemahaman terhadap aturan masih belum optimal ini dapat dilihat dari sebagian besar pegawai terlambat membuat laporan kinerja bulanan dan menyampaikan surat keterangan baik dinas luar, surat ijin sakit. Laporan kinerja bulanan saat ini dibuat tidak sesuai kenyataan.
3. Pegawai yang memang memiliki disiplin yang baik, baik dalam hal kehadiran, pekerjaan, tanggung jawab, kerja sama belum mendapatkan apresiasi sama sekali. Hal ini terlihat dari pegawai yang dipilih sebagai agen perubahan yang tidak mendapatkan penghargaan apapun. Agen perubahan yang masih bersifat formalitas saja.

B. Saran

Dari hasil penelitian dan kesimpulan di atas maka saran yang diberikan untuk meningkatkan disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Kristen Kementerian Agama RI adalah sebagai berikut :

1. Pengawasan atasan terhadap pegawai yang masih belum disiplin dalam bekerja harus dioptimalkan lagi. Salah satunya adalah agar Pimpinan lebih tegas lagi dalam menegur pegawai jika melanggar disiplin dalam hal kehadiran ataupun dalam hal menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.
2. Masih perlu diadakan sosialisasi tentang aturan disiplin terhadap seluruh pegawai dan juga kegiatan pembinaan pegawai dalam upaya peningkatan kedisiplinan sebab dengan melakukan pembinaan misalnya Pojok Konseling Pegawai, Family gathering, Pembinaan mental Pegawai.
3. Melaksanakan fungsi Agen perubahan yang sesungguhnya. Keterlibatan agen perubahan dalam meningkatkan disiplin pegawai perlu dioptimalkan. Agen perubahan harus mendapatkan apresiasi yang jelas misalnya diutamakan ikut ke berbagai kegiatan, beasiswa, dan menjadi salah satu anggota diskusi dalam pengambilan keputusan di ditjen bimas Kristen.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Gunawan,Imam. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif*,cetakan ke-5. Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko,T.Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE
- Hasibuan,Malayu.2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia*,Edisi Revisi.Jakarta:Bumi Aksara
- Husseini,M dan Hutabarat J. 2006. *Perencanaan Strategik*. Jakarta: Gramedia
- Irawan,Prasetyo. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: STIA-LAN Press
- Justicia,Tim Viva. 2017. *Undang-Undang ASN*. Yogyakarta: Genesis Learning
- Kaswan. 2018. *Perilaku Organisasi Positif*. Bandung: Pustaka Setia
- Lester,James P dan Joseph Stewart Jr. 2000. *Public Policy : An Evolution ary Approach*. Belmont : Wadsworth
- Mangkunegara.2011.*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.Bandung: Remaja Rosdakarya
- Miles,M.B,Huberman dan Saldana. 2014. *Qualitative Data Analysis, A Metgods Sourcebook* , Edition 3. USA: Sage Publications.Terjemahan Tjetjep Rohindi Rohidi, UI-Press.
- Moleong, L. J. 2011. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyana,D. 2007. *Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya

- Munandar,Ashar Sunyoto. 2014. *Psikologi Industry dan Organisasi*. Jakarta: UI Press
- Noeng,Muhadjir. 2000. *Ilmu pendidikan dan Perubahan Sosial.Teoru Pendidikan Pelaku Sosial Kreatif*. Yogyakarta: Raka Sarasin
- Nugroho,Riant.2015.*KebijakanPublikdiNegara-Negara Berkembang*.Yogyakarta:Pustaka Belajar
- Parsons, Wayne. 2005. *Public Policy:Pengantar Teori dan Praktik Analisis Kebijakan*. Jakarta: Prenada Media
- Santosa, Pandji.2008. *Administrasi Publik, Teori dan aplikasi Good governance*. Bandung: Refika Aditama
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setiawan,Guntur. 2004. *Implementasi Dalam Birokrasi Pembangunan*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset
- Setyadin. 2005. *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara
- Severin,W.J.,Tankard,J.W. 2008. *Teori Komunikasi, Sejarah, Metode dan Terapan di dalam Media Massa* (Edisi Kelima). Jakarta: Kencana Media Group
- Siagian,Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Soegeng,Prijodarminto. 1992. *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Bandung: Pradnya Paramita
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.Bandung:Alfabeta

- Tachjan. 2006. *Implementasi Kebijakan Publik*. Bandung: AIPI
- Tangkilisan,Hessel Nogi S. 2003. *Kebijakan Publik yang Membumi*. YPAPI: Yogyakarta
- Thoha,Miftah. 2016.*Manajemen Kepegawaian di Indonesia*.Jakarta:Prenadamedia Group
- Usman,Nurdin. 2002. *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Winarno,Budi.2002.*Kebijakan Publik :Teori dan Proses*.Yogyakarta:Media Presindo
- Zainal Abidin, Said. 2016. *Kebijakan Publik*. Jakarta: Salemba Humanika

B. Peraturan

Undang-undang No 5 Tahun 2014 tentang ASN

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Bab VI dan Pasal 228 sampai dengan Pasal 230 tentang penilaian kinerja dan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2015 tentang Disiplin Kehadiran Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Agama

Surat Edaran Nomor SJ/B.VI/HK.00.7/8607/2015 tanggal 26 November 2015 dan SJ/B.VI/HK.00.7/69/2016 tanggal 6 Januari 2016 tentang Pakaian Dinas Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kementerian Agama RI

C. Jurnal

Bambang A.S. *Perbedaan Model dan Teori dalam Ilmu Komunikasi*. Humaniora
Vol.5 No.2 Oktober 2014: 1153-1160

Herman.2008. *Pengembangan Model Pembinaan Disiplin yang efektif terhadap kinerja pegawai negeri sipil*

Muhammad Sofyan, Abdul Rahman M, Muh.Jobhar Bima, Syamsu Nujum. *The Effect Of Career Development And Working Discipline Towards Working Satisfaction And Employee Performance In The Regional Office Of Ministry Of Religious Affairs In South Sulawesi*, ISSN 2277-8616 51 IJSTR

Weli Erayuana.2020. *Disiplin Pegawai Untuk Peningkatan Kinerja di Balai Latihan Masyarakat Pekanbaru*. Jurnal Niara

Wulandari, Silvana Putri. 2017. *Penerapan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Baruga Kota Kendari* Universitas Hal Oleo: Kendari

Yudiastra, P.P & Darma , G.S (2015). *Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Disiplin Kerja, Insentif, Turnover terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 12(1), 81-99. <https://doi.org/10.31843/jmbi>