

**Analisis Kedisiplinan PNS Yang Berdampak Pada Pemotongan TPP
Prestasi Kerja Berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 55
Tahun 2022 Tentang Pedoman Kerja Dan Pelaksanaan Tugas
Pemerintahan Provinsi Jawa Timur (Studi Pada Inspektorat Provinsi
Jawa Timur)**

***Analysis Of PNS Discipline Which Has An Impact On Cutting TPP Work
Performance Based On East Java Governor Regulation Number 55 Of
2022 Regarding Work Guidelines And Duties Implementation Of East Java
Provincial Government (Study Of East Java Province Inspectorate)***

¹Tina Dwi Arsela, ²Gading Gamaputra

¹Program Studi Sarjana Terapan Administrasi Negara, Fakultas Vokasi, Universitas Negeri Surabaya

tina.19012@mhs.unesa.ac.id

²Program Studi Sarjana Terapan Administrasi Negara, Fakultas Vokasi, Universitas Negeri Surabaya

gadinggamaputra@unesa.ac.id

Abstrak

Kebijakan TPP Prestasi Kerja diberikan sebagai upaya meningkatkan kinerja pegawai, meningkatkan disiplin, meningkatkan kesejahteraan pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan mendeskripsikan permasalahan TPP Prestasi Kerja Berdasarkan Kedisiplinan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif Untuk fokus penelitian menggunakan Peraturan Gubernur Jatim Nomor 55 Tahun 2022 tentang Pedoman Kerja dan Pelaksanaan Tugas Pemprov Jatim abstrak. Hasil penelitian di lapangan menunjukkan bahwa pada indikator pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih cepat sehingga tidak sesuai dengan jam kerja, ternyata pada penerapannya masih ditemukan pegawai yang terlambat sehingga dilakukan pemotongan. Pada indikator pegawai tidak mengisi daftar kehadiran atau tidak melakukan presensi karena lupa, cuti atau sedang melaksanakan perjalanan dinas. Pada penerapan kebijakan tersebut yang didukung aplikasi Jatim Presensi ternyata masih ditemukan pegawai yang lupa absen datang dan lupa absen pulang dengan berbagai macam alasan sehingga akan menerima pemotongan. Pada indikator pegawai tidak melaksanakan upacara bendera hari besar nasional dan daerah ternyata masih ada pegawai yang tidak melaksanakan upacara namun jumlahnya sedikit dan jika tidak mencatat kehadiran akan dikenai pemotongan. Pada indikator pegawai yang tidak mengikuti senam kebugaran jasmani, pada instansi Inspektorat pada tahun 2022 tidak melaksanakan kegiatan senam keterbatasan tempat. Pada indikator pegawai wajib lapor yang terlambat dan tidak melaporkan LHKPN dan LHKASN sudah berjalan dengan baik.

Kata Kunci: Manajemen PNS, TPP Prestasi Kerja, Disiplin Kerja

Abstract

The Work Performance TPP policy is given as an effort to improve employee performance, improve discipline, improve employee welfare. This study aims to analyze and describe the TPP problem of Work Performance Based on Discipline. This study used a descriptive qualitative method. For the focus of the research, it used East Java Governor Regulation Number 55 of 2022 concerning Work Guidelines and Implementation of Tasks of the East Java Provincial Government. The results of research in the field show that on the indicator of employees who

arrive late and go home early so that it is not in accordance with working hours, it turns out that in practice there are still employees who are late so that deductions are made. On the indicator the employee does not fill in the attendance list or does not take attendance because he forgets, takes leave or is on a business trip. In implementing this policy which is supported by the East

Java Presence application, it turns out that there are still employees who forget to be absent from coming and forget to be absent from going home for various reasons so that they will receive deductions. On the indicator of employees not carrying out flag ceremonies on national and regional holidays it turns out that there are still employees who do not carry out ceremonies but the number is small and if they do not record attendance they will be subject to deductions. On the indicator of employees who do not take part in physical fitness exercises, the Inspectorate agency in 2022 will not carry out gymnastic activities with limited space. On the indicator employees are required to report late and do not report LHKPN and LHKASN have been going well.

Keywords: *PNS Management, TPP Work Performance, Work Discipline*

Pendahuluan

Dimasa 1997 negara ini menghadapi masalah yang kemudian berkembang kearah krisis multidimesi pada tahun 1998. Sehingga pada masa tersebut terjadilah perombakan khusus dan menjadikan awal mula masa reformasi pada bidang ekonomi, hukum, politik, serta birokrasi di Indonesia. Melansir Keputusan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 mengenai *Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025* reformasi bermaksud mengurangi permasalahan seperti penyalagunaan kewenangan oleh pejabat di lingkungan pemerintahan, membuat bangsa Indonesia yang *most-improved bureaucracy* dengan mengoptimalkan pelayanan prima terhadap masyarakat, meningkatkan efisiensi, serta menjadikan birokrasi Indonesia yang antisipatif, proaktif dalam arus globalisasi. Reformasi Birokrasi memiliki tujuan penting yaitu terwujudnya birokrasi pemerintahan yang berprinsip profesional, netral, sejahtera dan bisa memposisikan diri selaku abdi negara sekaligus abdi masyarakat yang baik dalam menyelenggarakan layanan prima. Kedua, terwujudnya kelembagaan pemerintahan yang profesional, efektif, efisiensi dan fleksibel dalam lingkup pemerintah pusat dan daerah. Ketiga, terwujudnya tatalaksana pelayanan publik yang cepat, tepat, mudah sesuai dengan kebutuhan masyarakat. (Junaidi & Mirasanti, 2020)

Pada era perubahan sering kita menjumpai berbagai macam permasalahan yang mengakibatkan organisasi atau instansi mengalami kegagalan yang disebabkan oleh ketidak mampuan dalam mengikuti arus perubahan atau tidak kompetennya Aparatur Sipil Negara yang mereka miliki. Padahal jika kita lihat Sumber Daya Aparatur merupakan faktor terpenting untuk menentukan keberhasilan instansi. Undang-Undang Republik Indonesia Nomer 5 Tahun 2014 mengenai Aparatur Sipil Negara memaparkan:

“ Aparatur Sipil Negara wajib memberikan pelayanan secara jujur, cepat, tepat, tanggap, akurat, berdaya guna dan santun. Karena ASN memiliki peran yang strategis dalam melaksanakan, memelihara dan mengembangkan tugas pemerintahan, melakukan pembangunan dan memberikan pelayanan kepada masyarakat secara merata “

Agar sistem pemerintahan berjalan sesuai tujuan maka kesejahteraan PNS sangat penting

diperhatikan, salah satu upaya dalam mensejahterakan PNS yaitu dengan adanya kebijakan TPP Prestasi Kerja. Tetapi, bentuk dari pemberian motivasi kerja tersebut tidak dapat tercapai jika PNS tidak memiliki kinerja dan kedisiplinan yang proporsional.

Dalam rangka mewujudkan PNS yang profesional, berintegritas tinggi, akuntabel maka diperlukannya suatu pedoman untuk mengatur kinerja serta perilaku PNS agar makin produktif, bermoral dalam sistem karier serta sistem prestasi. Keberhasilan instansi sangat dipengaruhi oleh pendayagunaan Aparatur Sipil Negara, sehingga ASN harus diberikan arahan, bimbingan dan masukkan dalam menjalani tanggung jawabnya. Sebagai salah satu pendukung terwujudnya *good governance* yaitu dengan kualitas ASN yang memadai sehingga perlu adanya Manajemen Pegawai Negeri Sipil. (Tanjung, 2019). Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 mengenai Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 mengenai Manajemen Pegawai Negeri Sipil menjabarkan jika penyelenggaraan berdasarkan sistem merit berorientasi mengelola PNS yang ahli, beretika profesi, memiliki nilai, terlepas dari intervensi politik. Pegawai Negeri Sipil menjadi modal dalam melakukan dasar pembangunan, pegawai yang memiliki kualitas akan menghasilkan *output* kerja yang optimal sesuai dengan target pekerjaannya.

Agar terjaganya tata tertib pelaksanaan tugas, harus menaati aturan disiplin pada organisasi atau instansi. Disiplin kerja perlu ditegakkan kepada PNS yang melakukan pelanggaran, PNS harus dihukum sesuai dengan aturan perundang-undangan. Disiplin adalah sebuah instrumen untuk dipakai oleh manajemen perusahaan agar dapat bermediasi terhadap pegawai sehingga mau merubah tindakan yang tidak sesuai dengan aturan. Disiplin kerja juga sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran pegawai terhadap norma sosial yang berlaku di instansi. Dalam PP Nomer 94 Tahun 2021 mengenai Disiplin Pegawai Negeri Sipil memaparkan bahwa disiplin merupakan kewajiban PNS dalam menjalankan peraturan serta menghindari larangan yang tertera dalam peraturan perundang-undang, jika terbukti melakukan pelanggaran maka akan dikenai hukuman ringan, sedang hingga berat serta mempertimbangkan dampak dari pelanggaran yang dilakukan (Disiplin, 2021).

Berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 55 Tahun 2022 mengenai Pedoman Kerja Dan Pelaksanaan Tugas Pemerintahan Provinsi Jawa Timur bahwa Pemberian Tambahan Penghasilan berdasarkan Prestasi Kerja bagi ASN, selain sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja, meningkatkan disiplin, penyedia layanan prima, meningkatkan kesejahteraan pegawai juga untuk mendukung tercapainya Indeks Reformasi Birokrasi. Pemberian TPP berdasarkan Prestasi Kerja bagi Aparatur Sipil Negara meliputi PNS, CPNS dan PPPK. Pemberian TPP sebagai upaya pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan berdasarkan beban kerja, prestasi, disiplin dan kondisi kerja. TPP berdasarkan Prestasi Kerja dapat diberikan setiap bulan kepada ASN yang mempunyai prestasi kerja serta memiliki disiplin kerja, pemberian TPP Prestasi Kerja memiliki kriteria yaitu 50 % dari penilaian kinerja dan 50 % dari tingkat kedisiplinan (tingkat kehadiran). Pemberian TPP Prestasi Kerja dikecualikan terhadap ASN yang tidak mempunyai tugas di lingkungan pemerintah provinsi, sedang mengalami masa persiapan pensiun, berstatus penerima uang tunggu, ditahan aparat penegak hukum,

mengambil cuti diluar tanggungan negara, sedang melaksanakan tugas belajar, ASN yang diberhentikan sementara atau sedang melakukan gugatan Pengadilan Tata Usaha Negara, ASN yang diberi penugasan pada instansi diluar Pemerintah Provinsi, dan ASN yang menjadi tenaga pendidik (Pergub, 2022).

Inspektorat Provinsi Jawa Timur menyelenggarakan fungsi perencanaan program pengawasan, perumusan kebijakan dan fasilitasi pengawasan dan pemeriksaan, melaksanakan pengawasan internal kinerja dan keuangan melalui audit, *review*, evaluasi dsb, pelaksanaan koordinasi pencegahan tindak pidana korupsi, pengawasan pelaksanaan program reformasi birokrasi serta pengusutan, pengujian dan penilaian tugas pengawasan. Pegawai yang kompeten, profesional dan berkinerja tinggi diperlukan dalam menjalankan tupoksi untuk dapat mencapai tujuan instansi. Kebijakan Pemberian Tunjangan Prestasi Kerja kepada PNS di instansi Inspektorat Provinsi Jawa Timur diterapkan sejak tahun 2019 dan diberikan setiap bulannya disesuaikan dengan kelas jabatan, penilaian kinerja dan presentase kedisiplinan. Pegawai yang berwenang dalam menilai TPP Prestasi Kerja PNS adalah atasan langsung masing-masing bagian. Pada indikator disiplin kerja meliputi ketaatan dalam jam kerja, PNS wajib melakukan pencatatan kehadiran setiap hari melalui aplikasi “Jatim Presensi” dari Badan Kepegawain Daerah (BKD) berguna sebagai tolak ukur dari pemotongan pemberian TPP Prestasi Kerja.

Setiap PNS hanya boleh memiliki satu device untuk mengakses Jatim Presensi, dan aplikasi hanya bisa diakses 500 meter dari kantor. Tingkat kehadiran dipergunakan sebagai dasar pemotongan pemberian TPP Prestasi Kerja. Pada Indikator Kinerja, PNS diharuskan mengisi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada awal tahun untuk target atau capaian kinerja satu tahun, dan setiap akhir bulan maksimal sampai tanggal 5 bulan selanjutnya pegawai akan mengisi capaian yang telah dilaksanakan sesuai SKP beserta bukti melalui aplikasi kepegawaian *e-Master* untuk dinilai apakah capaian kinerja sudah terpenuhi atau tidak dari target. Berdasarkan hasil penelitian dilapangan peneliti menemukan berbagai macam permasalahan yang berkaitan dengan kedisiplinan diantaranya :

1. Kedisiplinan dalam mencatat kehadiran PNS yang berdampak pada pemotongan TPP Prestasi Kerja. Pegawai Negeri Sipil terlambat masuk kantor
2. Kedisiplinan kedatangan PNS yang berdampak pada pemotongan TPP Prestasi Kerja.
3. Kedisiplinan PNS dalam melaporkan surat keterangan cuti dan perjalanan dinas sehingga berdampak pada pemotongan TPP Prestasi Kerja.

Metode

Jenis penelitian yang dipakai ialah menggunakan metode kualitatif melalui pendekatan deskriptif. Metode kualitatif digunakan untuk memahami serta menafsirkan suatu tingkah laku atau peristiwa dalam keadaan tertentu menurut perspektif peneliti. (Gunawan, 2022). Lokasi tempat penelitian ini terletak pada Inspektorat Provinsi Jawa Timur berlokasi di Jln. Raya Juanda No. 8 Telp. 031 8540616 Sidoarjo. Sumber data yang digunakan yaitu sumber data primer dan sekunder. Sumber data primer diperoleh

langsung dengan wawancara dengan informan yang berkompeten, sumber data sekunder digunakan untuk mendukung informasi dapat berupa literatur, penelitian terdahulu, buku serta lainnya.

Kemudian untuk pengumpulan data menggunakan teknik observasi partisipatif dimana peneliti terlibat dalam kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati sehingga data yang diperoleh lebih detail dan sampai mengetahui pada tingkat makna dari setiap perilaku pegawai dalam memaksimalkan waktu dan mengerjakan tanggung jawabnya. Dimana peneliti telah melakukan pengumpulan data melalui kegiatan observasi pada bulan Februari sampai Juli 2022 di kantor Inspektorat Provinsi Jawa Timur. Kedua yaitu wawancara, untuk menentukan responden peneliti menggunakan teknik purposive sampling dimana didasarkan pada pertimbangan tertentu seperti orang tersebut dianggap paham terkait apa yang diteliti (Lestari, 2019). Untuk menentukan responden peneliti menggunakan teknik purposive sampling dimana melakukan wawancara bersama pegawai yang berwenang dalam melakukan penilaian TPP Prestasi Kerja serta berkompeten seperti atasan langsung dan pegawai Inspektorat Provinsi Jawa Timur. Ketiga yaitu dokumentasi berupa buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar dalam bentuk laporan dan data untuk mendukung penelitian. Melalui penelitian ini informasi didapatkan melalui Peraturan Gubernur, Rekap Kehadiran pada Jatim Presensi.

Menurut Miles dan Huberman (1984) menjelaskan ada empat kegiatan dalam analisis data, yaitu pengumpulan data, *reduksi data*, *data display* dan *verifikasi data*. Untuk membatasi penelitian untuk menentukan informasi apa yang relevan dan informasi apa yang tidak relevan maka peneliti berfokus pada indikator kedisiplinan poin 9 (a) pada Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 55 Tahun 2022 mengenai Pedoman Kerja dan Pelaksanaan Tugas Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2022 sebagai berikut :

9. Pemotongan TPP berdasarkan indikator kedisiplinan dikenai kepada pegawai berdasarkan :
 - 1) Pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih cepat sehingga tidak sesuai dengan jam kerja;
 - 2) Pegawai tidak mengisi daftar kehadiran atau tidak melakukan presensi pada aplikasi Jatim Presensi;
 - 3) Pegawai tidak melaksanakan Upacara Bendera Hari Besar Nasional dan Daerah;
 - 4) Pegawai yang tidak mengikuti senam kebugaran jasmani;
 - 5) Pegawai wajib lapor yang terlambat dan tidak melaporkan LHKPN dan LHKASN

Hasil dan Pembahasan

Inspektorat Provinsi Jawa Timur merupakan unsur pengawas intern, sebagai unsur pembina dan pengawas maka diperlukannya sumber daya aparatur yang memadai dan memiliki sikap disiplin untuk menjalankan kewajibannya. Untuk mendapatkan sumber daya aparatur yang memadai maka perlu adanya manajemen pegawai. Pengelolaan Pegawai Negeri Sipil juga berguna untuk memotivasi pegawai agar mau

meningkatkan produktivitas sehingga mampu berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi atau instansi. Agar terciptanya tata tertib dalam pelaksanaan tugas, maka Pegawai Negeri Sipil harus menaati aturan disiplin. Dimana disiplin berguna sebagai alat pengatur tingkah laku pegawai agar selaras dengan peraturan yang ada (Jufrizen, 2018).

Pemberian TPP Prestasi Kerja di Inspektorat tahun 2022 mengacu pada Peraturan Gubernur Nomor 55 Tahun 2022, diperuntukkan untuk Aparatur Sipil Negara yang bekerja di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur disesuaikan berdasarkan kelas jabatan, tingkat kedisiplinan dan hasil capaian kinerja Pemberian TPP Prestasi Kerja sebagai bonus atas jasa yang diberikan kepada pemerintah serta mampu untuk mensejahterakan pegawai. Pada pelaksanaannya TPP Prestasi Kerja memiliki akibat yang baik dimana kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas tanggung jawabnya dengan disiplin tinggi. TPP Prestasi Kerja diberikan setiap bulannya kepada Aparatur Sipil Negara khususnya Pegawai Negeri Sipil dengan indikator 50% kinerja dan 50% kedisiplinan atau kehadiran, jika kinerja dan kehadiran pegawai tercapai maka TPP Prestasi Kerja akan diberikan secara maksimal namun sebaliknya jika pegawai tidak memenuhi kedua indikator tersebut maka TPP Prestasi Kerja yang diberikan hendaknya dipotong sesuai dengan presentase kinerja dan kehadiran tiap bulannya. Penerapan TPP Prestasi Kerja di Inspektorat Provinsi sudah berjalan efektif sejak penerapannya pada tahun 2019. Untuk menunjang ke efektivitasan penerapan TPP Prestasi Kerja maka pada pertengahan tahun 2021 instansi Inspektorat Provinsi Jawa Timur memberlakukan absensi pegawai menggunakan sistem berbasis elektronik “Jatim Presensi”.

Untuk dapat menganalisis Pemotongan TPP di Inspektorat Provinsi Jawa Timur, peneliti berfokus pada 3 (tiga) bagian di Inspektorat yaitu Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Sub Bagian Program dan Pelaporan serta Sub Bagian Keuangan dengan berfokus pada Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 55 Tahun 2022 Tentang Pedoman Kerja dan Pelaksanaan Tugas Pemerintahan Provinsi Jawa Timur dengan indikator poin 9 (a) kemudian dapat dijelaskan secara rinci melalui penjelasan sebagai berikut :

9. Pemotongan TPP berdasarkan indikator disiplin

- 1) Pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih cepat sehingga tidak sesuai dengan jam kerja

Pada Inspektorat Provinsi Jawa Timur sendiri menerapkan 5 hari dengan 37 jam 30 menit, pencatatan kehadiran setiap harinya menggunakan aplikasi berbasis elektronik biasa disebut “Jatim Presensi”. Pada pelaksanaan Jatim Presensi mewajibkan Pegawai Negeri Sipil yang terlambat masuk kerja dan pulang lebih cepat wajib melakukan absensi jika tidak dianggap tidak hadir. Agar pegawai dapat memperoleh TPP Prestasi Kerja secara maksimal maka pegawai dituntut untuk selalu menaati peraturan yang ada. Pegawai dituntut untuk berangkat lebih pagi untuk dapat mencatat kehadiran sebagai antisipasi keterlambatan yang berakibat pada pemotongan indikator kedisiplinan, namun sejak penerapannya masih ditemukan pegawai yang masih terlambat datang ke kantor. Pernyataan tersebut sejalan dengan pernyataan keenam informan yang terdiri dari atasan langsung yaitu Kasubbag Umum dan Kepegawaian, Perencana Ahli Muda (Sub-Koordinator Program dan Pelaporan), Analis Kebijakan Ahli

Muda (Sub-Koordinator Keuangan) dan Pegawai masing-masing bagain yang menyatakan bahwa sejak penerapan kebijakan masih ada pegawai khususnya Pegawai Negeri Sipil yang masih terlambat namun hal tersebut cukup sedikit dibandingkan tahun sebelum adanya sistem Jatim Presensi. Batas keterlambatan pegawai maksimal 5 kali dalam sebulan, jika melebihi batas maka kehadiran pada rekap absensi menjadi merah dan perlu dilakukan pemotongan.

Aplikasi Jatim Presensi memiliki koneksi atau tersambung secara langsung dengan Badan Kepegawaian Daerah sehingga pegawai yang terlambat tetap harus mencatat kehadiran dan akan langsung memperoleh pemotongan sesuai menit keterlambatan. Penyebab pelanggaran keterlambatan pegawai masih terjadi karena disebabkan oleh kondisi jalan misalnya kemacetan, ban bocor, proyek jalan dan juga karena potongannya yang masih rendah. Namun pegawai diberikan keringanan seperti keterlambatan tersebut dapat diganti pada saat jam kerja telah selesai.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 55 Tahun 2022 tentang Pedoman Kerja dan Pelaksanan Tugas Pemerintah Provinsi Jawa Timur batas keterlambatan pegawai maksimal 5 kali dalam sebulan, jika pegawai terlambat wajib menganti keterlambatan maksimal 30 menit ketika jam kerja selesai namun jika keterlambatan tersebut lebih dari 30 menit maka akan dilakukan pemotongan pada indikator kedisiplinan pada menit pertama pegawai terlambat disesuaikan dengan kelas jabatan. Secara keseluruhan pemotongan TPP Prestasi Kerja dilakukan menggunakan miscrosoft excel sebagai berikut :

Gambar 1.1 Contoh Pemotongan Indikator Keterlambatan

Kelas Jabatan	Tarif TPP PK	Kedisipinan (50%)	Kedisiplinan (50%)			Total TPP PK
			Potongan per menit	Keterlambatan (menit)	Jumlah	
1	2	4	5	6	7	8
9	Rp13.320.000	Rp6.660.000	Rp450	35	Rp15.750	Rp6.644.250

Sumber : Dokumen Pribadi

- 2) Pegawai tidak mengisi daftar kehadiran atau tidak melakukan presensi pada aplikasi Jatim Presensi

Pada penerapan Jatim Presensi, setiap instansi di lingkungan pemerintah provinsi Jawa Timur diwajibkan memiliki satu fasilitator untuk mengelola aplikasi Jatim Presensi, namun pada Inspektorat Provinsi Jawa Timur menunjuk dua orang pegawai bagian kepegawaian sebagai fasilitator Jatim Presensi. Setiap tahunnya fasilitator akan berganti sesuai kebutuhan, sebagai seorang fasilitator akan bertanggung jawab penuh dalam menyiapkan rekap absensi pegawai secara harian, mingguan, bulanan bahkan tahunan.

Rekapan kehadiran tersebut dapat dipergunakan sebagai acuan dalam memberikan hukuman disiplin terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran

jam kerja. Jika fasilitator terbukti melakukan kecurangan bahkan memanipulasi data kehadiran berdasarkan dengan kepentingan pribadi atau kelompok akan dijatuhi hukuman disiplin. Untuk pemberian sanksi hukuman atau konsekuensi pegawai tidak mencatat kehadiran pegawai didasarkan pada Peraturan Gubernur Nomor 55 Tahun 2022, dimana disesuaikan berdasarkan tingkat pelanggaran. Pernyataan tersebut sesuai dengan faktor disiplin kerja Menurut Singodimedjo (dalam Rahmawati, 2021) dalam mempengaruhi keefektifitasan, instansi atau organisasi harus memiliki aturan yang tertulis karena akan digunakan sebagai pedoman dalam bertindak dan berperilaku secara pasti. Jika dalam pelaksanaan tugas ada aturan yang dilanggar maka gunanya aturan tertulis yaitu agar pegawai memiliki kepastian bahwa siapa saja dapat dikenakan sanksi.

Berdasarkan hasil wawancara, kelima informan yang terdiri dari Perencana Ahli Muda (Sub-Koordinator Program dan Pelaporan), Analis Kebijakan Ahli Muda (Sub-Koordinator Keuangan) dan Pegawai mereka sepakat menjawab bahwa masih ada pegawai yang tidak mencatat kehadiran pada aplikasi Jatim Presensi dibuktikan dengan rekap absensi kehadiran yang ditandai dengan tulisan TAP (tidak absen pulang) dan tanda (X) berwarna merah padahal telah diberikan keringanan berupa melaporkan surat keterangan lupa absen. Hal yang melatar belakangi permasalahan mulai dari faktor usia hingga kecerobohan pegawai itu sendiri, sejalan dengan pendapat dari keenam informan yang dapat disimpulkan bahwa pelanggaran tersebut masih terjadi karena beberapa faktor misalnya pegawai itu lupa membawa handphone (jatim presensi yang hanya dapat diakses menggunakan satu handphone saja) dan jadwal kerja yang berbeda antara senin sampai jumat sehingga mereka sering lupa untuk absensi.

Namun mereka diberi keringanan untuk mengupload surat keterangan lupa absen yang disetujui oleh atasan langsung (Kasubbag atau Irban) bahwa pegawai tersebut pada waktu itu telah melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya disertai bukti. Kemudian di laporkan pada aplikasi Jatim Presensi maksimal 5 kali dalam satu bulan. Pegawai yang tidak masuk kerja karena sakit atau cuti wajib melaporkan surat keterangan dari dokter atau surat keterangan cuti. Untuk pegawai yang sedang melaksanakan penugasan wajib melaporkan Surat Perintah Tugas, jika pegawai yang bersangkutan menerima hukuman disiplin maka akan berikan Berita Acara Pemeriksaan (BAP). Untuk dapat memahami alur pemotongan maka peneliti membuat contoh studi kasus pemotongan lupa absensi pulang berdasarkan indikator kedisiplinan sebagai berikut :

Gambar 1.2 Pemotongan Lupa Absensi Pulang

Kelas jabatan	Tarif TPP PK	Kedisipinan (50%)	Potongan Tidak Absen Datang (%)	Potongan Tidak Absen Pulang (%)	Jumlah (3 x 5)	Total TPP PK
1	2	3	4	5	6	7
6	Rp8.125.000	Rp4.062.500		0,7%	Rp28.438	Rp4.034.063

Sumber : Dokumentasi Pribadi

3) Pegawai tidak melaksanakan Upacara Bendera Hari Besar Nasional dan Daerah

Selain menaati ketentuan jam kerja Pegawai Negeri Sipil juga berkewajiban untuk melaksanakan Upacara Peringatan Hari Besar Nasional dan Daerah. Dalam pelaksanaannya didasarkan pada Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 19 Tahun 2021 tentang Pakaian Dinas Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur bahwa upacara hanya dilakukan pada peringatan hari besar nasional saja dengan menggunakan pakaian wajib yang dipakai pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Pakaian dinas digunakan dengan tujuan rasa kesetiakawanan antar pegawai, wibawa, bentuk pembinaan, mewujudkan ketertiban, kedisiplinan, motivasi serta pengabdian.

Dalam indikator ini, seluruh Aparatur Sipil Negara khususnya Pegawai Negeri Sipil diwajibkan untuk melaksanakan Upacara Bendera Peringatan Hari Besar Nasional dan Daerah, pemberitahuan upacara dilakukan melalui surat edaran dan media elektronik namun pada realitanya masih ada pegawai khususnya Pegawai Negeri Sipil yang terlambat atau tidak melaksanakan Upacara Peringatan Hari Besar Nasional. Faktor yang mempengaruhi pegawai terlambat atau bahkan tidak melaksanakan upacara bendera dipengaruhi oleh kegiatan upacara yang biasanya dilakukan tanggal merah pegawai tersebut mendapatkan penugasan diluar kota atau sedang sakit atau cuti sehingga tidak memungkinkan untuk melakukan absensi, apalagi jika pemberituannya mendadak sering juga pegawai tersebut sudah terlanjur pulang kerumah.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 55 Tahun 2022 tentang Pedoman Kerja dan Pelaksanaan Tugas Pemerintah Provinsi Jawa Timur menjelaskan bahwa pegawai yang tidak mencatat kehadiran upacara akan dikenakan potongan 0,7% dari presentase kehadiran. Untuk pegawai yang tidak mengikuti apel akan dikenakan potongan 0,5% pada indikator kedisiplinan, dan presentase pemotongan tersebut cukup tinggi sehingga cukup sedikit pegawai yang tidak melaksanakannya.

4) Pegawai yang tidak mengikuti Senam Kebugaran Jasmani

Pada penerapan di Inspektorat Provinsi Jawa Timur, senam diadakan setiap hari Jumat pukul 07.00 WIB akan tetapi pada tahun 2022 Inspektorat tidak melaksanakan senam karena pada saat itu Indonesia masih terdampak Covid-19 sehingga tidak mewajibkan instansi untuk mengadakan senam kebugaran jasmani serta karena kantor Inspektorat Provinsi Jawa Timur pada saat itu pindah ke kantor yang lebih kecil karena sedang dilakukan renovasi sehingga instansi tidak memungkinkan pegawai untuk melaksanakan senam kebugaran jasmani karena mengalami keterbatasan tempat. Sebagai instansi yang tidak mengadakan senam kebugaran jasmani, Inspektorat melakukan pelaporan kepada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) untuk ijin tidak mengadakan senam jasmani. Namun saat jadwal senam kebugaran jasmani pegawai tetap diwajibkan berangkat pagi untuk melakukan absensi pada Jatim Presensi sesuai waktu pelaksanaan senam kebugaran jasmani.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 55 tentang Pedoman Kerja dan Pelaksanaan Tugas Pemerintah Provinsi Jawa Timur bahwa pemotongan kedisiplinan untuk pegawai yang tidak mengikuti senam kebugaran jasmani akan dikenai pemotongan sebesar 1% dari presentase kedisiplinan, pegawai yang terlambat mengikuti senam kebugaran jasmani dikenai potongan 0,7%. Berikut ini merupakan contoh studi kasus pemotongan pegawai yang tidak mengikuti senam kebugaran jasmani :

Gambar 1.3 Pemotongan Tidak Mengikuti Senam

Kelas Jabatan	Tarif TPP PK	Kedisiplinan (50%)	Potongan Tidak Mengikuti Senam	Potongan Terlambat Mengikuti Senam	Jumlah (3 x 4)	Total TPP PK
			(%)	(%)		
1	2	3	4	5	6	7
7	Rp9.720.000	Rp4.860.000	1%		Rp48.600	Rp4.811.400

Sumber : Dokumentasi Pribadi

- 5) Pegawai waji lapor yang terlambat dan tidak melaporkan LHKPN dan LHKASN

Penyelenggara negara memiliki tanggung jawab dan kekuasaan paling tinggi di pemerintah, semakin tinggi jabatan penyelenggara negara maka semakin besar godaan yang akan diterima. Sebagai bentuk pencegah Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN), pencegah penyalahgunaan wewenang, penguat integritas penyelenggara negara maka diperlukannya pelaporan harta kekayaan Aparatur Sipil Negara. Pelaporan dan pengumuman LHKPN sangat diperlukan untuk melihat sejauh mana kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil terpenuhi. Pelaporan diperlukan agar mengetahui transparansi kekayaan pegawai dalam memperoleh gaji dan tunjangan serta dapat mempertanggung jawabkan pemilikan hartanya agar dapat bekerja dengan baik untuk pemerintahan yang bersih.

Pada instansi Inspektorat Provinsi Jawa Timur pelaporan harta kekayaan ASN terdiri dari dua yaitu LHKPN dan LHKASN. Untuk LHKPN pejabat struktural beserta fungsional auditor diwajibkan untuk melaporkan harta kekayaannya yang terdiri atas harta pribadi dan harta keluarga yang dapat dinilai sebagai uang. Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara dapat berbentuk cetak atau lainnya yang berisikan uraian informasi mengenai harta pribadi, penghasilan hingga pengeluaran. Pelaporan LHKPN dikelola langsung oleh Komisi Pemberantas Korupsi (KPK) melalui website elhkpn.kpk.go.id yang dapat diakses secara transparan. Sejauh ini ada pegawai khususnya jabatan struktural dan auditor yang berani dan sengaja tidak melaporkan harta kekayaan ASN karena hal tersebut bersifat wajib dan PNS yang tidak melaporkan harta kekayaan akan diberikan sanksi berupa pemotongan TPP Prestasi Kerja serta tunjangan bulan berikutnya tidak diberikan hingga penurunan pangkat setelah melalui Berita Acara Pemeriksaan, namun pegawai melaporkannya diakhir batas waktu karena sanksi yang diberikan cukup berat.

Sedangkan untuk LHKASN tidak semua pegawai diwajibkan untuk melaporkan harta kekayaannya karena kebijakan tersebut sekedar himbauan dalam Surat Edaran yang ditandatangani Menteri PANRB sehingga tidak ada peraturan pasti yang mengatur. Terlebih lagi setiap pegawai telah melaporkan Surat Pemberitahuan (SPT) Tahunan untuk pemberitahuan dan perhitungan pembayaran pajak, sehingga hal tersebut sudah cukup untuk dasar pegawai (staff) dalam melaporkan harta kekayaannya.

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan Analisis Pemotongan TPP Prestasi Kerja Berdasarkan Kedisiplinan Pada Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 55 Tahun 2022 tentang Pedoman Kerja dan Pelaksanaan Tugas Pemerintah Provinsi Jawa Timur (Studi Pada Inspektorat Provinsi Jawa Timur) menggunakan indikator kedisiplinan poin 9 (a) pada Pergub Jatim 55 Tahun 2022 sebagai berikut :

1. Pada indikator pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih cepat sehingga tidak sesuai dengan jam kerja, ternyata pada penerapannya masih ditemukan pegawai yang terlambat sehingga dilakukan pemotongan pada indikator kedisiplinan. Dan pemotongan pada indikator kedisiplinan yang dilakukan Inspektorat Provinsi Jawa Timur sudah sesuai dengan Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 55 Tahun 2022 dimana pegawai diberikan kesempatan untuk mengganti waktu keterlambatan 5 kali dengan maksimal 30 menit dengan menyertakan bukti atau penyebab keterlambatan. Jika melebihi ketentuan maka rekap absensi akan berwarna merah dan diberikan pemotongan pada menit pertama keterlambatan disesuaikan dengan kelas jabatan.
2. Pada indikator pegawai tidak mengisi daftar kehadiran atau tidak melakukan presensi pada aplikasi Jatim Presensi. Pada penerapan kebijakan tersebut ternyata masih ditemukan pegawai yang lupa absen datang dan lupa absen pulang dengan berbagai macam alasan. Namun pada pemotongan TPP Prestasi Kerja pada indikator kedisiplinan telah sesuai dengan Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 55 Tahun 2022 dimana pegawai yang lupa absensi diberi keringanan untuk mengupload keterangan lupa absensi yang disetujui atasan langsung dan jika sedang sakit, cuti ataupun melaksanakan penugasan diwajibkan menyertakan surat dokter atau Surat Perintah Tugas (SPT) maksimal 5 kali dalam sebulan dan pada pertengahan bulan bagian kepegawaian melakukan pemberitahuan secara internal sebagai peringat agar pegawai yang bersangkutan segera melaporkannya jika tidak melaksanakan ketentuan dan melebihi batas maka akan diberikan pemotongan 0,7% dari indikator kedisiplinan. Da seorang fasilitator berhak menyajikan data atau menutup rekap absensi.
3. Pada indikator pegawai tidak melaksanakan Upacara Bendera Hari Besar Nasional dan Dearah ternyata masih ada pegawai yang tidak melaksanakan upacara namun jumlahnya sedikit hal tersebut dilatar belakangi karena pemberitahuan yang mendadak sedangkan pegawai wajib melakukan absensi pada aplikasi Jatim Presensi yang dimana hanya dapat diakses di tempat berlangsungnya upacara. Namun dalam

penerapan pemotongan TPP Prestasi Kerja pada Inspektorat Provinsi Jawa Timur telah berjalan sesuai dengan Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 55 Tahun 2022, jika pegawai terbukti tidak mencatat kehadiran sebelum dan sesudah maka akan dikenai pemotongan 0,7%.

4. Pada indikator pegawai yang tidak mengikuti Senam Kebugaran Jasmani, instansi Inspektorat Provinsi Jawa Timur pada tahun 2022 tidak melaksanakan kegiatan senam kebugaran jasmani karena masih terdampak Covid-19 dan mengalami keterbatasan tempat sehingga melakukan pemberitahuan kepada Badan Kepegawaian Daerah untuk tidak mengadakan senam. Namun pegawai tetap harus berangkat pagi sesuai dengan ketentuan waktu kegiatan senam dan melakukan absensi pada aplikasi Jatim Presensi. Untuk pemotongannya berjalan dengan baik dimana berfokus pada Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 55 Tahun 2022 dimana jika pegawai tidak mengikuti senam akan dikenai pemotongan 1% dan terlambat 0,7%.
5. Pada indikator pegawai wajib lapor yang terlambat dan tidak melaporkan LHKPN dan LHKASN sudah berjalan dengan baik untuk LHKPN diperuntukkan untuk pejabat struktural dan fungsional auditor dan sifatnya wajib sedangkan LHKASN diperuntukkan untuk staff dan sifatnya tidak wajib. Kedisiplinan pegawai dalam melaporkan harta kekayaan LHKPN cukup baik dimana tidak ada pegawai yang berani terlambat bahkan tidak melaporkannya namun mereka melaporkannya di akhir batas pelaporan karena sanksi yang diberikan cukup berat mulai dari pemotongan TPP, penurunan pangkat hingga upaya administratif.

Saran

Berdasarkan kesim[ulan diatas, peneliti akan memberikan saran yang dapat dijadikan masukan dan evaluasi dalam rangka mencapai keberhasilan tujuan instansi. Adapun saran yang diberikan peneliti sebagai berikut :

1. Dalam meningkatkan disiplin kerja maka hal yang terpenting adalah meningkatkan kesadaran diri masing-masing pegawai karena kesadaran merupakan inti untuk melaksanakan peraturan, sebaiknya instansi memberikan seminar motivasi tentang manfaat memiliki sikap disiplin. Serta diperlukannya peran sesama pegawai untuk saling mengingatkan agar pegawai mengisi kehadiran untuk meminimalisir pemotongan.
2. Agar pegawai lebih semangat dan termotivasi untuk memaksimalkan waktu sebaiknya instansi harus merancang sistem *reward* kepada pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi selama sebulan adapun *reward* tersebut dapat dilakukan dengan memberikan papan apresiasi berupa pamflet apresiasi bertuliskan nama dan foto pegawai kemudian ditempel di mading atau lift agar menjadi pusat perhatian dengan harapan akan memacu semangat pegawai lainnya untuk mencapai kedisiplinan secara maksimal agar menerima *reward*. Serta penjatuhan hukuman disiplin harus tegas dan konsisten terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran dalam disiplin waktu agar tidak mengulangi hal sama setiap bulannya.
3. Sebaiknya untuk kewenangan dalam penutupan rekap absensi dipegang penuh oleh

BKD, karena jika diberikan ke instansi masing-masing akan membuat daya kontrolnya hilang sehingga pegawai tidak menyepelekan terkait disiplin waktu.

4. Dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai sebaiknya meningkatkan manajemen waktu secara personal terkait kewajiban melaporkan surat keterangan lupa absensi, perjalanan dinas serta dalam melaporkan LHKPN yang sudah seharusnya menjadi tanggung jawab masing-masing pegawai.

Referensi

Sumber Undang-Undang

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. 1–104.

Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 19 Tahun 2021 tentang Pakaian Dinas Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur

Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 19 Tahun 2022 tentang Hari Kerja dan Jam Kerja di Lingkungan Jawa Timur.

Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 55 Tahun 2022 tentang Pedoman Kerja dan Pelaksanaan Tugas Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2022.

Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 83 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Inspektorat Provinsi Jawa Timur.

Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2013–2015.

Perpres RI No 81 Tahun 2010 Tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025. *Perpres RI No 81 Tahun 2010 Tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025*, 1999(1), 1–5.

Sumber Website

Inspektorat Provinsi Jawa Timur. Diakses pada 2 Mei 2023, dari :

<https://inspektorat.jatimprov.go.id>

Laporan Hasil Kekayaan Penyelenggara Negara. Diakses pada 21 Juni 2023, dari :

<https://elhkpn.kpk.go.id/portal/user/login#modal-notice>

Sumber Buku

Abdussamad, Z. (2021). Buku Metode Penelitian Kualitatif. In *Nucl. Phys. Penerbit CV. syakir Media Pers.*

Sumber Skripsi

Lestari, D. (2019). Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat Di Desa Maskuning Wetan Kecamatan Pujer, Kabupaten Bondowoso. Institut Agama Islam Negeri Jember.

Rahmawati, E. (2021). Analisis Disiplin Kerja Pegawai Pegeri Sipil Pada Kantor Camat Tualang Kabupaten Siak. Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau.

Sumber Jurnal

Gunawan, I. (2022). KUALITATIF Imam Gunawan. *Pendidikan*, 143. http://fip.um.ac.id/wp-content/uploads/2015/12/3_Metpen-Kualitatif.pdf

Herianto, D., & Mirsa, S. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Politik Profetik (JPP)*, 6(1), 91–105.

Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.

Junaidi, J., & Mirasanti, L. (2020). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Di Kota Pagar Alam. *Jurnal Ekonomia*, 10(2), 66–81.

Tanjung, D. H. (2019). Peggaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. (Vol.15, No. 01)