

Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kabupaten Kutai Barat

Desy Ratnasari, Husni Thamrin, Sisilia

Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Awang Long, Samarinda, Indonesia

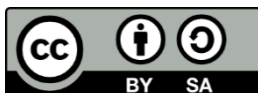
desyratnasari@stih-awanglong.ac.id, husni@stih-awanglong.ac.id, sisiliaaldrich27@gmail.com

Article Info	Abstract
<p>Article History</p> <p>Received: November 05, 2022</p> <p>Accepted: December 24, 2022</p> <hr/> <p>Keywords: discipline of civil servants, government, West Kutai</p>	<p>To realize civil servants who are reliable, professional and moral as government administrators who apply the principles of good governance, civil servants as elements of the state apparatus are required to be loyal and obedient to Pancasila, the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia, The Unitary State of the Republic of Indonesia and the government as well as being disciplined, honest, fair, transparent and accountable in carrying out their duties. The aim is to further ensure order and smooth implementation of the main duties and functions of civil servants, encourage increased performance and change in attitudes and behavior of civil servants, increase civil servant discipline, increase civil servant responsibilities, accelerate the process of change towards increasing professionalism in work. The author uses the library research method or literature review. This library research research is to conduct research from library books, magazines, journals and articles and sources from the internet that are relevant to the issues discussed. The following is a study based on Government Regulation Number 94 of 2021 Concerning Civil Service Discipline.</p>

Abstrak

Untuk mewujudkan PNS yang handal, profesional dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (good governance), maka PNS sebagai unsur Aparatur Negara diuntut untuk setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia dan pemerintah serta bersikap disiplin, jujur, adil, transparan dan akuntabel dalam melaksanakan tugas. Adapun tujuannya adalah Untuk lebih terjaminnya ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi PNS, mendorong peningkatan kinerja dan perubahan sikap dan perilaku PNS, meningkatkan kedisiplinan PNS, meningkatkan tanggung jawab PNS, mempercepat proses perubahan kearah peningkatan profesionalisme dalam bekerja. Penulis menggunakan metode library research atau kajian pustaka. Riset kajian kepustakaan ini adalah melakukan penelitian dari buku-buku perpustakaan, majalah, jurnal dan artikel dan sumber dari internet yang relevan dengan masalah yang dibahas. Berikut kajian berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Kata Kunci: disiplin pegawai negeri sipil, pemerintahan, kutai barat



LATAR BELAKANG

Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Untuk mewujudkan PNS yang handal, professional dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*), maka PNS sebagai unsur Aparatur Negara diuntut untuk setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia dan pemerintah serta bersikap disiplin, jujur, adil, transparan dan akuntabel dalam melaksanakan tugas. Memiliki tujuan:

1. Untuk lebih terjaminnya ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi PNS;
2. Mendorong peningkatan kinerja dan perubahan sikap dan perilaku PNS;
3. Meningkatkan kedisiplinan PNS;
4. Meningkatkan tanggung jawab PNS;
5. Mempercepat proses perubahan kearah peningkatan profesionalisme dalam bekerja;

Setiap PNS wajib:

1. Mengucapkan sumpah/janji PNS;
2. Mengucapkan sumpah/janji jabatan;
3. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah
4. Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan;
5. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab;
6. Menjunjung tinggi kehormatan Negara, Pemerintah dan martabat PNS;
7. Mengutamakan kepentingan Negara daripada kepentingan sendiri, seseorang dan/atau golongan;
8. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;
9. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan negara
10. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan dan materil;
11. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
12. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;
13. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik Negara dengan sebaik-baiknya;
14. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
15. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
16. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier; dan
17. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Setiap PNS dilarang:

1. Menyalahgunakan wewenang;
2. Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;
3. Tanpa izin pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional;
4. Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing;
5. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik Negara secara tidak sah;
6. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara;
7. Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan;
8. Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya;
9. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;
10. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
11. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
12. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:
 - a. Ikut serta sebagai pelaksana kampanye;
 - b. Menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS;
 - c. Sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain; dan/atau
 - d. Sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara.
13. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara:
 - a. Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
 - b. Mengadakan kegiatan mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbuan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.
14. Memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto copi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundang-undangan; dan
15. Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara:

- a. Terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah;
- b. Menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye;
- c. Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
- d. Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.

METODE

Dalam tulisan ini penulis menggunakan pendekatan yuridis normatif, karena pendekatannya maka penelitian hukum model ini disebut dengan penelitian hukum normatif. Ketentuan-ketentuan hukum merupakan bahan hukum primer yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Penulis menggunakan metode library research atau kajian pustaka. Riset kajian kepustakaan ini adalah melakukan penelitian dari buku-buku perpustakaan, majalah, jurnal dan artikel dan sumber dari internet yang relevan dengan masalah yang dibahas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

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.

Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangann yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturanperaturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjelaskannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Dan menurut Handoko (2001:208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. Ada dua tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu preventif dan korektif.

1) Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga kedisiplinan diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen. Manajemen mempunyai tanggung-jawab untuk menciptakan suatu iklim disiplin preventip di mana berbagai standar diketahui dan dipahami. Di samping itu, manajemen hendaknya menetapkan standar-

standar secara positif dan bukan secara negative. Mereka biasanya juga perlu mengetahui alasan-alasan yang melatarbelakangi suatu standar agar mereka dapat memahaminya (Handoko 2001:208).

2) Disiplin korektif

Disiplin Korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*). Sebagai contoh, tindakan pendisiplinan bias berupa peringatan atau skorsing. Sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan karyawan yang berbuat salah. Maksud pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan di masa lalu. Pendekatan negatif yang bersifat menghukum biasanya mempunyai berbagai pengaruh sampingan yang merugikan, seperti hubungan emosional terganggu, absensi meningkat, apati atau kelesuan, dan ketakutan pada penyelia (Handoko 2001:208).

Menurut Moekizat (2002) disiplin dapat timbul karena dua hal yaitu:

Self imposed discipline, disiplin yang berasal dari diri sendiri. Disiplin yang berasal dari diri seseorang pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri atau disebut motivasi.

Command discipline, disiplin yang diperintahkan. Artinya, disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara “menakutkan” untuk memperoleh pelaksanaan melalui peraturan-peraturan atau budaya yang ada di dalam organisasi tersebut.

Indikator Disiplin Kerja

Salah satu aspek dari kekuatan sumber daya manusia dapat tercermin dalam sikap dan perilaku disiplin, karena disiplin memiliki dampak yang kuat pada suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang direncanakan. Segala macam kebijaksanaan tidak memiliki arti jika tidak didukung oleh administrator. Menurut Rival (2004 :444), disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua perusahaan aturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Mangkunegara dan Octorent (2015) disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Ketepatan waktu datang ke tempat kerja.
- 2) Ketepatan jam pulang ke rumah.
- 3) Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.
- 4) Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan.
- 5) Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas.
- 6) Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.

Selain 8 kewajiban yang sudah disampaikan penulis dalam pendahuluan diatas, PNS juga wajib menghadiri dan mengucapkan sumpah atau janji PNS dan jabatan, mengutamakan kepentingan negara di atas kepentingan pribadi atau golongan, dan melaporkan sesegera mungkin kepada atasannya apabila mengetahui hal yang membahayakan keamanan negara atau Merugikan keuangan negara.

PNS juga wajib melaporkan harta kekayaannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja, menggunakan dan memelihara barang milik negara dengan sebaik-baiknya, dan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kompetensi. Berdasarkan PP yang tertanggal 31 Agustus 2021 ini, PNS yang tidak menaati atau melanggar kewajiban dan larangan akan dikenakan hukuman disiplin. PNS yang tidak menaati ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 sampai dengan Pasal 5 dijatuhi Hukuman Disiplin, bunyi Pasal 7.

Beberapa Pelanggaran yang dilakukan Pegawai Negeri Sipil di Pemkab Kutai Barat Pada tahun 2016 jenis pelanggaran yang paling banyak dilakukan yaitu tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah dengan jumlah 5 pelanggaran yang diproses dan presentase menunjukkan 39% dari 12 jenis pelanggaran yang disebutkan diatas.

Pada tahun 2017 jenis pelanggaran yang paling banyak dilakukan yaitu tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah dengan jumlah 4 pelanggaran yang diproses dan presentase menunjukkan 23% dari 12 jenis pelanggaran yang disebutkan.

Pada tahun 2018 jenis pelanggaran yang paling banyak dilakukan yaitu melakukan perbuatan asusila berjumlah 4 pelanggaran diproses dan presentase menunjukkan 28,6% dari dari 12 jenis pelanggaran yang disebutkan diatas.

Pada tahun 2019 jenis pelanggaran yang paling banyak dilakukan yaitu tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah dengan jumlah 4 pelanggaran diproses dan presentase menunjukkan 36,5% dari 12 jenis pelanggaran yang disebutkan diatas.

Pada tahun 2020 jenis pelanggaran yang paling banyak dilakukan yaitu tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah dengan jumlah 8 pelanggaran diproses dan presentase menunjukkan 72,8% dari dari 12 jenis pelanggaran yang disebutkan diatas.

Pada tahun 2020 jenis pelanggaran yang paling banyak dilakukan yaitu tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah dengan jumlah 5 pelanggaran diproses dan presentase menunjukkan 45,5% dari dari 12 jenis pelanggaran yang disebutkan diatas.

Jenis Hukuman Disiplin

Jika seorang PNS melakukan pelanggaran disiplin, maka ia akan dikenai hukuman disiplin. Antara lain:

1. Ringan:
 - a. Teguran lisan.
 - b. Teguran tertulis.
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.

2. Sedang:
 - a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 tahun.
 - b. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 tahun.
 - c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 tahun.
3. Berat:
 - a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah 3 tahun.
 - b. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah.
 - c. Pembebasan dari jabatan.
 - d. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.
 - e. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Pada tahun 2016 jenis hukuman yang banyak dijatuhkan yaitu Penundaan kenaikan pangkat selama 1 tahun yang berjumlah 3 SK hukuman disiplin dan Penurunan pangkat setingkat lebih rendah 3 tahun yang berjumlah 3 SK hukuman disiplin.

Pada tahun 2017 jenis hukuman yang banyak dijatuhkan yaitu Penundaan kenaikan pangkat selama 1 tahun dengan jumlah 6 SK hukuman disiplin.

Pada tahun 2018 jenis hukuman yang banyak dijatuhkan yaitu Penurunan pangkat setingkat lebih rendah 3 tahun berjumlah 9 SK hukuman disiplin.

Pada tahun 2019 jenis hukuman yang terbanyak dijatuhkan yaitu Pembebasan dari jabatan yang berjumlah 3 SK hukuman disiplin dan Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS yang berjumlah 3 SK hukuman disiplin.

Pada tahun 2020 jenis hukuman yang banyak dijatuhkan yaitu pembebasan dari jabatan yang berjumlah 3 SK hukuman disiplin.

Pada tahun 2020 ada 7 jenis hukuman yang banyak dijatuhkan yaitu teguran tertulis, Pernyataan tidak puas secara tertulis, Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 tahun, Penurunan pangkat setingkat lebih rendah 3 tahun. Dan masing masing memiliki jumlah yang sama yaitu berjumlah 2 SK hukuman disiplin.

Itulah ketentuan hukuman disiplin bagi PNS. Keputusan hukuman disiplin berlaku pada hari ke-15 sejak diterima.

KESIMPULAN

Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan dalam rangka mewujudkan aparatur Pemerintahan yang bersih dan berwibawa. Pegawai Negeri Sipil sebagai Aparat Pemerintah, abdi negara dan abdi masyarakat harus bisa menjadi teladan bagi masyarakat, sehingga masyarakat dapat percaya terhadap peran Pegawai Negeri Sipil. Pemerintah kurang mensosialisasikan Peraturan mengenai Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan kurang memberi sanksi tegas terhadap pelanggar disiplin.

REFERENSI

Peraturan Perundang-Undangan

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Jurnal

- Anwar Prabu Mangkunegara dan Tinton Rumbungan Octored. 2015. Effect Of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment In The Company (Case Study In PT. Dada Indonesia). *Universal Journal Of Management*, Vol 3 Issue 8 : 318-328.
- Khaerudin, I. R., Sulaiman, H., Fajarianto, O., & Sihombing, T. P. (2021). Ethnomatematics: Analysis of Geometric Shapes in Fishing Nets and Their Implementation in the Secondary Education Curriculum. *Review of International Geographical Education Online*, 11(5).
- Rostini, D., Wijanarko, D. S., Fajarianto, O., Ratnawati, E., Siswoyo, M., & Harsono, Y. (2019). Jurnal Internasional Bereputasi dan Terindex Scopus dengan Judul," Innovation Education Character Based on Management Learning at Junior High School". *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*, 8(2S), 385-387.

Media Online

- <https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-5766475/3-jenis-hukuman-disiplin-bagi-pns-dan-contoh-pelanggarannya>. 3(tiga)Jenis Hukuman Disiplin Bagi PNS dan Contoh Pelanggarannya
- Data Bidang Pembinaan dan Pengembangan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat.