

Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Lembata

by Eufrasia Elisabeth Abong Making

Submission date: 17-May-2024 01:28AM (UTC-0500)

Submission ID: 2381677319

File name: MANDUB_Vol_2_no_2_Juni_2024_hal_286-298.pdf (793.65K)

Word count: 4411

Character count: 28687

Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Lembata

Eufrasia Elisabeth Abong Making

Fakultas Hukum, Universitas Nusa Cendana

Korespondensi penulis: nonavhera30@gmail.com

Yohanes G. Tubahelan

Fakultas Hukum, Universitas Nusa Cendana

Detji K.E.R Nuban

Fakultas Hukum, Universitas Nusa Cendana

Abstract. *The purpose of this study was to analyze the enforcement of civil servant discipline and in the office of the staffing agency and regional human resource development of Lembata Regency. The results showed that (a) The application of disciplinary sanctions against civil servants at the Office of the Civil Service Agency and Regional Human Resources Development of Lembata Regency is applied to civil servants who do not comply with Government Regulation Number 94 of 2021 concerning Civil Servant Discipline as stated in Government Regulations article 4 and article 5 and Regent Regulation Number 86 of 2022 in article 4 and article 5 concerning guidelines for implementing the enforcement of State Civil Apparatus discipline within the Lembata Regency Government; (b) External and internal obstacles occur in Lembata Regency which greatly affect the level of discipline of civil servants so that it is necessary to increase human resources and also SOPs in the process of enforcing discipline in Lembata Regency. The author's suggestions (a) there is a need for increased discipline. The author assesses the steps and procedures taken to enforce the discipline of civil servants as government officials in Lembata Regency based on data from the Lembata Regency Regional Personnel and Human Resources Development Agency in accordance with existing regulations starting from the stage of summoning coaching and imposing disciplinary sanctions, but in enforcement it often experiences obstacles that make the enforcement process often hampered (b) The factors that cause obstacles in the implementation of civil servant discipline in Lembata Regency are, still low awareness of employees to act and be disciplined in carrying out their duties.*

Keywords: *Enforcement, Discipline, Civil Servants.*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis penegakan disiplin pegawai negeri sipil dan di kantor badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah Kabupaten Lembata. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa (a) Penerapan Sanksi Disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Lembata diterapkan kepada Pegawai Negeri Sipil yang tidak menaati Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagaimana yang disebutkan dalam Peraturan Pemerintah pasal 4 dan pasal 5 dan peraturan Bupati Nomor 86 tahun 2022 pada pasal 4 dan pasal 5 Tentang pedoman pelaksanaan penegakan disiplin Aparatur Sipil Negara Lingkup Pemerintah Kabupaten Lembata; (b) Hambatan eksternal dan internal terjadi di Kabupaten Lembata sangat berpengaruh pada tingkat kedisiplinan pegawai negeri sipil sehingga diperlukan adanya peningkatan SDM dan juga SOP dalam proses penegakan disiplin di Kabupaten Lembata. Saran penulis (a) perlu adanya peningkatan disiplin penulis menilai langkah langkah dan prosedur yang dilakukan untuk menegakan disiplin PNS sebagai aparatur pemerintah di kabupaten Lembata berdasarkan data dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Lembata sudah sesuai dengan aturan yang ada mulai dari tahap pemanggilan pembinaan dan penjatuhan sanksi disiplin, namun dalam penagakannya sering mengalami hambatan yang membuat proses penagakannya sering terhambat (b) Faktor-faktor yang menyebabkan Hambatan yang ada dalam pelaksanaan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Lembata adalah , masih rendahnya kesadaran pegawai untuk berbuat dan bersikap disiplin dalam pelaksanaan tugas.

Kata Kunci: Penegakan, Disiplin, Pegawai Negeri Sipil.

Received April 16, 2024; Accepted Mei 17, 2024; Published Juni 30, 2024

*Eufrasia Elisabeth Abong Making, nonavhera30@gmail.com

LATAR BELAKANG

Disiplin merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan setiap orang sehingga sangat penting untuk senantiasa mengajarkan kedisiplinan kepada seseorang agar kedisiplinan dalam bekerja menjadi kebiasaan karena orang yang berhasil dalam kehidupan kerja biasanya memiliki kedisiplinan dan yang tinggi. sebaliknya, orang yang tidak disiplin akan gagal dalam pekerjaannya. Disiplin, yaitu apabila pegawai datang ke kantor tepat waktu, berpakaian rapi untuk bekerja, menggunakan alat atau bahan dengan benar dan hati-hati, kemudian melakukan jumlah dan kualitas kerja yang memuaskan, serta mengikuti metode kerja yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Dalam rangka melaksanakan ketentuan Pasal 86 ayat (4) UU No. 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi ketentuan mengenai Disiplin PNS. Oleh karena itu pada tanggal 31 Agustus 2021 telah ditetapkan dan diundangkan Peraturan pemerintah No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Faktor kedisiplinan memegang peranan penting dalam kinerja pegawai, pegawai yang disiplin mengikuti peraturan lingkungan kerja secara sadar dan tanpa paksaan. Begitu pula dengan karyawan yang disiplin tidak mencuri waktu untuk melakukan hal-hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Bekerja dengan baik bahkan ketika tidak di bawah pengawasan supervisor mereka.

Indonesia memiliki beberapa peraturan perundang-undangan bagi PNS, salah satunya adalah Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Keputusan tersebut memuat kewajiban, larangan, dan sanksi bagi PNS yang tidak menunaikan tugasnya dan melanggar larangan yang ditetapkan dalam keputusan tersebut. Sanksi atas pelanggaran disiplin kerja, pegawai yang melakukan pelanggaran mendapat sanksi sesuai dengan perbuatannya berdasarkan mekanisme sanksi pegawai. Ada beberapa tingkatan dan jenis pelanggaran disiplin kerja.

Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur Negara telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang menjelaskan bahwa, Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil ini antara lain memuat kewajiban, larangan dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah terbukti

melakukan pelanggaran. Hal ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi pejabat yang berwenang menghukum serta memberikan kepastian dalam menjatuhkan hukuman disiplin.

Begitu juga dengan pembatasan wewenang pejabat yang memiliki wewenang untuk menghukum. Menurut Undang-undang Aparatur Sipil Negara No. 20 Tahun 2023, penjatuhan hukuman disiplin didasarkan pada wewenang yang jelas, mekanisme yang benar, dan pertimbangan obyektif terhadap pelanggaran yang dilakukan serta faktor-faktor yang mendorong atau menyebabkan Pegawai Negeri Sipil melakukan pelanggaran disiplin. Tidak mudah bagi Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan untuk menerima hukuman disiplin. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa hukuman dalam pembinaan karier akan dikaitkan dengan keuntungan ekonomi, peluang promosi jabatan, dan efek psikologis bagi Pegawai Negeri Sipil.

Oleh karena itu, sangat penting bagi pejabat yang berwenang menghukum untuk memastikan bahwa prosedur atau prosedur penjatuhan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan dengan benar dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan prinsip umum. Sejak Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) adalah PPK Pusat, PPK Daerah Provinsi, dan PPK Pusat. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak memenuhi kewajiban mereka atau melanggar ketentuan disiplin PNS, baik di dalam maupun di luar jam kerja. Hukuman Disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS.

Penjatuhan hukuman disiplin dilakukan guna meningkatkan kualitas aparatur sipil negara dengan memperbaiki kesejahteraan dan keprofesionalan serta memberlakukan sistem karir berdasarkan prestasi kerja dengan prinsip memberikan penghargaan dan sanksi. Untuk meningkatkan pelaksanaan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Lembata dan dilakukan beberapa pendekatan antara lain: pembinaan pegawai pada segi operasional, pengawasan secara langsung maupun secara fungsional dan hal ini dan hal ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya berbagai penyimpang yang dilakukan oleh para pegawai.

Badan Kepegawaian Dan pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Lembata adalah lembaga teknis daerah yang berdiri dan dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Lembata No. 1 Tahun 2020 tentang perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah Kabupaten Lembata.

Tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Dan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Lembata adalah menyelenggarakan urusan penunjang pemerintah di bidang

kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan daerah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pada tahun 2022 terdapat 4 orang pegawai Negeri Sipil dengan hukuman disiplin berat berupa penurunan jabatan lebih rendah, dan pada tahun 2023 terdapat 2 orang Pegawai Negeri Sipil dengan hukuman disiplin berat berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 bulan, dan 3 orang dengan hukuman berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil di Kantor Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Lembata.

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis penegakan disiplin pegawai negeri sipil dan di kantor badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah Kabupaten Lembata.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum empiris. Penelitian hukum empiris merupakan penelitian dengan adanya data-data lapangan sebagai sumber data utama, seperti hasil wawancara dan observasi. Penelitian empiris digunakan untuk menganalisis hukum yang dilihat sebagai perilaku masyarakat yang berpola dalam kehidupan masyarakat yang selalu berinteraksi dan berhubungan dalam aspek kemasyarakatan. Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Daerah, Kabupaten Lembata.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari hasil wawancara yang diperoleh dari narasumber atau informan yang dianggap sangat berpotensi dalam memberikan data yang relevan dan sebenarnya dilapangan. Data sekunder adalah sebagai data pendukung data primer dari literature dan dokumen serta data yang diambil dari suatu organisasi atau perusahaan dengan permasalahan dilapangan yang terdapat pada lokasi penelitian berupa bahan bacaan, bahan Pustaka dan laporan- laporan penelitian.

Teknik pengumpulan data dengan wawancara dan studi dokumen. Teknik pengolahan data dengan *editing*, *coding*, dan tabulasi. Teknik analisis data dianalisis secara deskriptif kualitatif yaitu menguraikan data yang diperoleh kedalam kalimat yang jelas dan mudah dimengerti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan Sanksi Disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Lembata

Penerapan Sanksi Disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Lembata diterapkan kepada Pegawai Negeri Sipil yang tidak menaati Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagaimana yang disebutkan dalam Peraturan Pemerintah pasal 4 dan pasal 5 dan peraturan Bupati Nomor 86 tahun 2022 pada pasal 4 dan pasal 5 Tentang pedoman pelaksanaan penegakan disiplin Aparatur Sipil Negara Lingkup Pemerintah Kabupaten Lembata.

Kewajiban Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 pada pasal 2 – pasal 4 pegawai negeri sipil mempunyai kewajiban sebagai berikut: Pegawai Negeri Sipil wajib menaati kewajiban dan menghindari larangan. Bagian Kedua Kewajiban Pasal 4 PNS wajib:

- a. setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
- b. menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
- c. melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang;
- d. menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
- f. menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
- g. menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- h. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Selain memenuhi kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, PNS wajib:

- a. menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji PNS;
- b. menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji jabatan;
- c. mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi, seseorang, dan atau golongan;
- d. melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan keamanan negara atau merugikan keuangan negara;

- 18
- e. melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - f. Masuk Kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
 - g. menggunakan dan memelihara barang milik negara dengan sebaik-baiknya;
 - h. memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kompetensi; dan
 - i. menolak segala bentuk pemberian yang berkaitan dengan tugas dan fungsi kecuali penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 2

Pegawai Negeri Sipil wajib menaati kewajiban dan menghindari larangan.

Bagian Kedua Kewajiban Pasal 3 PNS wajib:

- 15
- a. setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
 - b. menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
 - c. melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang;
 - d. menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - e. melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
 - f. menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
 - g. menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 - h. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pada pasal 4 Selain memenuhi kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, PNS wajib:

- i. menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji PNS;
- j. menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji jabatan;
- k. mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi, seseorang, dan atau golongan;
- l. melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan keamanan negara atau merugikan keuangan negara;
- 18
- m. melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- n. Masuk Kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
- o. menggunakan dan memelihara barang milik negara dengan sebaik-baiknya;

- p. memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kompetensi; dan
- q. menolak segala bentuk pemberian yang berkaitan dengan tugas dan fungsi kecuali penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pegawai Negeri sipil sebagai aparatur pemerintah wajib menaati dan mengikuti kewajiban-kewajiban yang telah diatur oleh Peraturan pemerintah maupun Peraturan Bupati yang telah dikeluarkan dan ditetapkan, namun kenyataan dan data yang diterima dan yang ditemui masih banyak pegawai Negeri Sipil yang melanggar kewajiban dan dinilai tidak profesional dalam bekerja, hal ini dapat menghambat kinerja dari pegawai. Dalam proses wawancara dan observasi yang dilakukan, ditemukan banyak pegawai negeri sipil yang melanggar kewajiban, salah satunya adalah melanggar Peraturan Pemerintah pasal 3 f yang berbunyi “menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan”, permasalahan yang paling banyak ditemui adalah pelanggaran pelanggaran pasal 4 f Peraturan Pemerintah yang berbunyi “Masuk kerja dan menaati peraturan jam kerja” banyak sekali ditemui para Pegawai Negeri di kabupaten lembata yang sering telambat masuk kantor dan juga tidak masuk kantor dalam jangka waktu yang cukup lama dengan keterangan tanpa berita.

Larangan Pegawai Negeri Sipil

Larangan untuk Pegawai Negeri Sipil terdapat pada pasal 5 dan 6 Peraturan Pemerintah Nomor 5 dan 6 sebagai berikut, PNS dilarang:

- a. Menyalahgunakan wewenang;
- b. menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain yang diduga terjadi konflik kepentingan dengan jabatan;
- c. menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain;
- d. bekerja pada lembaga atau organisasi internasional tanpa izin atau tanpa ditugaskan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian;
- e. bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing kecuali ditugaskan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian;
- f. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen, atau surat berharga milik Negara secara tidak sah;
- g. melakukan pungutan di luar ketentuan;
- h. melakukan kegiatan yang merugikan negara;
- i. bertindak sewenang-wenang terhadap bawahan;

- j. menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
- k. menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatandan/atau pekerjaan;
- l. meminta sesuatu yang berhubungan dengan jabatan;
- m. melakukan tindakan atau tidak melakukan tindakan yangdapat mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani; dan
- n. memberikan dukungan kepada calon Presiden/WakilPresiden, calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah,calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat, calon anggota Dewan Perwakilan Daerah, atau calon anggota DewanPerwakilan Rakyat Daerah dengan cara:
 - 1) ikut kampanye;
 - 2) menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS;
 - 3) sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain;
 - 4) sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara;
 - 5) membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye;
 - 6) 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; dan/atau
 - 7) memberikan surat dukungan disertai fotokopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk.

Pasal 6

Ketentuan lebih lanjut mengenai kewajiban PNS Masuk Kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksuddalam Pasal 4 huruf f diatur dalam Peraturan Menteri.

Berdasarkan data dan juga wawancara bersama Kepala Bidang Penegakan disiplin, menyatakan bahwa masih terdapat beberapa bahkan banyak pegawai yang tidak menaati larangan dalam kedisiplinan Pegawai Negeri sipil.

Dalam penagakanya, terdapat masih banyak Pegawai Negeri sipil yang melanggar larangan-larangan yang terdapat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 93 tahun 2021 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil. Berdasarkan data wawancara dan observasi yang dilakukan, masih banyak pegawai yang melakukan pelanggaran yang telah ditetapkan, bentuk pelanggaran yang dilakukan berupa penyalahgunaan wewenang, melakukan tindak pidana korupsi, melakukan tindak pidana yang berhubungan dengan jabatan atau pidana umum

berdasarkan pasal 285 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang manajemen Pegawai Negeri Sipil bahkan ada pegawai yang terjerat kasus penyalahgunaan narkoba.

Hukuman terhadap pegawai Negeri Sipil yang melanggar peraturan Disiplin

Jenis pelanggaran disiplin yang dilakukan Aparatur Sipil Negara pada Tahun 2022 dan 2023 adalah sebagai berikut:

- 1) Tidak masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja (Ketentuan Pasal 4 huruf f Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil).

Jumlah ASN yang melanggar ketentuan Pasal 4 huruf f Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil sebanyak 14 (empat belas) Aparatur Sipil Negara. Tidak Menunjukkan Integritas dan Keteladanan Dalam Sikap, Perilaku, Ucapan, dan Tindakan Kepada Setiap Orang, baik Di Dalam maupun Di Luar Kedinasan (Ketentuan Pasal 3 huruf f Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil). 4.) Melakukan Tindak Pidana Kejahatan Jabatan atau Tindak Pidana Kejahatan Yang Ada Hubungannya Dengan Jabatan dan/atau Pidana Umum (Pasal 285 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil).

Upaya yang dilakukan oleh pejabat pembina kepegawaian terhadap pegawai negeri sipil dalam menerapkan sanksi disiplin

1. Upaya yang dilakukan oleh pemerintah dalam mencegah terjadinya pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Lembata adalah dengan membuat Peraturan Bupati Nomor 86 tahun 2022 tentang pedoman pelaksanaan Penegakan Disiplin Aparatur Sipil Negara Lingkup Pemerintahan Kabupaten Lembata yang disebarakan melalui media elektronik.
2. Meneruskan aturan-aturan mengenai disiplin melalui media baliho atau panflet dan stiker- stiker yang di teruskan disetiap instansi – instansi Pemerintahan. Dalam upaya meminimalisir terjadinya pelanggaran yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Lembata, pejabat pembina kepegawaian berupaya meneruskan panflet atau baliho yang diteruskan disetiap instansi pemerintahan Kabupaten Lembata, dan melalui media elektronik.
3. Melakukan pembinaan terhadap seluruh Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin di kabupaten Lembata guna mengurangi tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil. Pembinaan yang dimaksud adalah pembinaan dalam hal kedisiplinan yang dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan Kepala Bidang Kedisiplinan beserta staf dibidang kedisiplinan.

Hambatan-hambatan dalam penegakan disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Lembata

Hambatan Internal

1. Minimnya Sumber daya Manusia Aparatur pemerintahan berhadapan dengan beratnya beban pekerjaan sehingga jika ada pekerjaan yang bersifat segera dapat tertunda atau memakan waktu lebih banyak dalam proses pengerjaan.
Sumber daya manusia sangat penting dalam proses penegakan sanksi disiplin, dalam proses penegakan sanksi sering terjadi hambatan-hambatan yang disebabkan oleh minimnya sumber daya manusia dari aparatur pemerintah. Dalam penegakan sanksi disiplin diperlukan kemampuan dan juga pengetahuan yang lebih tentang bagaimana tata cara pemeriksaan dan juga aturan- aturan dalam proses penegakan sanksi disiplin tersebut agar tidak terjadi hambatan- hambatan dalam proses pemeriksaan sampai pada proses penegakknya, namun kenyataan yang terjadi, masih banyak aparatur pemerintah yang memiliki Sumber daya manusia yang minim dan juga berhadapan dengan beratnya beban pekerjaan sehingga ada banyak proses pemeriksaan yang terpaksa ditunda dan memakan waktu lebih lama.
2. Standar operasional terkait dengan penegakan pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil belum terlalu digunakan dalam proses pemeriksaan sehingga terkadang pemeriksaan berjalan lambat. Dalam proses pemeriksaan berkaitan dengan pelanggaran disiplin Standar Operasional belum terlalu digunakan, hal ini menjadi salah satu faktor penghambat dalam proses pemeriksaan sampai dengan penerapan sanksi disiplin.
3. Kurangnya kesadaran Pegawai Negeri Sipil akan pentingnya Disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan suatu hal yang sangat penting yang harus ditanamkan dalam diri setiap orang, namun ada banyak aparatur pemerintah di Kabupaten Lembata yang tidak memiliki kesadaran tentang pentingnya kedisiplinan dalam bekerja sehingga di nilai tidak profesional dan sering melakukan pelanggaran disiplin dan melanggar larangan yang telah dibuat.
4. Kurang tegasnya sanksi yang diberikan oleh pejabat yang berwenang. Pejabat yang berwenang harus memberikan sanksi/ tindakan secara lebih tegas bilamana seorang PNS terbukti melakukan pelanggaran disiplin, dengantujuan memberikan efek jera agar PNS yang lain juga tidak meniru atau melakukan hal yang sama dan juga agar tidak melakukan pelanggaran disiplin yang sama. Oleh karena itu setiap pejabat yang berwenang untuk menghukum, wajib memeriksa lebih dahulu dengan saksama Pegawai Negeri sipil yang melakukan pelanggaran tersebut.

5. Tidak tersedianya anggaran untuk melakukan sosialisasi atau pembinaan secara langsung mengenai peraturan tentang kedisiplinan sehingga proses sosialisasinya tidak dilakukan secara langsung melainkan melalui media elektronik dan baliho atau panflet yang disebarakan disetiap instansi.

Hambatan Eksternal

1. Bentuk pengaduan yang dilaporkan dalam bentuk lisan yang menyebabkan kurangnya data dukung atau alat bukti yang dapat digunakan untuk menegakan sanksi disiplin, akibatnya banyak kasus yang tidak terselesaikan. Sering kali laporan atau bentuk pengaduan yang diterima oleh pejabat yang berwenang dalam bentuk lisan dan tidak memiliki alat bukti yang kuat sehingga dalam proses pemanggilan dan juga proses pemeriksaan terhambat karena kurangnya alat bukti atau data pendukung lainnya yang dapat membantu dalam proses pemeriksaan tersebut.
2. Adanya Konflik Norma antara hukum adat dengan Peraturan disiplin kepegawaian. Salah satu bentuk hambatan yang memperlambat proses penegakan sanksi disiplin adalah adanya konflik antara hukum adat dengan peraturan disiplin kepegawaian, dalam kasus yang terjadi di kabupaten lembata ada Aparatur pemerintah yang melakukan pelanggaran peraturan pemerintah berupa kumpul bersama wanita atau pria lain tanpa ikatan perkawinan yang sah (amanat pasal 15 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 Tentang izin Pekawinan dan perceraian bagi pegawai Negeri Sipil) dalam proses penegakan hukuman disiplin bertentangan dengan hukum adat dalam hal ini proses penjatuhan hukumannya di minta dalam bentuk denda berupa “Belis”, sedangkan berdasarkan peraturan kepegawaian sudah ditetapkan aturan untuk sanksi yang seharusnya diterima oleh pelanggar, hal ini dapat mengambat proses penegakan sanksi disiplin.
3. Tekanan dan tuntutan yang tinggi dari masyarakat dapat menjadi hambatan dalam menjaga disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil, beberapa Pegawai Negeri sipil merasa terbebani oleh tuntutan masyarakat yang tinggi sehingga mereka sulit untuk menjaga disiplin kerja dengan baik. Banyaknya tuntutan dari masyarakat luar membuat banyak pegawai yang melanggar peraturan disiplin dan juga membuat pegawai negeri sipil yang merupakan aparatur pemerintahan tidak bekerja secara lebih profesional.
4. Lunturnya Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil, bagi seorang Pegawai Negeri sipil kedisiplinan harus menjadi acuan hidupnya. Tuntutan masyarakat akan pelayanan yang semakin tinggi membutuhkan aparatur yang bersih, berwibawa, dan berdisiplin tinggi

dalam menjalankan tugas. Sikap dan perilaku seorang PNS dapat menjadikan panutan atau keteladanan bagi PNS dilingkungkannya dan masyarakat pada umumnya. Dalam menjalankan tugasnya PNS harus mampu mengendalikan diri sehingga irama dan suasana kerja berjalan harmonis, namun kenyataan yang berkembang sekarang justru jauh dari kata sempurna. Masih banyak PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dengan berbagai cara. Bagi aparatur pemerintah, disiplin mencakup unsur-unsur ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas dan kesanggupan berkorban. Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur mengenai kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh pegawai negeri sipil.

Hambatan eksternal dan internal terjadi di Kabupaten Lembata sangat berpengaruh pada tingkat kedisiplinan pegawai negeri sipil sehingga diperlukan adanya peningkatan Sumber Daya Manusia dan juga Standar Operasional dalam proses penegakan disiplin di Kabupaten Lembata

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan diperoleh bahwa Dalam pembinaan dan penegakan disiplin penulis menilai langkah langkah dan prosedur yang dilakukan untuk menegakan disiplin PNS sebagai aparatur pemerintah di kabupaten Lembata berdasarkan data dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Lembata sudah sesuai dengan aturan yang ada mulai dari tahap pemanggilan pembinaan dan penjatuhan sanksi disiplin, namun dalam penagakannya sering mengalami hambatan yang membuat proses penagakannya sering terhambat. Faktor-faktor yang menyebabkan Hambatan yang ada dalam pelaksanaan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Lembata adalah , masih rendahnya kesadaran pegawai untuk berbuat dan bersikap disiplin dalam pelaksanaan tugas misalnya keterlambatan masuk kerja, bolos kerja, dan pegawai negeri sipil dinilai kurang profesional dalam bekerja sehingga dalam masa kerja sering melakukan pelanggaran disiplin.

DAFTAR REFERENSI

- Hartini Sri, Tedi Sudrajat, Setiajeng Kadarsih, 2008, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta
- Hartini Sri .et.al. 2008, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta
- Lilis Suprianti ,Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Lurah Ma'rang Kabupaten Pangkep.skripsi, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Makassar, 2022
- Mahfud,Moh. 1988 *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Liberty Yogyakarta
- Monteiro Josef, 2022. Metode Penelitian dan Penulisan Hukum. Yogyakarta: K-Media
- Musnaef,1984 *Managemen Kepegawaian di Indonesia*,Jakarta, Gunung Agung
- Peraturan Bupati Lembata Nomor 86 Tahun 2022 tentang Pedoman Pelaksanaan Disiplin Aparatur Sipil Negara Lingkup Pemerintah Kabupaten Lembata
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.
- Prayudha Wustu, Penerapan Sanksi disiplin Pegawai Negeri Sipil Terhadap Masa Cuti Bersama berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2020 pada Balai Bahasa Provinsi Riau,skripsi, Fakultas Hukum Universitas Islam Riau Pekanbaru,2021.
- Sastra Djatmika dan Marsono, 1995, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Djambatan, Jakarta
- Shanty Dellyana,1988, *Konsep Penegakan Hukum*, Liberty, Yogyakarta
- Soerjono Soekanto, 1983 *Faktor – faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*,Rajawali Pres, Jakarta
- Undang – undang nomor 20 tahun 2023 tentang aparatur sipil negara
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Widjaja,A . W 2006, *Administrasi Kepegawaian*, Jakarta, Rajawali

Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Lembata

ORIGINALITY REPORT

20%

SIMILARITY INDEX

5%

INTERNET SOURCES

16%

PUBLICATIONS

16%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Lampasas High School Student Paper	2%
2	Tulus Santoso, Maya Puspita Dewi. "Etika Aparatur Sipil Negara dalam Membangun Good Governance", <i>Transparansi : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi</i> , 2019 Publication	2%
3	hukum.studentjournal.ub.ac.id Internet Source	1%
4	Imam Hidayat, Alfina Ayu Damayanti. "Pengaruh Pengetahuan Pajak Dalam Wajib Pajak terhadap Kegiatan Usaha", <i>Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah</i> , 2023 Publication	1%
5	Submitted to LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part IV Student Paper	1%

Submitted to Universitas Maritim Raja Ali Haji

6	Student Paper	1 %
7	Submitted to Universitas Islam Malang Student Paper	1 %
8	Dwi Mustika Sari. "Regulasi Netralitas Aparatur Sipil Negara Pada Pemilihan Kepala Daerah Tahun 2020", KEMUDI : Jurnal Ilmu Pemerintahan, 2021 Publication	1 %
9	Abd. rahman Adi Saputera. "Konsep Keadilan Pada Kasus Cerai Bagi Pegawai Negeri Sipil", Istinbath : Jurnal Hukum, 2018 Publication	1 %
10	Irwan Irwan, Kamarudin Kamarudin. "Implementasi Kinerja Guru Pada Pembelajaran PPKn", Jurnal Basicedu, 2021 Publication	1 %
11	Submitted to Trisakti University Student Paper	1 %
12	Submitted to Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Student Paper	1 %
13	Dana Mulanda, Aldri Frinaldi. "PENINGKATAN KASUS PERCERAIAN APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA SOLOK", Tanah Pilih, 2023 Publication	1 %

14	Ilmaris, Novita. "Implementasi Pembangunan Zona Integritas Dalam Rangka Pencegahan Tindak Pidana Korupsi Di Lingkungan Kanwil Kemenkumham Jawa Tengah", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2022 Publication	1 %
15	Submitted to UIN Walisongo Student Paper	1 %
16	ilmu.lpkn.id Internet Source	1 %
17	Submitted to Higher Education Commission Pakistan Student Paper	1 %
18	Submitted to Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Gadjah Mada Student Paper	1 %
19	Martinus Syamsudin. "EFEKTIFITAS TATA KELOLA KEBERSIHAN DAN PEMELIHARAAN TAMAN KOTA", FOKUS : Publikasi Ilmiah untuk Mahasiswa, Staf Pengajar dan Alumni Universitas Kapuas Sintang., 2020 Publication	1 %
20	Submitted to Universitas Negeri Padang Student Paper	1 %
21	Yayuk Rizki Hulukati, Dian Ekawaty Ismail, Novendri Nggilu. "Penyalahgunaan Narkotika Oleh Pegawai Negeri Sipil Dilihat Dari	1 %

Perspektif Kajian Kriminologi", JURNAL
LEGALITAS, 2020

Publication

22

Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan
Tinggi Indonesia Jawa Timur

Student Paper

1 %

23

Submitted to Politeknik STIA LAN

Student Paper

1 %

24

Sumarto Sumarto. "TUGAS PROFESIONAL
KEPALA MADRASAH SEBAGAI SUPERVISOR
DALAM MENINGKATKAN MUTU
PENDIDIKAN", Ri'ayah: Jurnal Sosial dan
Keagamaan, 2016

Publication

1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On

Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Lembata

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

/0

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13
