



ANALISIS PENERAPAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT

Sofia Adyani^{1*}, Kusnida Indrajaya¹, Sri Listyarini¹

¹ Fakultas Hukum, Ilmu Sosial, dan Ilmu Politik Pascasarjana Universitas Terbuka, Indonesia

* sofiaadyani@gmail.com

Dikirim : 22/07/2022
Diterima : 26/09/2022
Terbit : 27/10/2022

Abstract

One indication of the low quality of civil servants is the existence of disciplinary violations within the West Kotawaringin Regency Government. Constraints faced by a Civil Servant in the application of Civil Servant discipline are the lack of strict sanctions given by the authorized official and the erosion of Civil Servant discipline. The purpose of this study is to analyze the application of civil servant discipline based on Government Regulation No. 53 of 2010 concerning Civil Servant Discipline and analyze the factors that encourage and hinder the discipline of Civil Servants in the West Kotawaringin Regency Government with reference to the theory proposed by Nitisemito, namely Purpose and Ability, Leading Example, Prosperity, Threat and Assertiveness. This research method is qualitative. Data was collected through interviews, observation and documentation, the selection of informants was carried out by purposive sampling, namely the selection of informants with the consideration that the informants really knew or were directly involved with the research focus. The data analysis technique used is data reduction, data presentation and conclusion drawing. The solution to the disciplinary problem is the existence of sanctions or strict action if a Civil Servant is proven to have committed a disciplinary violation which aims to provide a deterrent effect and shock therapy so that other Civil Servants do not imitate or commit more serious violations.

Keywords: Discipline; Civil Servant.

PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya aparatur negara memiliki peranan yang menentukan keberhasilan dalam penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan. Pegawai negeri sipil yang mampu menjalankan peranan tersebut adalah sosok PNS yang memiliki kompetensi yang diindikasikan dari sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik, sikap dan perilaku yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada Negara, bermoral dan bermental baik, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan public, professional serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan

pasal 86 yang mengatakan bahwa dalam menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas PNS wajib mematuhi aturan disiplin PNS, instansi pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PNS serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin, PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin, serta ketentuan lebih lanjut mengenai disiplin sebagaimana dimaksud pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 1 yang berbunyi disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menghindari larangan dan menaati kewajiban yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Peraturan disiplin pegawai negeri sipil yang dimaksud yaitu peraturan yang mengatur saksi, larangan dan kewajiban. Apabila kewajiban – kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh pegawai negeri sipil.

PNS selama ini dipersepsi oleh masyarakat sebagai aparat pemerintah yang mempunyai tingkat disiplin yang rendah. Meskipun tidak seluruhnya mewakili kebenaran, masalah disiplin kerja masih banyak terjadi dilihat dari penggunaan jam kerja pegawai yang lebih mementingkan kepentingan pribadi daripada kepentingan organisasi (instansi). Inilah yang menjadi salah satu alasan mengapa peneliti mengambil judul Analisis Penerapan Disiplin PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat.

Sebagaimana Data yang diambil dari Jumlah PNS Kabupaten Kotawaringin Barat pada Tahun 2014 sebanyak 4.013 orang dan meningkat pada Tahun 2015 menjadi 4.424 orang. Dengan jumlah pegawai sebanyak itu, tentunya terdapat pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin yang berdampak pada pencapaian kinerja Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat. Laporan yang masuk terkait kasus pelanggaran disiplin PNS dan sanksi disiplin PNS yang telah dijatuhkan dapat disajikan dalam tabel 1.1

Tabel Nomor 1.1 Jenis Kasus Pelanggaran dan Jumlah Sanksi Disiplin PNS Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat.

No	Jenis Kasus	Jumlah Kasus			Jumlah Hukuman Disiplin		
		2013	2014	2015	2013	2014	2015
1.	Tidak Melaksanakan Tugas	17	8	24	12	2	12
2.	Narkoba	17	12	5		5	
3.	KDRT dan Perselingkuhan	7		2	7	1	
4.	Tipikor	2	3	5	2		
5.	Pelecehan	3			2		

Sumber : BKPP Kabupaten Kotawaringin Barat

Seperti yang terlihat ditabel 1.1 diketahui jumlah kasus yang ada dengan jumlah sanksi disiplin yang dijatuhkan tidak sama. Berdasarkan observasi awal peneliti, diketahui penyebab terjadinya selisih antara jumlah kasus yang ada dengan jumlah penjatuhan sanksi disiplin karena tidak semua kasus yang ada terselesaikan dan sebahagian besar kasus pelanggaran disiplin PNS diserahkan ke BKPP Kabupaten Kotawaringin Barat untuk diproses, sementara dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS dijejaskan bahwa atasan langsung berkewajiban untuk memeriksa terlebih dahulu PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin, apabila terbukti melakukan pelanggaran disiplin, maka atasan langsungnya bisa segera menjatuhkan sanksi disiplin terhadap PNS yang bersangkutan, apabila penjatuhan sanksi disiplin dimaksud bukan menjadi kewenangannya, maka atasan langsungnya melaporkan ke atasannya secara berjenjang.

Jenis sanksi disiplin yang telah dijatuhkan kepada PNS Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat dari Tahun 2013 sampai dengan Tahun 2015 sebagaimana disampaikan dalam table berikut.

Tabel 1.2 Jenis Sanksi kepada PNS Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat dari Tahun 2013 -2015

No	Jenis Sanksi Disiplin	Jumlah Sanksi Disiplin		
		2013	2014	2015
1	Teguran Lisan	1	-	5
2	Teguran Tertulis	2	1	5
3	Pernyataan tidak puas secara tertulis	2	-	1
4	Penundaan Kenaikan Gaji secara berkala selama satu tahun	4	-	-
5	Penundaan Kenaikan Pangkat	7	6	-
6	Penurunan Pangkat Setingkat Lebih Rendah selama satu tahun	3	-	-
7	Penurunan Pangkat Setingkat Lebih Rendah Selama Satu Tahun	2	-	2
8	Pembebasan dari jabatan	2	-	-
9	Pemberhentian dengan tidak hormat atas permintaan sendiri sebagai PNS	6	-	-
10	Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS	29	7	13

Sumber : BKPP Kabupaten Kotawaringin Barat

Seperti yang terlihat ditabel 1.2 Jenis sanksi disiplin dijatuhkan terhadap PNS diantaranya karena melakukan pelanggaran peraturan kepegawaian seperti tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah, melakukan tindak pidana korupsi, menurunkan harkat dan martabat PNS, kasus perselingkuhan, tindak pidana Narkoba, kasus pelecehan dan tindak pidana umum lainnya. Berdasarkan observasi awal peneliti menemukan adanya satu PNS yang melakukan satu kasus pelanggaran namun dijatuhi beberapa jenis sanksi disiplin dan atau melakukan beberapa kasus pelanggaran dan dijatuhi lebih dari satu jenis sanksi disiplin.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Kotawaringin Barat. Dengan pertimbangan keterjangkauan lokasi penelitian dapat dijangkau dengan mudah karena berdekatan dengan lokasi tempat tinggal, sehingga dapat memudahkan dalam pengumpulan data serta fokus penelitian sesuai dengan keadaan pegawai yang terjadi.

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Karena data yang dihasilkan dalam penelitian ini berupa kata-kata tertulis dan lisan. Penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah. Penelitian kualitatif menggunakan cara pengumpulan data meliputi wawancara, observasi serta dokumentasi.

Adapun tipe penelitian yang digunakan peneliti adalah fenomenologi yang akan menggali data untuk menemukan makna dari hal-hal mendasar dan esensial dari fenomena, realitas, atau pengalaman yang dialami oleh objek penelitian. Penelitian fenomenologi dapat dimulai dengan memperhatikan dan menelaah focus fenomena yang hendak diteliti yang melihat berbagai aspek subjektif dari perilaku objek. Penggalan data ini dilakukan dengan melakukan wawancara mendalam kepada subjek atau informan dalam penelitian, juga dengan melakukan observasi langsung mengenai bagaimana objek penelitian menginterpretasi pengalaman kepada orang lain.

Informan Penelitian, peneliti merupakan instrumen kunci yang sama dengan karakteristik penelitian kualitatif. Untuk itu peneliti secara individu akan turun ke lapangan di tengah-tengah masyarakat guna memperoleh data dari informan. Informan diperoleh dari kunjungan lapangan langsung yang dilakukan di lokasi penelitian dimana dipilih secara purposive ini merupakan metode penentuan informan dengan berdasarkan informasi yang akan dibutuhkan, artinya teknik pengambilan informan sumber data dengan pertimbangan tertentu. Informan tersebut ditetapkan dan ditentukan tidak berdasarkan pada jumlah yang dibutuhkan, melainkan

berdasarkan pertimbangan fungsi dan peran informasi sesuai fokus masalah pada penelitian.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Observasi dilakukan dengan cara melakukan pengamatan pada kantor yang telah ditetapkan sebagai lokasi penelitian dengan cara datang secara langsung dan mengamati keadaan yang sesuai dengan fokus penelitian. Observasi adalah metode pengumpulan data melalui pengamatan langsung atau peninjauan secara cermat dan langsung di lapangan atau lokasi penelitian. Dalam hal ini, peneliti berpedoman kepada desain penelitiannya perlu mengunjungi lokasi penelitian untuk mengamati langsung berbagai hal atau kondisi yang ada di lapangan. Penelitian selalu dimulai dengan observasi dan kembali kepada observasi untuk membuktikan kebenaran masalah yang ada pada penelitian ini.
- b. Wawancara dilakukan dengan menentukan topic dan tujuan wawancara diharapkan agar jawaban dan pertanyaan tidak keluar dari focus wawancara. Kemudian menentukan narasumber atau responden dan terakhir mempersiapkan pertanyaan yang akan dibahas. Mengadakan wawancara dengan informan untuk mendapatkan informasi sebanyak mungkin, dengan menggunakan instrumen berupa pedoman wawancara tidak terstruktur yang telah disiapkan terlebih dahulu, sehingga pertanyaan yang diajukan dapat mencapai sasaran yang dikehendaki.

Dokumentasi dapat berupa gambar dan tulisan. Dokumentasi merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan oleh disiplin kerja selalu ditegakkan dalam suatu instansi pemerintah karena tanpa adanya dukungan disiplin kerja bagi pegawai sulit untuk menerapkan visi dan misinya. Disiplin kerja yang baik dapat mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan. Itulah ada yang disebut disiplin preventif dan disiplin korektif sebagai upaya agar karyawan dapat mematuhi aturan-aturan yang berlaku dalam organisasi sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Untuk mengetahui lebih jelas mengenai disiplin preventif dan disiplin korektif yang terjadi di Kabupaten Kotawaringin Barat maka dilakukan penelitian sebagai berikut:

Disiplin Preventif Diketahui bahwa disiplin preventif merupakan kegiatan yang dilakukan agar dapat mendorong pegawai dalam mematuhi berbagai peraturan yang telah dibuat sebelumnya sehingga pegawai dapat melakukan pendisiplinan diri secara langsung jika mematuhi aturan-

aturan yang telah ditetapkan.

Penyediaan perangkat hukum dalam bentuk aturan untuk ditaati pegawai dalam bekerja dan sebagai pedoman dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga pegawai dapat melakukan pendisiplinan diri secara langsung jika mematuhi aturan yang telah ditetapkan.

Dalam Pendisiplinan Preventif terdapat aturan yang tetap berlaku sebagai penyediaan perangkat hukum dalam bentuk aturan untuk ditaati pegawai dalam bekerja dan sebagai pedoman dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga pegawai dapat melakukan pendisiplinan diri secara langsung jika mematuhi aturan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dapat dijelaskan bahwa Kabupaten Kotawaringin Barat jelas menerapkan yang namanya Disiplin Preventif kepada para karyawan dengan mendisiplinkan dirinya dengan melihat aturan yang diberlakukan yang sesuai dengan aturan yang ada pada Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, serta PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS ,yang mana di dalam Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan pasal 86 yang mengatakan bahwa dalam menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas PNS wajib mematuhi aturan disiplin PNS, instansi pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PNS serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin, serta PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS dijelaskan pada pasal 3 setiap PNS wajib Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan, Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab, Mengutamakan kepentingan Negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan, Bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan Negara, Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja, Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan, Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat. Setiap pegawai wajib untuk mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan berdasarkan Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin sesuai PP No 53 Pasal 3 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS. Selain aturan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat, memiliki prinsip-prinsip dalam melakukan pekerjaan untuk menjaga agar pegawai dapat mematuhi aturan aturan yang berlaku.

Dalam penelitian ini peneliti akan membahas tentang Penerapan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat. Dapat diketahui bahwa pendisiplinan pegawai negeri sipil sangatlah perlu dilakukan saat ini. Mengingat hal tersebut

berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai negeri sipil dan citra bagi instansi terkait. Secara umum pendisiplinan baik pendisiplinan preventif maupun kolektif merupakan usaha untuk menanamkan nilai atau dorongan agar pegawai negeri sipil memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan. Tidak terkecuali di Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat yang dimana aparatur pemerintah dituntut bekerja lebih profesional, bermoral dan beretika dalam mendukung pelayanan terhadap masyarakat.

Dengan adanya penerapan yang baik memungkinkan akan meningkatkan disiplin kerja pegawai negeri sipil. Hal-hal yang menjadi penghambat dalam penerapan disiplin kerja pegawai negeri sipil akan dicarikan solusinya dan segera diselesaikan masalahnya oleh dinas terkait. Disiplin kerja pegawai sangat penting karena menjadi tolak ukur dari keberhasilan sebuah organisasi atau instansi. Dengan adanya kedisiplinan pada seorang pegawai negeri sipil maka cita-cita instansi akan berjalan dengan baik dan sempurna, dan sebaliknya jika penerapan disiplin disalah gunakan tentunya sulit mencapai pemerintahan yang baik dan kondusif.

Berdasarkan teori yang digunakan oleh peneliti dengan menggunakan teori dari Handoko dan penelitian terdahulu oleh Imron Arifin (2018) yang mengatakan bahwa disiplin preventif merupakan kegiatan pendisiplinan atas kesadaran sendiri untuk mendorong para pegawai negeri sipil agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah dan kedisiplinan pegawai diperlukan sebuah strategi agar kedisiplinan pegawai tidak mengalami penurunan, juga menurut Tomi Jaffisa (2017) yang mengatakan atasan memiliki peran yang penting dalam mendukung pendisiplinan diri pegawai untuk dapat selalu memotivasi bawahannya untuk selalu menjaga agar selalu disiplin diri maupun disiplin dalam bekerja. Berdasarkan peneliti jika dilihat dari teori yang digunakan dengan penelitian terdahulu sudah relevan karena pada proses pendisiplinan preventif di Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat juga mempunyai strategi dalam mendisiplinkan diri pegawainya salah satunya seperti memberikan sosialisasi aturan-aturan yang wajib dipatuhi oleh pegawai sehingga pegawai dapat mendisiplinkan dirinya sendiri terlebih dahulu, karena Kedisiplinan kata kunci dari keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan.

PENUTUP

Disiplin Preventif di Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat menerapkan Disiplin Preventif kepada para karyawan baik yang PNS maupun non PNS. Disiplin preventif sudah dapat dikatakan relevan atau baik sebab pada proses pendisiplinan preventif telah melakukan berbagai strategi dalam mendisiplinkan diri pegawainya. Aturan pendisiplinan yang diterapkan di Kabupaten Kotawaringin Barat sesuai dengan peraturan yang ada. Dimana didalamnya

sudah terdapat kewajiban yang harus diikuti oleh seorang ASN dan sanksi yang harus diterima apabila tidak mematuhi aturan. Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat telah mengikuti SOP yang telah diatur . Cara mengukur disiplin kerja PNS yang ada di Kabupaten Kotawaringin Barat tingkat disiplin kerja sudah baik serta tingkat disiplin preventif pegawai Kabupaten Kotawaringin Barat sudah berjalan dengan baik. Dibuktikan dengan masih kurangnya pelanggaran yang dilakukan oleh PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat.

1. Penerapan disiplin di Kabupaten Kotawaringin Barat sudah cukup baik, tetapi masih harus ditingkatkan lagi agar tujuan dari pemerintah untuk mereformasi birokrasi menjadi lebih baik.
2. Penerapan disiplin di Kabupaten Kotawaringin Barat dapat menjadi contoh yang baik pada organisasi lain.
3. Ada beberapa pegawai negeri sipil di Kabupaten Kotawaringin Barat selalu taat mematuhi aturan seperti datang tepat waktu dan pulang sesuai jam pulang. Disiplin pegawai negeri sipil seperti ini seharusnya diberikan apresiasi sehingga pegawai negeri sipil akan lebih merasa dihargai dan maksimal lagi dalam bekerja dan mematuhi segala aturan.
4. Disiplin itu terwujud tidak hanya bersifat insidentil, artinya ketika adanya teguran, peringatan bahkan kecaman dari atasan barulah sikap disiplin itu diperhatikan, melainkan harus ditanamkan sebagai simbol patriotism yang diharapkan nantinya akan berdampak signifikan terhadap kemajuan dan kemakmuran bangsa dan Negara Indonesia yang tercinta ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal. (2015). *Metode penelitian kualitatif*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada. Business Marketing.
- Donnelly, dkk (2000). *Organizations, Behavior Structure Processes, Tenth Edition*, United States Of America: Me Graw-Hill.
- Fahmi, I. (2011). *Analisis kinerja keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Gomes, F.C. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Yogyakarta.
- Handoko, T.H. (2014). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hariandja, M.T.E. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hartini, S. (2014). *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Hasibuan, M.S.P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman, R. (1990). *Manajemen Personalia* Yogyakarta: BPFE.
- Ivancevich, J.M. (2001) *Human Resource Management*. New York: Foundation Of Personal, Richard D. Irwin. Inc

- Leroy S.U, dkk (2017). *Materi pokok sumber daya manusia*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Listiyarini, S. (2019). *Panduan penulisan proposal dan TAPM*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Mangkunegara, A.R. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moenir, H.A.S. (2006). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nasution, M.N. (2001). *Manajemen Mutu Terpadu*. Bandung : Sinar Baru.
- Nitisemito, A.S. (1996). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Peraturan Bupati Kotawaringin Barat Nomor 14 Tahun 2020 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat.
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Saroso, S. (2012). *Penelitian kualitatif*. Jakarta Barat: PT. Indeks.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.