

**PENERAPAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 94 TAHUN 2021
TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM
MENINGKATKAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI KABUPATEN BULELENG**

Oleh:

**Gusti Ayu Ade Sukma Surya Putri¹, I Nyoman Gede Remaja²,
I Nyoma Surata³**

(ayuade.sukma@gmail.com) (nyomangederemaja@yahoo.co.id)

(nymn.surata@gmail.com)

Abstrak: Pembinaan disiplin bagi PNS agar berperilaku sesuai dengan harapan dilakukan secara menyeluruh dan harus dikedepankan, karena disiplin menyangkut ketertiban, kepatuhan, kerapian dan kinerja. Penelitian ini meneliti penerapan disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan pemerintah kabupaten buleleng sebelum diterbitkannya Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 dan upaya Pemerintahan Kabupaten Buleleng dalam meningkatkan disiplin Pegawai Negeri Sipil pasca diterbitkannya Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum empiris, sifat penelitiannya deskriptif, menggunakan sumber data kepustakaan dan lapangan. Jenis yang digunakan data primer dan sekunder. Pengumpulan data dilakukan dengan studi dokumen dan wawancara. Data yang terkumpul dianalisis secara kualitatif. Penerapan disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan pemerintah kabupaten buleleng sebelum diterbitkannya Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 berjalan dengan baik dengan mengacu pada PP No. 53 Tahun 2010 dan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 Regulasi yang ada belum secara tegas mengakomodasi keberadaan ASN non PNS. Upaya Pemerintahan Kabupaten Buleleng dalam meningkatkan disiplin Pegawai Negeri Sipil pasca diterbitkannya Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 terdiri dari upaya pencegahan dilakukan dengan sosialisasi, dan upaya penyelesaian pelanggaran disiplin PNS yang terjadi di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Buleleng. Hal ini penting tidak hanya untuk memberikan hukuman bagi PNS yang melanggar disiplin agar tidak mengulangi lagi perbuatannya, tetapi menjadi contoh bagi ASN lain agar tidak melakukan pelanggaran yang sama.

Kata Kunci: Penerapan, Disiplin, Pegawai Negeri Sipil.

PENDAHULUAN

George Jellinek (1851-1911) merupakan salah satu tokoh Ilmu Negara yang memberikan definisi tentang negara. Menurutnya negara adalah organisasi yang

¹ Alumni Fakultas Hukum Universitas Panji Sakti.

² Dosen Fakultas Hukum Universitas Panji Sakti.

³ Dosen Fakultas Hukum Universitas Panji Sakti.

mendapatkan kekuasaan dari masyarakat dan telah mempunyai wilayah tertentu. Immanuel Kant (1724-1804) mendefinisikan negara sebagai organisasi yang berfungsi untuk menjalankan kepentingan umum di wilayah hukum, dalam batasan yang telah ditetapkan melalui undang-undang, yang telah disepakati bersama. Adapun Max Weber (1864-1920) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan negara adalah sekelompok masyarakat yang melakukan monopoli dalam penggunaan kekerasan fisik di wilayah tertentu (Dani Muhtada Ayon Diniyanto. 2018, 3). Indonesia adalah negara yang berdaulat yang memiliki penduduk, wilayah, pemerintah, dan kemampuan untuk melakukan hubungan antar negara.

Wilayah Indonesia yang sangat luas menjadikan setiap daerah mempunyai tatanan pemerintahan baik di provinsi, kabupaten, kecamatan, desa dalam bingkai kesatuan Negara Indonesia. Bangsa Indonesia memperoleh kemerdekaannya melalui perjuangan panjang dan tak kenal lelah. Setelah kemerdekaan diperoleh, tentu saja harus diisi dengan pembangunan di semua bidang dengan semangat dan kemauan yang kuat dan pantang menyerah. Tujuan Negara tertuang dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yaitu melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan melaksanakan ketertiban dunia. Sumber daya manusia yang ada di Indonesia sangat berperan penting dalam membantu tatanan pemerintah, salah satunya Pegawai Negeri Sipil. Pasal 6 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (selanjutnya ditulis UU No. 5 Tahun 2014) menyatakan bahwa Aparatur Sipil Negara terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Pegawai Negeri Sipil mempunyai peranan yang penting sebab pegawai negeri merupakan unsur aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan Negara. Dalam menjalankan roda pemerintahan, Aparatur Sipil Negara memegang peranan yang sangat penting. Pasal 12 UU No. 5 Tahun 2014 menyatakan bahwa: "Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum

pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme”.

Peranan pegawai sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam organisasi yang baik tidak hanya diperlukan sumber daya manusia yang handal saja, akan tetapi disiplin kerja juga harus mendapatkan perhatian yang serius. “Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan” Lijan Poltak Sinambela, 2018: 335). Untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang berintegritas moral, profesional, dan akuntabel, diperlukan peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin. Penegakan disiplin dapat mendorong Pegawai Negeri Sipil untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja serta berintegritas moral menjadi pertimbangan dalam pengembangan karier.

Pembinaan disiplin bagi PNS agar berperilaku sesuai dengan harapan dilakukan secara menyeluruh dan harus dikedepankan, karena disiplin menyangkut ketertiban, kepatuhan, kerapian dan kinerja. Oleh karena itu pembinaan disiplin tidak saja terbatas pada penegakan aturan, tetapi juga berkaitan secara tidak langsung dengan kesejahteraan, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin PNS maka kesejahteraan diharapkan akan mengikuti atau sebaliknya tingkat kesejahteraan PNS rendah maka akan mempengaruhi tingkat kedisiplin (Harun Arsyad dan Bambang Hari Samasto. 2014, 1).

Penjelasan Umum Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (selanjutnya ditulis PP No. 94 Tahun 2021) menyatakan secara tegas bahwa untuk mewujudkan PNS yang berintegritas moral, profesional, dan akuntabel, memerlukan peraturan disiplin PNS yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin. Penegakan disiplin dapat mendorong PNS untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem

prestasi kerja serta berintegritas moral menjadi pertimbangan dalam pengembangan karier.

PP No. 94 Tahun 2021 menyatakan batasan-batasan sehubungan dengan disiplin PNS, sebagai berikut:

1. 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.
2. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Aparatur Sipil Negara dan pembinaan Manajemen Aparatur Sipil Negara di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
3. Pejabat yang Berwenang Menghukum adalah pejabat yang diberi wewenang menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.
4. Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.
5. Masuk Kerja adalah keadaan melaksanakan tugas baik di dalam maupun di luar kantor.
6. Pelanggaran Disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan Disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.
7. Hukuman Disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan oleh Pejabat yang Berwenang Menghukum kepada PNS karena melanggar peraturan Disiplin PNS.
8. Upaya Administratif adalah prosedur yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap Hukuman Disiplin yang dijatuhkan kepadanya.
9. Unit Kerja adalah satuan kerja atasan langsung sebagai tempat PNS yang bersangkutan melaksanakan tugas dalam organisasi.
10. Dampak Negatif adalah dampak yang menimbulkan turunnya harkat, martabat, citra, kepercayaan, nama baik dan/atau mengganggu kelancaran pelaksanaan tugas Unit Kerja, instansi, dan/atau pemerintah/negara.
11. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara.

PP No. 94 Tahun 2021 di antaranya menyatakan sebagai berikut:

1. Peraturan Pemerintah ini memuat tentang kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah terbukti melakukan pelanggaran.

2. Penjatuhan hukuman berupa jenis Hukuman Disiplin ringan, sedang, atau berat sesuai dengan berat ringannya pelanggaran yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan, dengan mempertimbangkan latar belakang dan dampak dari pelanggaran yang dilakukan.

a. Jenis Hukuman Disiplin ringan terdiri atas:

- 1) teguran lisan;
- 2) teguran tertulis; atau
- 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.

b. Jenis Hukuman Disiplin sedang terdiri atas:

- 1) pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan;
- 2) pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan; atau
- 3) pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan.

Jenis Hukuman Disiplin dijatuhkan bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak memenuhi ketentuan:

- 1) menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 apabila pelanggaran dilakukan tanpa alasan yang sah.
- 2) menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji jabatan, apabila pelanggaran dilakukan tanpa alasan yang sah.
- 3) mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi, seseorang, dan/atau golongan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan.
- 4) melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan keamanan negara atau merugikan keuangan negara, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;

- 5) melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturanperundang-undangan yang dilakukan pejabat administrator dan pejabat fungsional.
 - 6) Masuk Kerja dan menaati ketentuan jam kerja berupa:
 1. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25 % (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan bagi.
 2. Pegawai Negeri Sipil yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 11 (sebelas) sampai dengan 13 (tiga belas) hari kerja dalam 1 (satu) tahun.
 3. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25 % (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 14 (empat belas) sampai dengan 16 (enam belas) hari keda dalam 1(satu) tahun.
 4. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25 % (duapuluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 17 (tujuh belas) sampai dengan 20 (dua puluh) hari kerja dalam 1(satu) tahun.
- c. Jenis Hukuman Disiplin berat dijatuhkan bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak memenuhi ketentuan:
- 1) mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi, seseorang, dan/atau golongan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara dan/atau pemerintah.
 - 2) melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan keamanan negara atau merugikan keuangan negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara pemerintah;

- 3) melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf e yang dilakukan pejabat pimpinan tinggi dan pejabat lainnya.
- 4) Masuk Kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 berupa 1) penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 21 (dua puluh satu) sampai dengan 24 (dua puluh empat) hari kerja dalam 1 (satu) tahun. pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 25 (dua puluh lima) sampai dengan 27 (dua puluh tujuh) hari kerja dalam 1 (satu) tahun.
- 5) pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 28 (dua puluh delapan) hari kerja atau lebih dalam 1 (satu) tahun.
- 6) pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara terus menerus selama 10 (sepuluh) hari kerja.
- 7) menolak segala bentuk pemberian yang berkaitan dengan tugas dan fungsi kecuali penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4.

Dapat dinyatakan bahwa ada sejumlah perubahan ketentuan disiplin Pegawai Negeri Sipil dari Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 menjadi PP No. 94 tahun 2021 di antaranya adalah adanya perubahan pengertian mengenai masuk kerja. Masuk kerja dalam PP No. 94 tahun 2021 didefinisikan sebagai keadaan melaksanakan tugas baik di dalam maupun di luar kantor. Selain itu, juga terdapat

penambahan ketentuan larangan PNS berupa melakukan pungutan di luar ketentuan. Secara definisi, "pungutan di luar ketentuan" adalah pengenaan biaya yang tidak seharusnya dikenakan atau penyalahgunaan wewenang untuk mendapatkan uang, barang, atau bentuk lain untuk kepentingan pribadi atau pihak lain baik dilakukan secara sendiri-sendiri atau bersama-sama.

Dalam Peraturan Pemerintah No. 94 tahun 2021 juga tidak lagi mengatur ketentuan disiplin PNS yang dikaitkan dengan ranah pidana. Sehingga, bagi PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dan ada unsur pidananya, maka akan digunakan pendekatan sesuai dengan ketentuan aturan perundang-undangan yang mengatur pidana

Salah satu hal yang menonjol dalam perubahan aturan disiplin Peraturan Pemerintah No. 94 tahun 2021 adalah terkait jenis hukuman disiplin tingkat sedang dan berat. Pada dua jenis hukuman disiplin ini dilakukan perubahan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jenis hukuman disiplin sedang.
 - a. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan;
 - b. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan;
 - c. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan.
2. Jenis hukuman disiplin berat.
 - a. Penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan;
 - b. Pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan;
 - c. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Pada Peraturan Pemerintah No. 94 tahun 2021 juga diberikan penegasan mengenai implementasi dari penegakan disiplin PNS melalui penjatuhan hukuman disiplin. Bagi atasan langsung yang tidak melakukan pemanggilan dan

pemeriksaan terhadap PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin, dan/atau melaporkan hasil pemeriksaan kepada pejabat yang berwenang menghukum dijatuhi hukuman disiplin dijatuhi hukuman disiplin yang lebih berat.

Jika pejabat yang berwenang menghukum tidak menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin, tidak menjatuhkan hukuman disiplin yang sesuai pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS, maka pejabat yang berwenang menghukum dijatuhi hukuman disiplin yang lebih berat. Sebelumnya dalam Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 hanya dijatuhi hukuman disiplin yang sama dengan jenis hukuman disiplin yang seharusnya dijatuhkan kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.

Dari uraian di depan peneliti tertarik melakukan penelitian pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng, untuk mengetahui upaya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng dalam meningkatkan disiplin PNS pasca diterbitkannya PP No. 94 Tahun 2021. Penulis tertarik untuk menyusun skripsi tentang kajian Hukum dengan judul "Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Buleleng".

Dari latar belakang diatas, di dapat rumusan masalah sebagai berikut.

1. Bagaimana penerapan disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan pemerintah kabupaten buleleng sebelum dan sesudah diterbitkannya Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021?
2. Apa upaya Pemerintahan Kabupaten Buleleng dalam meningkatkan disiplin Pegawai Negeri Sipil pasca diterbitkannya Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum empiris meninjau dan melihat serta menganalisis suatu masalah menggunakan prinsip-prinsip dan asas-asas hukum, sosiologis karena meneliti apa yang ada di lapangan. Sifat penelitian

ini merupakan penelitian yang bersifat deskriptif (menggambarkan) yang bertujuan untuk menggambarkan/ melukiskan secara tepat sifat-sifat suatu individu, keadaan, gejala atau kelompok tertentu, atau untuk menentukan penyebaran suatu gejala, atau untuk menentukan ada tidaknya hubungan antara suatu gejala dengan gejala lainnya dalam sebuah organisasi perangkat daerah. Penemuan gejala-gejala itu berarti juga tidak sekedar menunjukkan distribusinya, akan tetapi termasuk usaha mengemukakan hubungan satu dengan yang lain di dalam aspek-aspek yang diselidiki. Penelitian ini diharapkan menghasilkan deskripsi yang sistematis mengenai “Penerapan Peraturan Pemerintah No.94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Buleleng”.

Penelitian ini tentang gambaran bagaimana upaya peningkatan disiplin Pegawai Negeri Sipil pasca diterbitkannya Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng, sehingga dengan demikian penelitian ini dilakukan di Bagian Kepegawaian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng.

Saat penelitian dilakukan, peneliti berdomisili di Kabupaten Buleleng, sehingga lokasi penelitian mudah dicapai. Hal ini memudahkan pengumpulan data yang diperlukan, termasuk melakukan konfirmasi terhadap data yang meragukan, jika diperlukan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari sumber data kepustakaan dan sumber data lapangan. Dari sumber data kepustakaan dikumpulkan data sekunder berupa bahan-bahan hukum, terutama bahan-bahan hukum yang berupa:

1. Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang sifatnya mengikat (hukum positif) terutama berupa peraturan perundang-undangan. Bahan hukum primer yang menjadi acuan antara lain: PP No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

2. Data sekunder yaitu sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah segala data yang tidak berasal dari sumber data primer yang dapat memberikan dan melengkapi serta mendukung informasi terkait dengan obyek penelitian baik yang berbentuk buku, Skripsi, dan jurnal maupun artikel yang berhubungan dengan objek penelitian.

Pengumpulan data adalah pencatatan peristiwa-peristiwa, hal-hal, keterangan-keterangan atau karakteristik-karakteristik sebagian atau seluruh elemen populasi yang akan menunjang atau mendukung penelitian.

Penelitian ini mempergunakan beberapa teknik pengumpulan data seperti:

- a. Teknik studi dokumentasi/kepastakaan yaitu serangkaian usaha untuk memperoleh data dengan cara membaca, menelaah, mengklasifikasikan, mengidentifikasi dan dilakukan pemahaman terhadap bahan-bahan hukum yang berupa peraturan perundang-undangan dan buku-buku literatur yang ada kaitannya dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini.
- b. Teknik wawancara.

Wawancara merupakan salah satu teknik yang sering dan paling lazim digunakan dalam penelitian hukum empiris. Dalam kegiatan ilmiah, wawancara dilakukan bukan sekedar bertanya kepada seseorang, melainkan dilakukan pertanyaan-pertanyaan yang dirancang untuk memperoleh jawaban-jawaban yang relevan dengan permasalahan penelitian kepada responden maupun informan.

Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara bebas terpimpin. Wawancara direncanakan dilakukan dengan informan dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng, dan para pihak yang ikut terlibat dalam pelaksanaan PP No. 94 Tahun 2021.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode analisis data kualitatif yaitu untuk mengetahui atau menggambarkan kenyataan dari kejadian yang diteliti. Metode analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah pendekatan

yuridis sosiologis dimana pendekatan yuridis sosiologis adalah mengidentifikasi dan mengkonsepsi hukum sebagai institusi sosial yang riil dan fungsional dalam sistem kehidupan nyata. pendekatan Yuridis sosiologis adalah menekankan penelitian yang bertujuan memperoleh pengetahuan hukum secara empiris dengan jalan terjun langsung ke obyeknya.

Penelitian ini menggunakan teknik deskriptif analisis kualitatif, secara umum metode penelitian kualitatif dirangkum dalam tiga langkah, pertama mengajukan pertanyaan, pertanyaan ini muncul karena ada sesuatu yang menarik dan mungkin bisa di anggap janggal. Kedua, pengumpulan data baik dengan cara wawancara atau mengajukan pertanyaan tertulis yang sudah disiapkan sebelumnya. Langkah ketiga adalah menyajikan data sesuai dengan jawaban yang diperoleh (Conny R. Semiawan, 2010: 3).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Penerapan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Buleleng Sebelum dan Sesudah Diterbitkannya Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021

Tugas Pokok Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng, sebagai bagian dari Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Buleleng adalah membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia. Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng memiliki fungsi:

1. Penyusunan kebijakan teknis di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
3. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
4. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan

pemerintahan daerah dibidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;

5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Keterkaitan antara upaya peningkatan disiplin Pegawai Negeri Sipil dengan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng dapat dilihat dari program prioritas yang telah dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng yaitu:

1. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur;
2. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur.

Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Promosi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng menjelaskan bahwa untuk mendukung program-program prioritas dapat berjalan dengan lancar, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng juga melaksanakan program-program yang bersifat rutin yaitu :

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran;
2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur;
3. Program peningkatan Disiplin Aparatur;
4. Program Fasilitas Pindah/Purna Tugas PNS;
5. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja Keuangan;
6. Program Perencanaan Anggaran SKPD.

Sebelum diundangkannya Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, perihal disiplin Pegawai Negeri Sipil mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang dilaksanakan lebih lanjut dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Sehubungan dengan pelanggaran disiplin dan hukuman yang dijatuhkan, Ni

Nyoman Remin menjelaskan saat itu merujuk pada Lampiran I Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010. Menurut Ni Nyoman Remin, tujuan penjatuhan hukuman disiplin adalah sebagai pembinaan bagi PNS yaitu untuk memperbaiki dan mendidik PNS tersebut atas pelanggaran yang telah dilakukan sehingga dapat yang bersangkutan ke depannya dapat memperbaiki diri. Dijelaskan bahwa secara singkat proses penjatuhan hukuman disiplin sebagai berikut:

1. Pemanggilan. Jika seorang PNS di lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Buleleng diduga melakukan pelanggaran disiplin berdasarkan laporan atau dugaan atau tertangkap tangan maka dilakukan pemanggilan. Pemanggilan dilakukan secara tertulis oleh atasan langsung PNS yang bersangkutan, atau Tim Pemeriksa yang telah dibentuk oleh Bupati. Pemanggilan dapat dilakukan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum tanggal pemeriksaan. Apabila tanggal pemeriksaan PNS yang bersangkutan tidak hadir maka dapat dilakukan pemanggilan kedua. Pemanggilan kedua dilakukan paling lambat 7 (tujuh) hari sejak dilakukan pemanggilan pertama. Apabila pada pemanggilan kedua PNS yang bersangkutan tidak hadir maka pejabat yang berwenang menghukum dapat menjatuhkan hukuman disiplin sesuai dengan dugaan pelanggaran yang dilakukan dengan berdasarkan bukti-bukti maupun keterangan yang ada.
2. Pemeriksaan. Sebelum menjatuhkan hukuman disiplin, atasan atau tim pemeriksa wajib melakukan pemeriksaan terhadap PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin. Pemeriksaan bertujuan untuk mendapatkan kepastian apakah benar PNS yang bersangkutan melakukan pelanggaran disiplin atau tidak, dan untuk mengetahui faktor-faktor apa yang menjadi latar belakang terjadi pelanggaran disiplin. Hal ini menjadi bahan pertimbangan dalam menjatuhkan hukuman disiplin. Pemeriksaan pada awalnya dilakukan oleh atasan langsung, dan jika dari hasil pemeriksaan tersebut dirasakan bahwa pelanggaran yang dilakukan menjurus kepada hukuman disiplin tingkat sedang atau berat, maka pemeriksaan dilanjutkan

secara tertulis yang dituangkan dalam bentuk Berita Acara Pemeriksaan (BAP) oleh Tim Pemeriksa yang dibentuk oleh Bupati. Demi kelancaran pemeriksaan bagi PNS yang diperiksa karena diduga akan dijatuhkan hukuman disiplin tingkat berat, dapat dibebaskan sementara dari tugas jabatannya oleh atasannya sejak yg bersangkutan diperiksa, sampai ditetapkannya keputusan hukuman disiplin. PNS yang dibebaskan sementara dari tugas jabatannya tetap diberikan hak-hak kepegawaiannya. Apabila atasan langsung tidak ada maka pembebasan sementara dapat dilakukan oleh pejabat lain. Hasil pemeriksaan dituangkan dalam Berita Acara Pemeriksaan kemudian ditandatangani oleh pejabat yang memeriksa dan PNS yang diperiksa.

3. Penjatuhan hukuman disiplin. Berdasarkan hasil pemeriksaan untuk PNS yang melakukan beberapa pelanggaran disiplin dapat dijatuhkan satu hukuman disiplin yang paling berat dari pelanggarannya, PNS yang pernah dijatuhi hukuman disiplin atas pelanggarannya kemudian mengulangi perbuatan tersebut maka dapat dijatuhkan hukuman disiplin yang lebih berat. PNS tidak dapat dijatuhi hukuman disiplin dua kali atau lebih untuk satu pelanggaran.
4. Penyampaian hukuman disiplin. Pada prinsipnya keputusan hukuman disiplin disampaikan langsung oleh pejabat yang berwenang menghukum. PNS dipanggil secara tertutup, di ruang tertutup, disaksikan oleh pegawai yang pangkatnya tidak boleh lebih rendah dari PNS yang dihukum.

Pelanggaran disiplin baik karena tidak melaksanakan kewajiban atau karena melakukan perbuatan yang dilarang, dapat berupa:

1. Ucapan yaitu setiap kata-kata yang diucapkan di hadapan atau dapat didengar oleh orang lain misalnya, rapat, ceramah, diskusi, telepon, televisi, rekaman atau alat komunikasi lainnya.
2. Tulisan yaitu pernyataan pikiran atau perasaan secara tertulis baik dalam bentuk tulisan misalnya karikatur, coretan, gambar dan yang serupa dengan itu.

3. Perbuatan yaitu perilaku yang dilakukan di dalam atau di luar jam kerja.

Sehubungan dengan terbitnya Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 Pemerintah Kabupaten Buleleng telah menerbitkan Peraturan Bupati Buleleng Nomor 47 tentang Tata cara Penegakan Disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Daerah. Kedua regulasi inilah yang menjadi acuan dalam penegakan disiplin ASN di lingkup Pemerintah Kabupaten Buleleng. Secara garis besar ketentuan mengenai disiplin pegawai tidak sangat berbeda, hanya saja Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 mengatur tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, padahal saat ini Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa Pegawai ASN terdiri atas: Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). PNS merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh pejabat pembina kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional. PPPK merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh pejabat pembina kepegawaian sesuai dengan kebutuhan instansi pemerintah dan ketentuan Undang-Undang.

Berkaitan dengan bentuk hukuman yang dapat dijatuhkan terhadap ASN yang melakukan pelanggaran disiplin, Ni Nyoman Remin menjelaskan bahwa sesuai dengan ketentuan, hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan berupa:

1. Jenis hukuman disiplin ringan terdiri atas:
 - a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis; atau
 - c. pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Jenis hukuman disiplin terdiri atas:
 - a. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25o/o (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan;
 - b. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25o/o (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan; atau
 - c. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan.

3. Jenis hukuman disiplin berat terdiri atas:
 - a. penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan;
 - b. pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan; dan
 - c. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

Sehubungan dengan terbitnya Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021, yang ditindaklanjuti dengan Peraturan Bupati Buleleng Nomor 47 Tahun 2021, yaitu berkaitan dengan masuk kerja dalam hubungannya dengan sanksi yang dapat dijatuhkan. Ketentuannya lebih ketat, dan hukumannya lebih berat sebagai berikut:

1. Penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan bagi ASN yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 21 (dua puluh satu) sampai dengan 24 (dua puluh empat) hari kerja dalam 1 (satu) tahun.
2. Pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan bagi ASN yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 25 (dua puluh lima) sampai dengan 27 (dua puluh tujuh) hari kerja dalam 1 (satu) tahun.
3. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai ASN bagi ASN yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 28 (dua puluh delapan) hari kerja atau lebih dalam 1 (satu) tahun.
4. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai ASN bagi ASN yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara terus menerus selama 10 (sepuluh) hari kerja.

Secara prosedural, tata cara penyelesaian pelanggaran disiplin ASN setelah terbitnya Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021, tidak terjadi perubahan yang sangat besar, namun demikian perihal pelanggaran disiplin ASN, khususnya PNS merupakan hal yang sangat penting dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja ANS dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hal ini sesuai dengan apa

yang dinyatakan dalam penjelasan Umum Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 bahwa untuk mewujudkan PNS yang berintegritas moral, profesional, dan akuntabel, diperlukan adanya peraturan Disiplin PNS yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin PNS. Penegakan disiplin dapat mendorong PNS untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja serta berintegritas moral menjadi pertimbangan dalam pengembangan karier.

2. Upaya Pemerintahan Kabupaten Buleleng dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasca Diterbitkannya Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021

Ada beberapa hal yang telah dilakukan dalam upaya meningkatkan disiplin Pegawai Negeri Sipil pasca diterbitkannya Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021, dalam kaitannya dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng, yaitu:

1. Upaya pencegahan terjadinya pelanggaran disiplin di kalangan ASN Pemerintah Kabupaten Buleleng yang dapat berakibat dijatuhkannya hukuman disiplin. Dalam kaitannya dengan upaya ini, yang dilakukan adalah sosialisasi mengenai aturan kepegawaian secara umum, kode etik ASN di lingkup Pemerintah Kabupaten Buleleng, larangan dan kewajiban ASN, hukuman disiplin, tata cara penjatuhan hukuman disiplin, dan lainnya. Dalam melakukan sosialisasi yang dijadikan acuan adalah peraturan perundang-undangan yang terkait, termasuk produk hukum daerah antara lain Peraturan Bupati Buleleng Nomor 47 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penegakan Disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah dan Peraturan Bupati Buleleng Nomor 46 Tahun 2021 tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Aparatur Sipil Negara.
2. Upaya penyelesaian pelanggaran disiplin ASN yang terjadi di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Buleleng. Hal ini penting tidak hanya untuk memberikan hukuman bagi ASN yang melanggar disiplin agar tidak

mengulangi lagi perbuatannya, tetapi menjadi contoh bagi ASN lain agar tidak melakukan pelanggaran yang sama.

Penyelesaian pelanggaran suatu peraturan perundang-undangan, termasuk pelanggaran disiplin pegawai penting untuk membangun kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah daerah. Sehingga dengan adanya pemerintahan yang dipercaya/*legitimate*, dukungan masyarakat dalam mendukung proses pembangunan akan tinggi. Hal ini merupakan modal dasar dalam menciptakan *good governance* (Made Sutrawan dan Putu Sugi Ardana, 2017: 19).

SIMPULAN

Berdasarkan uraian pada Bab-bab sebelumnya dapat disimpulkan hal-hal berikut:

1. Penerapan disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Buleleng sebelum diterbitkannya Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang dilaksanakan lebih lanjut dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Sesudah diterbitkannya Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 selain mengacu pada Peraturan Pemerintah juga mengacu pada Peraturan Bupati Buleleng Nomor 47 Tahun 2021. Penerapan disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Buleleng sebelum diterbitkannya Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 berjalan cukup baik, tetapi regulasi yang ada belum mengaitkan antara hukuman disiplin dengan tunjangan kinerja dan tidak secara tegas mengakomodasi keberadaan ASN non PNS. Penerapan disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Buleleng setelah diterbitkannya Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 berjalan cukup baik, tetapi sebagai peraturan baru masih perlu disosialisasikan di kalangan ASN, baik PNS maupun non PNS.

2. Upaya Pemerintahan Kabupaten Buleleng dalam meningkatkan disiplin Pegawai Negeri Sipil pasca diterbitkannya Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021:
 - a. Upaya pencegahan dilakukan dengan sosialisasi mengenai aturan kepegawaian secara umum, kode etik PNS di lingkup Pemerintah Kabupaten Buleleng, larangan dan kewajiban PNS, hukuman disiplin, tata cara penjatuhan hukuman disiplin, dan lainnya. Dalam melakukan sosialisasi yang dijadikan acuan adalah peraturan perundang-undangan yang terkait, termasuk peroduk hukum daerah antara lain Peraturan Bupati Buleleng Nomor 47 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penegakan Disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah dan Peraturan Bupati Buleleng Nomor 46 Tahun 2021 tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Aparatur Sipil Negara.
 - b. Upaya penyelesaian pelanggaran disiplin PNS yang terjadi di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Buleleng. Hal ini penting tidak hanya untuk memberikan hukuman bagi PNS yang melanggar disiplin agar tidak mengulangi lagi perbuatannya, tetapi menjadi contoh bagi PNS lain agar tidak melakukan pelanggaran yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Conny R. Semiawan. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Dani Muhtada Ayon Diniyanto. 2018. *Dasar-dasar Ilmu Negara*. Semarang: BPFH UNNES.
- Harun Arsyad dan Bambang Hari Samasto. 2014. *Disiplin PNS*. Jakarta: Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara
- Lijan Poltak Sinambela. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Made Sutrawan dan Putu Sugi Ardana. 2017. "Peran Panitia Pengawas Pemilihan Kabupaten Buleleng Pada Pemilihan Bupati dan Wakil Bupati Tahun 2017 Di Kabupaten Buleleng". *Kertha Widya Jurnal Hukum*. Vol. 5 No. 1 Agustus 2017.