

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum tentang Implementasi

Kata implementasi secara harfiah berasal dari bahasa Inggris yaitu *implementation* yang berasal dari kata kerja (*to*) *implement* yang berarti membuat apa yang telah diputuskan secara resmi digunakan atau terjadi. ¹Definisi Implementasi menurut para ahli yaitu : suatu pelaksanaan atau tindakan dari sebuah rencana yang telah dirangkai secara terperinci dan matang. Implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap tepat. Menurut ahli yang bernama Nurdin Usman, implementasi diartikan sebagai kegiatan, tindakan, aksi atau adanya mekanisme suatu sistem, implementasi bukan hanya kegiatan, tapi suatu kegiatan yang jaringan pelaksana serta birokrasi yang efektif. ²

Pendapat ahli dan pengertian di atas menerangkan bahwa implementasi itu bermuara pada mekanisme sebuah sistem. Berdasarkan pendapat ahli dan pengertian di atas maka dapat disimpulkan implementasi adalah suatu aktifitas yang terencana, bukan hanya suatu kegiatan dan dilakukan secara serius atau bersungguh-sungguh berdasarkan pedoman norma-norma tertentu untuk mencapai tersistematis dan terencana untuk mencapai sebuah tujuan kegiatan.³ juga diartikan sebagai perluasan kegiatan yang saling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dan tindakan untuk dapat mencapainya dan membutuhkan tujuan aktifitas tersebut. Maka dari itu, implementasi tidak bisa berdiri sendiri tetapi ditentukan oleh objek berikutnya yaitu kurikulum. Implementasi kurikulum merupakan proses pelaksanaan program, ide dan kegiatan baru dengan tujuan individu lain bisa mendapat dan memberikan perubahan pada sebuah pembelajaran dan mendapat hasil yang diinginkan.

¹ Oxford Advanced Genie Dictionary: (*to*) *implement*: to make something that has been officially decided start to happen or be used.

²Nurdin Usman, *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*, Grasindo, Jakarta, 2002, hal 70

³ Guntur Setiawan, *Implementasi dalam Birokrasi Pembangunan*, Balai Pustaka, Jakarta, 2004, hal 39

B. Tinjauan umum tentang Disiplin

Pengertian disiplin bisa diartikan sebagai sebuah hukuman, meskipun arti yang sejatinya bukanlah demikian. Disiplin berasal dari bahasa latin yaitu *iDisciplinai* yang bermakna pendidikan atau latihan kerohanian serta sopan santun atau tabiat. Maka, sifat disiplin berhubungan dengan pengembangan sikap yang baik bagi pekerjaan.⁴

Disiplin adalah sikap atau tindakan seseorang yang secara senang hati mematuhi segala macam norma-norma serta peraturan yang berlaku, disiplin merupakan kegunaan operatif sumber daya manusia yang utama karena semakin disiplinnya seseorang, maka semakin tinggi pula lah prestasi kerja yang didapat oleh seseorang tersebut. Tanpa adanya disiplin yang baik, sulit bagi seseorang untuk mendapat hasil yang maksimal. Disiplin harus dilaksanakan dalam suatu organisasi, karena tanpa adanya sikap disiplin yang baik, maka sulit bagi suatu organisasi untuk bekerja secara maksimal dan merealisasikan tujuannya. Sikap disiplin adalah faktor keberhasilan dalam menggapai sebuah tujuan dan pada pelaksanaannya ada banyak faktor yang mempengaruhi tingkat seseorang dalam sebuah organisasi, antara lain yaitu kemampuan dan tujuan, keteladanan pimpinan, balas jasa, sanksi hukuman, keadilan dan hubungan kemanusiaan.⁵

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 1 angka 1, yang dimaksud dengan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil dalam menaati kewajiban serta menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaat atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.⁶

Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta

⁴ (Wursanto, 1989)

⁵ (Fathoni, 2009)

⁶ Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 1 angka (1) menjelaskan bahwa yang dimaksud 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, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 94

sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi suatu instansi, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati oleh pegawai. Kedisiplinan merupakan fungsi operative Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Batu (BKPSDM) yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai pada suatu instansi, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai.⁷ Hal itu sesuai dengan yang ada di kantor Badan kepegawaian dan pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Batu dengan diterapkannya disiplin diharapkan kinerja pegawai dapat berjalan dengan efektif dan dengan adanya disiplin pegawai akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran dalam pelaksanaan tugas, sehingga akan memperoleh hasil yang maksimal.

Dengan diterapkannya kedisiplinan di Badan kepegawaian dan pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Batu pegawai akan melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran dan dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya suatu tujuan dari organisasi tersebut. Masalah disiplin pegawai sangat penting artinya terutama dalam upaya percepatan dan meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu maka aparatur pemerintah sebagai motor penggerak pembangunan sudah selayaknya memelopori masalah disiplin, mengingat tugas pokok, fungsi, dan tanggung jawab aparatur pemerintah yang sangat berat, rumit dan menentukan maka aparatur harus meningkatkan kemampuan dan kualitas dalam pelaksanaan tugas. Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar operasional, Jadi dijelaskan bahwa pada kantor Badan kepegawaian dan pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Batu dalam melakukan disiplin penting untuk mengetahui standar-standar operasional dalam bekerja Untuk mencapai hasil yang baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, perlu adanya disiplin kerja yang baik dari personil yang bersangkutan. Beberapa masyarakat yang bekerja sebagai pegawai pemerintahan menyatakan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya, karena hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Jadi, semangat seorang pegawai pada Badan kepegawaian dan pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Batu

⁷ (rivai, 2009)

digambarkan sebagai suatu perasaan, semangat kelompok, kegembiraan dan kegiatan. Pegawai-pegawai dengan semangat yang tinggi merasa bahwa mereka diikutsertakan tujuan organisasi patut diberi perhatian bahwa usaha-usaha mereka dikenal dan dihargai. Pegawai-pegawai dengan semangat yang tinggi memberikan sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam Dinas dan ketaatan kepada kewajiban.⁸

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 Menurut PP No 94 Tahun 2021, Pasal 1 ayat 1, menyatakan disiplin pegawai negeri sipil ialah suatu kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila dilanggar akan dijatuhi sanksi hukuman.⁹ Seperti pada Badan kepegawaian dan pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Batu. Apabila pegawai melanggar aturan disiplin akan dijatuhi sanksi hukuman. Hukuman diperlukan untuk meningkatkan kedisiplinan dan mendidik pegawainya supaya menaati semua peraturan yang ada pada Badan kepegawaian dan pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Batu . Pemberian hukuman dilakukan secara adil dan tegas terhadap semua pegawai, dengan demikian sasaran pemberian hukuman akan tercapai.¹⁰

C. Tinjauan Umum Tentang Disiplin PNS

Disiplin pegawai negeri sipil (PNS) diatur dalam PP No 94 Tahun 2021 tentang disiplin PNS. Ketentuan peraturan tersebut menjelaskan bahwa disiplin PNS merupakan kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang telah ditentukan oleh Undang-Undang ataupun kedinasan apabila tidak ditaati maka akan diberi sanksi.¹¹ Ketentuan dalam peraturan ini digunakan sebagai pedoman PNS dalam melaksanakan tugasnya kemudian

⁸ Sumber: Wawancara dengan M. Nur Adhim, AP selaku Badan Kepagawaian, Senin, 19 Desember 2022

⁹ (Efendy, 2022)

¹⁰ sumber: wawancara dengan zulkarnaen, st., mm selaku sekretaris badan kepegawaian, senin, 02 januari 2023=

¹¹ Prawatya, Dipta Adi. 2012. "Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pabrik minyak kayu putih (pmkp) di krai Purwodadi". (Tesis pascasarjana tidak diterbitkan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang). hlm 28

peraturan ini digunakan juga bagi para pejabat berwenang untuk mengawasi dan melakukan tindakan bagi PNS yang melanggar disiplin PNS. Pelanggaran disiplin berdasarkan ketentuan PP No 94 Tahun 2021 tentang disiplin PNS¹² menjelaskan bahwa pelanggaran disiplin merupakan pelanggaran terhadap kewajiban dan larangan ketentuan disiplin PNS dapat berupa tulisan, ucapan, dan perbuatan yang dilakukan PNS. PP No 94 Tahun 2021 telah mengatur adanya kewajiban dan larangan PNS. Kewajiban berdasarkan Pasal (3) PP Nomor PP No 94 Tahun 2021 tentang disiplin PNS bahwa Setiap PNS Wajib :

1. Mengucapkan sumpah/janji PNS;
2. Mengucapkan sumpah/janji jabatan;
3. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
4. Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan;
5. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
6. Menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS;
7. Mengutamakan kepentingan negara dari pada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan;
8. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;
9. Mekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara;
10. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan mater 1;

¹² (Efendy, 2022)

11. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
12. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;
13. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya;
14. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
15. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
16. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier; dan
17. Menaati peraturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang, Larangan PNS diatur dalam Pasal (4) PP Nomor PP No 94 Tahun 2021 bahwa¹³ Setiap PNS dilarang untuk:
 1. Menyalahgunakan wewenang;
 2. Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;
 3. Tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional;
 4. Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing;
 5. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
 6. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara;

¹³ *Ibid.*, Pasal 4

- 1) Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan;
- 2) Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya;
- 3) Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;
- 4) Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
- 5) Menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
- 6) Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:
 - a. ikut serta sebagai pelaksana kampanye;
 - b. menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS;
 - c. sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain; dan/atau
 - d. sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara;
- 7) Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara:
 - a. membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
 - b. mengadakan kegiatan 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;
 - c. Memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat

dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan Perundang- Undangan; dan Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, dengan cara:

- a. terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah;
- b. menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye;
- c. membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau 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.

Disiplin merupakan adanya suatu proses yang dapat menimbulkan perasaan seseorang untuk dapat meningkatkan atau mempertahankan tujuan organisasi berdasarkan kepatuhan dalam menjalankan peraturan secara objektif. Menciptakan disiplin harus adanya ketaatan atau kepatuhan mengenai peraturan yang telah diciptakan, disiplin ini bertujuan agar dapat menimbulkan kelarasan ataupun keselancaran peraturan secara sistematis. Suatu organisasi apabila tidak adanya kedisiplinan maka segala aktivitas ataupun kegiatan tidak dapat berjalan sesuai apa yang telah direncanakan, begitupun didalam aktivitas ataupun peningkatan kerja juga sangat diperlukan adanya suatu disiplin kerja. Segala aktivitas atau proses kerja akan berjalan dengan baik apabila didalam aktivitas dan proses kerja tersebut dilandasi adanya kedisiplinan. Disiplin kerja merupakan adanya niatan yang berasal dari sikap atau perilaku untuk mematuhi segala peraturan organisasi berdasarkan kesadaran sendiri untuk menyesuaikan dengan peraturan ¹⁴ sikap kepatuhan seseorang, disiplin kerja juga dapat menunjukkan suatu sikap atau karakter seseorang. Disiplin kerja tidak hanya menunjukkan mengenai bagaimana seseorang menunjukkan sikap kepatuhannya tetapi sikap kejujuran seseorang, tingkat semangat dalam bekerja, perilaku baik atau buruknya seseorang, dan sikap-

¹⁴ Avin fadilla helmi. 1996. “ Disiplin kerja”. Buletin psikologi fakultas psikologi universitas gajah mada. IV. hlm 3

sikap lainnya. Di dalam kinerja PNS perlu diperhatikan mengenai disiplin PNS hal ini difungsikan agar dapat tertatanya suatu pemerintahan yang baik dalam pelayanan masyarakat. organisasi. Disiplin kerja selain untuk peningkatan kerja dan menunjukkan suatu Implementasi disiplin PNS apabila tidak sesuai dengan peraturan yang telah dibuat maka dapat diragukan keefektivitasan dan penegakan hukumnya. Bagi PNS yang tidak mentaati aturan yang telah tertera didalam PP Nomor PP No 94 Tahun 2021 tentang disiplin PNS akan ada hukuman disiplin bagi PNS yang melanggar ketentuan. Hukuman disiplin dijatuhkan berdasarkan tingkat dan jenis pelanggarannya, sehingga hukumannya beragam dari hukuman ringan sampai hukuman berat berdasarkan keputusan penjatuhan hukuman. Penjatuhan hukuman disiplin dijatuhkan oleh Presiden, Pejabat Pembina Kepegawaian, Gubernur selaku Wakil Pemerintah, Kepala Perwakilan Republik Indonesia, dan Pejabat yang berwenang berdasarkan tingkat dan jenis hukuman disiplin kemudian diterapkan kepada PNS yang melanggar.¹⁵

PP No 94 Tahun 2021 mempertegas bahwa tanggung jawab dipegang secara penuh oleh atasan. Apabila atasan tidak bertindak ataupun menjatuhkan hukuman terhadap stafnya maka akan diberikan hukuman yang sama jenisnya dengan PNS yang diberi hukuman¹⁶. Penegakan hukuman disiplin PNS perlu adanya suatu sistem hukum yang baik yang dengan merbau paradigma hukum kepegawaian yang tidak hanya berorientasi¹⁷ tersebut diatur pada Pasal (7) PP Nomor PP No 94 Tahun 2021 tentang disiplin PNS. Menjelaskan bahwa tingkat hukuman disiplin berupa hukuman disiplin ringan, sedang, dan berat. Jenis hukuman ringan meliputi hukuman yang memenuhi kebutuhan masyarakat. Tingkat dan jenis Hukuman Disiplin yang diterapkan ketentuan Peraturan terdiri dari teguran baik secara lisan, tulisan, dan pernyataan tidak puas secara tertulis. Jenis hukuman sedang meliputi hukuman selama (1) satu tahun berupa penundaan kenaikan gaji berkala, penundaan kenaikan pangkat, dan penurunan pangkat setingkat lebih rendah. Kemudian untuk jenis hukuman disiplin berat berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama (3) tiga tahun. Pemindehan dalam rangka penurunan

¹⁵ Ibid., Pasal 7

¹⁶ Suryani wagiarti. 2013. “ Analisis Implementasi PP No. PP No 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin PNS di Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat” (Tesis pascasarjana tidak diterbitkan, program pascasarjana magister administrasi publik universitas terbuka jakarta). hlm 83

¹⁷ Tedi Sudrajat. 2008. “ Problematika penegakan hukuman disiplin kepegawaian”. Fakultas Hukum Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto. vol 8. no 3. hlm. 219

jabatan setingkat lebih rendah, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dengan hormat tanpa permintaan PNS itu sendiri, dan pemberhentian secara tidak hormat sebagai PNS.¹⁸

Penerapan disiplin PNS pada PNS sangat dibutuhkan dan memiliki arti yang penting. Adanya disiplin PNS dapat meningkatkan kinerja PNS dalam menjalankan tugas pemerintahan. Hanya saja didalam penerapannya masih terdapat PNS yang melanggar kewajiban dan larangannya. Tingkat kedisiplinan PNS didalam pelayanan publik selama ini dirasa kurang optimal. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja Pegawai yaitu:

a. Adanya keteladanan pemimpin

Perilaku Pemimpin dalam mempengaruhi para pegawai memiliki perilaku yang berbeda. Pemimpin perlu memberikan perilaku teladan dalam dirinya terlebih dahulu sehingga dapat mempengaruhi perilaku pegawai. Hal ini merupakan sebagai dasar dan merupakan contoh kecil dalam meningkatkan disiplin pegawai. Perilaku teladan yang dilakukan pemimpin akan menimbulkan motivasi diri dalam menjalankan perannya sebagai pegawai.

b. Adanya pengawasan yang melekat

Pengawasan ini dilakukan oleh atasan secara langsung atau pimpinan mengenai berbagai permasalahan pekerjaan yang dihadapi setiap pegawainya. Pemimpin didalam pengawasannya perlu memberikan arahan, bimbingan dan petunjuk dalam menghadapi pekerjaannya. Pemimpin perlu meningkatkan komunikasi dilingkungan pekerjaan dengan pegawai sehingga dapat menimbulkan sinergi antara pemimpin dan pegawai.

c. Adanya ketegasan pemimpin

Ketegasan pemimpin merupakan suatu karakter pemimpin yang dibutuhkan para pegawai. Ketegasan pemimpin berupa ketegasan dalam bertindak, konsisten dalam mengambil tindakan, dan adil dalam menjatuhkan hukuman. Apabila tidak ada ketegasan pemimpin dalam bertindak maka segala peraturan yang telah ditetapkan

¹⁸ (Efendy, 2022)

tidak dapat berjalan semestinya. Bagi PNS yang melanggar aturan maka tidak perlu diberikan toleransi karena hal tersebut dapat menurunkan sikap disiplin pegawai.

d. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman merupakan alat yang digunakan dalam memelihara kedisiplinan. Sanksi hukuman yang diterapkan semakin berat maka akan menimbulkan rasa takut pada diri pegawai untuk melanggar peraturan tersebut. Namun didalam penerapan sanksi hukuman harus berdasarkan peraturan yang telah disepakati. Apabila jenis pelanggaran yang dilakukan ringan maka jenis sanksi yang diterapkan juga ringan.

D. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin pegawai memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritical dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja para pegawai. Pendapat Sukarno dalam *Sutrisno 2013: 95* disiplin kerja pegawai sangat penting, karena disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri setiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya. Seperti juga suatu tingkah laku yang bisa dibentuk melalui kebiasaan. Selain itu, disiplin kerja dapat ditingkatkan apabila terdapat kondisi kerja yang dapat merangsang karyawan untuk berdisiplin. *Syafri Mangkuprawira dan Aida Vitayala Hubieis 2007:122* mendefinisikan Disiplin kerja adalah sifat seseorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu, kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan atau perusahaan. Pernyataan tersebut didukung oleh pendapat Malthis dan Jackson bahwa disiplin kerja berkaitan erat dengan perilaku karyawan dan berpengaruh terhadap kinerja.

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku diorganisasi. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat tujuan organisasi. disiplin merupakan faktor utama mempengaruhi produktivitasnya.¹⁹perlu adanya disiplinisasi, yaitu menciptakan keadaan

¹⁹ Monier dalam Edy Sutrisno 2002: 96),

disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna, dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat. Sementara disiplin itu sendiri adalah ketaatan terhadap aturan.

E. Tinjauan Umum tentang Pegawai Negeri Sipil

Makna Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam kamus umum Bahasa Indonesia, pegawai berarti orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan, kantor, dan lain sebagainya sedangkan negeri berarti negara tau pemerintah, jadi pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia negeri sipil adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau negara.²⁰ Undang-undang (UU) Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara UU ini mengatur tentang Aparatur Sipil Negara dengan menetapkan batasan istilah yang digunakan dalam pengaturannya. Pokok-pokok pengaturan yang terdapat di dalam Undang-Undang ini adalah: 1) penguatan pengawasan Sistem Merit; 2) penetapan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian kerja (PPPK); 3) kesejahteraan PNS dan PPPK; 4) penataan tenaga honorer; dan 5) digitalisasi Manajemen ASN termasuk didalamnya transformasi komponen Manajemen ASN. Pegawai ASN terdiri atas PNS dan PPPK. 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. Batas usia pensiun jabatan Pegawai ASN yaitu: a. Jabatan Manajerial: 60 (enam puluh) tahun bagi pejabat pimpinan tinggi utama, pejabat pimpinan tinggi madya, dan pejabat pimpinan tinggi pratama; dan 58 (lima puluh delapan) tahun bagi pejabat administrator dan pejabat pengawas; b. Jabatan Nonmanajerial: sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan bagi pejabat fungsional; dan 58 (lima puluh delapan) tahun bagi pejabat pelaksana.

Pegawai yang memenuhi syarat tertentu diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh jabatan pembina pegawai untuk menduduki jabatan pemerintah.²¹ Melihat Undang-Undang

²⁰ W,J,S Poerwadarminta, 1986, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, hlm. 702

²¹ (Abdullah, 2011)

lain yang berlaku, terdapat pengertian Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang agak berbeda dengan yang disebutkan dalam Undang-Undang Pokok Kepegawaian, seperti di dalam Undang-Undang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi pengertian Pegawai Negeri Sipil (PNS) menyebutkan pegawai negeri sipil yang dimaksud oleh Undang-Undang ini, meliputi juga orang-orang yang menerima gaji atau upah dari suatu badan/badan hukum yang menerima bantuan dari keuangan negara atau daerah atau badan hukum lain yang menggunakan modal dan kelonggaran-kelonggaran dari negara atau masyarakat.²²

Berhubungan dengan makna pegawai negeri atau seseorang bisa dikatakan sebagai pegawai negeri jika seseorang tersebut memenuhi sejumlah unsur yaitu

1. Memenuhi kriteria syarat-syarat yang diatur;
2. Dilantik oleh pejabat yang berwenang;
3. Diberikan tugas dalam sebuah jabatan Negara lainnya; dan
4. Diberikan gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan pengertian pegawai negeri yang berlaku dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang pokok-pokok kepegawaian, dapat dilihat adanya unsur-unsur yang harus dipenuhi dari seorang untuk dapat diangkat sebagai pegawai negeri yaitu sebagai berikut:³⁶

- a. Warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditemukan dalam peraturan perundang-undangan. Ketentuan mengenai persyaratan tentang syarat-syarat seseorang dapat diangkat sebagai pegawai negeri diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 89 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil, yang menentukan persyaratannya adalah sebagai berikut :²³

1. Warga Negara Indonesia;

²² (Abdullah, 2011)

²³ (Abdullah, 2011)

2. Berusia serendah-rendahnya 18 (delapan belas) tahun dan setinggi-tingginya 35 (tiga puluh lima) tahun;
3. Tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan;
4. Tidak pernah diberhentikan dengan hormat, tidak atas permintaan sendiri dan atau tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai swasta;
5. Tidak berkedudukan sebagai calon/pegawai negeri;
6. Mempunyai pendidikan, kecakapan, keahlian dan keterampilan yang diperlukan;
7. Berkelakuan baik;
8. Sehat jasmani dan rohani;
9. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia atau negara lain yang ditentukan oleh pemerintah; dan
10. Syarat lain yang ditentukan dalam persyaratan jabatan.
 - a. Diangkat Oleh pejabat berwenang. Pejabat yang dimaksud adalah pejabat yang mempunyai kewenangan mengangkat, memindahkan dan memberhentikan Pegawai Negeri berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 - b. Diserah tugas dalam suatu jabatan negeri atau diserah tugas negara lainnya.
 - c. Digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Undang-Undang Aparatur Sipil Negara menggantikan Undang-Undang Pokok Kepegawaian sebutan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dirubah menjadi Aparatur Sipil Negara. Pengertian Pegawai Aparatur Sipil Negara yaitu Pegawai Negeri Sipil serta pegawai tidak tetap pemerintah yang dilantik oleh pejabat yang berwenang secara kompetitif dan mengacu pada asas merit, dan diberi tugas untuk melaksanakan tugas-tugas pembangunan negara serta tugas pemerintahan, memiliki nilai-nilai dasar, profesional, bersih dari intervensi politik, beretika profesi, terbebas dari korupsi, kolusi serta nepotisme dan digaji berdasarkan aturan yang berlaku.

1. Penggolongan Pegawai Negeri Sipil :

Pegawai Negeri Sipil Pusat ialah pegawai negeri sipil yang gajinya berasal pada belanja negara serta anggaran pendapatan. Pegawai Negeri Sipil tersebut bekerja pada departemen Lembaga pemerintahan non departemen, kesekretariatan, Lembaga negara, instansi vertical di daerah provinsi dan kabupaten, Kota kepaniteraan yang gajinya dibebankan anggaran pendapatan dan belanja daerah dan bekerja pada pemerintah daerah atau dipekerjakan diluar instansi induknya.²⁴

Pegawai Negeri Sipil Pusat serta Pegawai Negeri Sipil Daerah yang dipekerjakan diluar instansi utama, gajinya ditanggung oleh instansi yang mendapat bantuan kerja. Pejabat yang memiliki wewenang seperti yang dijelaskan dalam Pasal 2 angka (3), pejabat yang memiliki wewenang tersebut bisa melantik pegawai yang tidak tetap. Definisi dari Pegawai Tidak Tetap tersebut adalah pegawai yang dipekerjakan untuk masa waktu tertentu untuk melaksanakan tugas pembangunan serta pemerintah yang bersifat teknis administrasi serta profesional, sesuai dengan kebutuhan serta kemampuan dari organisasi tersebut. Pegawai Tidak Tetap tidak dikategorikan sebagai Pegawai Negeri. Pemberian nama Pegawai Tidak Tetap memiliki makna sebagai di luar Pegawai Negeri Sipil dan pegawai lainnya (tenaga kerja). Istilah Pegawai Tidak Tetap merupakan salah satu usaha preventif pemerintah dalam kebutuhan pegawai yang sangat banyak tetapi terbatas oleh dana APBN atau APBD dalam sistem penggajiannya.²⁵

F. Tinjauan Umum tentang Aparatur Sipil Negara dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

Aparatur sipil Negara yang selanjutnya disingkat dengan ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi

²⁴ *Ibid.*, hlm. 37

²⁵ *Ibid*

pemerintah. ²⁶selanjutnya adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh jabatan pembina bekerja pada instansi pemerintah. ²⁷ pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu dan diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. Pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) mempunyai masa kerja sesuai dengan masa perjanjian kerja dengan pemerintah. Masa bekerja yang dijalankan tergantung pada kebutuhan instansi terkait. Perbedaannya dengan Aparatur Sipil Negara atau Pegawai Negeri Sipil yaitu selama bekerja seorang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) tidak mempunyai Nomor Induk Pegawai seperti layaknya seorang PNS. Selain itu Seorang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja tidak memperoleh Jaminan Pensiun, jaminan hari tua serta fasilitas seperti Pegawai Negeri Sipil yang di jelaskan pada pasal 21 Undang-Undang Nomor 94 tahun 2021.

1. Hak, Kewajiban dan Kedudukan Aparatur Sipil Negara

- a. **Hak Aparatur Sipil Negara**

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 21 tentang Hak-hak Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah sesuatu yang diterima oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan persyaratan-persyaratan tertentu yang harus dipenuhi dan diperoleh, antara lain²⁶:

1. Gaji, Tunjangan, dan fasilitas;
2. Cuti;
3. Jaminan pensiun dan jaminan hari tua;
4. Perlindungan; dan
5. Pengembangan Kompetensi.

²⁶ *Ibid.*, Pasal 48 angka (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Pengadilan Tata Usaha Negara beserta penjelasannya, Lembaran Negara Tahun 1986 Nomor 77; Tambahan Lembaran Negara Nomor 3344

²⁷ *Ibid.*, Pasal 1 angka 3

Hak Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja,

- a. Gaj dan tunjangan;
- b. Cuti
- c. Perlindungan; dan
- d. Pengembangan kompetensi

b. Kewajiban Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah

- a. Setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Indonesia tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah
- b. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
- c. Melaksanakan kebijaksanaan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang;
- d. Menaat ketentuan peraturan perundang - undangan;
- e. Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian
- f. kejujuran, kesadaran dan tanggung jawab;
- g. Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
- h. Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia;
- i. Jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan Bersedia ditempatkan diseluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia

c. Kedudukan Aparatur Sipil Negara (ASN)

- a. Pegawai ASN berkedudukan sebagai unsur Aparatur Sipil Negara.
- b. Pegawai ASN melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan instansi pemerintah.
- c. Pegawai ASN harus bebas dari pengaruh dan intervensi semua golongan dan partai politik.

d. Fungsi, Tugas dan Peran Aparatur Sipil Negara

1) Pegawai ASN berfungsi sebagai :

- a. Pelaksana Kebijakan Publik;
- b. Pelayanan public dan perekat, pemersatu bangsa.

2) Pegawai ASN bertugas:

- a. Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh pejabat pembinaan
- b. Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- c. Mempercepat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia;
- d. Mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia;
- e. Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana dan pengawas
- f. penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional
- g. melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional,
- h. netral, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

G. Indikator Kinerja Pegawai

Di ungkapkan oleh mengenai indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Produktivitas, bahwa produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga mengukur efektifitas pelayanan. Dan pada umumnya dipahami sebagai ratio antara input dan output.
2. Kualitas layanan, maksudnya bahwa kualitas dari pelayanan yang diberikan sangat penting untuk dipertahankan.
3. Responsivitas, maksudnya bahwa birokrasi harus memiliki kemampuan untuk mengenai kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan serta

mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

4. **Responsibilitas**, maksudnya bahwa pelaksanaan kegiatan harus dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar dan kebijakan birokrasi baik yang eksplisit maupun yang implisit.
5. **Akuntabilitas**, maksudnya bahwa seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi tunduk kepada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat dimana para pejabat politik tersebut dengan sendirinya akan selalu memprioritaskan kepentingan rakyat.

