

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan faktor utama Aparatur Sipil Negara yang telah mencukupi syarat yang sudah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan, dilantik oleh seorang pejabat yang berkuasa serta diberikan tugas dan wewenang di dalam suatu kedudukan negeri ataupun tugas kedinasan lainnya yang sudah ditentukan di dalam aturan perundang-undangan yang berlaku. Aparatur Sipil Negara memiliki kedudukan pokok dalam mencapai kemajuan pengelolaan pemerintah serta penyusunan. Seorang PNS yang memiliki kemampuan melakoni karakter yaitu PNS yang memiliki kemampuan yang ditunjukkan melalui perilaku disiplin yang baik, hasil kerja bagus serta perilaku kesetiaan serta ketaatan kepada negara, berakhlak serta berintelektual baik, berpengalaman, memiliki kesadaran atas tanggung jawab tugasnya dan bisa menjadi pemersatu kesatuan bangsa.¹

Ciri khusus yang terdapat pada badan Pegawai Negeri Sipil merupakan timbulnya ikatan dinas publik yang mengikat Pegawai Negeri Sipil untuk taat dan patuh terhadap tugas yang diberikan oleh pemerintah untuk menjalankan materi ataupun segala macam jabatan kemudian dengan diberikan penghargaan berupa pemberian gaji atas kinerjanya. Serta kewajiban

¹ Mohammad Rafik, "Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Kantor Kejaksaan Negeri Palu Sulawesi Tengah Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010", *Jurnal Ilmu Hukum Legal Oponion*, Vol 4, No 2 (2016)

bagi PNS yang bersangkutan untuk taat dan patuh pada pengangkatan dalam berbagai macam jabatan tertentu yang mengakibatkan PNS tidak dapat menolak pengangkatannya dalam suatu jabatan yang sudah ditentukan oleh pemerintah.²

Kedisiplinan PNS adalah suatu keabsolutan. Seperti halnya PNS yang bekerja di daerah Kabupaten sebagai contohnya di Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Kulon Progo yang mempunyai fungsi penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah dan tugas pembantu di bidang keuangan dan aset daerah. PNS dalam melaksanakan fungsinya perlu memperhatikan tentang etika. Etika mengikat seluruh Aparatur Negara pemerintahan baik itu individu ataupun sebagai pemegang jabatan. Oleh sebab itu perlu diadakannya tambahan penghasilan dan sanksi. Pemerintah diharapkan harus bersikap tegas dalam menerapkan hal tersebut. Pegawai Negeri Sipil yang berkompeten harus diberikan tambahan penghasilan, sedangkan Pegawai Negeri Sipil yang hasil kerjanya tidak baik bahkan melanggar aturan maka perlu diberikan sanksi.³

Kedudukan PNS sangat diperlukan yaitu dalam rangka mewujudkan tujuan nasional yang telah ditetapkan oleh pemerintah maka dibutuhkan PNS yang disiplin supaya dapat mewujudkan tujuan nasional yang

² S.F Marbun, 2012, *Hukum Administrasi Negara*, Yogyakarta, FH UII Press, hlm. 258-259.

³ Morans Makaduro, "Penerapan Disiplin Meningkatkan Kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan (Studi Kasus di Kantor Mapanget Kota Manado)", *Jurnal Politico*, Vol 3, No 1 (2014)

ingin diraih oleh pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara diberikan tugas untuk menjalankan tugas diantaranya sebagai berikut: pelayanan publik, tugas pemerintahan, serta tugas pembangunan tertentu. Tugas pemerintahan seperti tugas di BKAD Kabupaten Kulon Progo ini dilaksanakan dengan menyelenggarakan di bidang keuangan daerah yang terdiri dari: menyelenggarakan kegiatan di bidang pajak, menyelenggarakan kegiatan di bidang pendapatan, menyelenggarakan kegiatan di bidang anggaran dan kebijakan pengelolaan anggaran, menyelenggarakan kegiatan di bidang perbedaharaan, menyelenggarakan kegiatan di bidang aset, menyelenggarakan kegiatan di bidang akuntansi dan pelaporan, serta melaksanakan kegiatan ketatausahaan.⁴

Ada beberapa jumlah persoalan yang ditemui oleh pemerintah Indonesia dalam perjalanannya diantaranya yaitu tingginya total Pegawai Negeri Sipil, menurunnya kualitas kinerja, kesalahan penempatan serta kurang jelasnya jalur karir yang ditempuh. Pada nyatanya masih banyak terjadi didalam kehidupan sehari-hari tentang pelanggaran disiplin PNS yaitu PNS yang terlambat datang, bekerja dengan semaunya sendiri, pulang lebih awal dan tidak sesuai dengan jam pulang.⁵

⁴ Acacio Frenandes Vassalo, "Penegakan Hukum Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam Mewujudkan Good Governance di Timor Leste, *Media Hukum*, Vol 43, No 33 (2014)

⁵ Titin Nur Haydah, "Kendala dan Solusi dalam Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Daerah (Studi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang)", *Jurnal Hukum Administrasi Negara*, Vol 1, No 3 (2012)

Salah satu penyebab rendahnya kualitas PNS yaitu karena masih terdapat oknum-oknum PNS yang melakukan pelanggaran disiplin PNS. Sebagai contohnya dengan melakukan perbuatan yang melanggar aturan-aturan yang sudah ada. Untuk menghindari pelanggaran- pelanggaran yang terjadi maka diperlukan adanya sanksi/ hukuman bagi PNS yang melanggarnya. Disamping adanya sanksi/hukuman diperlukan juga kesadaran diri sendiri untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai Aparatur Sipil Negara.⁶

Cara untuk memberantas persoalan ini, pemerintah membuat peraturan tentang disiplin PNS yang diatur dalam Peraturan Pemerintah terbaru Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Untuk menciptakan PNS yang bijak, ahli, serta berkarakter sebagai pengelola pemerintahan yang mengamalkan tiang-tiang pemerintahan yang bagus. Pegawai Negeri Sipil dimohon untuk setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, serta Pemerintah. Berperilaku disiplin, tulus, bersahaja, terbuka, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Terdapat dalam pasal 2 sampai dengan Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS ditegaskan dalam peraturan ini PNS wajib mentaati kewajiban serta menjahui larangan. PNS yang tidak mentaati dan mematuhi

⁶ Ni Luh Sandiani, “Penegakan Sanksi Terhadap Aparatur Sipil Negara yang Melakukan Pelanggaran Disiplin di Lingkungan Pemerintahan Kota Denpasar”, *Jurnal Interpretasi Hukum*, Vol 1, No 20 (2020)

ketentuan tersebut, dapat dijatuhi hukuman disiplin, bisa mulai dari hukuman yang ringan, sedang, hingga berat.

Pelanggaran terhadap kewajiban serta larangan adalah pelanggaran disiplin. Pelanggaran yang diperbuat dapat berbentuk ucapan langsung (lisan), tulisan, bahkan perbuatan. PNS yang melakukan pelanggaran disiplin bisa dikenakan sanksi atau hukuman oleh pejabat yang berkuasa. Sebagai contohnya pejabat yang berkuasa memberikan sanksi atau hukuman kepada PNS yang terbukti melakukan pelanggaran disiplin di BKAD Kabupaten Kulon Progo yaitu Bupati dibantu dengan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) dengan cara memberikan surat teguran atas pelanggaran yang telah dilakukan setelah tiga kali mendapat teguran dari Pimpinannya tidak diindahkan.⁷

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil ini dibuat untuk pembinaan PNS. Pembinaan dimaksudkan supaya PNS sebagai aparatur sipil negara, abdi negara, serta abdi masyarakat, bisa menjalankan kewajibannya dengan benar serta sikap setia ketaatan kepada Pancasila. PNS yang memahami tanggung jawabnya merupakan PNS yang menjalankan semua kewajiban yang diberikan serta menghindari larangan-larangan yang sudah ditetapkan oleh pemerintah.

Penegakan disiplin terhadap PNS dirasa masih belum terlaksana secara maksimal. Sebab sesuai dengan data Badan Kepegawaian Negara

⁷ Moh. Mahfud MD, 1998, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Yogyakarta, Liberty, hlm. 121-122.

(BKN), pelanggaran disiplin masih terjadi di kalangan banyak Pegawai Negeri Sipil. Pada tahun 2017 terdapat ribuan Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi sanksi/hukuman disiplin. Dari data dalam sistem peringatan dini Kedepuyan Bidang Pengawasan dan Pengendalian BKN mencatat dengan jumlah sebanyak 1.759 PNS dijatuhi hukuman disiplin.⁸

Pada tahun 2018, di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kulon Progo berdasarkan data Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kulon Progo terdapat 10 PNS yang melakukan pelanggaran disiplin. Jika dibandingkan dengan tahun 2019 jumlah pelanggaran disiplin PNS turun yaitu terdapat 8 PNS yang terbukti melakukan pelanggaran disiplin PNS. Kemudian pada tahun 2020 jumlah pelanggaran disiplin PNS mengalami kenaikan yaitu terdapat 11 PNS yang terbukti melakukan pelanggaran disiplin PNS. Pelanggaran disiplin PNS yang sering terjadi yaitu tidak mentaati peraturan perundang-undangan (Tindak Pidana Umum, Tindak Pidana Korupsi, maupun kejahatan yang berhubungan dengan jabatan) sertamelanggar kewajiban masuk kerja dan ketentuan jam kerja. Hukuman disiplin yang dijatuhkan berupa hukuman disiplin ringan, sedang, hingga berat.

Penjatuhan hukuman terhadap PNS yang melakukan pelanggaran disiplin merupakan bukti nyata bahwa pemerintah semakin tegas dan bersungguh-sungguh dalam mengatasi pelanggaran disiplin PNS. Hal ini sesuai

⁸ Amm, Penegakan Disiplin PNS Belum Maksimal, Ini Penyebabnya, <https://nasional.sindonews.com/read/1281390/15/penegakan-disiplin-pns-dinilai-belum-maksimal-ini-penyebabnya-1518411884>, diakses pada tanggal 11 Desember 2021 Pukul 19.35 WIB.

dengan kebijakan pemerintah dalam reformasi birokrasi yang terus memotivasi peningkatan kinerja aparatur negara. Sebagai penyelenggara pemerintah daerah, PNS harus bisa menjadi contoh yang baik bagi masyarakat.

Kedisiplinan PNS sebagai abdi negara serta abdi masyarakat perlu diadakannya pengarahan dan pemberdayaan dengan baik sehingga penyelenggaraan pemerintahan dapat berjalan lancar. Serta pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku. Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik melakukan penelitian mengenai penegakan hukum disiplin PNS dan faktor penghambatnya, yang berjudul **“PENEGAKAN HUKUM TERHADAP PELANGGARAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN KULONPROGO”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Penegakan Hukum Terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kulon Progo?
2. Apa faktor-faktor yang menghambat Penegakan Hukum Terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kulon Progo?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk memahami penegakan hukum terhadap pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kulon Progo.

2. Untuk mengetahui faktor yang menghambat penegakan hukum terhadap pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kulon Progo.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi pedoman dalam penerapan disiplin Pegawai Negeri Sipil dan memberikan manfaat pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang hukum administrasi negara tentang Aparatur Sipil Negara.

2. Manfaat Praktis

Manfaat dari penelitian ini bagi Pegawai Negeri Sipil di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kulon Progo, supaya dalam melaksanakan tugasnya para Pegawai Negeri Sipil dapat mentaati peraturan yang sudah ada dan menerima konsekuensinya berupa sanksi disiplin apabila terbukti melanggar peraturan yang sudah ada.