

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Negara merupakan jaringan yang berkembang besar dengan pengelolaan terbaru. Negara menjadi pusat harapan rakyatnya untuk mencapai tujuan bersama yang digariskan oleh pendiri dan secara luas dituangkan dalam konstitusi. Negara-negara yang berpartisipasi dalam organisasi yang terbesar memiliki tanggung jawab yang cukup besar dalam menetapkan struktur sistem yang memastikan operasional yang lancar. Oleh karena itu, adanya tujuan negara adalah dasar pembentukan negara. Tujuan negara harus ada dan terbentuk, baik ataupun buruk¹.

Apabila melihat tujuan negara Indonesia maka kita akan melihat pada pembukaan UUD 1945 yaitu : (1) Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, (2) Memajukan kesejahteraan umum, (3) Mencerdaskan kehidupan bangsa, dan (4) Ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Tujuan negara yang bersifat abstrak inilah wajib diwujudkan oleh siapapun yang berkuasa pada suatu negara, maka dari itu diharapkan suatu lembaga negara agar dapat mewujudkan tujuan negara².

Adanya tujuan Negara Kesatuan Republik Indonesia untuk mewujudkan kehidupan bagi rakyat yang berkeadilan serta warga yang

¹ Junaidi, Muhammad, 2016, *Ilmu negara: sebuah konstruksi ideal negara hukum*, Malang, Setara Press, hlm 11.

² Abid Zamzami, "Pelaksanaan Fungsi Hukum Administrasi Negara Dalam Mewujudkan Pemerintahan Yang Baik", *Jurnal Yurispruden*, Vol. 3, No. 2 (Juni, 2020), hlm 200.

makmur, serta berkelanjutan, maka diharapkan suatu pemerintahan yang dilaksanakan dengan penyelenggaraan yang baik salah satu unsur penyelenggara pemerintah adalah Pegawai Negeri Sipil sebagai Aparat Sipil Negara, dimana Aparat Sipil Negara dituntut untuk bersikap amanah, professional, netral, terlepas dari intervensi politik, terbebas dari tindak koruptif, kolusi serta nepotisme. Tujuan untuk melahirkan Aparat Negeri Sipil yang berkompeten dan handal dalam menyelenggarakan pelayanan kepada publik lalu dibentuk dan ditetapkan kebijakan berupa Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Sipil (atau disingkat PP No. 53 Tahun 2010) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Sipil (atau disingkat PP No. 94 Tahun 2021) tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, menjadi bentuk tindakan pemerintah pada upaya menciptakan Pegawai Negeri Sipil menggunakan keprofesionalan yang maksimal, serta bermoral sebagai akibatnya bisa menjaga terpeliharanya ketertiban dan mobilisasi di Pegawai Negeri Sipil³.

Penegakan merupakan kata yang telah seringkali kita dengar pada kehidupan sehari-hari utamanya terkait menggunakan masalah hukum atau aturan. Tampaknya masyarakat kita sudah sangat memahami apa itu penegakan hukum, sebagai akibatnya pada menyebut istilah penegakan aturan “umumnya” dibarengi menggunakan ungkapan sinis serta keraguan⁴. Untuk

³ Linda Catur Agus, Firman Firdausi, Asih Widi Lestari, “Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil”, *Jurnal Lenvari: Journal of Social Science*, Vol 1, No. 1 (Juli, 2023), hlm 23.

⁴ Andi Mustamin, Abdul Kadir Adys, Adnan Ma'ruf, “Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Urusan Agama Kecamatan Moncongloe Kabupaten Maros”, *Kolaborasi: Jurnal Administrasi Publik*, Vol 3, No. 2 (Agustus, 2017), hlm 146.

menjalankan sistem pemerintahan dengan mengandalkan para Pegawai Negeri Sipil-nya tidak akan terlapis berasal adanya konsep *Good Governance*.

Pegawai Negeri Sipil atau disingkat menjadi PNS sebagai abdi negara wajib patuh terhadap panduan sikap dan tingkah laku dan perbuatan di dalam atau di luar kedinasan. Hal tersebut telah diatur di PP Nomor 53 Tahun 2010 sebagaimana telah diubah dengan PP Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri menjelaskan Pegawai Negeri Sipil (PNS) ialah masyarakat Negara Indonesia yang telah memenuhi syarat tertentu, kemudian diangkat menjadi pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Peranan pegawai pada suatu instansi begitu penting, maka dari itu perlu mengingat pentingnya peranan pegawai pada suatu instansi, maka perlu melekatkan diri adanya kesadaran kedisiplinan pribadi pada pegawai guna untuk mencegah terjadinya penyimpangan atau pelanggaran dalam menjalankan aktivitasnya, karena dengan kedisiplinan tersebut, tidak hanya berpengaruh terhadap mental pegawai tetapi juga berpengaruh pada produktivitas kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting sebab semakin baik disiplin pegawai meningkat prestasi kerja yang dicapainya.

Tanpa disiplin pegawai yang baik sulit bagi organisasi instansi pemerintah untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang

diberikan kepadanya⁵. Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang tangguh, professional, serta bermoral harus didukung peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin sehingga bisa menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran dalam pelaksanaan tugas serta dapat mendorong Pegawai Negeri Sipil untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja.

Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil (PNS) selama melakukan tugas dan fungsinya amat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Selama mentaati peraturan perundang-undangan yang berlangsung. Pengaturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara, Pengaturan Disiplin (PNS) terdapat di dalam Pasal 24 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 yang berbunyi :

(1) Pegawai ASN wajib:

- a. Setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintahan yang sah;
- b. Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
- c. Melaksanakan nilai dasar ASN dan kode etik dan kode perilaku ASN;
- d. Menjaga netralitas; dan

⁵ Zulfikar Putra, dkk, 2023, *Perspektif Hukum Mengenai Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil*, Purbalingga, Eureka Media Aksara, hlm. 21.

- e. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
- (2) Pegawai ASN yang tidak menaati kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan pelanggaran disiplin dan dijatuhi hukuman disiplin.
 - (3) Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap Pegawai ASN serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin Pegawai ASN.

Sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS), setiap tindakan ataupun perbuatan PNS harus dipertanggungjawabkan, terutama dalam melakukan tugas pengabdian kepada bangsa, Negara dan Masyarakat. Oleh karena itu Pegawai Negeri Sipil (PNS) berusaha keras untuk mematuhi aturan dan ketentuan Pegawai Negeri Sipil (PNS) berupa kewajiban dan menjauhi larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

Aparatur Sipil Negara (ASN) dijelaskan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat menjadi ASN merupakan profesi bagi Pegawai Negeri Sipil serta pegawai pemerintah. adapun pada bersikap untuk menjaga harga diri serta kehormatan ASN sudah diatur sedemikian rupa di kode etik serta kode perilaku oleh negara⁶.

Peraturan tersebut kenyataannya sendiri yang telah diterbitkan oleh pemerintah tersebut tidak bisa dipungkiri menekan pelanggaran yang

⁶ Affan Afriyana, "Analisis Persepsi Aparatur Sipil Negara Terhadap Pemahaman Reformasi Birokrasi Untuk Mendukung Optimalisasi Kinerja", *Jurnal Agregasi : Aksi Reformasi Government dalam Demokrasi* Vol. 10, No. 2 (November, 2022) hlm 94.

dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS). Masih bisa ditemukan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang tidak disiplin saat bekerja, kurangnya kesadaran dalam menyelesaikan tugasnya, serta minimnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Penyebab ini dikarenakan minimnya rasa kepedulian dalam rangka pelaksanaan tugas, pokok dan fungsinya, sehingga secara tidak langsung menyebabkan semua kegiatan instansi tidak bisa berjalan dengan baik dan lancar⁷.

Perwujudan pemerintah yang bersih serta berwibawa diawali menggunakan penegakan disiplin nasional di lingkungan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pegawai Negeri Indonesia umumnya masih kurang mematuhi peraturan kedisiplinan pegawai sehingga dapat mengganggu kelancaran pemerintahan serta pembangunan nasional. Seharusnya menjadi pedoman bagi masyarakat secara keseluruhan agar rakyat bisa mempercayai terhadap peran Pegawai Negeri Sipil (PNS)⁸.

Disiplin juga berhubungan dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Di seluruh aspek kehidupan, dan dimanapun kita berada pasti memerlukan peraturan dan tata tertib yang mengatur dan membatasi setiap gerak dan perilaku. Peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada makna komitmen dan hukuman bagi yang melanggar. Disiplin di lingkungan kerja sangat diperlukan, karena akan merusak pencapaian tujuan

⁷ Fakhris Lutfianto Hapsoro, April Rio, "Efektivitas Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Indonesia", *Jurnal Resolusi Hukum*, Vol. 16, No. 2 (Agustus, 2019), hlm 124.

⁸ Junaidi Abdillah, Sukwono Andy Suryono, Enny Agustina, "Pembentukan Aparatur yang Bersih dan Berwibawa dengan Pemberian Sanksi Administrasi Disiplin Terhadap Pegawai Negeri Sipil", *Jurnal Solusi*, Vol. 20, No. 3 (September, 2022), hlm 343.

organisasi tersebut. Untuk mengontrol disiplin kerja pegawai diharapkan adanya pengawasan dari pimpinan organisasi. Pengawasan sangat krusial dalam menegakkan kedisiplinan pegawai.

Untuk bisa mendorong kedisiplinan pegawai diharapkan adanya korelasi kerja dan saling menguntungkan antara pimpinan dengan pegawai. Pegawai memberikan tingkat kedisiplinan yang tinggi guna kemajuan instansi, sedangkan pimpinan menyampaikan *feedback* terhadap kedisiplinan pegawai yaitu memberikan *reward* (kompensasi) terhadap pegawai yang disiplin dan *punishment* (eksekusi) terhadap pegawai yang rendah kedisiplinannya⁹. Pegawai Negeri Sipil (PNS) harus mampu menjunjung tinggi martabat serta citra kepegawaian demi kepentingan warga serta negara.

Faktor yang berdampak kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah disiplin. Disiplin merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berintegritas moral, professional, dan akuntabel, penegakan peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan hal yang tidak bisa ditawar. Penegakan Disiplin diharapkan bisa mendorong Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier serta sistem prestasi kerja dan berintegritas moral yang bisa sebagai penyelenggara pemerintah, Pegawai Negeri Sipil

⁹ Said Muhammad Rizal, Radiman, “Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai”, *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 2, No. 1 (Maret, 2019), hlm 118.

(PNS) harus menerapkan prinsip-prinsip pemerintah yang baik (*Good Governance*) dan bersikap disiplin, jujur, adil, transparan serta akuntabel¹⁰.

Tidak seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat melaksanakan peran, tugas, kewajiban, serta tanggung jawab menjadi aparatur negara pada lingkungan lembaga atau instansi sesuai dengan ketentuan regulasi sebagaimana yang diatur dalam peraturan perundang-undangan terkait menggunakan UU Nomor 20 Tahun 2023 serta PP No. 94 Tahun 2021 artinya hal yang cukup penting bagi Aparatur Sipil Negara untuk mengatur ataupun menyampaikan pemahaman terkait pelanggaran yang sekiranya bisa dilakukan serta dijatuhkan pada Aparatur Sipil Negara bila melakukan pelanggaran disiplin¹¹.

Kejaksanaan merupakan salah satu lembaga pemerintahan yang melaksanakan kekuasaan negara serta kewenangan lain berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan sehingga dibutuhkan peranan yang lebih besar terutama dalam pelaksanaan pemerintahan. Kejaksanaan menjadi pedoman bagi masyarakat dan negara. Kualitas Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang baik dalam setiap aparatur Negara. Akan menumbuhkan rasa tanggung jawab baik secara materiil serta moril terhadap tugas-tugas yang dipikulnya, serta tumbuh kesadaran untuk selalu menjunjung tinggi peraturan yang ada. Namun kadang kenyataannya, sesuai pada observasi mengenai pembangunan menjelaskan

¹⁰ Ibrahim, Malik, 2021, *Point Penting Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin PNS*, <https://birosdm.dephub.go.id/post/read/di disiplin?language=en> (diakses pada 28 Agustus 2023, 09.15)

¹¹ Kasman Rukun Desmarini, "Penerapan Absensi Finger Print untuk Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai", *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)* Vol. 5, No. 1 (Juni, 2020), hlm 78.

bahwa hambatan pelaksanaan pembangunan terkadang justru muncul dari kalangan Aparatur Negara sendiri.

Kejaksaan Tinggi Kalimantan Barat sendiri telah mengimplementasikan peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS), tetapi tidak menutup kemungkinan yang bisa menurunkan kehormatan atau martabat Negara, Pemerintah ataupun Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kejaksaan Tinggi Kalimantan Barat. Akan Tetapi tidak semua yang mengimplementasikan peraturan tersebut oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS), ada beberapa yang tidak turut hadir dari tugas sebagai penegak hukum, penyalahgunaan kewenangan, menyalahgunakan barang-barang, uang, atau surat berharga milik negara, melakukan tindakan yang melanggar bersama atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain yang diluar lingkungan kerjanya dengan kepentingan pribadi.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) seharusnya berupaya mematuhi disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) berupa kewajiban dan menghindari larangan yang telah ditentukan dalam perundang-undangan, maka dari itu penulis ingin menuangkan disiplin Pegawai Negeri Sipil ini kedalam bentuk penelitian yang berjudul **“PENEGAKAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KEJAKSAAN TINGGI KALIMANTAN BARAT”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dikemukakan pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana penegakan hukum disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kejaksaan Tinggi Kalimantan Barat?

2. Apa saja hambatan-hambatan Penjatuhan sanksi disiplin terhadap Pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kejaksaan Tinggi Kalimantan Barat?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui penegakan hukum disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kejaksaan Tinggi Kalimantan Barat.
2. Untuk mengetahui apa saja hambatan-hambatan Penjatuhan sanksi disiplin terhadap Pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kejaksaan Tinggi Kalimantan Barat.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
Memberi sumbangsih ilmu dibidang pengetahuan khususnya di bidang Hukum Administrasi Negara tentang Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil sehingga dapat memberikan gambaran mengenai penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil. Penelitian ini juga memberi sumbangan pemikiran berupa teori-teori dalam kaitannya dengan pelaksanaan Peraturan Perundang-undangan maupun Undang-Undang, dan Peraturan Kejaksaan yang berlaku serta usaha penegakannya dalam kajian perspektif hukum, yaitu yang terkait dengan masalah penegakan disiplin pegawai negeri sipil.

2. Manfaat Praktis

Penulis berharap dapat memberi pengetahuan tentang penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil kepada Pegawai Negeri Sipil dan Masyarakat, faktor yang mempengaruhi timbulnya pelanggaran disiplin.