



J A H

JURNAL ANALISIS HUKUM

Vol. 2 No. 1 (2021) 54-59

ISSN Media Elektronik: 2774-6593

Upaya Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Pasal 86 ayat (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Yulfa Mulyeni

Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Solok
yulfa2706@gmail.com

Abstract

Law No. 5 of 2014 is the legal basis to guarantee civil servants and can be used as the basis for regulating the preparation of good and correct State apparatus. At SMAN 1 Lembang Jaya, there are still those who come late to school or to the office who do not attend without any news and teachers who do not make teaching tools. Such actions can reduce the dignity of civil servants, except for the sake of position. The purpose of this research is to find out how increasing the discipline of Civil Servants based on Article 86 paragraph (2) of Law No. 5 of 2014 concerning ASN in SMA 1 Lembang Jaya. Research Methods and Approaches used in this research is sociological juridical, namely an approach that emphasizes the legal aspect, with regard to the subject matter to be discussed related to the practice in the field so that it can solve a problem by collecting data and analyzing it. The results in the field that the authors get are that SMAN 1 Lembang Jaya has implemented the disciplinary regulations since the law was enacted. While in reality on the ground in the context of implementing civil servant discipline within the scope of SMAN 1 Lembang Jaya the author sees this because it is influenced by several factors, including other things are the lack of facilities and infrastructure, the low awareness of the civil servants concerned, the lack of disciplinary tools and regulations and the lack of guidance provided by SMAN 1 Lembang Jaya. socialization of Civil Servant Discipline, giving strict sanctions to employees who violate discipline, providing guidance and supervision and having gratitude from the employee concerned.

Keywords: Discipline, Civil Servant, Employment Regulation

Abstrak

Undang-undang No.5 Tahun 2014 adalah landasan hukum untuk menjamin PNS dan dapat di jadikan dasar untuk mengatur penyusunan aparatur Negara yang baik dan benar. Pada SMAN 1 Lembang Jaya ini masih ada yang terlambat datang ke sekolah atau ke kantor yang tidak hadir tanpa ada kabar dan guru yang tidak membuat perangkat mengajar.Tindakan seperti itu bisa menurunkan martabat PNS, kecuali untuk kepentingan jabatan, Tujuan penelitian ini adalah untuk mengatuhui bagaimana peningkatan disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Pasal 86 ayat (2) Undang-undang No.5 Tahun 2014 tentang ASN di SMA 1 Lembang Jaya. Metode Penelitian dan Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian adalah yuridis sosiologis, yaitu pendekatan yang menekankan kepada aspek hukum, berkenaan dengan pokok masalah yang hendak dibahas dikaitkan dengan prakteknya dilapangan sehingga dapat memecahkan suatu masalah dengan mengumpulkan data dan menganalisa. Hasil dilapangan yang penulis dapatkan adalah bahwa SMAN 1 Lembang Jaya telah melaksanakan peraturan disiplin itu sejak UU tersebut diberlakukan.Sedangkan pada kenyataan di lapangan dalam konteks penerapan disiplin pegawai negeri dalam ruang lingkup SMAN 1 Lembang Jaya penulis melihat hal tersebut karena dipengaruhi oleh beberapa factor, antara lain kurangnya sarana dan prasarana, rendahnya kesadaran dari pada PNS yang bersangkutan, kurangnya perangkat dan peraturan kedisiplinan dan kurangnya pembinaan yang di berikan oleh SMAN 1 Lembang Jaya.jadi penulis berkesimpulan untuk mengupayakan peningkatan disiplin Pegawai Negeri Sipil di SMA Negeri 1 Lembang jaya adalah dengan memberikan sosialisai Disiplin Pegawai Negeri Sipil, memberikan sanksi yang tegas pada pegawai yang melanggar disiplin, memberikan pembinaan dan pengawasan serta punya rasa syukur dari pegawai yang bersangkutan.

Kata kunci: Disiplin, Pegawai Negeri Sipil, Undang - Undang Kepegawaian

@2020 Jurnal JAH

1. Pendahuluan

Indonesia, sebagai bangsa yang mempunyai cita-cita untuk mewujudkan tujuan Nasional seperti yang telah diamanatkan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 yaitu mewujudkan suatu masyarakat yang adil dan makmur, merata dan berkesinambungan antara materiil dan spirituil yang berdasarkan pada Pancasila di dalam wadah negara Kesatuan Republik Indonesia maka diperlukan adanya pembangunan yang bertahap, berencana, dan berkesinambungan. 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.

Dalam usaha mencapai tujuan nasional tersebut di atas diperlukan adanya pegawai negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna dan berhasil guna, berkualitas tinggi, mempunyai kesadaran tinggi akan akan tanggung jawabnya sebagai aparatur negara, abdi negara, serta abdi masyarakat. Perumusan Pegawai Negeri menurut pendapat HR (Hoge Raad) pada keputusannya tanggal 30 Januari 1911, yaitu pegawai negeri adalah seseorang yang diangkat oleh penguasa dalam suatu jabatan umum, yang melaksanakan sebagian dari tugas-tugas negara atau alat-alat perlengkapan .

Pasal 1 butir 3 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang perubahan atas Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian menyebutkan bahwa pengertian pegawai negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.[1] Jika dilihat dari beberapa pengertian di atas, masih terlalu luas pengertian mengenai pegawai negeri tersebut.[2]

Pegawai Negeri merupakan unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang tugasnya adalah untuk melaksanakan tugas pemerintahan dan tugas pembangunan. Dengan kata lain bahwa keberhasilan dari tugas pemerintahan dan tugas pembangunan sangat tergantung kepada kemauan dan kemampuan dari pegawai negeri itu sendiri. Justru itu sehingga dikatakan kedudukan dan peranan pegawai negeri adalah sangat penting dan menentukan dalam mencapai tujuan negara.

Mengenai fungsi serta peranan pegawai negeri sipil erat kaitannya dengan kedudukan mereka dalam menjalankan aktifitas penyelenggaraan pemerintahan. Di dalam Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor: 43 Tahun 1999 (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169) disebutkan bahwa : “Pegawai Negeri

berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan”.[3]

Dari rumusan Pasal 3 tersebut di atas dinyatakan dengan tegas bahwa fungsi pegawai negeri tidak hanya menjalankan fungsi umum pemerintahan, tetapi juga harus mampu melaksanakan fungsi pembangunan atau dengan kata lain pemerintah tidak saja menyelenggarakan tertib pemerintahan tetapi juga mampu memperlancar pembangunan untuk kepentingan rakyat banyak. Untuk maksud itulah pegawai negeri sipil dituntut kesetiaan dan ketaatan penuh kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, Negara, dan Pemerintah. Karena pegawai negeri sipil bertindak sebagai pelaksana peraturan perundang-undangan, maka setiap pegawai wajib memberi contoh yang baik dalam mentaati dan melaksanakan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Melihat ketentuan di atas betapa berat tanggung jawab pegawai negeri untuk mewujudkan cita-cita bangsa. Di dalam mewujudkan cita-cita bangsa inilah peran dan fungsi pegawai negeri sipil sangat besar dan penting, karena mereka merupakan tulang punggung dalam penyelenggaraan roda pemerintahan dan pembangunan yang harus mengabdikan kepada tugasnya, melaksanakan tugasnya, memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya .

Kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional terutama tergantung dari kesempurnaan aparatur negara dan kesempurnaan aparatur negara pada pokoknya tergantung dari kesempurnaan pegawai negeri. [4] Pegawai negeri yang sempurna menurut Marsono adalah Pegawai negeri yang sempurna adalah pegawai negeri yang penuh kesetiaan pada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945 dan pemerintah serta bersatu padu, bermental baik, berdisiplin tinggi, berwibawa, berdaya guna, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawab sebagai unsur pertama aparatur negara.[5]

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin yang tinggi merupakan salah satu unsur untuk menjadi pegawai negeri yang sempurna. Dengan disiplin yang tinggi diharapkan semua kegiatan akan berjalan dengan baik. Ada sejumlah permasalahan yang dihadapi oleh birokrasi Indonesia berkenaan dengan Sumber Daya Manusia (SDM). SDM yang dimaksudkan adalah Pegawai Negeri Sipil yang ditempatkan dan bekerja di lingkungan birokrasi untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagaimana telah ditetapkan. Permasalahan tersebut antara lain besarnya jumlah PNS dan tingkat pertumbuhan yang tinggi dari tahun ke tahun, rendahnya kualitas dan ketidaksesuaian kompetensi yang dimiliki, kesalahan penempatan dan ketidakjelasan jalur karier yang dapat ditempuh .[6]

Sebuah ilustrasi tentang birokrasi menyatakan bahwa mereka Pegawai Negeri Sipil kerja santai, pulang cepat dan mempersulit urusan serta identik dengan sebuah adagium “mengapa harus dipermudah apabila dapat dipersulit.” Gambaran umum tersebut sudah sedemikian melekatnya dalam benak publik di Indonesia sehingga banyak kalangan yang berasumsi bahwa perbedaan antara dunia preman dengan birokrasi hanya terletak pada pakaian dinas saja.[7] Begitu parahkah pandangan masyarakat mengenai Pegawai Negeri Sipil?

Pemerintah melaporkan, 55 persen dari total Pegawai Negeri Sipil yang mencapai sekitar 3,6 juta orang berkinerja buruk. Para pekerja ini hanya mengambil gajinya tanpa berkontribusi berarti terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, pemerintah akan menawarkan relokasi dan pendidikan tambahan .

Salah satu indikasi rendahnya kualitas PNS tersebut adalah adanya pelanggaran disiplin yang banyak dilakukan oleh PNS. Pembangunan yang sedang giat dilakukan di Indonesia sering mengalami banyak hambatan dan permasalahan yang cukup kompleks. Hal tersebut dapat menimbulkan ketidaktertiban dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Peningkatan disiplin dalam lingkungan aparatur negara adalah salah satu upaya untuk mengatasi ketidaktertiban tersebut. Adanya tingkat kedisiplinan yang tinggi diharapkan kegiatan pembangunan akan berlangsung secara efektif dan efisien. Disiplin yang baik dapat menjadi langkah awal menuju pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

Terkait kondisi kinerja PNS, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara, mengakui, saat ini masih terdapat banyak kekurangan. Beberapa di antaranya, disiplin pegawai rendah, motivasi kurang, budaya dan etos kerja rendah, kualitas pelayanan buruk, tingkat korupsi tinggi, dan produktivitas rendah. Pemerintah terus berusaha melakukan reformasi birokrasi di tubuh PNS. Karena itu, telah dibuat proyek percontohan di tiga lembaga yakni Departemen Keuangan, Mahkamah Agung, dan Badan Pemeriksa Keuangan. Pegawai di kantor-kantor tersebut diberi tunjangan kinerja setelah mereka mampu menunjukkan kinerja yang tinggi (quick win) dengan mengutamakan perbaikan pelayanan secara sangat signifikan dan dirasakan masyarakat ,

Perwujudan pemerintah yang bersih dan berwibawa diawali dengan penegakan disiplin nasional di lingkungan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri Sipil. SMA Negeri 1 Lembang Jaya pada umumnya masih kurang mematuhi peraturan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil seperti guru yang terlambat masuk mengajar, guru yang tidak membuat perangkat mengajar, sehingga dapat menghambat kelancaran proses belajar mengajar. Mereka seharusnya menjadi teladan bagi masyarakat secara keseluruhan agar masyarakat dapat percaya terhadap peran Pegawai Negeri Sipil. Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil tersebut, sebenarnya Pemerintah

Indonesia telah memberikan suatu regulasi dengan di keluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik, namun realitanya sering terjadi dalam suatu instansi pemerintah, para pegawainya melakukan pelanggaran disiplin yang menimbulkan ketidakefektifan kinerja pegawai yang bersangkutan.

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban – kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil . Dengan maksud untuk mendidik dan membina Pegawai Negeri Sipil, bagi mereka yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin .

Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Pegawai Negeri Sipil juga harus bisa menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan masyarakat dan negara. Namun kenyataan di lapangan berbicara lain dimana masih banyak ditemukan Pegawai Negeri Sipil yang tidak menyadari akan tugas dan fungsinya tersebut sehingga sering kali timbul ketimpangan-ketimpangan dalam menjalankan tugasnya dan tidak jarang pula menimbulkan kekecewaan yang berlebihan pada masyarakat.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut tentang peningkatan disiplin pegawai negeri sipil. Oleh karena itu, penulis tertarik menulis artikel dengan judul : “Upaya Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Pasal 86 ayat (2) Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Di SMA Negeri 1 Lembang Jaya”

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan Yuridis Empiris, pendekatan Yuridis (Hukum dilihat sebagai Norma atau *das solen*) karena dalam membahas permasalahan penelitian ini menggunakan bahan-bahan hukum tertulis, kemudian bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder pendekatan empiris (Hukum sebagai kenyataan *social, cultural* atau *das sein*), karena dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari lapangan[8]. Penelitian ini bersifat Deskriptif, yaitu penelitian yang memberikan data tentang sesuatu atau gejala-gejala sosial yang berkembang di tengah-tengah masyarakat sehingga dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memperoleh gambaran yang menyeluruh, lengkap dan sistematis tentang objek yang akan di teliti. Jenis data

yang digunakan untuk mengumpulkan informasi terdiri dari data primer dan data sekunder.[9]

Data primer yang diperlukan dalam penelitian berupa informasi yang terkait dengan upaya peningkatan disiplin Pegawai Negeri Sipil. Berdasarkan Pasal 86 ayat (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara di SMA Negeri 1 Lembang Jaya. Data primer ini dapat dicari melalui pencarian informasi dan pihak-pihak terkait di lapangan seperti SMAN 1 Lembang Jaya. Data sekunder dalam penelitian ini berupa Peraturan Perundang-Undangan yang terkait dengan fokus kajian penelitian (bahan hukum primer). Selain itu, literatur-literatur yang membahas upaya peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan pasal 86 ayat (2) Undang-Undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara di Aparatur Sipil Negara di SMA Negeri 1 Lembang Jaya, hasil-hasil penelitian, dan dokumen-dokumen lainnya yang terkait dengan penelitian ini, juga menjadi data sekunder dalam penelitian (Bahan Hukum Sekunder).

3. Hasil dan Pembahasan

Hak Pegawai negeri Sipil adalah sesuatu yang diterima oleh pegawai negeri sipil dengan persyaratan-persyaratan tertentu yang harus dipenuhi. Dalam Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 pada pasal 26 bagian kesatu yaitu : 1).Gaji, tunjangan, dan fasilitas; 2). Cuti; 3) Jaminan pensiun dan jaminan hari tua; 4).Perlindungan; dan 5) Pengembangan kompetensi. Kewajiban PNS adalah segala sesuatu yang wajib dikerjakan atau boleh dilakukan oleh setiap PNS berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adapun kewajiban- kewajiban PNS tersebut dapat dirinci sebagai berikut: 1).Setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah; 2). Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa; 3) Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang; 4).Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan; 5). Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab; 6). Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan; 7). Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan 8). Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Disiplin yang tinggi diupayakan agar timbul kesadaran pada Aparatur di SMAN 1 Lembang Jaya sehingga terciptanya produktivitas organisasi yang dapat mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Disiplin pegawai yang rendah dapat dilihat dari kurangnya kesadaran akan rasa tanggung jawab terhadap tugas pokoknya sehingga sulit untuk mengukur apakah setiap

tugas yang dijalankan sudah dilaksanakan secara optimal atau disebut kinerja berprestasi. Pada kenyataannya aparatur yang bertugas pada SMAN 1 Lembang Jaya memang belum berkerja secara optimal, saat peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Sekolah, diperoleh informasi sebagai berikut : “Pelayanan di SMAN 1 Lembang Jaya masih kurang memuaskan, karena masih banyak pegawai yang datang tidak sesuai dengan jam kantor yaitu pada jam 8.30 masih belum dilayani, dan harus menunggu sampai dengan jam 9.30, diharap pelayanan dan kedisiplinan pegawai di SMAN 1 Lembang Jaya, agar lebih ditingkatkan lagi, sehingga masyarakat lebih nyaman dan mudah dalam menyelesaikan urusan di SMAN 1 Lembang Jaya.”. Berdasarkan hasil wawancara diatas mempertegas bahwa tingkat kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di SMAN 1 Lembang Jaya masih rendah, hal ini diakibatkan oleh kurangnya kesadaran akan rasa tanggung jawab terhadap tugas pokoknya dalam melayani masyarakat.

Soegeng Prijodarminto memberikan pengertian disiplin sebagai “suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan atau ketertiban”. Nilai-nilai kepatuhan, ketaatan dan ketertiban itu tercipta dan terbentuk melalui suatu proses. Proses di sini dapat berupa binaan melalui keluarga, pendidikan formal dan pengalaman atau pengenalan dari keteladanan dari lingkungannya. Dengan disiplin dapat membuat seseorang tahu membedakan hal-hal yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan, yang tidak sepatutnya dilakukan.[10]

Disiplin baru akan terwujud bilamana disiplin telah dapat ditanamkan yang dimulai dari tiap-tiap pribadi dari unit terkecil, dari organisasi atau dari kelompok. Disiplin mempunyai tiga aspek yaitu : a. Sikap mental (mental/ attitude), yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran dan pengendalian watak. b.Pemahaman yang baik mengenai sistim aturan perilaku, norma, kriteria, dan standar yang sedemikian rupa, sehingga pemahaman tersebut menumbuhkan pengertian yang mendalam atau kesadaran, bahwa ketaatan akan aturan; norma, kriteria dan standar tadi merupakan syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan (sukses).c.Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati, untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib.

Di lingkungan instansi pemerintah khususnya di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Kabupaten Solok dibutuhkan pengawasan, dengan adanya pengawasan diharapkan mampu meningkatkan kedisiplinan dari pegawai. Namun dalam pelaksanaannya, sistem pengawasan pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok sudah dilakukan secara bertahap pada setiap bagian

termasuk didalam penelitian yaitu bidang SMA, masih terdapat kelemahan sehingga timbul beberapa permasalahan, diantaranya berikut :

“Walaupun pengawasan telah dilakukan untuk meningkatkan disiplin pegawai telah diterapkan kesemua bidang, namun pada implementasinya masih terdapat kekurangan sehingga masih adanya pegawai yang mengobrol pada saat jam kerja.” Dari hasil wawancara diatas mempertegas bahwa tingkat kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga masi rendah, hal ini diakibatkan kurangnya kesadaran akan rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas pokoknya dalam melayani masyarakat.

Dalam kasus yang peneliti temui di lapangan yaitu masih rendahnya perilaku kedisiplinan yang diperlihatkan pegawai SMAN 1 Lembang Jaya. Kalau dilihat dari daftar hadir pegawai terlihat banyak pegawai yang absen, ketidak hadiran pegawai pada apel bersama, kegiatan olahraga, dan kegiatan lain yang rutin dilapangan maka peneliti dapat simpulkan bahwa hukuman yang tepat bagi kasus yang teridentifikasi ini adalah hukuman ringan meliputi teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis. Akan tetapi mengingat jika hal ini terus menerus dilakukan pegawai maka dampak yang ditimbulkan juga cukup signifikan dalam hal pelayanan masyarakat sehingga menyebabkan terhambatnya ketercapaian visi, misi, dan tujuan serta kepuasan masyarakat maka hukuman yang diperolehpun dapat ditingkatkan menjadi penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 tahun, penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama satu tahun, dan penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1 tahun

Upaya Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Salah satu alternatif sebagai upaya yang perlu ditempuh dalam rangka mengurangi tingkat ketidak-disiplinan pegawai pada SMAN 1 Lembang Jaya antara lain adalah, Pertama, melakukan sosialisasi untuk memberikan kesadaran tentang peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin Pegawai Negeri Sipil diantaranya Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negar. Kegiatan sosialisasi bisa melalui pendidikan dan latihan (Diklat), Bimbingan Teknis (Bintek) serta bentuk program kerja lainnya yang bertujuan memberikan pemahaman dan mengaplikasikan peraturan yang berkaitan disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Kedua, Memberikan sanksi atau tindakan secara tegas bilamana seorang PNS terbukti melakukan pelanggaran disiplin yang tujuan untuk memberikan efek jera dan shocktherapy agar PNS yang lain tidak meniru atau melakukannya. dan juga agar tidak melakukan pelanggaran yang hukumannya lebih berat lagi.

Ketiga, Setidaknya setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) merasa bertanggungjawab mengawasi dan melakukan pembinaan secara dini dilingkungan

kerjanya mengenai kedisiplinan. Suatu misal bilamana terdapat stafnya yang melanggar tindakan disiplin, setidaknya segera melakukan pendekatan untuk menanyakan permasalahan yang dihadapi dan permasalahan yang menyebabkan yang bersangkutan tidak disiplin.

Keempat, Setidaknya setiap Pegawai Negeri Sipil instropeksi dan merasa mensyukuri bahwa tidak semua orang bisa lolos dan berkesempatan menjadi Pegawai Negeri Sipil. Coba kita lihat saja setiap penerimaan CPNS dari tahun ke tahun jumlah pelamar yang ingin mengabdikan menjadi Pegawai Negeri Sipil sampai dengan ribuan orang. Tetapi sekarang yang telah menjadi Pegawai Negeri Sipil malah banyak yang melakukan pelanggaran disiplin tidak mentaati peraturan yang ada. Bila sudah menjadi Pegawai Negeri Sipil setidaknya harus konsekuen dan siap mental untuk mentaati peraturan yang ada. Selain itu menurut kebanyakan orang, Pegawai Negeri Sipil merupakan profesi yang sangat didambakan setiap orang dengan alasan antara lain mempunyai status yang jelas, terjaminnya ekonomi keluarga karena berpenghasilan tetap, tidak mungkin di berhentikan atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), mempunyai jaminan hari tua (pensiun) dan jam kerjanya teratur.

Sistem disiplin kerja mempunyai arti yang sangat penting dan mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Masalah ini menjadi sangat penting karena disiplin kerja merupakan suatu dorongan atau semangat utama seseorang untuk bekerja. Menerapkan sistem disiplin kerja merupakan masalah yang kompleks karena akan mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja pegawai yang juga akan berdampak pada peningkatan produktifitas kerja.

Hasil uji signifikansi antara pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada SMAN 1 Lembang Jaya menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini bahwa produktifitas pegawai meningkat karena pegawai bekerja secara produktif sebagai wujud dari ketaatan mereka dan kesadaran diri sendiri, serta ikut merasa memiliki perusahaan sebagai tempat dimana mereka bekerja. Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku. Pembentukan perilaku jika dilihat dari formula Kurt Lewin adalah interaksi antara faktor kepribadian dan faktor lingkungan (situasional):

1. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai dalam hal ini yang berkaitan langsung dengan disiplin. Nilai-nilai yang menunjang disiplin yang diajarkan atau ditanamkan orang tua, guru, dan masyarakat akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang. Sikap diharapkan akan tercermin dalam perilaku.

Perubahan sikap ke dalam perilaku terdapat 3 tingkatan menurut Kelman : [11] Pertama, Disiplin karena kepatuhan, kepatuhan terhadap aturan-aturan yang didasarkan atas dasar perasaan takut. Disiplin kerja dalam tingkat ini dilakukan semata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan atau atasan yang memiliki wewenang. Sebaliknya, jika pengawas tidak ada di tempat disiplin kerja tidak tampak. Kedua, disiplin karena identifikasi, kepatuhan aturan yang didasarkan pada identifikasi adalah adanya perasaan kekaguman atau penghargaan pada pimpinan. Pemimpin yang kharismatik adalah figur yang dihormati, dihargai, dan sebagai pusat identifikasi. Karyawan yang menunjukkan disiplin terhadap aturan-aturan organisasi bukan disebabkan karena menghormati aturan tersebut tetapi lebih disebabkan keseganan pada atasannya. Karyawan merasa tidak enak jika tidak mentaati peraturan. Penghormatan dan penghargaan karyawan pada pemimpin dapat disebabkan karena kualitas kepribadian yang baik atau mempunyai kualitas profesional yang tinggi di bidangnya. Jika pusat identifikasi ini tidak ada, maka disiplin kerja akan menurun, pelanggaran meningkat frekuensinya. Ketiga, disiplin karena internalisasi. Disiplin kerja dalam tingkat ini terjadi karena karyawan mempunyai sistem nilai pribadi yang menjunjung tinggi nilai-nilai kedisiplinan. Dalam taraf ini, orang dikategorikan telah mempunyai disiplin diri.

2. Faktor Lingkungan

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus-menerus. Proses pembelajaran agar dapat efektif maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip, konsisten, adil bersikap positif, dan terbuka. Konsisten adalah memperlakukan aturan secara konsisten dari waktu ke waktu. Sekali aturan yang telah disepakati dilanggar, maka rusaklah sistem aturan tersebut. Adil dalam hal ini adalah memperlakukan seluruh pegawai dengan tidak membedakan.

Selain faktor kepemimpinan, gaji, kesejahteraan, dan sistem penghargaan yang lainnya merupakan faktor yang tidak boleh dilupakan. Pada awal program pembangunan salah satu upaya meningkatkan citra pemerintah yang bersih dan berwibawa, adalah meningkatkan gaji dan kesejahteraan yang kurang kecil bagi pegawai negeri, maka sulit bagi para pegawai negeri akan memberikan layanan yang baik pada masyarakat.

Dengan diterbitkannya Undang-undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara tentu merupakan upaya baru dari pemerintah untuk membenahi kinerja Pegawai Negeri Sipil yang selama ini dikenal sangatlah tidak efektif. Upaya ini tampak sangat progresif dengan sederet sanksi-sanksi bagi pegawai yang melanggar ketentuan yang telah diatur.

Hal senada juga di sampaikan oleh Firdaus, Kurangnya fungsi pengawasan memberikan peluang bagi Pegawai

Negeri Sipil untuk melakukan pelanggaran hukum, dalam lingkungan kerja yang bersifat toleren, Adanya suatu pengaruh yang signifikan antara kondisi lingkungan kerja, dalam arti kecenderungan PNS untuk membiarkan terjadinya pelanggaran karena menganggap bahwa hal tersebut merupakan perbuatan yang masih bisa ditolerir sehingga berpengaruh sangat signifikan antara fungsi penerapan hukum dan perbuatan pegawai yang melanggar peraturan hukum .

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Dalam upaya meningkatkan disiplin pegawai Negeri Sipil sebaiknya kita melakukan: Pertama, melakukan sosialisasi untuk memberikan penyegaran tentang peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin PNS diantaranya Undang-undang No. 5 tahun 2014 tentang ASN, PP No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin PNS. Kedua, Memberikan sanksi atau tindakan secara tegas bilamana seorang Pegawai Negeri Sipil terbukti melakukan pelanggaran disiplin yang tujuan untuk memberikan efek jera dan shock therapy agar Pegawai Negeri Sipil yang lain tidak meniru atau melakukannya dan juga agar tidak melakukan pelanggaran yang hukumannya lebih berat lagi. Ketiga, Setidaknya setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) merasa bertanggungjawab mengawasi dan melakukan pembinaan secara dini dilingkungan kerjanya mengenai kedisiplinan. Keempat, Setidaknya setiap Pegawai Negeri Sipil instropeksi dan merasa mensyukuri bahwa tidak semua orang bisa lolos dan berkesempatan menjadi Pegawai Negeri Sipil.

Daftar Rujukan

- [1] Undang-undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Undang-Undang : 43 Tahun 1999 Tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor : 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian..
- [2] T. S. Hartini, Sri, Hj. Setiajeng Kadarsih, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Penerbit Sinar Grafika.
- [3] Victor M. Situmorang., 1994. *Tindak Pidana Pegawai Negeri Sipil*, Cet II. Jakarta: Rineka Cipta, 1994.
- [4] Nainggolan, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: PT Pertja. Hal 23, 1987.
- [5] Marsono, *Pembahasan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*. Jakarta: PT. Ikhtiar Baru.
- [6] A. T. Sulistiadi, *Memahami Good Governan dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gaya Media, 2004.
- [7] K. Widiya Wicaksono, *Administrasi dan Birokrasi Pemerintah*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006.
- [8] R. A. Wulandari, "Analisa Hukum Peralihan Hak Tanah Ulayat Kaum Yang Belum Didaftarkan Di Kabupaten Dharmasraya," *Cendekia Huk.*, vol. 6, no. 61–71, 2020.
- [9] Salim and E. S. Nurbaini, *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2017.
- [10] Soengeng Prijodarminto, *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Jakarta: PT. Pradiya Paramita, 1992.
- [11] Kelman. Brigham, *Competence at Work Edition 1*. New York: Wiley, 1993.