

**TINGKAT KEDISIPLINAN PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA
KANTOR CAMAT KECAMATAN PANTERAJA
(Analisis Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021
Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil)**

SKRIPSI



Diajukan Oleh:

POPON RAYANA

NIM . 150105036

Mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum
Program Studi Hukum Tata Negara

**FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2022 M/1444 H**

**TINGKAT KEDISIPLINAN PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR
CAMAT KECAMATAN PANTERAJA
(Analisis Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021
Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry
Darussalam-Banda Aceh Sebagai Salah Satu Beban Studi
Program Sarjana (S.1) Dalam Hukum Islam

Oleh:

POPON RAYANA

Mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum
Program Studi Hukum Tata Negara
NIM : 15010536

Disetujui untuk Diuji/Dimunakaqasyahkan oleh:

Pembimbing I,



Husni A Jalil, S.Hi., M.A.
NIP.1301128301

Pembimbing II,



Yenny Sri Wahyuni, M. H.
NIP. 198101222014032001

**TINGKAT KEDISIPLINAN PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR
CAMAT KECAMATAN PANTERAJA
(Analisis Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021
Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil)**

SKRIPSI


Telah Diuji oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi
Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry
dan Dinyatakan Lulus Serta Diterima
Sebagai Salah Satu Beban Studi
Program Sarjana (S.1)
dalam Ilmu Hukum
Tata Negara


Pada Hari/Tanggal: Jum'at, 8 Juli 2022 M
8 Dzulhijjah 1443 H

Di Darussalam - Banda Aceh
Panitia Ujian *Munaqasyah* Skripsi:

Ketua,

Sekretaris,


Husni A. Jalil, S.H.I., M.A.
NIDN. 1301128301


Yenny Sri Wahyuni, S.H., M.H.
NIP. 198101222014032001

Penguji I,

Penguji II,


Muslem, S.Ag., M.H.
NIDN.2011057701


Azmil Umur, M.A.
NIDN. 2016037901

Mengetahui,
Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry
Darussalam-Banda Aceh




Prof. Muhammad Siddiq, M.H., Ph.D.
NIP. 197703032008011015



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS SYARIA'H DAN HUKUM

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp. 0651-7557442 Situs: www.syariah.ar-raniry.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Popon Rayana
Nim : 15010536
Prodi : Hukum Tata Negara
Fakultas : Syari'ah dan Hukum

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

1. *Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.*
2. *Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.*
3. *Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.*
4. *Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data.*
5. *Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggungjawab atas karya ini.*

Bila kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN AR-Raniry.

Demikian Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 04 Agustus 2022

Yang Menyatakan



(Popon Rayana)

ABSTRAK

Nama : Popon Rayana
Nim : 15010536
Fakultas/Prodi : Syari'ah dan Hukum/Hukum Tata Negara
Judul : Tingkat Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Kecamatan Panteraja (Analisis Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil)
Tebal Skripsi : 69,xiv
Pembimbing I : Husni A Jalil, M.A.
Pembimbing II : Yenny Sri Wahyuni, M. H.
Kata Kunci : Pelanggaran, disiplin, pegawai negeri sipil, Kantor Camat, Panteraja

Pasal 1 angka 4 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) menyebutkan bahwa disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Aturan tersebut jelas menyatakan bahwa PNS mempunyai kewajiban dan larangan. Namun pada kenyataannya terdapat PNS pada Kantor Camat Kecamatan Panteraja yang melanggar disiplin kerja seperti tidak masuk kerja dan melanggar jam kerja serta tidak memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat. Pertanyaan dalam penelitian ini adalah bagaimana bentuk pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil dan apakah faktor-faktor penyebab terjadinya pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil serta apakah peluang dan tantangan yang dihadapi dalam mendisiplinkan pegawai negeri sipil di kantor Camat Kecamatan Panteraja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan jenis penelitian yuridis empiris sedangkan teknik pengumpulan data primer diperoleh dari penelitian lapangan yaitu melalui wawancara dan dokumentasi, serta data sekunder melalui penelitian kepustakaan. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa bentuk pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil di Kantor Camat Kecamatan Panteraja adalah tidak masuk kerja, melanggar jam kerja, tidak memberikan pelayanan yang optimal dan terjadinya pungutan liar. Faktor-faktor penyebab terjadinya pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil adalah besarnya gaji tetap, beberapa pegawai tidak masuk kerja atau melanggar jam kerja dan tidak memahami aturan perundang-undangan yang berlaku serta kurang tegasnya camat dalam mengatasi pelanggaran disiplin. Peluang dan tantangan yang dihadapi dalam mendisiplinkan pegawai negeri sipil di Kantor Camat Kecamatan Panteraja yaitu pertama peluang seperti memberikan teguran baik lisan maupun tulisan, mengadakan rapat kerja, dan melakukan pemantauan kinerja. Kedua tantangan seperti rasa ketidaknyamanan yang dialami camat dalam memberikan teguran, masih menggunakan absen manual dan beberapa pegawai negeri sipil kurang mempunyai keterampilan kerja.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan mengucapkan *Alhamdulillah* penulis menyampaikan puji beserta syukur kepada Allah SWT karena dengan rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan karya ilmiah ini. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabat yang telah menjadi tauladan bagi sekalian manusia dan alam semesta. Berkat rahmat dan hidayah Allah SWT penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Tingkat Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Kecamatan Panteraja (Analisis Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil)”. Skripsi ini disusun guna melengkapi dan memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Syari’ah dan Hukum UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh.

Penulis menyadari, bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bimbingan dan arahan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, maka dari itu penulis mengucapkan terimakasih yang tulus dan penghargaan yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Muhammad Siddiq, M.H., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Syari’ah dan Hukum .
2. Bapak Dr. Hasanuddin Yusuf Adan, M.CL., selaku Penasehat Akademik
3. Bapak Husni A Jalil, M.A selaku dosen Pembimbing I dan Yenny Sri Wahyuni, M.H, selaku dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan arahan serta tambahan ilmu dalam membimbing penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Mumtazinur, M.A selaku ketua prodi Hukum Tata Negara dan seluruh staf prodi Hukum Tata Negara

5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Syari'ah dan Hukum yang telah memberi banyak pengetahuan dan motivasi dalam penyusunan tugas akhir ini.
6. Bapak dan Ibu Pustakawan yang telah membantu Peminjaman buku-buku untuk penulisan proposal.
7. Terimakasih yang tak terhingga kepada Ibu Nurhayati dan ayah Drs. Muhammadiyah yang telah menjadi orangtua terhebat, yang selama ini senantiasa memberikan motivasi, nasehat, cinta, perhatian dan kasih sayang serta doa yang tiada habisnya.
8. Teman-teman leting 2015 yang telah memberikan dukungan dan semangat untuk menyelesaikan karya ilmiah ini.

Penulisan skripsi ini telah diupayakan semaksimal mungkin, namun disadari bahwa masih terdapat berbagai kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan ilmu pengetahuan yang dimiliki, oleh karena itu diharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna kesempurnaannya dan semoga skripsi ini dapat memberi manfaat bagi semua pihak. *Aamiiin Ya rabbal 'Alamin.*

Banda Aceh, 4 Agustus 2022

Penulis,

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

Popon Rayana

TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN
Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K
Nomor: 158 Tahun 1987 – Nomor:0543b/u/1987

1. Konsonan

No	Arab	Latin	No	Arab	Latin
1	ا	Tidak dilambangkan	16	ط	T
2	ب	B	17	ظ	Z
3	ت	T	18	ع	‘
4	ث	Ṣ	19	غ	G
5	ج	J	20	ف	F
6	ح	Ḥ	21	ق	Q
7	خ	Kh	22	ك	K
8	د	D	23	ل	L
9	ذ	Z	24	م	M
10	ر	R	25	ن	N
11	ز	Z	26	و	W
12	س	S	27	ه	Ḥ
13	ش	Sy	28	ء	’
14	ص	Ṣ	29	ي	Y
15	ض	Ḍ			

2. Vokal

Vokal Bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

- a. Vokal Tunggal
Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin
◌َ	<i>Fathah</i>	A
◌ِ	<i>Kasrah</i>	I
◌ُ	<i>Dammah</i>	U

- b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf, yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
◌َ ي	<i>Fathah dan ya</i>	Ai
◌ِ و	<i>Fathah dan wau</i>	Au

Contoh:

كيف : *kaifa*

هول : *hauila*

3. Maddah

Maddah atau vocal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda
◌َ ا	<i>Fathah dan alif</i> atauya	Ā
◌ِ ي	<i>Kasrah dan ya</i>	Ī
◌ُ و	<i>Dammah dan wau</i>	Ū

Contoh:

قَالَ : *qāla*

رَمَى : *ramā*

قِيلَ : *qīla*

يَقُولُ : *yaqūlu*

4. Ta Marbutah (ة)

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

a. Ta *marbutah* (ة) hidup

Ta *marbutah* (ة) yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah t.

b. Ta *marbutah* (ة) mati

Ta *marbutah* (ة) yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah h.

c. Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta *marbutah* (ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta *marbutah* (ة) itu ditransliterasikan dengan h.

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raudah al-atfāl/ raudatulatfāl*

الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَ : *al-Madīnah al-Munawwarah/
al-Madīnatul Munawwarah*

طَلْحَةَ : *Talḥah*

Catatan:

Modifikasi

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M. Syuhudi Ismail, sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Ḥamad Ibn Sulaiman.
2. Nama Negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr; Beirut, bukan Bayrut; dan sebagainya.
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus Bahasa Indonesia tidak ditransliterasi. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf.

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Jumlah Gaji Pegawai Negeri Sipil 45



DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1. Struktur Pemerintahan Kantor Camat Kecamatan Panteraja	36
Gambar 3.2. Bentuk Pelanggaran Disiplin.....	38



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 SK Penetapan Pembimbing Skripsi	63
Lampiran 2 Surat Permohonan Melakukan Penelitian.....	64
Lampiran 3 Pedoman Wawancara.....	65
Lampiran 4 Surat Balasan dari Tempat Penelitian.....	66
Lampiran 5 Dokumentasi dengan Camat, Pegawai Negeri Sipil dan Masyarakat Kecamatan Panteraja	67
Lampiran 6 Daftar Riwayat Hidup.....	69



DAFTAR ISI

LEMBARAN JUDUL	i
PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN SIDANG	iii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
DAFTAR ISI	xv
BAB SATU PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kajian Pustaka	5
E. Penjelasan Istilah	7
F. Metode Penelitian	9
G. Sistematika Pembahasan	12
BAB DUA KEDISIPLINAN PEGAWAI NEGERI SIPIL MENURUT PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 94 TAHUN 2021 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL	
A. Konsep Pegawai Negeri Sipil	13
1. Pengertian Pegawai Negeri Sipil	13
2. Kedudukan dan Peran Pegawai Negeri Sipil	15
3. Kewajiban dan Larangan Pegawai Negeri Sipil	17
B. Tinjauan Teoritis Tentang Disiplin	20
1. Pengertian Disiplin	20
2. Jenis Disiplin	22
3. Tujuan dan Fungsi Disiplin	22
C. Tinjauan Umum Tentang Pelanggaran	24
1. Pengertian Pelanggaran	24
2. Jenis Pelanggaran dan Sanksi Hukuman Disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil yang Melakukan Pelanggaran	25
3. Konsep Pelanggaran	30

	D. Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara	33
BAB TIGA	PELANGGARAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR CAMAT KECAMATAN PANTERAJA	
	A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	35
	B. Bentuk-Bentuk Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Panteraja ditinjau menurut Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021..	37
	C. Faktor-Faktor Penyebab Terjadinya Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Panteraja	43
	D. Peluang dan Tantangan yang dihadapi dalam Mendisiplinkan Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Panteraja.....	48
BAB EMPAT	PENUTUP	
	A. Kesimpulan.....	57
	B. Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA	59
LAMPIRAN		



BAB SATU

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia diperlukan dalam sebuah organisasi, karena setiap organisasi diciptakan atas dasar visi dan misi untuk kepentingan masyarakat dan dalam implementasinya misi dilakukan oleh perwakilan dari masyarakat yang mempunyai hak dan wewenang akan hal itu. Salah satu sumber daya manusia di bidang pemerintahan yang akan membantu masyarakat dan pengelolaan negara adalah pegawai negeri sipil (PNS). Pegawai negeri sipil merupakan sumber daya manusia yang merupakan abdi negara dan sebagai penggerak kelancaran pemerintahan.¹

Pada hakikatnya sebagai pegawai pemerintahan yang harus melayani dan mengayomi masyarakat seorang pegawai negeri sipil yang merupakan bagian dari aparatur sipil negara (ASN) harus memiliki kualitas dan disiplin kerja yang baik. Hal ini untuk mewujudkan sistem kerja yang baik dan dapat mengelola pekerjaan dengan baik sehingga hasil kerja menjadi memuaskan dan masyarakat yang dilayani juga puas akan hasil dari pekerjaan dan pelayanan yang diberikan. Pasal 23 huruf e Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa pegawai ASN wajib melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab.

Oleh karena itu guna mencari dan menempatkan pegawai negeri yang berintegritas sebagaimana ketentuan di atas, maka diperlukan proses manajemen sumber daya manusia yaitu untuk mengisi pegawai yang

¹ Fathoni, Abdurrahmat, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka cipta, 2006), hlm. 193.

berkinerja tinggi dan berkompeten serta berdisiplin tinggi.² Pada dasarnya manajemen sumber daya manusia yang diperlukan oleh sebuah instansi untuk menciptakan disiplin kerja harus memiliki standar tertentu yang dapat dipakai sebagai sebuah ukuran dalam menentukan kelayakan seseorang sebagai pegawai dan menilai apakah seorang pegawai tersebut memiliki kualitas kerja baik atau sebaliknya.³

Pada lembaga pemerintah disiplin kerja ialah modal yang berarti yang wajib dipunyai oleh pegawai negeri sipil karena menyangkut pemberian pelayanan publik. Pegawai negeri sipil ialah faktor utama sumber energi manusia aparatur negeri yang memiliki peranan dalam memastikan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan serta pembangunan. Pegawai negeri sipil wajib memiliki perilaku disiplin yang besar, kinerja yang baik dan perilaku serta perilakunya yang penuh dengan kesetiaan serta ketaatan kepada negeri, bermoral serta bermental baik, handal, sadar hendak tanggung jawabnya selaku pelayan publik dan sanggup jadi perekat persatuan serta kesatuan bangsa.⁴

Disiplin dalam dunia kerja sangat diperlukan untuk menunjang kualitas etos kerja dan kepuasan bagi masyarakat yang dilayani. Pasal 1 angka 4 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menyebutkan bahwa Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Lebih lanjut Pasal 3 huruf d,e dan f menyebutkan bahwa pegawai negeri sipil mempunyai kewajiban:

1. Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;

² I Gede Putu Kawiana, *Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan*, (Bali: UNHI Press, 2020), hlm. 18.

³ Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo:Zifatama Publisher, 2008), hlm. 18.

⁴ Arfani Hariyanti, *Disiplin Pegawai Negeri Sipil*, (Jakarta: Direktorat Pengawasan dan Pengendalian Bidang Kode Etik, Disiplin, Pemberhentian, dan Pensiun Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Negara, 2019), hlm. 2.

2. Melakukan tugas dinas dengan penuh dedikasi, kejujuran, pemahaman, serta tanggung jawab;
3. Menampilkan integritas serta keteladanan dalam perilaku, sikap, perkataan, serta aksi kepada tiap orang, baik di dalam ataupun di luar kedinasan;

Kemudian Pasal 5 huruf a,g, dan m Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil juga menyatakan mengenai larangan yang tidak dapat dilakukan oleh pegawai negeri sipil yaitu:

1. Menyalahgunakan wewenang;
2. Melakukan pungutan di luar ketentuan; dan
3. Melakukan perilaku atau tidak melakukan perilaku yang dapat mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;

Berdasarkan aturan itu, Pasal 1 angka 6 menyebutkan bahwa pelanggaran Disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan Disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Oleh karena itu, maka setiap perbuatan pegawai negeri sipil yang melanggar baik berupa ucapan, maupun tulisan harus dikenakan sanksi yang berlaku bagi yang melanggarnya.

Aturan itu juga menjelaskan bahwa pegawai negeri sipil yang tidak masuk kerja secara terus-menerus selama 28 hari kerja dalam 1 tahun, juga akan dipecat. Namun, pemberhentian tetap dilakukan dengan hormat. Selain pemecatan, Adapun sanksi – sanksi yang lainnya berupa penurunan jabatan satu tingkat lebih rendah selama 12 hari bagi PNS yang bolos kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 21 hari kerja dalam setahun. Pembebasan dari jabatan menjadi jabatan pelaksana selama 12 bulan bagi PNS yang bolos kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 25-27 hari kerja dalam setahun.

Aturan di atas jelas menyatakan mengenai kewajiban yang harus dipatuhi oleh pegawai negeri sipil yaitu harus dapat bersikap jujur dan bertanggung

jawab dalam melaksanakan tugasnya serta harus dapat menjadi suri teladan bagi masyarakat yang ada disekitarnya sehingga dapat mencerminkan dirinya sebagai aparatur sipil negara yang layak untuk mengembangkan tugasnya dalam membangun negeri. Selain kewajiban itu larangan-larangan yang ada juga harus di jauhi untuk mencegah terjadinya penyalahgunaan wewenang dan perilaku menyimpang dari aturan yang berlaku.

Terdapat pegawai negeri sipil pada Kantor Camat Kecamatan Panteraja yang melanggar ketentuan tersebut atau istilah lainnya melakukan pelanggaran disiplin kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ikhsan masyarakat Gampong Tunong Kecamatan Panteraja didapati bahwa ada pegawai negeri sipil yang melakukan perilaku yang dapat merugikan bagi masyarakat yang dilayani yaitu dengan memberikan pelayanan yang tidak maksimal terhadap masyarakat seperti keterlambatan dalam bekerja dan bersikap tidak profesional serta menyalahgunakan wewenang seperti melakukan pemungutan-pemungutan di luar ketentuan yang akhirnya merugikan masyarakat banyak.⁵

Maulidin juga mengatakan hal yang sama bahwa pelayanan di Kantor Camat Kecamatan Panteraja sejauh ini kurang maksimal hal ini dikarenakan adanya pelanggaran yang dilakukan oleh sejumlah pegawai negeri sipil seperti tidak bekerja pada waktu yang ditetapkan atau tidak menaati ketentuan jam kerja dan melayani masyarakat secara tidak baik sehingga hal tersebut mengganggu pelayanan yang didapati masyarakat serta permasalahan pungutan liar yang diminta pada saat mengajukan pelayanan.⁶

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk meneliti dan mengkaji lebih lanjut mengenai “Tingkat Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Kecamatan Panteraja (Analisis Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil)”.

⁵ Wawancara dengan Ikhsan, Masyarakat Gampong Tunong Kecamatan Panteraja Kabupaten Pidie Jaya, Pada Hari Minggu Tanggal 19 Desember 2021 Pukul 11.00 Wib.

⁶ Wawancara dengan Maulidin, Masyarakat Gampong Tunong Kecamatan Panteraja Kabupaten Pidie Jaya, Pada Hari Minggu Tanggal 19 Desember 2021 Pukul 12.00 Wib.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dapat di ambil suatu permasalahan yaitu :

1. Bagaimana bentuk-bentuk pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil di kantor Camat Kecamatan Panteraja ditinjau menurut Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021?
2. Apakah faktor-faktor penyebab terjadinya pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil di Kantor Camat Kecamatan Panteraja?
3. Apakah peluang dan tantangan yang dihadapi dalam mendisiplinkan pegawai negeri sipil di kantor Camat Kecamatan Panteraja?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan mengenai bentuk-bentuk pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil di kantor Camat Kecamatan Panteraja ditinjau menurut Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021.
2. Untuk menjelaskan mengenai faktor-faktor penyebab terjadinya pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil di Kantor Camat Kecamatan Panteraja.
3. Untuk menjelaskan mengenai peluang dan tantangan yang dihadapi dalam mendisiplinkan pegawai negeri sipil di kantor Camat Kecamatan Panteraja.

D. Kajian Pustaka

Dalam mengkaji kasus dalam karya ilmiah ini, hingga butuh terdapatnya rujukan yang dikira layak buat menjustifikasi permasalahan yang lagi dikaji secara spesial, tulisan yang berkenaan dengan topik yang dibahas belum terdapat satupun yang dikira menyerupai dengan judul tulisan yang lagi dikaji, adapun penelitian tersebut adalah:

1. Sara Yulis (2019) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, dengan judul: Penerapan Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat (Studi Implementasi kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil). Hasil riset membuktikan kalau pelaksanaan ketertiban aparatur sipil negeri pada bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat belum seluruhnya sukses, diakibatkan masih terdapat pegawai yang melaksanakan pelanggaran ialah minimnya pemahaman dalam melaksanakan ketentuan, minimnya pengawasan, kurang tegasnya sanksi yang diberikan terhadap pelanggar di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat. Perihal yang membedakan dari riset ini merupakan rumusan permasalahan serta tempat penelitian.⁷
2. Oka Tama Bagus Prayoga (2018) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Studi Ilmu Administrasi Negara Universitas Maritim Raja Ali Tanjung Pinang, dengan judul: Penerapan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjung Pinang. Hasil Penelitian ini Menunjukkkan bahwa masih ada ketidakdisiplinan pegawai negeri sipil antara lain, terlambat masuk kantor, meninggalkan kantor saat sebelum waktu yang di tentukan, tidak memakai seragam yang di tentukan. Oleh sebab itu, pelaksanaan peraturan pemerintah no 53 tahun 2010 wajib diterapkan secara maksimal lewat langkah- langkah pensosalisasian secara intensif serta pas sasaran, sehingga pegawai bisa menguasai bahwasanya pelaksanaan disiplin yang dicoba merupakan suatu sikap yang didasari oleh ketentuan

⁷ Sara Yulis, “*Penerapan Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat (Studi Implementasi kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil)*”, Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, 2019.

hukum yang berlaku. Perihal yang membedakan dari riset ini merupakan rumusan permasalahan serta tempat riset.⁸

3. Yulita Rosalina (2017) Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, yang berjudul: Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor kementerian Agama Kota Jakarta Selatan (Studi Kasus Pelaksanaan PP Nomor 53 Tahun 2010 dan Peraturan Menteri Agama Nomor 28 Tahun 2013). Hasil riset ini menampilkan masih di temukan pelanggaran disiplin yang di jalani oleh aparatur negeri Sehingga memperparah citra birokrasi negeri indonesia serta kinerja pegawai itu sendiri. Oleh sebab itu diharapkan pimpinan memberikan sanksi kepada pelanggar, dan memberikan pembinaan khusus bagi pegawai untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya kedisiplinan. Hal yang membedakan dari penelitian ini adalah rumusan masalah dan tempat penelitian.⁹

Berdasarkan hasil kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu yang telah penulis lakukan dan paparkan di atas, dapat diketahui bahwa masalah yang terkait dengan pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil di Kantor Camat Kecamatan Panteraja belum dikaji, dan oleh karena itu penulis memandang bahwa masalah penelitian masih layak dan pantas dikaji dalam penelitian sebagai sebuah karya tulis ilmiah.

E. Penjelasan Istilah

Untuk memudahkan dalam memahami skripsi ini yang berjudul “Tingkat Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Kecamatan Panteraja (Analisis Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin

⁸ Oka Tama Bagus Prayoga, “Penerapan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjung Pinang”, Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Studi Ilmu Administrasi Negara Universitas Maritim Raja Ali Tanjung Pinang, 2018.

⁹ Yulita Rosalina, “Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor kementerian Agama Kota Jakarta Selatan (Studi Kasus Pelaksanaan PP Nomor 53 Tahun 2010 dan Peraturan Menteri Agama Nomor 28 Tahun 2013)”, Skripsi Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2017.

Pegawai Negeri Sipil)”, maka perlu dijelaskan beberapa penjelasan istilah yang terkandung dalam judul karya ilmiah ini, sebagai berikut:

1. Pelanggaran

Pelanggaran merupakan suatu perbuatan yang menyimpang dari aturan yang seharusnya dilakukan atau istilah lainnya yaitu suasana kala peraturan tidak terpenuhi akibat aksi yang dicoba oleh seseorang.¹⁰ Pasal 1 angka 6 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan pegawai negeri sipil yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin Pegawai negeri sipil, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.

2. Disiplin

Disiplin ialah suatu upaya buat mengatur diri serta ataupun warga dalam meningkatkan kepatuhan serta ketaatan terhadap peraturan serta tata tertib bersumber pada dorongan serta pemahaman yang timbul dari dalam diri setiap orang pribadi. Disiplin kerja merupakan ketaatan pada peraturan-peraturan yang berlaku di dalam proses pelaksanaan pekerjaan.¹¹

3. Pegawai Negeri Sipil

A. W. Widjaja mendefinisikan kalau pegawai merupakan ialah tenaga kerja manusia jasmaniah ataupun rohaniah yang tetap diperlukan oleh sebab itu jadi salah satu modal pokok dalam usaha kerjasama buat menggapai tujuan tertentu..¹² Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menyebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi

¹⁰ BPKSDM Kota Cirebon, *Hukuman Disiplin*, diakses dari <https://bkdiklat.cirebonkota.go.id/administrator-bidang-pengembangan-karier-asn/sub-----bidang-kesejahteraan-dan-disiplin/hukuman-disiplin/>, pada 22 November 2021 Pukul 09.00 Wib.

¹¹ Marbawi Adamy, *Manajemen sumberdaya Manusia teori Praktik dan Penelitian*, (Lhokseumawe: Unimal Press, 2016), hlm. 50.

¹² A.W.Widjaja, *Administrasi Kepegawaian*, (Jakarta:Rajawali, 2006), hlm. 113.

syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah metode ilmiah buat memperoleh informasi dengan tujuan serta khasiat tertentu. Metode ilmiah yang dimaksudkan sebagai aktivitas riset itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris dan sistematis¹³. Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif, ialah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih luas dan mendalam mengenai situasi sosial yang terjadi.¹⁴

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah yuridis empiris. penelitian yuridis empiris merupakan penelitian lapangan yaitu meneliti aturan hukum yang berlaku serta hal yang terjadi dalam kenyataannya kehidupan masyarakat. Jadi dapat dinyatakan penelitian yuridis merupakan yang berdasarkan atas aturan perundang-undangan dan kenyataan yang terjadi di lapangan.¹⁵

2. Lokasi Penelitian

Adapun yang menjadi lokasi penelitian di dalam penulisan skripsi ini adalah di Kantor Camat Kecamatan Panteraja Kabupaten Pidie Jaya.

3. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi 2 (dua) yaitu sumber data primer dan sekunder, berikut adalah penjelasannya:

¹³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 3.

¹⁴ *Ibid.*, hlm. 15.

¹⁵ Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bhakti, 2004), hlm. 134.

- a. Data primer yaitu data yang didapatkan secara langsung melalui wawancara terhadap responden pada Kantor Camat Kecamatan Panteraja Kabupaten Pidie Jaya. Berikut adalah informan sumber data primer:
 - 1) 1 (satu) orang Camat Kecamatan Panteraja Kabupaten Pidie Jaya
 - 2) 3 (tiga) orang Pegawai Negeri Sipil Kantor Camat Kecamatan Panteraja Kabupaten Pidie Jaya.
 - 3) 5 (lima) orang Masyarakat yang mendapatkan pelayanan pada Kantor Camat Kecamatan Panteraja Kabupaten Pidie Jaya
- b. Data sekunder adalah data yang bersumber dari perundang-undangan, yurisprudensi, dan buku literatur hukum atau bahan hukum tertulis lainnya.¹⁶ yang meliputi:
 - 1) Bahan hukum primer yaitu terdiri atas hirarki peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adapun bahan hukum primer dalam penelitian ini adalah Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.¹⁷
 - 2) Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang didapatkan dari buku-buku yang relevan, pendapat ahli hukum, yurisprudensi, jurnal hukum dan kasus-kasus hukum tertentu yang sesuai dengan penelitian.
 - 3) Bahan hukum tersier merupakan bahan hukum yang berfungsi sebagai petunjuk bagi bahan hukum primer dan sekunder seperti kamus hukum.

4. Teknik Pengumpulan data

Untuk mendapatkan data dalam penelitian ini maka dilakukan dengan membaca buku atau literatur terkait dan aturan perundang-undangan yang mengatur serta literatur lainnya seperti majalah, koran dan jurnal hukum serta

¹⁶Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*,,,, hlm. 50.

¹⁷ Johnny Ibrahim, *Teori dan Metode Penelitian Hukum Normatif*, (Surabaya: Bayu Media, 2005), hlm. 241.

pendapat sarjana yang relevan. Dari segi teknik pengumpulan data penelitian kualitatif mengutamakan penggunaan wawancara dan observasi.¹⁸ Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:¹⁹

a. Wawancara

Wawancara ialah tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih secara langsung atau percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan secara terstruktur, kemudian dalam penelitian ini, peneliti mengajukan beberapa pertanyaan secara lisan kepada informan tentang disiplin pegawai negeri sipil.

b. Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang artinya barang-barang tertulis. Metode dokumentasi berarti cara mengumpulkan data dengan mencatat data-data yang sudah ada. Metode ini lebih mudah dibandingkan dengan metode pengumpulan data yang lain. Teknik pengumpulan data dengan dokumentasi ialah pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen.

Teknik dokumentasi dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mempelajari dan memahami data atau bahan yang diperoleh dari berbagai literatur, serta mencatat teori-teori yang di dapat dari buku-buku, jurnal, artikel, majalah yang berkaitan dengan pembahasan penelitian ini serta mengumpulkan data dari pemerintahan atau lembaga yang berkaitan dengan penelitian ini.

5. Cara Menganalisis Data

Data yang telah terkumpul dari penelitian kepustakaan dan wawancara selanjutnya ditabulasikan dan disusun sesuai dengan kapasitasnya. Analisis terhadap data yang telah tersusun secara sistematis kemudian dianalisis secara kualitatif.

¹⁸Sandu Siyoto dan Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), hlm. 67.

¹⁹ Hardani dkk, *Metode Penelitian Kualitatif*,...hlm. 149.

G. Sistematika Pembahasan

Guna memudahkan pembaca untuk mengikuti pembahasan lebih lanjut dalam penelitian ini maka pembahasan dalam penelitian ini terdiri atas 4 (empat) bab dan sub bab di bawah ini:

Bab satu terdiri atas pendahuluan, berisikan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kajian pustaka, penjelasan istilah, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab Dua terdiri atas kedisiplinan pegawai negeri sipil menurut Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil berisikan tentang konsep pegawai negeri sipil yaitu pengertian, tugas dan wewenang serta kewajiban dan larangan pegawai negeri sipil. Kemudian tinjauan teoritis tentang disiplin berisikan mengenai pengertian, jenis dan tujuan serta fungsi disiplin. Selanjutnya tinjauan umum tentang pelanggaran yaitu pengertian, jenis pelanggaran serta hukuman disiplin dan konsep pelanggaran. Serta disiplin pegawai negeri sipil berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Bab Tiga terdiri atas pelanggaran disiplin kerja pegawai negeri sipil pada Kantor Camat Kecamatan Panteraja berisikan tentang gambaran umum lokasi penelitian, bentuk-bentuk pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil di Kantor Camat Kecamatan Panteraja ditinjau menurut Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 serta peluang dan tantangan yang dihadapi dalam mendisiplinkan pegawai negeri sipil di Kantor Camat Kecamatan Panteraja.

Bab Empat terdiri dari penutup, berisikan tentang kesimpulan dan saran yang dapat bermanfaat bagi ilmu pengetahuan selanjutnya.

BAB DUA

KEDISIPLINAN PEGAWAI NEGERI SIPIL MENURUT PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 94 TAHUN 2021 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL

A. Konsep Pegawai Negeri Sipil

1. Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil selaku perlengkapan pemerintah (aparatur pemerintah) mempunyai keberadaan yang sentral sebagai komponen kebijaksanaan-kebijaksanaan ataupun peraturan-peraturan pemerintah guna terealisasinya tujuan nasional. Komponen tersebut terbentuk dalam wujud pendistribusian tugas, guna serta kewajiban pegawai negeri sipil. Dengan terdapatnya perpindahan paradigma dalam pelayanan publik, secara otomatis perihal tersebut hendak menghasilkan pergantian sistem dalam hukum kepegawaian dengan terdapatnya penyesuaian-penyesuaian dalam penerapan tugas, guna serta kewajiban dari pegawai negeri sipil meliputi penyusunan kelembagaan birokrasi pemerintah.²⁰

Berdasarkan kamus umum bahasa indonesia pegawai negeri sipil berasal dari kata “pegawai” berarti orang yang bekerja pada pemerintah (industri serta sebagainya), “negeri” mempunyai arti pemerintah, jadi pegawai negeri sipil adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau negara²¹. Pegawai merupakan orang-orang yang melaksanakan pekerjaan dengan menemukan imbalan jasa berbentuk pendapatan serta tunjangan dari pemerintah ataupun tubuh swasta. Berikutnya musanef menarangkan definisi pegawai selaku pekerja ataupun worker merupakan mereka yang langsung digerakkan oleh seseorang manager

²⁰ Agustian Yusuf, “Pemberian Sanksi Pelanggaran Disiplin Aparatur Sipil Negara Dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sigi Guna Meningkatkan Pelayanan Publik”, Jurnal Katalogis, Vol 3, No. 11, 2015, hlm. 119.

²¹ W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), hlm. 478.

buat berperan selaku pelaksana yang akan yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.²²

Pegawai negeri sipil adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negara atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.²³ Pegawai negeri sipil adalah setiap warga Negara RI yang telah memenuhi syarat yang telah ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan perundang-undangan yang berlaku.²⁴

Pegawai negeri sipil ialah bagian dari aparatur sipil negara (ASN), yang sudah dinaikan secara senantiasa serta berhak memperoleh jabatan tertentu dalam satuan tugasnya, selaku penopang pemerintahan sesuatu negeri, berfungsi menghasilkan sistem pada sesuatu negeri dengan tujuan tingkatkan taraf hidup warga. Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil mengatakan kalau pegawai negeri sipil yang berikutnya disingkat PNS merupakan masyarakat negeri Indonesia yang penuh ketentuan tertentu, dinaikan selaku pegawai aparatur sipil negara secara senantiasa oleh pejabat pembina kepegawaian buat menduduki jabatan pemerintahan.

²² Rosdakarya Musanef, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, (Jakarta: Gunung Agung, 2007), hlm. 5.

²³ Pemerintah Provinsi NTT, *Buku Pintar Disiplin PNS*, (NTT: BKD Provinsi NTT, 2020), hlm. 3.

²⁴ Dharma Setyawan Salam, *Manajemen Pemerintah Indonesia*, (Jakarta: Djambatan, 2004), hlm. 175.

Ada empat poin utama dalam pengertian pegawai negeri sipil yaitu:²⁵

- a. Penuhi ketentuan tertentu, ketentuan buat jadi pegawai ditetapkan dalam peraturan pemerintah berbentuk usia minimal 18 tahun dan batas usia pensiun masing-masing instansi yaitu dibagi menjadi tiga tingkatan usia yakni 58 tahun, 60 tahun, dan 65 tahun serta indeks prestasi kumulatif diploma tiga (D3) dan sarjana (S1) sebesar 2,75 dan 3.00, serta magister (S2) 3.00.
- b. Dinaikan oleh pejabat yang berwenang. Dinaikan oleh kepala lembaga yang bersangkutan dengan Pesan Keputusan(SK) yang mencantumkan pangkat serta kalangan.
- c. Diserahi tugas. Buat melaksanakan tugas pemerintah serta pembangunan cocok dengan tugas pokok serta guna yang sudah diresmikan.
- d. Digaji buat pegawai negeri sipil berlaku secara nasional

2. Kedudukan dan Peran Pegawai Negeri Sipil

a. Kedudukan Pegawai Negeri Sipil

Kedudukan pegawai negeri sipil adalah sebagai unsur aparatur negara yang berfungsi selaku pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat serta pemersatu bangsa. Pegawai negeri sipil melakukan kebijakan yang diresmikan oleh pimpinan lembaga pemerintah. Dalam melaksanakan tugasnya, PNS wajib leluasa dari pengaruh serta intervensi seluruh kalangan serta partai politik.²⁶

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dinyatakan bahwa kedudukan pegawai negeri sipil adalah sebagai pelaksana segala tugas dan kewajiban yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan dalam instansi tempatnya

²⁵ Askani dan Densi, “Analisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Selebar Kota Bengkulu”, Jurnal Penelitian Sosial dan Politik, Vol. 7, No. 1., 2018, hlm. 12.

²⁶Kristina, *Kedudukan dan Peran PNS dalam NKRI*, 21 September 2021, diakses dari <https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-5733107/kedudukan-dan-peran-pns-dalam-nkriapasaja#:~:text=Merujuk%20pada%20Pasal%2012%20UU.politik%2C%20serta%20bersih%20dari%20praktik>, pada 18 Januari 2022 Pukul 10.00 Wib.

bekerja yang bertugas sebagai pelayanan, pengayoman serta pengabdian bagi negara dan masyarakat dalam membangun daerah.

Kedudukan pegawai negeri sipil merupakan posisi pegawai negeri sipil sebagai abdi negara dalam pelayanan publik. Kedudukan sebagai pegawai negeri sipil memiliki hak dan kewajiban yang harus dilakukan. Hak dan kewajiban yang dipunyai oleh pegawai negeri sipil itulah yang berfungsi sebagai syarat bagi pegawai negeri sipil untuk bisa dianggap sebagai pegawai negeri sipil.

b. Peran Pegawai Negeri Sipil

Kedudukan secara terminology merupakan seperangkat tingkah yang diharapkan dipunyai oleh yang berkedudukan dimasyarakat. Dalam bahasa inggris kedudukan diucap“ *role*” yang artinya “person’s task or duty in undertaking” berarti “tugas ataupun kewajiban seorang dalam sesuatu usaha ataupun pekerjaan”. Kedudukan dimaksud selaku fitur tingkah yang diharapkan dipunyai oleh orang yang berkedudukan dalam warga. Sebaliknya peranan ialah aksi yang dicoba oleh seseorang dalam sesuatu peristiwa..²⁷

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dinyatakan bahwa peran pegawai negeri sipil adalah melaksanakan tugas dan wewenang sebagai tulang punggung pemerintahan yang harus mengabdikan secara tulus tanpa pamrih demi kemajuan bangsa serta menjauhkan diri dari segala hal negatif yang dilarang oleh aturan-aturan yang berlaku. Peran pegawai negeri sipil di atas harus dilakukan secara profesional agar terciptanya peranan yang maksimal. Pada hakikatnya pegawai negeri sipil berperan sebagai pelaksana tugas umum pemerintahan yang melaksanakan kebijakan pelayanan publik yang harus dilakukan secara baik

²⁷ Kristina, *Kedudukan dan Peran PNS dalam NKRI*, 21 September 2021, diakses dari <https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-5733107/kedudukan-dan-peran-pns-dalam-nkriapasaja#:~:text=Merujuk%20pada%20Pasal%2012%20UU.politik%2C%20serta%20bersih%20dari%20praktik>, pada 18 Januari 2022 Pukul 10.00 Wib.

agar menciptakan peranan pegawai negeri sipil yang terbebas dari unsur-unsur politik serta bersih dari praktik kolusi, korupsi dan nepotisme.

c. Kewajiban dan Larangan Pegawai Negeri Sipil

1) Kewajiban Pegawai Negeri Sipil

Kewajiban bisa didefinisikan selaku suatu yang wajib dicoba sebab hukum, kebutuhan ataupun sebab itu merupakan tugas mereka.²⁸ Adapun yang menjadi kewajiban pegawai negeri sipil adalah:²⁹

- a. Mengucapkan sumpah/ janji PNS
- b. Mengucapkan sumpah/ janji jabatan;
- c. Mengutamakan kepentingan negeri daripada kepentingan individu, seorang, serta ataupun kalangan;
- d. Memberi tahu dengan lekas kepada atasannya apabila mengenali terdapat perihal yang bisa membahayakan keamanan negeri ataupun merugikan keuangan negeri;
- e. Memberi tahu harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang cocok dengan syarat peraturan perundang- undangan;
- f. Masuk kerja serta menaati syarat jam kerja;
- g. Memakai serta memelihara benda kepunyaan negeri dengan sebaik- baiknya;
- h. Membagikan peluang kepada bawahan buat meningkatkan kompetensi; dan
- i. Menolak seluruh wujud pemberian yang berkaitan dengan tugas serta guna kecuali pemasukan cocok dengan syarat peraturan perundang- undangan.

Berdasarkan penjelasan kewajiban di atas dapat dinyatakan bahwa pegawai negeri sipil wajib mematuhi aturan-aturan yang dipersyaratkan oleh aturan perundang-undangan seperti masuk kerja dan menaati jam kerja,

²⁸ Rifan Aditya, *Memahami Pengertian Hak dan Kewajiban*, 29 November 2021, Diakses dari <https://www.suara.com/news/2021/11/29/121232/memahami-pengertian-hak-dan-kewajiban?page=2>, pada 18 Januari 2022 Pukul 09.00 Wib.

²⁹ Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

mengucap sumpah atau janji jabatan sebagai pegawai negeri sipil serta harus lebih mengutamakan kepentingan negara di atas kepentingan pribadi. Kewajiban-kewajiban lainnya yang harus dilakukan oleh pegawai negeri sipil adalah tergantung tugas dan wewenang yang diisyaratkan oleh masing-masing instansi tempatnya bekerja.

2) Larangan Pegawai Negeri Sipil

Adapun hal yang dilarang dilakukan oleh pegawai negeri sipil adalah:³⁰

- a. Menyalahgunakan wewenang;
- b. Jadi perantara buat memperoleh keuntungan individu serta/ ataupun orang lain dengan memakai kewenangan orang lain yang diprediksi terjalin konflik kepentingan dengan jabatan;
- c. Jadi pegawai ataupun bekerja buat negeri lain;
- d. Bekerja pada lembaga ataupun organisasi internasional tanpa izin ataupun tanpa ditugaskan oleh pejabat pembina kepegawaian;
- e. Bekerja pada industri asing, konsultan asing, atau
- f. Lembaga swadaya warga asing kecuali ditugaskan oleh pejabat pembina kepegawaian;
- g. Mempunyai, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, ataupun meminjamkan benda baik bergerak ataupun tidak bergerak, dokumen, ataupun pesan berharga kepunyaan negeri secara tidak legal;
- h. Melaksanakan pungutan di luar syarat;
- i. Melaksanakan aktivitas yang merugikan negeri;
- j. Berperan sewenang- wenang terhadap bawahan;
- k. Membatasi berjalannya tugas kedinasan;
- l. Menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan serta/ ataupun pekerjaan;
- m. Memohon suatu yang berhubungan dengan jabatan;

³⁰ Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

- n. Melaksanakan aksi ataupun tidak melaksanakan aksi yang bisa menyebabkan kerugian untuk yang dilayani; dan
- o. Membagikan sokongan kepada calon presiden/ wakil presiden, calon kepala daerah/ wakil kepala daerah, calon anggota dewan perwakilan rakyat, calon anggota dewan perwakilan daerah, ataupun calon anggota dewan perwakilan rakyat daerah dengan metode:
- 1) turut kampanye;
 - 2) jadi partisipan kampanye dengan memakai atribut partai ataupun atribut PNS;
 - 3) selaku partisipan kampanye dengan mengerahkan PNS lain;
 - 4) selaku partisipan kampanye dengan memakai sarana negeri;
 - 5) membuat keputusan serta/ ataupun aksi yang menguntungkan ataupun merugikan salah satu pendamping calon saat sebelum, sepanjang, serta setelah masa kampanye;
 - 6) mengadakan aktivitas yang menuju kepada keberpihakan terhadap pendamping calon yang jadi partisipan pemilu saat sebelum, sepanjang, serta setelah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, ataupun pemberian benda kepada PNS dalam area unit kerjanya, anggota keluarga, serta warga;
 - 7) membagikan pesan sokongan diiringi fotokopi ktp (kartu tanda penduduk).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dinyatakan bahwa selain memiliki kewajiban dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya, pegawai negeri sipil juga harus menghindari larangan yang dipersyaratkan oleh peraturan perundang-undangan. Larangan-larangan tersebut seperti tidak melakukan pungutan di luar ketentuan serta menghindari melakukan hal-hal yang merugikan negara. Jika larangan itu tetap dilakukan maka akan ada sanksi bagi pegawai negeri sipil yang melanggarnya.

B. Tinjauan Teoritis Tentang Disiplin

1. Pengertian Disiplin

Kata disiplin berasal dari kata “*discipline*”, dari bahasa latin yang sama “*disciplus*” berarti mengajari atau mengikuti pemimpin yang dihormati. Penafsiran disiplin secara konvensional merupakan pendorong terbaik dalam menolong orang buat melaksanakan suatu yang lebih baik. Serta salah satu prinsip pembuat disiplin merupakan mengajari seorang buat melaksanakan yang benar supaya mendapatkan perasaan yang aman serta hakiki dikala melaksanakan suatu serta membagikan donasi kepada masyarakat.³¹

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang terhadap tugas- tugas yang diberikan kepadanya. Permasalahan ketertiban kerja ialah perihal yang sangat berarti dalam seluruh aktivitas yang dicoba oleh manusia, paling utama dalam usaha tingkatan revisi pekerjaan serta kualitas dari hasil pekerjaan. Bagi Bambang Prawiro berkata disiplin adalah peraturan yang dicoba dengan tegas serta ketat. Bagi Simamora disiplin merupakan prosedur yang mengoreksi ataupun menghukum bawahan sebab melanggar peraturan ataupun prosedur.³²

Bagi Gorda disiplin merupakan perilaku serta sikap seorang karyawan yang diwujudkan dalam wujud kesediaan seseorang karyawan dengan penuh pemahaman serta ketulusan keikhlasan ataupun tanpa paksaan buat mematuhi serta melakukan tugas serta tanggung jawab selaku upaya berikan sumbangan semaksimal bisa jadi pencapai tujuan industri. Siagian mengemukakan disiplin ialah aksi manajemen buat mendesak para anggota organisasi penuhi tuntutan bermacam syarat yang wajib ditaati.³³

³¹ Kenneth W. Requeena dan Laurie Miller, *Good Kid Bad Behaviour “Strategi Jitu Membangun Disiplin Anak*, (Jakarta: PT. Prestasi Pustaka Karya, 2005), hlm. 12.

³² Umi Farida dan Sri Hartono, *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, (Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press, 2015), 41-42.

³³ Gde Baryu Surya Parwita, “*Disiplin Kerja Karyawan (Suatu Kajian Teori)*”, Jurnal Juima Vol. 5 No. 2, 2015, hlm, 105.

Singodimedjo melaporkan disiplin merupakan perilaku kesediaan serta kerelaan seorang buat mematuhi serta menaati norma- norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin menampilkan sesuatu keadaan ataupun perilaku hormat yang terdapat pada diri karyawan terhadap peraturan serta ketetapan yang terdapat dalam industri itu diabaikan ataupun kerap dilanggar hingga karyawan berperilaku kurang baik. Kebalikannya apabila karyawan tunduk pada ketetapan industri menggambarkan terdapatnya disiplin yang baik. Disiplin berarti aksi yang diambil dengan penyeleksian buat mengkoreksi sikap serta perilaku yang salah dari karyawan.³⁴

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Permasalahan ketertiban kerja ialah perihal yang sangat berarti dalam seluruh aktivitas yang dicoba oleh manusia, paling utama dalam usaha tingkatan revisi pekerjaan serta kualitas dari hasil pekerjaan. Bambang Prawiro melaporkan disiplin adalah peraturan yang dicoba dengan tegas serta ketat. Sebaliknya menurut Malayu S. P. Hasibuan berkata ketertiban dimaksud bilamana karyawan senantiasa tiba serta kembali pas pada waktunya, mengerjakan seluruh pekerjaannya dengan baik, mematuhi seluruh peraturan industri serta norma norma sosial yang berlaku..³⁵

Menurut Simamora disiplin merupakan prosedur yang mengoreksi ataupun menghukum bawahan sebab melanggar peraturan ataupun prosedur. Hasibuan berkomentar kalau ketertiban merupakan pemahaman serta kesediaan seorang menaati seluruh peraturan industri serta norma- norma sosial yang berlaku. Bersumber pada penafsiran diatas disimpulkan kalau disiplin kerja ialah sesuatu perilaku, tingkah laku, serta perbuatan yang cocok dengan peraturan baik tertulis ataupun tidak tertulis, serta apabila melanggar hendak terdapat

³⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Kencana, 2017), hlm. 86.

³⁵ Umi Farida dan Sri Hartono, *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, ... hlm. 42.

sanksi atas pelanggarannya.³⁶ lebih lanjut Prawirosentono melaporkan disiplin merupakan taat kepada hukum serta peraturan yang berlaku.³⁷

2. Jenis Disiplin

Disiplin terbagi menjadi 2 (dua) jenis yakni:³⁸

- a. *Self imposed discipline* ialah disiplin yang dilaksanakan diri sendiri. Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang terdapat pada hakikatnya ialah sesuatu asumsi otomatis terhadap pimpinan yang cakap serta ialah semacam dorongan pada dirinya sendiri maksudnya sesuatu kemauan serta keinginan buat mengerjakan apa yang cocok dengan kemauan kelompok.
- b. *Command discipline* merupakan disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari sesuatu kekuasaan yang diakui serta memakai cara-cara menakutkan buat mendapatkan penerapan dengan aksi yang di idamkan yang dinyatakan lewat Kerutinan, peraturan- peraturan tertentu. Dalam wujudnya yang ekstrim "*command discipline*" mendapatkan penerapannya dengan memakai hukum.

3. Tujuan dan Fungsi Disiplin

a. Tujuan Disiplin

Adapun tujuan disiplin adalah sebagai berikut:³⁹

1. Buat menolong serta meningkatkan pengendalian diri.
2. Buat membuang Kerutinan kurang baik dalam diri seorang.
3. Buat menghasilkan keteraturan dalam diri seorang.
4. Buat menghasilkan prinsip supaya seorang bisa menggapai sasaran tertentu dalam hidupnya.

³⁶ *Ibid.*, hlm. 43.

³⁷ Masram dan Mu'ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2015), hlm. 147.

³⁸ Moekijat, *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*, (Bandung: Pionir Jaya, .2002), hlm. 356.

³⁹ *Ibid.*

b. Fungsi Disiplin

Elizabeth B .Hurlock menyatakan ada 2 (dua) fungsi disiplin yaitu:⁴⁰

1. Fungsi yang bermanfaat.
 - a. Buat mengarahkan kalau sikap tertentu senantiasa diiringi hukuman, tetapi yang lain hendak diiringi pujian
 - b. Buat mengajar anak sesuatu aksi penyesuaian yang normal, tanpa menuntut sesuatu konfirmasi yang berlebihan
 - c. Buat menolong anak meningkatkan pengendalian diri sehingga mereka bisa meningkatkan hati nurani buat membimbing aksi mereka
2. Fungsi yang tidak bermanfaat.
 - a. Buat menakut- nakuti
 - b. Selaku pelampiasan agresi orang yang disiplin.

Tulus Tu`u menyatakan adapun fungsi kedisiplinan adalah sebagai berikut:⁴¹

1. Menata kehidupan bersama bermanfaat buat menyadarkan orang individu kalau dirinya butuh menghargai orang lain dengan metode menaati serta mematuhi peraturan yang berlaku, sehingga tidak hendak merugikan pihak lain serta ikatan dengan sesama jadi baik serta mudah.
2. Membangun karakter Perkembangan karakter seorang umumnya dipengaruhi oleh aspek area. Ketertiban yang diterapkan di tiap- tiap area tersebut berikan akibat untuk perkembangan karakter yang baik. Oleh sebab itu, dengan ketertiban seorang hendak terbiasa menjajaki, mematuhi ketentuan yang berlaku serta Kerutinan itu lama kelamaan masuk ke dalam dirinya dan berfungsi dalam membangun karakter yang baik.

⁴⁰Elizabeth B. Hurlock, *Psikologi Perkembangan, Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*, (Jakarta: Erlangga, 2003), hlm. 97.

⁴¹ Tulus Tu`u, *Peran Disiplin pada Perilaku dan Prestasi Siswa*, (Jakarta: PT. Grasindo, 2004), hlm. 23.

3. Melatih karakter Perilaku, sikap serta pola kehidupan yang baik serta berdisiplin tercipta lewat latihan. Demikian pula dengan karakter yang tertib, tertib serta patuh butuh dibiasakan serta dilatih.
4. Pemaksaan ketertiban bisa terjalin sebab terdapatnya pemaksaan serta tekanan dari luar, misalnya kala seseorang siswa yang kurang disiplin masuk ke satu sekolah yang berdisiplin baik, terpaksa wajib mematuhi tata tertib yang terdapat di sekolah tersebut.
5. Hukuman tata tertib umumnya berisi hal- hal positif serta sanksi ataupun hukuman untuk yang melanggar tata tertib tersebut.
6. Menghasilkan area yang kondusif. Ketertiban berperan menunjang terlaksananya proses serta aktivitas pembelajaran supaya berjalan mudah serta berikan pengaruh untuk terciptanya sekolah selaku area pembelajaran yang kondusif untuk aktivitas pendidikan.

C. Tinjauan Umum Tentang Pelanggaran

1. Pengertian Pelanggaran

Bagi kamus besar bahasa Indonesia, pelanggaran memiliki kata bawah “langgar” yang bisa berarti bertubrukan, bertumbukan, serbu melanda, berlawanan tindakannya itu dengan syarat yang berlaku. Bagi Bambang Poernomo mengemukakan kalau pelanggaran merupakan politis- on recht serta kejahatan merupakan “*crimineel on recht*” ialah perbuatan yang tidak mentaati larangan ataupun keharusan yang ditetapkan oleh penguasa negeri Bagi Wirjono Prodjodikoro penafsiran pelanggaran merupakan “*overtredingen*” ataupun pelanggaran berarti sesuatu perbuatan yang melanggar suatu serta berhubungan dengan hukum, berarti tidak lain dari pada perbuatan melawan hukum.⁴²

⁴² Wirjono Prodjodikoro, *Asas-asas Hukum Pidana*, (Bandung: Refika Aditama, 2003), hlm.33

Pelanggaran yaitu melakukan ketentuan-ketentuan yang dilarang atau melanggar norma yang berlaku dan ada sanksi bagi aturan-aturan yang dilanggar.⁴³ Pelanggaran disiplin merupakan tiap perkataan, tulisan, ataupun perbuatan pegawai negeri sipil yang tidak menaati kewajiban serta/ ataupun melanggar larangan syarat disiplin pegawai negeri sipil, baik yang dicoba di dalam ataupun di luar jam kerja.⁴⁴

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa pelanggaran dapat terjadi apabila telah dilakukan hal yang melawan dari kewajiban yang ditetapkan oleh aturan yang berlaku. Apabila ada pegawai negeri sipil yang melanggar ketentuan yang berlaku berarti dirinya tidak menaati kewajiban sehingga dapat diberlakukan sanksi yang berlaku baginya agar menimbulkan efek jera sehingga meminimalisirkan pelanggaran-pelanggaran lainnya.

Pelanggaran disiplin merupakan sebuah pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil dengan tidak menaati kewajiban dan melakukan hal-hal yang dilarang. Dampak dari pelanggaran tersebut pastinya merugikan negara, masyarakat yang akhirnya memberikan dampak buruk bagi instansi tempatnya mengabdikan atau bekerja.

2. Jenis Pelanggaran dan Sanksi Hukuman Disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil yang Melakukan Pelanggaran

Jenis pelanggaran dan hukuman yang harus diberikan bagi pelanggar terbagi menjadi 3 (tiga) yaitu:

a. Pelanggaran Kategori Ringan

Pelanggaran kategori ringan adalah pelanggaran yang dimaksudkan apabila pegawai negeri sipil melakukan pelanggaran yang berdampak negatif pada unit kerja seperti tidak melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan

⁴³ Zainab Ompu Jainah, *Kapita Selekta Hukum Pidana*, (Tangerang:Tira Smart, 2018), hlm. 10.

⁴⁴ Pasal 1 angka 6 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

kepadanya dengan penuh pengabdian dan lebih mengutamakan kepentingan diri sendiri, seseorang maupun golongan daripada kepentingan negara.⁴⁵

Adapun hukuman disiplin untuk pelanggaran ringan yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil terdiri dari:⁴⁶

1. Teguran lisan. Hukuman disiplin yang berbentuk teguran lisan dinyatakan serta di informasikan secara lisan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada pegawai negeri sipil yang melaksanakan pelanggaran disiplin. Apabila seseorang atasan menegur bawahannya namun tidak dinyatakan secara tegas selaku hukuman disiplin, bukan hukuman disiplin;
2. Teguran tertulis. Hukuman disiplin yang berbentuk teguran tertulis dinyatakan serta di informasikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada aparatur sipil negeri yang melaksanakan pelanggaran disiplin;
3. *Statement* tidak puas secara tertulis. Hukuman disiplin yang berbentuk *statement* tidak puas dinyatakan serta di informasikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada aparatur sipil negara yang melaksanakan pelanggaran disiplin.

b. Pelanggaran Sedang

Pelanggaran kategori sedang adalah apabila pegawai negeri sipil melakukan pelanggaran yang berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan seperti membuka rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan yang dapat merugikan instansi tempatnya bekerja. Keputusan hukuman disiplin berlaku pada hari ke 15 (lima belas) sejak

⁴⁵ BKPSDM, *Hukuman Disiplin*, diakses dari <https://bkdiklat.cirebonkota.go.id/administrator-bidang-pengembangan-karier-asn/sub-bidang-kesejahteraan-dan-disiplin/hukuman-disiplin/>, pada 18 Januari 2022 Pukul 09.10 Wib.

⁴⁶ Agustian Yusuf, "Pemberian Sanksi Pelanggaran Disiplin Aparatur Sipil,...hlm. 123.

diterima.⁴⁷ Adapun hukuman disiplin terhadap pelanggaran kategori sedang terdiri dari:⁴⁸

1. Penundaan peningkatan pendapatan berkala buat sangat lama satu tahun. Hukuman disiplin yang berbentuk penundaan peningkatan pendapatan berkala, diresmikan buat masa sekurang- kurangnya 3 bulan serta buat sangat lama satu tahun. Masa penundaan peningkatan pendapatan berkala tersebut dihitung penuh buat peningkatan pendapatan berkala selanjutnya;
2. Penyusutan pendapatan sebesar satu kali peningkatan pendapatan berkala sangat lama satu tahun. Hukuman disiplin yang berbentuk penyusutan pendapatan sebesar satu kali peningkatan pendapatan berkala, diresmikan buat masa sekurang- kurangnya 3 bulan serta buat sangat lama satu tahun. Sehabis masa menempuh hukuman disiplin tersebut berakhir, hingga pendapatan pokok pegawai negeri sipil yang bersangkutan langsung kembali pada pendapatan pokok semula. Masa penyusutan pendapatan tersebut dihitung penuh buat peningkatan pendapatan berkala selanjutnya. Apabila dalam masa menempuh hukuman disiplin pegawai negeri sipil yang bersangkutan penuhi syarat- syarat buat peningkatan pendapatan berkala, hingga peningkatan pendapatan berkala tersebut baru diberikan terhitung mulai bulan selanjutnya dari dikala berakhirnya masa menempuh hukuman disiplin;
3. Penundaan peningkatan pangkat buat sangat lama satu tahun. Hukuman disiplin yang berbentuk penundaan peningkatan pangkat diresmikan buat masa sekurang- kurangnya 6 bulan serta buat sangat lama satu tahun,

⁴⁷ Kristina, *3 Jenis Hukuman Disiplin Bagi PNS dan Contoh pelanggarannya*, diakses dari <https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-5766475/3-jenis-hukuman-disiplin-bagi-pns-dan-contoh-pelanggarannya>, pada 10 Mei 2022 Pukul 11.00 Wib.

⁴⁸ BKPSDM, *Hukuman Disiplin*, diakses dari <https://bkdiklat.cirebonkota.go.id/administrator-bidang-pengembangan-karier-asn/sub-bidang-kesejahteraan-dan-disiplin/hukuman-disiplin/>, pada 18 Januari 2022 Pukul 09.10 Wib.

terhitung mulai bertepatan pada peningkatan pangkat pegawai negeri sipil yang bersangkutan bisa dipertimbangkan

c. Pelanggaran Kategori Berat

Dinyatakan sebagai pelanggaran kategori berat apabila pelanggaran yang dilakukan dapat memberikan dampak buruk bagi pemerintah atau negara. Seperti tidak memberi tahu dengan lekas kepada atasannya apabila mengenali terdapat perihal yang bisa membahayakan ataupun merugikan negeri ataupun Pemerintah paling utama di bidang keamanan, keuangan, serta materil⁴⁹. Jenis hukuman disiplin yang dapat diberikan bagi pelanggar hukuman disiplin berat adalah:⁵⁰

1. Penyusutan pangkat pada pangkat setingkat lebih rendah dengan jangka waktu selama satu tahun. Hukuman disiplin yang berbentuk penyusutan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah, ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan, dan untuk paling lama satu tahun. Setelah masa menjalani hukuman disiplin penurunan pangkat selesai, maka pangkat pegawai negeri sipil yang bersangkutan dengan sendirinya kembali pada pangkat yang semula. Masa dalam pangkat terakhir sebelum dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan pangkat, dihitung sebagai masa kerja untuk kenaikan pangkat berikutnya. Kenaikan pangkat berikutnya pegawai negeri sipil yang dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan pangkat, baru dapat dipertimbangkan setelah pegawai negeri sipil yang bersangkutan sekurang-kurangnya satu tahun dikembalikan pada pangkat semula.
2. Pembebasan dari jabatan. Hukuman disiplin yang berupa pembebasan dari jabatan adalah pembebasan dari jabatan organik. Pembebasan dari jabatan berarti pula pencabutan segala wewenang yang melekat pada jabatan

⁴⁹ Agustian Yusuf, "Pemberian Sanksi Pelanggaran Disiplin Aparatur Sipil,...hlm. 123.

⁵⁰ BKPSDM, *Hukuman Disiplin*, diakses dari <https://bkdiklat.cirebonkota.go.id/administrator-bidang-pengembangan-karier-asn/sub-bidang-kesejahteraan-dan-disiplin/hukuman-disiplin/>, pada 18 Januari 2022 Pukul 09.10 Wib.

itu. Selama pembebasan dari jabatan, pegawai negeri sipil yang bersangkutan menerima penghasilan penuh kecuali tunjangan jabatan;

3. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai pegawai negeri sipil. pegawai negeri sipil yang dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai pegawai negeri sipil, apabila memenuhi syarat masa kerja dan usia pensiun menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang bersangkutan diberikan hak pensiun;⁵¹
4. Pemberhentian tidak dengan hormat selaku pegawai negeri sipil. pegawai negeri sipil yang dijatuhi hukuman disiplin pemberhentian tidak dengan hormat hingga kepada PNS tersebut tidak diberikan hak pensiunnya walaupun penuhi ketentuan masa kerja umur pensiun. Pegawai negeri sipil diberhentikan tidak dengan hormat sebab dihukum penjara ataupun kurungan bersumber pada vonis majelis hukum yang sudah memiliki kekuatan hukum yang senantiasa sebab melaksanakan tindak pidana kejahatan jabatan ataupun tindak pidana kejahatan yang terdapat hubungannya dengan jabatan.⁵²

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dinyatakan bahwa terhadap pegawai negeri sipil yang melanggar disiplin dapat dikenakan tiga jenis hukuman baginya tergantung daripada tingkatan pelanggaran yang dilakukan. Pelanggaran-pelanggaran ringan dapat diberikan dalam bentuk teguran secara lisan maupun secara tertulis. Pelanggaran ringan yang akan diberikan kepada pegawai negeri sipil yang melanggar harus secara tegas agar dapat mencegah terjadinya perbuatan pelanggaran yang sama atau yang lebih berat.

⁵¹ *Ibid.*

⁵² Renny Irawati, "Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Terhadap Pegawai Negeri Sipil Yang Melakukan Kejahatan Jabatan Atau Kejahatan yang Ada Hubungannya Dengan Jabatan", Jurnal Risalah Hukum Fakultas Hukum UNMUL, Vol. 8, No. 2, hlm. 97.

Pelanggaran disiplin tingkat sedang sebagaimana pengertian di atas hakikatnya dapat diberikan jika pegawai negeri sipil dapat merugikan instansi dan jenis hukuman yang diberikan dapat berupa penundaan kenaikan pangkat serta pengurangan gaji sementara jika pegawai negeri sipil melakukan pelanggaran kategori berat dapat diberhentikan dari jabatannya sehingga tidak berhak lagi menjadi pegawai negeri sipil.

3. Konsep Pelanggaran

Pada hakikatnya orang melanggar hukum dapat disebabkan oleh beberapa item di bawah ini:⁵³

a. Tidak tahu (bodoh)

Pada dasarnya orang yang tidak paham hukum banyak yang melanggar hukum karena tidak tahu. Namun dalam kenyataan yang terjadi di lapangan banyak orang paham hukum juga tidak terlepas melanggar hukum. hal ini sebagaimana yang dinyatakan melalui firman Allah di dalam Surat Al-Ahzab [33] ayat (72) sebagai berikut:⁵⁴

إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا
الْإِنْسَانُ ۗ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا ﴿٧٢﴾

Sesungguhnya kami telah menyerahkan amanah kepada langit, bumi, gunung untuk memikul suatu amanah, akan tetapi semuanya tidak mau menerima amanah tersebut karena takut akan dikhianatinya amanah tersebut. Dan manusialah yang mau menerima amanah tersebut, dan sesungguhnya manusia itu sangat zhalim dan bodoh”.

⁵³ M. Dja'far Ali, “Sebab-Sebab Manusia Melanggar Hukum”, Disampaikan Pada Pengajian Rutin Pengadilan Tinggi Agama Pontianak. (Pontianak: Panitera Pengganti Pengadilan Tinggi Agama Pontianak, Tth), hlm. 1-4.

⁵⁴ Halimah, *Al-Qur'an tajwid, Terjemah, dan Tafsir*, (Bandung: Marwah, 2009), hlm. 427.

b. Tidak mau tahu.

Perilaku tidak mau tahu merupakan sebuah perilaku yang tidak ingin menimbulkan efek atau resiko. Jadi tidak membedakan perilaku halal haram yang penting orang tersebut memperoleh keuntungan yang mereka inginkan. Berarti orang tidak mau tahu biasanya orang yang tidak ingin mendapatkan hambatan apapun bagi keinginan yang ingin dicapainya.⁵⁵

c. Terpaksa

Orang dengan unsur terpaksa melanggar dapat disebabkan oleh berbagai faktor misalnya seperti kondisi ekonomi atau suruhan orang lain yang orang tersebut terpaksa untuk berbuat karena suruhan orang lain dan jika tidak dilakukan akan menjadi senjata bagi dirinya sendiri.

d. Tidak mampu mengendalikan diri.

Pada zaman Nabi Muhammad SAW terdapat seorang penggali kuburan yang mencuri kain kafan dari si mayat yang meninggal setelah dikebumikan. Pada suatu hari ada seorang perempuan anshar yang meninggal dunia dan diwaktu dirinya ingin mengambil kain kafan si mayat dilihatnyalah tubuh indah si perempuan sehingga menimbulkan hasrat hingga menyetubuhi si mayat. Setelah dirinya merasa puas lalu dirinya menceritakan kepada nabi Muhammad Saw tentang hal yang telah dilakukan olehnya tersebut.⁵⁶

Nabi menyatakan atas dosa yang dilakukan olehnya sangat besar sehingga perbuatannya tidak diampunkan lagi oleh Allah dan menyebabkan dirinya tidak makan dan minum. Namun setelah Nabi Muhammad Saw melakukan berdiskusi dengan Allah SWT melalui malaikatnya. Nabi akhirnya memutuskan bahwa sebesar apapun dosa hambanya asalkan bersungguh-sungguh melakukan taubat kepada Allah dan tidak mengulangi perbuatan yang sama maka Allah akan mengampuni dosa tersebut.

⁵⁵ M. Dja'far Ali, "*Sebab-Sebab Manusia Melanggar Hukum*", hlm. 1.

⁵⁶ *Ibid.*, hlm. 2.

e. Punya niat Jahat.

Orang yang punya niat yang jahat akan selalu melakukan segalanya demi mencapai tujuan yang diinginkan, meskipun harus melanggar ketentuan Allah. Biasanya tipe perbuatan pelanggaran ini dilakukan dengan terlebih dahulu membuat rencana. Hal ini seperti makar yang dilakukan oleh orang kafir Quraisy yang mau membunuh nabi Muhammad Saw ketika mau hijrah ke Madinah. Sebagaimana yang tertera dalam surah Al-Anfal [8] ayat (30) yang berbunyi sebagai berikut:⁵⁷

وَإِذْ يَمْكُرُ بِكَ الَّذِينَ الَّذِينَ كَفَرُوا لِيُثْبِتُوكَ أَوْ يَقْتُلُوكَ أَوْ يُخْرِجُوكَ ۚ وَيَمْكُرُونَ وَيَمْكُرُ اللَّهُ ۗ وَاللَّهُ خَيْرٌ الْمَاكِرِينَ ﴿٣٠﴾

“Dan ingatlah kala orang kafir Quraisy hendak menangkapmu, ataupun membunuhmu atau mengusirmu dan mereka betul betul berbuat tipu energi, dan Allah juga mengadakan tipu daya tersebut, sebetulnya tipu daya Allahlah yang lebih baik membuat tipu energi”.

f. Sudah terbiasa

Jika orang telah terbiasa melakukan perbuatan baik maka ia akan cenderung melakukan perbuatan baik pula. Demikian juga jika terbiasa melakukan perbuatan curang atau jahat maka akan cenderung melakukan perbuatan jahat pula. Seperti kata pepatah ala bisa karena telah biasa.⁵⁸

g. Karena ada kesempatan

Manusia cenderung melakukan perbuatan yang melanggar hukum dikarenakan ada kesempatan. Kesempatan ini biasanya muncul secara tiba-tiba ketika melihat sebuah objek apalagi tidak ada orang yang melihatnya. Sebenarnya meski ada kesempatan tidak sewajarnya seseorang melanggar hukum karena jelas akan merugikan orang lain.

⁵⁷ Halimah, *Al-Qur'an tajwid, Terjemah, dan Tafsir*, (Bandung: Marwah, 2009), hlm. 180.

⁵⁸ M. Dja'far Ali, “*Sebab-Sebab Manusia Melanggar Hukum*” ,,,hlm. 3.

h. Membela diri

Alasan membela diri, serta apabila alibi membela diri itu dapat dibuktikan serta cocok dengan dimensi yang diberikan hukum, orang tersebut bisa jadi terbebas dari ancaman hukuman namun alibi membela diri bukanlah semudah diucapkan sebab banyak perihal lain yang terpaut dengan perbuatan melanggar hukum bersangkutan.

i. Merasa selalu benar.

Perilaku seorang yang merasa senantiasa benar, ia tidak mau mengenakan komentar orang lain, sebab komentar orang lain tidak sesuai dengan pendapatnya sehingga dia berani melanggar hukum itu. Jenis orang yang semacam ini sangat susah berhubungan dengan warga sebab egonya besar.

j. Punya *becking-an*

Punya *becking-an* jelas merupakan pelanggaran hukum. hal ini dikarenakan kalau seseorang memiliki famili sebagai pejabat yang populer di pemerintahan, dengan memakai nama famili yang ia banggakan itu supaya dia bisa ditolong buat menyelamatkan dirinya dari perbuatan melanggar hukum tersebut. Terhadap pejabat yang merasa dirinya kebal hukum itu, hingga tidak heran hukuman yang diberikan kepada pelanggar hukum tersebut tajam kebawah serta tumpul ke atas.⁵⁹

D. Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Pasal 4 huruf d, g, dan h Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan bahwa pegawai negeri sipil sebagai bagian dari aparatur sipil negara harus mempunyai nilai dasar yaitu:

1. Menjalankan tugas secara profesional dan tidak berpihak;
2. Memelihara dan menjunjung tinggi standar etika yang luhur
3. Mempertanggungjawabkan tindakan dan kinerjanya kepada publik;

⁵⁹ *Ibid.*, hlm. 4.

Selanjutnya Pasal 86 menyatakan bahwa:

1. Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi disiplin PNS.
2. Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PNS serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin.
3. PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin.

Dari aturan di atas, dapat dinyatakan bahwa setiap pegawai negeri sipil sebagai bagian dari ASN wajib menjalankan disiplin dengan baik yaitu dengan melakukan tugas dan wewenang sesuai yang diperintahkan oleh aturan yang berlaku seperti harus menjalankan tugasnya secara profesional dan menjamin terpatuhinya disiplin pegawai negeri sipil.



BAB TIGA

PELANGGARAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPII PADA KANTOR CAMAT KECAMATAN PANTERAJA

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Letak Geografis Kantor Camat Kecamatan Panteraja

Kantor Camat Kecamatan terletak di Gampong Tu Panteraja Kecamatan Panteraja Kabupaten Pidie Jaya. Luas wilayah Kecamatan Panteraja adalah 40,04 kilometer dengan jumlah gampong dibawah kedudukan Camat Panteraja adalah sebanyak 10 gampong yaitu gampong tu, gampong keudee, gampong magu, gampong mesjid, gampong teungoh, gampong tunong, gampong muka blang, gampong peurade, gampong lhok puuk, dan gampong reudeup di daerah tersebut rata-rata penduduknya berprofesi sebagai petani dan nelayan yang dikarenakan secara geografisnya berdekatan dengan laut dan perbukitan gampong tersebut terbagi atas 2 (dua) mukim yaitu mukim panteraja barat dan mukim panteraja timur. Kecamatan Panteraja, yang terletak di sebelah pesisir timur Kabupaten Pidie Jaya ini memiliki batas-batas wilayah sebagai berikut:

1. Sebelah Utara : Selat Malaka
2. Sebelah Selatan : Kecamatan Trienggadeng dan Bandar Baru.
3. Sebelah Barat : Kecamatan Bandar Baru.
4. Sebelah Timur : Kecamatan Trienggadeng.

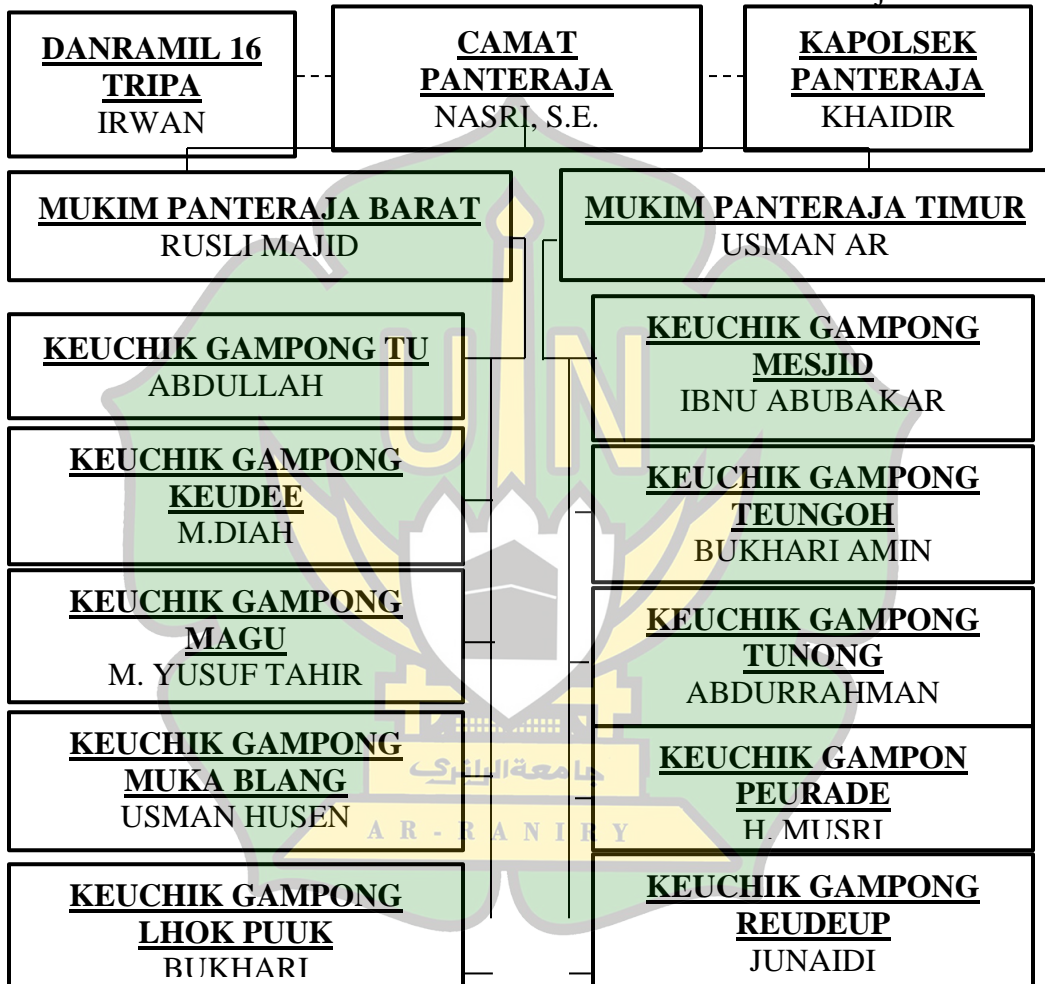
Pada Kecamatan Panteraja di tahun 2018 tercatat sebanyak 6 (enam) Sekolah Dasar (SD), 3 (tiga) unit Sekolah Menengah Pertama (SMP), dan 3 unit Sekolah Menengah Atas (SMA). Dari segi kesehatan, jumlah fasilitas kesehatan yang terdapat di Kecamatan Panteraja terdiri dari 1 unit puskesmas, 1 unit puskesmas pembantu, 10 unit posyandu, dan 9 unit polindes. Dari sisi tenaga kesehatan berdasarkan unit kerja di Kecamatan Panteraja terdiri dari 5 orang dokter, 30 orang perawat, 37 orang bidan, 2 orang farmasi, dan 1 orang ahli gizi.

Kecamatan panteraja mempunyai sarana peribadatan yaitu 5 masjid. Sarana peribadatan lain yaitu meunasah ada sebanyak 14 meunasah.

2. Struktur Pemerintahan Kantor Camat Kecamatan Panteraja

Gambar 3.1.

Struktur Pemerintahan Kantor Camat Kecamatan Panteraja



3. Visi dan Misi Kantor Camat Panteraja

Visi dari Kantor Camat Panteraja adalah terwujudnya pelayanan yang ideal berbasis kebutuhan masyarakat di Kecamatan Panteraja Kabupaten Pidie Jaya pada tahun 2022. Adapun misi dari Kantor Camat Panteraja adalah:

- a. Memberikan kemudahan dalam prosedur pelayanan
- b. Meningkatkan kapasitas petugas dalam pelayanan, kedisiplinan, dan bertanggungjawab
- c. Mewujudkan kesopanan dan kewajaran dalam pelayanan terhadap masyarakat
- d. Memberikan kepastian biaya serta jadwal dalam melaksanakan pelayanan

B. Bentuk-Bentuk Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Panteraja Ditinjau Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021

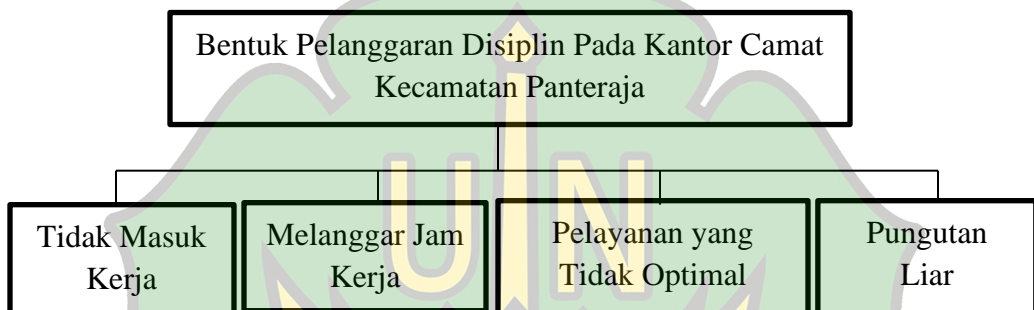
Pegawai negeri sipil harus membagikan teladan untuk warga, dengan berperilaku cocok dengan syarat peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pegawai negeri sipil diharuskan buat mentaati peraturan cocok dengan perannya selaku abdi negeri. Apabila seseorang pegawai negeri sipil melaksanakan sesuatu wujud pelanggaran (indisipliner), hingga pegawai negeri sipil tersebut hendak diberikan sanksi kepegawaian. Sanksi kepegawaian ialah sanksi administrasi yang berbentuk hukuman disiplin diperuntukkan untuk pegawai negeri sipil yang melaksanakan pelanggaran terhadap peraturan disiplin.

Disiplin sangat dibutuhkan buat menunjang kelancaran penerapan pekerjaan pada sesuatu lembaga. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab pegawai negeri sipil terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Perihal ini mendesak gairah, semangat kerja, serta terwujudnya tujuan yang mau dicapai oleh lembaga pemerintahan paling utama Kantor Camat. Guna mewujudkan tujuan tersebut hingga yang butuh dibentuk serta ditegakkan merupakan ketertiban pegawainya. Sebab dasarnya ketertiban ialah kunci keberhasilan kantor camat dalam menggapai tujuannya.

Pada hakikatnya bentuk pelanggaran disiplin yang dapat diberikan kepada pegawai negeri sipil terbagi 3 (tiga) yaitu berupa pelanggaran disiplin

tingkat berat, tingkat sedang dan tingkat berat. Berdasarkan hal itu pada Kantor Camat Kecamatan Panteraja Kabupaten Pidie Jaya terdapat beberapa pegawai negeri sipil melakukan pelanggaran disiplin tingkat ringan yang dapat diberikan hukuman disiplin terhadapnya dengan kategori ringan. Adapun bentuk pelanggaran disiplin yang dilakukan pada Kantor Camat Panteraja adalah sebagaimana yang tertera dalam daftar gambar berikut:

Gambar 3.2.
Bentuk Pelanggaran Disiplin



1. Tidak Masuk Kerja

Pada Kantor Camat Kecamatan Panteraja terdapat beberapa pegawai negeri sipil yang tidak mematuhi aturan yaitu tidak masuk kantor pada jam kerja yang berlaku.⁶⁰ Dasarnya jika ada pegawai negeri sipil yang tidak masuk kerja maka dapat dinyatakan bahwa pegawai negeri sipil tersebut tidak menunjukkan sikap integritas dan keteladanan dalam berperilaku dan bertindak sebagai seorang aparatur sipir negara yang menjadi cerminan diri bagi masyarakat. Padahal akibat tindakannya itu maka akan memberikan permasalahan baru dalam dunia kerja yaitu mengakibatkan kelancaran pelaksanaan tugas pokok yang harus dilakukan olehnya menjadi terganggu.

Wahyudi selaku masyarakat Kecamatan Panteraja menyatakan bahwa terdapat beberapa pegawai negeri sipil yang tidak masuk kantor pada jam kerja.

⁶⁰ Wawancara dengan Nasri, Camat Kecamatan Panteraja, Pada 16 Februari 2022 Pukul 10.00 Wib.

Padahal dirinya membutuhkan pelayanan dari pegawai negeri sipil yang berkepentingan dengan segera, namun akhirnya dirinya menyatakan bahwa terpaksa kembali lagi besoknya untuk mengurus kepentingan yang sama. Hal ini jelas merugikan dirinya sebagai masyarakat yang ingin dilayani oleh pegawai negeri sipil dalam pengurusan berkas yang berkaitan dengan tugas dan wewenang seperti urusan pemerintahan umum pada Kantor Camat.⁶¹

Setiap *pegawai negeri sipil wajib masuk kerja* kecuali untuk keadaan *fource majeure* atau *overmacht* baru diperbolehkan untuk tidak bekerja dalam jangka waktu tertentu dan harus memberi laporan kepada atasan. Intinya seorang pegawai negeri sipil yang tidak masuk kerja harus mempunyai alasan yang sah penyebab dirinya tidak bekerja. Namun, jika pegawai negeri sipil tidak masuk kerja dikarenakan faktor kesengajaan hal ini jelas merupakan suatu pelanggaran disiplin sehingga sangat merugikan instansi tempatnya bekerja dan masyarakat yang harus dilayani olehnya.

Kewajiban untuk masuk kerja adalah kewajiban yang harus dilakukan oleh setiap pegawai negeri sipil. Pegawai negeri sipil wajib melaksanakan tugas dan pulang sesuai ketentuan jam kerja. Hal ini tentu saja dilakukan untuk lebih terjaminnya ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pegawai negeri sipil. Pegawai negeri sipil wajib melakukan tindakan disiplin dalam bekerja dengan bekerja pada waktu yang ditentukan, sehingga kebutuhan tenaga kerja pada Kantor Camat Panteraja juga mencukupi tidak mengalami kekurangan akibat salah satunya tidak masuk kerja.

2. Melanggar Jam Kerja

Selain bentuk pelanggaran disiplin berupa tidak masuk kerja yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil di Kantor Camat Panteraja, ada juga pelanggaran lainnya yaitu beberapa pegawai negeri sipil pada Kantor Camat Panteraja melanggar jam kerja dengan duduk santai di warung kopi pada jam

⁶¹ Wawancara dengan Wahyudi, Masyarakat Kecamatan Panteraja, Pada 14 Februari 2022, Pukul 10.20 Wib.

kerja setelah melakukan absensi sebelumnya. Beberapa masyarakat menilai tindakan itu jelaslah melanggar kode etik pegawai negeri sipil yang harus bekerja dan memberikan pelayanan yang maksimal bagi masyarakat.

Khatami selaku masyarakat Kecamatan Panteraja menyatakan bahwa pernah melihat beberapa pegawai negeri sipil dari Kantor Camat Panteraja yang melanggar jam kerja dengan duduk santai pada jam kerja atau menongkrong dengan beberapa teman sambil menghabiskan waktu dengan durasi yang cukup lama. Padahal seharusnya pegawai negeri sipil harus bekerja dengan baik pada jadwal ditentukan sehingga peningkatan kinerja juga lebih terjamin serta pengabdian terhadap instansi juga terjaga serta kewajiban yang seharusnya dilakukan dapat terorganisir dengan baik.

Pegawai negeri sipil yang melanggar jam kerja jelas telah melakukan pelanggaran disiplin, dan jika hal ini diabaikan akan memberi pengaruh buruk bagi instansi tempatnya bekerja dan juga kepuasan masyarakat akan pelayanan yang diberikan dari Kantor Camat Panteraja juga menjadi kurang efektif dikarenakan kurangnya tenaga kerja. Sebagai pegawai pemerintahan seharusnya pegawai negeri sipil lebih memperlihatkan citra yang positif kepada masyarakat dengan bekerja dengan tulus dan ikhlas serta sesuai dengan tugas, kewajiban dan wewenangnya selaku pekerja di kantor camat.

Pada hakikatnya pola pikir pegawai negeri sipil yang bertindak dibatas kewajaran dengan melanggar jam kerja haruslah diatasi dengan memberlakukan hukuman disiplin baginya. Karena hal itulah yang menyebabkan kinerja pada Kantor Camat Panteraja menjadi tidak efektif dan sedikit terhambat. Dengan begitu seharusnya pelayanan masyarakat dapat selesai dalam satu hari harus ditunda pada hari berikutnya.⁶² Hakikatnya menaati jam kerja adalah kewajiban pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan sistem

⁶² Wawancara dengan Khatami, Masyarakat Kecamatan Panteraja, Pada 16 Februari 2022, Pukul 09.30 Wib.

kerja yang dapat dilaksanakan melalui fleksibilitas dalam pengaturan lokasi dan waktu bekerja.

3. Pelayanan yang Tidak Optimal Kepada Masyarakat

Pelayanan yang optimal di Kantor Camat Panteraja ialah modal yang berarti yang wajib dipunyai oleh pegawai negeri sipil, karena menyangkut pemberian pelayanan publik. Pegawai negeri sipil ialah faktor utama sumber energi manusia aparatur negeri yang memiliki peranan dalam memastikan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan serta pembangunan. Oleh karena itu pelayanan yang optimal sangat diperlukan dari pegawai negeri sipil pada Kantor Camat Panteraja untuk memudahkan segala perlengkapan administrasi yang diperlukan oleh masyarakat.

Syukran masyarakat di Kecamatan Panteraja menyebutkan bahwa pelayanan pada Kantor Camat Kecamatan Panteraja terhadap masyarakat masih kurang. Beberapa pegawai negeri sipil ada kalanya tidak profesional dalam bekerja dan tidak menunjukkan disiplin yang tinggi seperti melakukan penundaan terhadap pelayanan ataupun dalam melakukan pelayanan terhadap masyarakat cenderung lambat dalam mengurus kepentingan masyarakat sehingga menimbulkan waktu yang lebih lama dalam pengurusan administrasi publik yang menjadi tugas dan wewenang pegawai negeri sipil di Kantor Camat Kecamatan Panteraja.

Pegawai negeri sipil sepatutnya memiliki kinerja yang baik dan perilaku serta perilakunya yang penuh dengan kesetiaan serta ketaatan kepada lembaga tempatnya bekerja, bermoral serta bermental baik, handal, dan sadar hendak tanggung jawabnya selaku pelayan publik. Pegawai negeri sipil harus mampu memperbaiki sikap mental dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan termotivasi untuk meningkatkan efektifitas kinerja. Selain itu pegawai negeri sipil juga diwajibkan untuk mempunyai rasa tanggung jawab dalam bekerja dengan demikian pelayananpun menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Lebih Lanjut Syukran menyebutkan bahwa dalam hal pelayanan pada Kantor Camat Panteraja terjadinya saling lempar pekerjaan antara satu pegawai negeri sipil dengan pegawai lain. Akibat tindakan beberapa pegawai negeri sipil yang melakukan tindakan lempar melempar pekerjaan tersebut masyarakat merasa tidak dihargai dan merasa beberapa pegawai negeri sipil kurang profesional dalam bekerja sehingga pelayanan yang diberikan menjadi tidak optimal.⁶³

4. Pungutan Liar

Pungutan liar (pungli) adalah perbuatan yang dicoba oleh seorang ataupun pegawai negara ataupun pejabat negeri dengan memohon pembayaran beberapa duit yang tidak cocok ataupun tidak bersumber pada peraturan yang berkaitan dengan pembayaran tersebut. Perihal ini kerap disamakan dengan perbuatan pemerasan. Pungli merupakan istilah seluruh wujud pungutan yang tidak formal, yang tidak memiliki landasan hukum.⁶⁴ Pungutan liar yaitu unsur penyalahgunaan wewenang dari beberapa pegawai negeri sipil yang melanggar aturan dengan memungut biaya melebihi ketentuan yang berlaku.

Pungutan di luar syarat merupakan pengenaan bayaran yang tidak sepatutnya dikenakan ataupun penyalahgunaan wewenang buat memperoleh duit, benda, ataupun wujud lain buat kepentingan individu ataupun pihak lain baik dicoba secara sendiri-sendiri ataupun bersama-sama. Pungutan di luar ketentuan sifatnya untuk memperkaya diri dengan mengutamakan gaya hidup sehingga menghalalkan segala cara untuk mendapatkan keuntungan dalam menjalankan tugasnya selaku pegawai pemerintahan. Pungutan liar liar ini jelas menimbulkan perspektif negatif masyarakat terhadap lembaga pemerintah sehingga jelas merugikan instansi tersebut.

⁶³ Wawancara dengan Syukran, Masyarakat Kecamatan Panteraja, Pada 14 Februari 2022, Pukul 10.00 Wib.

⁶⁴ Wahyu Ramadhani, "Penegakan Hukum Dalam Menanggulangi Pungutan Liar Terhadap Pelayanan Publik", Jurnal Hukum Samudera Keadilan, Vol. 12, No. 2, 2017, hlm. 263.

Nurhayati masyarakat Kecamatan Panteraja menyebutkan bahwa ada beberapa pegawai negeri sipil yang meminta dana (uang) lebih untuk mempercepat proses pelayanan. Padahal setiap pelayanan yang diberikan adakalanya tidak memerlukan biaya atau biaya yang ditentukan tidak mencapai angka yang diinginkan oleh pegawai tersebut. Seharusnya pelayanan bagi masyarakat memang harus optimal tanpa adanya iming-iming uang lebih dibelakangnya, sehingga adakalanya masyarakat merasakan adanya kesenjangan sosial dalam hal pelayanan akibat pungutan liar. Masyarakat yang mempunyai kemampuan lebih dalam keuangan akan memberikan biaya lebih dengan cepat sehingga pengurusan administrasi yang diperlukan menjadi lebih cepat. Sementara masyarakat kurang mampu harus menunggu lama untuk mendapatkan hasil administrasi yang diinginkan.⁶⁵

C. Faktor-Faktor Penyebab Terjadinya Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Panteraja

Suatu usaha dalam menggapai tujuan nasional dibutuhkan terdapatnya pegawai negara yang penuh kesetiaan serta ketaatan pada Pancasila serta Undang- Undang Bawah Negeri Republik Indonesia Tahun 1945, negeri serta pemerintah bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna serta bermutu besar, dan memiliki pemahaman besar hendak tanggung jawabnya selaku aparatur negeri, abdi negeri, dan abdi warga. Kelancaran penerapan pemerintahan serta pembangunan nasional paling utama bergantung dari kesempurnaan aparatur negeri serta kesempurnaan aparatur negeri pada pokoknya bergantung dari kesempurnaan pegawai negeri.⁶⁶

Salah satu gejala rendahnya mutu pegawai negeri sipil merupakan terdapatnya pelanggaran disiplin yang banyak dicoba oleh pegawai negeri sipil.

⁶⁵ Wawancara dengan Nurhayati, Masyarakat Kecamatan Panteraja, Pada 14 Februari 2022 Pukul 11.00 Wib.

⁶⁶ H. Nainggolan, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, (Jakarta: Badan Administrasi Kepegawaian Negara, 1987), hlm. 23.

Tiap terbentuknya pelanggaran disiplin oleh pegawai negeri sipil tentu disinyalirkan terdapat penyebabnya. Ketidaksiplinan ialah perasaan tidak taat serta patuh terhadap nilai-nilai dipercaya yang ialah tanggung jawabnya. Adapun faktor-faktor penyebab terjadinya pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil di Kantor Camat Kecamatan Panteraja yaitu gaji dan tunjangan tetap, terlalu sibuk dengan urusan sendiri, tidak memahami aturan perundang-undangan yang berlaku, pendidikan dan pola pikir pegawai negeri sipil relatif rendah serta kurang tegasnya camat yang berwenang dalam mengatasi pegawai negeri sipil yang melanggar disiplin. Berikut ini adalah penjelasan lebih lanjutnya:

1. Gaji dan Tunjangan

Faktor pertama yang mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai negeri sipil adalah besarnya gaji dan tunjangan yang diberikan oleh pemerintah. Nasri selaku Camat Kecamatan Panteraja menyatakan bahwa dikarenakan pegawai negeri sipil memiliki gaji tetap setiap bulannya maka menimbulkan faktor kemalasan bagi beberapa pegawai negeri sipil untuk bekerja pada waktu yang ditentukan. Padahal gaji yang didapatkan oleh setiap pegawai negeri sipil adalah untuk melaksanakan kewajiban dengan masuk kerja adalah setiap sesuai ketentuan jam kerja yang berlaku serta tidak berada ditempat umum bukan karena dinas dan melakukan tugas dan wewenang lainnya yang dipersyaratkan oleh aturan perundang-undangan.⁶⁷

Gaji Pegawai negeri sipil yang tetap menjadi salah satu pemicu terjadinya pelanggaran disiplin dikarenakan jumlah yang didapatkan oleh pegawai negeri sipil tidak berkurang jika tidak ada hukuman yang diberikan terhadapnya meskipun telah melanggar aturan. Gaji untuk pegawai negeri sipil saat ini diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2019 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil. Adapun rinciannya sebagai berikut:

⁶⁷ Wawancara dengan Nasri, Camat Kecamatan Panteraja, Pada 16 Februari 2022 Pukul 10.00 Wib.

Tabel 3.1.
Jumlah Gaji Pegawai Negeri Sipil

No.	Golongan PNS		Jumlah Gaji
1.	Golongan I	Ia	Rp 1.560.800 - Rp 2.335.800
		Ib	Rp 1.704.500 - Rp 2.472.900
		Ic	Rp 1.776.600 - Rp 2.577.500
		Id	Rp 1.851.800 - Rp 2.686.500
2.	Golongan II	IIa	Rp 2.022.200 - Rp 3.373.600
		IIb	Rp 2.208.400 - Rp 3.516.300
		IIc	Rp 2.301.800 - Rp 3.665.000
		IId	Rp 2.399.200 - Rp 3.820.000
3.	Golongan III	IIIa	Rp 2.579.400 - Rp 4.236.400
		IIIb	Rp 2.688.500 - Rp 4.415.600
		IIIc	Rp 2.802.300 - Rp 4.602.400
		IIId	Rp 2.920.800 - Rp 4.797.000
4.	Golongan IV	IVa	Rp 3.044.300 - Rp 5.000.000
		IVb	Rp 3.173.100 - Rp 5.211.500
		IVc	Rp 3.307.300 - Rp 5.431.900
		IVd	Rp 3.447.200 - Rp 5.661.700
		IVe	Rp 3.593.100 - Rp 5.901.200

2. Terlalu Sibuk dengan Urusan Pribadi

Beberapa pegawai negeri sipil adakalanya tidak masuk kerja atau melanggar jam kerja dikarenakan terlalu sibuk dengan urusan pribadi sehingga mengabaikan tugas dan wewenangnya selaku pegawai negeri sipil.⁶⁸ Terlalu sibuk dengan urusan pribadi merupakan salah satu faktor pikiran buruk hingga menghasilkan tindakan yang buruk dengan lebih mengutamakan kepentingan pribadi dari lembaga pemerintahan tempatnya bekerja. Beberapa pegawai negeri sipil pada Kantor Camat Panteraja ada yang tidak masuk kerja atau terlambat bekerja dikarenakan terlalu sibuk atau fokus dengan urusan pribadi sehingga tugas pokoknya sebagai pegawai negeri sipil menjadi terhambat.

Akibat dari kesibukan pribadi dari beberapa pegawai negeri sipil di Kantor Camat Panteraja menyebabkan pekerjaan yang harusnya dilakukan oleh

⁶⁸ Wawancara dengan Ali, Masyarakat Kecamatan Panteraja, Pada 14 Februari 2022 Pukul 10.40 Wib.

pegawai negeri sipil tersebut menjadi terhenti atau tidak berjalan dan membuat masyarakat harus mengundur waktu untuk melakukan suatu pendaftaran administrasi yang diperlukan di kantor camat, dengan demikian waktu masyarakat yang ingin mendapatkan pelayanan juga terbuang sia sia. Padahal bagi seorang pegawai negeri sipil kedisiplinan harus menjadi acuan utama dalam hidupnya. Tuntutan masyarakat akan pelayanan yang semakin tinggi membutuhkan pegawai negeri sipil yang berwibawa dan berdisiplin tinggi dalam menjalankan tugas. Sikap dan perilaku seorang pegawai negeri sipil dapat dijadikan panutan atau keteladanan bagi pegawai negeri sipil di lingkungannya dan masyarakat pada umumnya.

3. Tidak Memahami Aturan Perundang-Undangan yang Berlaku

Pemahaman terhadap ketentuan aturan perundang-undangan yang berlaku sangat diperlukan untuk memahami hukum baik secara umum maupun secara khusus sehingga rasa kesadaran akan hukum menjadi meningkat. Taat pada aturan perundang-undangan yang berlaku berarti mengerti hukum karena dalam setiap aturan terdapat sanksi jika dilanggar. Pemahaman hukum atau aturan perundang-undangan yang berlaku dapat menjadi titik kunci agar pegawai negeri sipil menjadi lebih taat hukum. Fungsi pemahaman akan aturan yang berlaku bagi pegawai negeri sipil adalah untuk menertibkan dan mengatur pegawai negeri sipil untuk tidak berlaku sewenang-wenang dengan melanggar hukum. dengan adanya pemahaman hukum maka pegawai negeri sipil akan lebih mawas diri dan takut jika diberlakukan sanksi kepadanya sehingga dapat menimbulkan efek jera jika melakukan suatu pelanggaran.⁶⁹

Pegawai negeri sipil yang paham akan aturan perundang-undangan yang berlaku akan lebih takut dalam melakukan suatu pelanggaran disiplin. Namun sebaliknya jika ada pegawai negeri sipil yang paham hukum namun tetap terbiasa melakukan pelanggaran atau susah berdisiplin pada umumnya memiliki

⁶⁹ Wawancara dengan Wahyudi, Masyarakat Kecamatan Panteraja, Pada 14 Februari 2022, Pukul 10.20 Wib.

sifat egois, tidak pandai membawa diri, maunya bertindak sesuai dengan keinginan sendiri, tidak mau tunduk pada aturan, dan bahkan bangga jika berani melanggar aturan. Akibat itu fungsi hukum sebagai pengatur tidak berjalan efektif dan maksimal.

4. Pendidikan dan Pola Pikir Pegawai Negeri Sipil Relatif Rendah

Muhammad selaku pegawai negeri sipil di Kantor Camat Kecamatan Panteraja mengemukakan bahwa faktor pendidikan yang relatif rendah juga menyebabkan beberapa pegawai negeri sipil melanggar disiplin seperti tidak maksimalnya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat terutama mencakup pelayanan administratif sehingga merugikan masyarakat. Pegawai negeri sipil yang telah tua rata-rata pendidikannya relatif rendah dari pada pegawai negeri sipil yang baru-baru. Sehingga adakalanya pemikiran dan kemampuan dalam bekerja juga berbeda.⁷⁰

Pendidikan adakalanya sangat mempengaruhi pola pikir. Pendidikan yang semakin tinggi artinya semakin banyak literatur dan situasi yang dihadapi dan kebanyakan sudah tau bagaimana *future impact* (dampak di masa depan) atas satu tindakan yang akan dilakukan olehnya. Namun meski demikian yang menjadi faktor penentu agar pegawai negeri sipil untuk dapat bertindak disiplin adalah keseimbangan dan pengendalian diri. Jika pegawai disiplin mempunyai pola pikir yang sehat maka dirinya pasti akan cenderung bertindak disiplin dan tidak merugikan instansi tempatnya bekerja.

5. Kurang Tegasnya Camat yang Berwenang dalam Mengatasi Pegawai Negeri Sipil yang Melanggar Disiplin

Ketegasan Camat selaku pemimpin di Kantor Camat Panteraja sangat diperlukan untuk mengatasi pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil. Ketegasan ini merupakan poin kunci untuk meminimalisirkan pegawai negeri sipil yang melanggar aturan. Adanya ketegasan ini maka

⁷⁰ Wawancara dengan Muhammad, Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Panteraja, Pada 16 Februari 2022 Pukul 11.00 Wib.

pegawai negeri sipil pada kantor camat Panteraja menjadi sedikit takut untuk bertindak dibatas kewajaran. Jika Camat selaku pimpinan kurang tegas maka akan ada pegawai negeri sipil yang melanggar aturan disiplin dengan mudah seperti bekerja tidak tepat waktu dan pelanggaran-pelanggaran lainnya yang dapat mengganggu jalan roda pemerintahan.⁷¹

D. Peluang dan Tantangan yang Dihadapi dalam Mendisiplinkan Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Kecamatan Panteraja

Penegakan ketertiban pegawai negeri sipil masih jadi tantangan, Alasannya kerap kali pelanggaran disiplin dicoba oleh pegawai negeri sipil baik di tingkatan ringan, lagi sampai kepada penjatuhan hukuman tingkatan berat. sebetulnya komitmen serta integritas dari pegawai negeri sipil ini merupakan modal bawah yang wajib ditegakkan. Alasannya komitmen serta integritas ini ialah salah satu kunci dalam pelaksanaan disiplin, didukung dengan pengetahuan tentang hukuman disiplin serta tipe pelanggaran hukum disiplin sampai penjatuhan hukumannya diharapkan bisa kurangi tingkatan pelanggaran hukuman disiplin.

Penaikan seseorang pegawai negeri sipil buat memangku jabatan berarti yang memiliki ruang lingkup yang luas dibutuhkan dedikasi, kejujuran, keikhlasan, serta tanggung jawab yang besar dari diri pegawai negeri sipil itu sendiri. Buat mendapatkan pegawai negeri sipil yang kokoh, kompak serta bersatu padu, mempunyai kepekaan, paham serta mempunyai kesetiakawanan yang besar, berdisiplin dalam bekerja serta bertanggung jawab, dan sadar hendak dedikasi kepada warga sebagai faktor aparatur negeri serta abdi warga dibutuhkan pembinaan untuk mereka walaupun dalam pembinaan tersebut senantiasa ditemui tantangan.

Dalam setiap tantangan yang dihadapi dalam mendisiplinkan pegawai negeri sipil harus diberikan peluang untuk meminimalisirkan pelanggaran

⁷¹ Wawancara dengan Saifullah, Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Panteraja, Pada 16 Februari 2022 Pukul 10.30 Wib.

disiplin. Apabila perbuatan para pegawai negeri sipil yang seperti ini terus menerus dan di biarkan tanpa adanya pengawasan dan hukuman, yang sesuai dengan peraturan perundang- undangan yang berlaku maka hal ini sangatlah merugikan negara, pemerintah dan masyarakat. Adapun yang menjadi peluang dalam mendisiplinkan Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Panteraja yaitu:

1. Peluang

Disiplin harus menjadi kebutuhan bagi setiap aparatur pemerintah terutama pegawai negeri sipil dalam menjalankan tugas dan fungsinya, dengan takaran-takaran yang jelas sebagai penilaian. Dengan indikator-indikator yang ditetapkan, maka penghargaan dan sanksi juga bisa diterapkan secara konsisten terhadap pegawai negeri sipil yang melanggar aturan disiplin. Perubahan pola pikir dan peningkatan budaya kerja pada pegawai negeri sipil sangat diperlukan untuk mencegah terjadi pelanggaran lebih lanjut kedepannya yang bisa berakar pada sebuah instansi pemerintahan.

Peluang adalah sebuah kesempatan yang didapati untuk mendisiplinkan pegawai negeri sipil. Peluang ini hadir sebagai upaya preventif dan upaya represif untuk menghindari atau mencegah dan meminimalisir terjadinya pelanggaran disiplin di Kantor Camat Kecamatan Panteraja. Adapun yang menjadi peluang dalam menghadapi pelanggaran disiplin pada Kantor Camat Kecamatan Panteraja adalah:

a. Memberikan Teguran

Teguran merupakan sebuah peringatan yang diberikan kepada pegawai negeri sipil jika melakukan sebuah pelanggaran. Teguran yaitu sebuah usaha untuk memperingatkan jika ada pegawai negeri sipil melakukan pelanggaran agar sadar dengan apa yang telah dilakukannya sehingga ia tidak lagi melakukan kesalahan yang sama. Teguran itu dapat dilangsungkan secara langsung maupun tidak langsung. Teguran langsung seperti teguran secara lisan dengan

menerapkan prinsip sopan santun dan penuh etika. Sementara teguran tidak langsung dapat dilakukan dengan memberikannya surat tertulis berisi mengenai peringatan agar dapat belajar dari kesalahan.

Jika ada pelanggaran disiplin oleh pegawai negeri sipil seperti tidak masuk kantor maka Camat Kecamatan Panteraja akan memberikan teguran baik lisan maupun tulisan kepada pegawai negeri sipil yang melanggar. Teguran lisan pertama kali harus diberikan sebelum diberikan teguran tertulis. Namun, jika setelah diberikan teguran lisan dan pegawai negeri sipil sadar akan kesalahan dan tidak mengulangi pelanggaran yang sama maka tidak akan diberikan teguran tertulis kepadanya. Namun, lain halnya jika pegawai negeri sipil setelah diberikan teguran lisan tetap mengulangi kesalahan yang sama maka terhadap dirinya dapat dikenakan teguran tulisan dalam jangka waktu 1 (satu) bulan.⁷²

b. Mengadakan Rapat Kerja dengan Pegawai Negeri Sipil

Rapat diadakan bertujuan untuk bertemu dengan sesama rekan kerja untuk membahas sesuatu hal penting yang berkaitan dengan tugas dan wewenangnya selaku pegawai negeri sipil. Untuk itu, rapat kerja adalah hal wajib yang dilakukan secara serius supaya menghasilkan hal yang diinginkan. Rapat kerja juga dapat dilakukan untuk memastikan bahwa semua tugas dan wewenang dari pegawai negeri sipil yang ada telah dilakukan dengan baik. Oleh karena itu, rapat kerja perlu dilakukan secara rutin untuk mengevaluasi kinerja dari seluruh pegawai yang ada.⁷³

Dalam mencegah terjadinya pelanggaran disiplin maka pegawai negeri sipil dari Kantor Camat Kecamatan Panteraja akan diadakan rapat kerja atau pertemuan kerja sebanyak 3 (tiga) kali dalam seminggu sebelum melaksanakan kerja. Rapat kerja ini dilakukan dengan semua pegawai negeri sipil dan tenaga

⁷² Wawancara dengan Nasri, Camat Kecamatan Panteraja, Pada 16 Februari 2022 Pukul 10.00 Wib.

⁷³ Wawancara dengan Fatimah, Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Panteraja, Pada 16 Februari 2022 Pukul 09.10 Wib.

kontrak pada Kantor Camat Panteraja. Dengan adanya rapat kerja ini maka Camat selaku pemimpin yang bertindak sebagai pembimbing dan pengawas bagi bawahannya dengan cara menanyakan setiap pekerjaan yang dijalankan oleh setiap bawahannya dan akan menanyakan segala permasalahan yang dihadapi dalam menjalankan tugas serta mencari solusi bersama atas permasalahan yang terjadi.⁷⁴

Dengan adanya rapat kerja ini kedepannya sangat diharapkan kedisiplinan dari pegawai negeri sipil untuk bekerja maksimal dengan harapan semua pegawai negeri sipil dapat patuh pada aturan dan menjalankan tugas dengan penuh pengabdian. Dengan demikian pelanggaran disiplinpun dapat diminimalisirkan dengan baik, dan kesadaran diri untuk selalu bekerja dengan profesional dan bertanggung jawab. Rapat kerja juga dapat membuat pegawai negeri sipil lebih sadar mengenai pekerjaannya masing-masing dan sadar tentang tugas yang harus dikerjakan.

c. Pemantauan dan Penilaian Secara Langsung Kinerja

Pemantauan dan penilaian kinerja adalah sistem formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai negeri sipil agar sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan di instansi tempatnya bekerja. Tujuan pemantauan dan penilaian terhadap pegawai negeri sipil adalah untuk menjaga agar kebijakan yang sedang di implementasikan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang diinginkan. Pemantauan dan penilaian secara langsung kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Camat Panteraja dilakukan untuk menemukan kesalahan atau pelanggaran disiplin sedini mungkin sehingga mengurangi risiko pelanggaran yang lebih besar.⁷⁵

⁷⁴ Wawancara dengan Nasri, Camat Kecamatan Panteraja, Pada 16 Februari 2022 Pukul 10.00 Wib.

⁷⁵ Wawancara dengan Nasri, Camat Kecamatan Panteraja, Pada 16 Februari 2022 Pukul 10.00 Wib.

Secara prinsip, pemantauan dan penilaian secara langsung kinerja dilakukan guna memastikan kesesuaian proses dan capaian kinerja sesuai rencana atau tidak. Bila ditemukan penyimpangan atau kelambanan dalam pelayanan terhadap masyarakat maka perlu segera dibenahi sehingga kegiatan pelayanan terhadap masyarakat dapat berjalan sesuai rencana dan targetnya. Jadi, hasil pemantauan dan penilaian secara langsung menjadi masukan bagi kepentingan pelayanan bagi masyarakat. Sehingga hasil atau capaian akhir dari kegiatan atau program bermanfaat bagi rencana pelaksanaan kerja di Kantor Camat panteraja dan pastinya dapat mencegah segala permasalahan mencakup pelanggaran disiplin yang merugikan masyarakat dan pemerintah.

d. Belajar Penguasaan Teknologi Informasi dan Komunikasi

Meski kini zaman sudah maju, tapi ternyata tak semua pegawai negeri sipil pada Kantor Camat Kecamatan Panteraja bisa mengoperasikan alat teknologi informasi dan komunikasi seperti perangkat komputer atau laptop. Padahal peralatan elektronik ini bukan hal baru dan sangat dibutuhkan, sehingga Pegawai negeri sipil dibagian administrasi mutlak harus bisa mengoperasikannya. Teknologi informasi dan komunikasi saat ini berperan menjadi komponen pendukung utama pembangunan di berbagai bidang. Dalam pemerintahan, kemajuan teknologi informasi diadopsi untuk menunjang kinerja pemerintahan.

Upaya meningkatkan kualitas pegawai negeri sipil agar lebih paham cara penggunaan teknologi informasi dan komunikasi maka diperlukan pelatihan baik secara bersama maupun secara mandiri. Saifullah selaku pegawai negeri sipil di Kantor Camat Kecamatan Panteraja menyatakan bahwa dalam mengatasi ketidakmaksimalan dalam memberikan pelayanan maka dirinya belajar komputer atau laptop secara mandiri ataupun melalui pelatihan secara bersama-sama. Hal ini dilakukannya agar dia menjadi lebih paham dan mengerti mengenai cara penggunaan teknologi terbaru. Dengan demikian dirinya dapat

melayani masyarakat dengan lebih baik dan cepat serta sesuai dengan perkembangan zaman.⁷⁶

Muhammad juga menyatakan bahwa proses pembelajaran teknologi terbaru sebenarnya memang butuh proses dan konsentrasi yang baik sehingga mampu memahami apa sebenarnya fungsi dan keuntungan bagi pekerjaan yang ia tekuni selaku pegawai pemerintah. Proses pembelajaran teknologi ini terutama komputer ia lakukan guna mengupgrade kemampuan diri sehingga mampu mengikuti kemajua teknologi yang ada. Sehingga dengan demikian tugas dan wewenangnya selaku pegawai negeri sipil dapat dilakukan lebih baik daripada sebelumnya.⁷⁷

2. Tantangan

Tantangan adalah sebuah usaha yang bertujuan untuk menggugah kemampuan. Pada dasarnya dalam menegakkan disiplin pada Kantor Camat Kecamatan Panteraja pasti ada tantangan yang dihadapi dalam mendisiplinkan pegawai negeri sipil. Tantangan itu muncul setiap ada permasalahan atau pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil. Tantangan ini pada dasarnya menjadi permasalahan tersendiri yang harus ditemukan titik kunci untuk menyelesaikan permasalahan yang ada. Adapun yang menjadi tantangan dalam mengatasi pelanggaran disiplin oleh pegawai negeri sipil Kecamatan Panteraja adalah sebagai berikut:

a. Rasa Ketidaknyamanan dalam Memberikan Teguran

Rasa ketidaknyamanan dalam memberikan teguran terhadap pegawai negeri sipil menjadi tantangan sendiri yang dihadapi oleh Nasri selaku Camat Kecamatan Panteraja. Dirinya menyatakan ada beberapa pegawai negeri sipil yang umurnya sudah sangat tua sehingga kurang nyaman untuk menasehatinya

⁷⁶ Wawancara dengan Saifullah, Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Panteraja, Pada 16 Februari 2022 Pukul 10.30 Wib.

⁷⁷ Wawancara dengan Muhammad, Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Panteraja, Pada 16 Februari 2022 Pukul 11.00 Wib.

jika melakukan pelanggaran seperti terlambat masuk kerja terlebih beberapa dari mereka adalah penduduk asli Kecamatan Panteraja yang bekerja menjadi pegawai negeri sipil sudah sejak puluhan tahun lalu, sangat ditakuti bahwa jika ditegur maka pegawai negeri sipil tersebut merasa tidak terima, terlebih dirinya takut jika teguran yang ingin dirinya sampaikan dinilai oleh pegawai negeri sipil tersebut dengan cara yang kurang tepat.⁷⁸

Berdasarkan penjelasan di atas, sebenarnya Camat pada Kantor Camat Kecamatan Panteraja sebagai seorang atasan di instansi pemerintahan yang memiliki jumlah pegawai tidak sedikit harus berani menegur pegawainya jika melakukan kesalahan atau pelanggaran. Baik pelanggaran yang disengaja maupun pelanggaran yang tidak disengaja. Dari kesalahan kecil hingga kesalahan fatal yang dapat merugikan instansi atau lembaga tempatnya mengabdikan. Namun dalam memberikan teguran harus mengacu pada etika berikut ini yaitu:

- 1) Menegur pegawai negeri sipil yang melanggar aturan disiplin secara *private* bukan dikalangan khalayak ramai
- 2) Memperhatikan Intonasi nada suara ketika memberikan peneguran agar pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran disiplin dapat mengintrospeksi diri atas kesalahan yang dilakukannya.
- 3) Menggunakan kata-kata yang sopan. Pemilihan kata-kata juga perlu diperhatikan saat menegur seseorang. pemilihan kata-kata yang baik mencerminkan jika camat selaku pimpinan memilih penyelesaian secara damai daripada terjadinya pertengkaran jika ada pelanggaran oleh pegawai negeri sipil.
- 4) Memberikan pengertian pada pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran disiplin dikarenakan kelalaian. Disini Camat Kecamatan

⁷⁸ Wawancara dengan Nasri, Camat Kecamatan Panteraja, Pada 16 Februari 2022 Pukul 10.00 Wib.

Panteraja harus bisa mengayomi setiap pegawai negeri sipil yang menjadi bawahannya dalam bekerja.

- 5) Saling mengingatkan yaitu dengan saling mengingatkan, suatu pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil yang ada dapat dengan segera memperbaiki diri sehingga hubungan baik antara camat selaku pimpinan dan pegawai negeri sipil akan terbina dengan baik.

b. Masih Menggunakan Absen Manual

Absensi adalah suatu bentuk pendataan presensi atau kehadiran pegawai yang merupakan bagian pelaporan dari suatu instansi yang berisi data-data status kehadiran yang disusun dan diatur secara rapi dan mudah untuk dicari. Absensi memungkinkan pencatatan data yang baik dan detail dalam suatu sistem yang terintegrasi. Mempermudah perhitungan absen pegawai dan untuk memantau kehadiran setiap pegawai, terutama yang datang terlambat atau pulang lebih awal dari ketentuan instansi.

Pada kantor Camat Panteraja untuk mengetahui kehadiran pegawai negeri sipil masih menggunakan absen manual yaitu absensi yang berbentuk catatan muncul buat memantau ketertiban pegawai dalam perihal ketepatan waktu kehadiran serta jam kembali pegawai tiap hari.⁷⁹ Penggunaan absen manual ini jelas memiliki kekurangan dalam hal disiplin waktu masuk dan pulang kerja. Absen dengan menggunakan cara yang satu ini dinilai tidak bisa bekerja secara efisien jika tidak dilakukan secara fair dan konsisten. Karena adakalanya pegawai negeri sipil tidak benar-benar tiba di kantor dalam jangka waktu yang ditetapkan.

Akibat penggunaan absen manual ini sebenarnya jelas sulit untuk mendisiplinkan pegawai negeri sipil pada Kantor Camat Panteraja dengan baik. Pelanggaran bisa saja terjadi jika ada pegawai negeri sipil yang sengaja ingin memanipulasi data absensinya agar dirinya terlihat lebih disiplin. Selain itu,

⁷⁹ Wawancara dengan Fatimah, Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Panteraja, Pada 16 Februari 2022 Pukul 09.10 Wib.

akan lebih berbahaya lagi jika ada pegawai negeri sipil yang berani titip absen pada temannya terlihat selalu masuk kerja padahal kenyataannya tidak. Penggunaan sistem absensi manual ini sebenarnya kurang efisien dan juga kurang akurat. Hal ini karena data absensi yang diatur secara manual bisa saja menyebabkan data absensi pegawai negeri sipil pada Kantor Camat Panteraja menjadi tidak akurat.

c. Kurang Keterampilan Kerja

Keterampilan kerja adalah keterampilan yang membantu performa pegawai negeri sipil menjadi lebih maksimal dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari selaku pemberi pelayanan bagi masyarakat. Keterampilan kerja yang baik sangat diperlukan oleh pegawai negeri sipil pada Kantor Camat Panteraja selaku instansi pemerintah yang bertugas untuk melayani masyarakat. Keterampilan kerja di Kantor Camat Panteraja saat ini dapat dinilai masih kurang baik. Masih terdapat beberapa pegawai negeri sipil yang tidak pandai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat terutama menyangkut penguasaan teknologi seperti komputer.⁸⁰

Jika pegawai negeri sipil mempunyai keterampilan kerja yang kurang maka kinerjanya juga kurang baik. Hal itu bisa berdampak dengan sistem kerjanya sehingga bisa saja membuat masyarakat menjadi merasa tidak dilayani dengan baik. Oleh karena itu, pegawai negeri sipil harus bisa meningkatkan kapasitasnya agar bisa memaksimalkan kinerja dengan mempelajari kemampuan yang mampu *upgrade* diri.

⁸⁰ Wawancara dengan Saifullah, Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Panteraja, Pada 16 Februari 2022 Pukul 10.30 Wib.

BAB EMPAT

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab terdahulu dan dihubungkan dengan permasalahan yang ada, maka dapat diambil kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Bentuk-bentuk pelanggaran disiplin sebagian pegawai negeri sipil di Kantor Camat Kecamatan Panteraja ditinjau menurut Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 adalah tidak masuk kerja, melanggar jam kerja, tidak memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat dan terjadinya pungutan liar. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Jika terdapat pegawai negeri sipil yang tidak masuk kerja, melanggar jam kerja maka bagi dirinya dapat diberlakukan hukuman disiplin ringan, sedang maupun berat. Serta jika pegawai negeri sipil melakukan pelayanan buruk dan pungutan liar kepada masyarakat dapat dikenakan sanksi administrasi yaitu pemberhentian tidak dengan hormat dan/atau sanksi pidana bilamana pelaku melakukan suatu perbuatan pidana atas dasar kesalahan hukum.
2. Faktor-faktor penyebab terjadinya pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil di Kantor Camat Kecamatan Panteraja adalah besarnya gaji dan tunjangan yang diberikan oleh pemerintah sebagai gaji tetap. Kemudian beberapa pegawai negeri sipil adakalanya tidak masuk kerja atau melanggar jam kerja dikarenakan terlalu sibuk dengan urusan pribadi. selanjutnya tidak memahami aturan perundang-undangan yang berlaku dan pendidikan dan pola pikir pegawai negeri sipil relatif rendah serta kurang tegasnya camat yang berwenang dalam mengatasi pegawai negeri sipil yang melanggar disiplin.
3. Peluang dan tantangan yang dihadapi dalam mendisiplinkan pegawai negeri sipil di Kantor Camat Kecamatan Panteraja yaitu pertama peluang seperti jika ada pegawai negeri sipil yang melanggar disiplin seperti tidak

masuk kantor maka Camat Kecamatan Panteraja akan memberikan teguran baik lisan maupun tulisan kepada pegawai negeri sipil yang melanggar dan mengadakan rapat kerja. kemudian camat melakukan pemantauan dan penilaian secara langsung kinerja dari pegawai negeri sipil dan pegawai negeri sipil belajar penguasaan teknologi informasi dan komunikasi. kedua tantangan seperti rasa ketidaknyamanan yang dialami camat dalam memberikan teguran, masih menggunakan absen manual dan beberapa pegawai negeri sipil kurang mempunyai keterampilan kerja.

B. Saran

Ada beberapa saran yang dapat penulis sampaikan pada tulisan karya ilmiah ini, yaitu:

1. Disarankan kepada Camat untuk lebih memberanikan diri membenahi sistem kerja pada Kantor Camat Panteraja agar bisa mengayomi pegawai negeri sipil sehingga dapat meminimalisir terjadinya pelanggaran disiplin oleh pegawai negeri sipil.
2. Disarankan kepada pegawai negeri sipil pada Kantor Camat Kecamatan Panteraja untuk melakukan pelayanan optimal kepada masyarakat dan instansi pemerintahan dengan tidak melakukan pelanggaran disiplin karena pada hakikatnya pelanggaran disiplin merupakan salah satu hal yang melanggar aturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Disarankan kepada masyarakat Panteraja untuk selalu memantau kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Camat Panteraja dengan memberikan kritik jika merasa ada pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran disiplin dan tidak memberikan bayaran untuk pengurusan administrasi di Kantor Camat melebihi ketentuan yang dipersyaratkan dalam aturan yang ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

A.W.Widjaja, *Administrasi Kepegawaian*, (Jakarta:Rajawali, 2006).

Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bhakti, 2004).

Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka cipta, 2006).

Arfani Hariyanti, *Disiplin Pegawai Negeri Sipil*, (Jakarta: Direktorat Pengawasan dan Pengendalian Bidang Kode Etik, Disiplin, Pemberhentian, dan Pensiun Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Negara, 2019).

Dharma Setyawan Salam, *Manajemen Pemerintah Indonesia*, (Jakarta: Djambatan, 2004).

Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Kencana, 2017).

Elizabeth B. Hurlock, *Psikologi Perkembangan, Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*, (Jakarta: Erlangga, 2003).

Halimah, *Al-Qur'an tajwid, Terjemah, dan Tafsir*, (Bandung: Marwah, 2009).

I Gede Putu Kawiana, *Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan*, (Bali: UNHI Press, 2020).

H. Nainggolan, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, (Jakarta: Badan Administrasi Kepegawaian Negara, 1987).

Kenneth W. Requeena dan Laurie Miller, *Good Kid Bad Behaviour "Strategi Jitu Membangun Disiplin Anak*, (Jakarta: PT. Prestasi Pustaka Karya, 2005).

Marbawi Adamy, *Manajemen sumberdaya Manusia teori Praktik dan Penelitian*, (Lhokseumawe: Unimal Press, 2016).

Masram dan Mu'ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*, (Sidoarjo:Zifatama Publisher, 2015).

Moekijat, *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. (Bandung: Pionir Jaya, 2002).

Pemerintah Provinsi NTT, *Buku Pintar Disiplin PNS*, (NTT:BKD Provinsi NTT, 2020).

Peter Mahmud Marzuki, *Sumber Data Penelitian*, (Jakarta: Kencana, 2016).

Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo:Zifatama Publisher, 2008).

Rosdakarya Musanef, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, (Jakarta: Gunung Agung, 2007).

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2015).

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta:Rineka Cipta, 2010).

Tulus Tu'u, *Peran Disiplin pada Perilaku dan Prestasi Siswa*, (Jakarta: PT. Grasindo, 2004).

Umi Farida dan Sri Hartono, *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, (Ponorogo:Unmuh PonorogoPress, 2015).

W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002).

Wirjono Prodjodikoro, *Asas-asas Hukum Pidana*, (Bandung: Refika Aditama, 2003).

Zainab Ompu Jainah, *Kapita Selekta Hukum Pidana*, (Tangerang:Tira Smart, 2018).

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

C. Skripsi dan Jurnal

- Agustian Yusuf, *“Pemberian Sanksi Pelanggaran Disiplin Aparatur Sipil Negara Dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sigi Guna Meningkatkan Pelayanan Publik”*, Jurnal Katalogis, Vol 3, No. 11, 2015.
- Askani dan Densi, *“Analisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Selebar Kota Bengkulu”*, Jurnal Penelitian Sosial dan Politik, Vol. 7, No. 1, 2018.
- Gde Baryu Surya Parwita, *“Disiplin Kerja Karyawan (Suatu Kajian Teori)”*, Jurnal Juima Vol. 5 No. 2, 2015.
- M. Dja’far Ali, *“Sebab-Sebab Manusia Melanggar Hukum”*, Disampaikan Pada Pengajian Rutin Pengadilan Tinggi Agama Pontianak. (Pontianak: Panitera Pengganti Pengadilan Tinggi Agama Pontianak, Tth).
- Oka Tama Bagus Prayoga, *“Penerapan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjung Pinang”*, Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Studi Ilmu Administrasi Negara Universitas Maritim Raja Ali Tanjung Pinang, 2018.
- Sara Yulis, *“Penerapan Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat (Studi Implementasi kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil)”*, Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, 2019.
- Wahyu Ramadhani, *Penegakan Hukum Dalam Menanggulangi Pungutan Liar Terhadap Pelayanan Publik*, Jurnal Hukum Samudera Keadilan, Vol. 12, No. 2, 2017.
- Yulita Rosalina, *“Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor kementerian Agama Kota Jakarta Selatan (Studi Kasus Pelaksanaan PP Nomor 53 Tahun 2010 dan Peraturan Menteri Agama Nomor 28 Tahun 2013)”*, Skripsi Fakultas Syari’ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2017.

D. Internet

BPKSDM Kota Cirebon, *Hukuman Disiplin*, diakses dari <https://bkdiklat.cirebonkota.go.id/administrator-bidang-pengembangan-karier-asn/sub-----bidang-kesejahteraan-dan-disiplin/hukuman-disiplin/>, pada 22 November 2021 Pukul 09.00 Wib.

Irsan Hidayat, *Langgar Pelayanan Publik ASN bisa diberhentikan*, 27 Agustus 2016, Diakses dari <https://www.ombudsman.go.id/artikel/r/artikel--langgar-pelayanan-publik-asn-bisa-diberhentikan>, Pada 23 Maret 2022 Pukul 10.10 Wib.

Kristina, *Kedudukan dan Peran PNS dalam NKRI*, 21 September 2021, diakses dari <https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-5733107/kedudukan-dan-peran-pns-dalam-nkriapasaja#:~:text=Merujuk%20pada%20Pasal%2012%20UU,politik%20serta%20bersih%20dari%20praktik>, pada 18 Januari 2022 Pukul 10.00 Wib.

Rifan Aditya, *Memahami Pengertian Hak dan Kewajiban*, 29 November 2021, Diakses dari <https://www.suara.com/news/2021/11/29/121232/memahami-pengertian-hak-dan-kewajiban?page=2>, pada 18 Januari 2022 Pukul 09.00 Wib.

Tim Saturadar, *Pengertian Disiplin Adalah : Tujuan, Jenis dan Manfaat Disiplin*, Oktober 2019, Diakses dari <https://www.saturadar.com/2019/10/Pengertian-Disiplin.html>, Pada 18 Januari 2022 Pukul 12.00 Wib.



Lampiran 1

SK PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI

 <p style="text-align: center;">KEMENTERIAN AGAMA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh Telp./Fax. 0651-7557442 Email: fsh@ar-raniry.ac.id</p>	
<p>SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM UIN AR-RANIRY BANDA ACEH Nomor : 5612/Un.08/FSH/PP.00.9/12/2021</p>	
<p>TENTANG PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA</p>	
Menimbang	<p>a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan KKU Skripsi pada Fakultas Syari'ah dan Hukum, maka dipandang perlu menunjukan pembimbing KKU Skripsi tersebut;</p> <p>b. Bahwa yang namanya dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai pembimbing KKU Skripsi.</p>
Mengingat	<p>1. Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;</p> <p>2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;</p> <p>3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;</p> <p>4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Operasional Pendidikan;</p> <p>5. Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;</p> <p>6. Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2013 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri IAIN Ar-Raniry Banda Aceh Menjadi Universitas Islam Negeri ;</p> <p>7. Keputusan Menteri Agama 492 Tahun 2003 tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS dilingkungan Departemen Agama RI;</p> <p>8. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;</p> <p>9. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2015 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Ar-Raniry;</p> <p>10. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor 01 Tahun 2015 tentang Pemberi Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Kepada Para Dekan dan Direktur Program Pasca Sarjana dalam Lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;</p>
<p>MEMUTUSKAN</p>	
Menetapkan	
Pertama	<p>Menunjuk Saudara (i) :</p> <p>a. Husni, M.A.</p> <p>b. Yenny Sri Wahyuni, M.H.</p> <p style="text-align: right;">Sebagai Pembimbing I Sebagai Pembimbing II</p> <p>untuk membimbing KKU Skripsi Mahasiswa (i) :</p> <p>Nama : Popon Rayana</p> <p>NIM : 150105036</p> <p>Prodi : Hukum Tata Negara/Siyasah</p> <p>Judul : Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Kecamatan Pantoraja Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021</p>
Kedua	<p>Kepada pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;</p>
Ketiga	<p>Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2021;</p>
Keempat	<p>Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya apabila ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini.</p> <p>Kutipan Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.</p>
<p>Ditetapkan di : Banda Aceh Pada tanggal : 01 Desember 2021 Dekan</p> <p> Muhammad Siddiq</p>	
<p>Tembusan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Rektor UIN Ar-Raniry; 2. Ketua Prodi HTN; 3. Mahasiswa yang bersangkutan; 4. Arsip. 	

Lampiran 2

SURAT PERMOHONAN MELAKUKAN PENELITIAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
 Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
 Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : 868/Un.08/FSH.I/PP.00.9/02/2022
 Lamp : -
 Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Kepada Yth,
 Camat Kec. Panteraja Kab. Pidie Jaya

Assalamu'alaikum Wr.Wb.
 Pimpinan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **POPON RAYANA / 150105036**
 Semester/Jurusan : **XV / Hukum Tata Negara (Siyasah)**
 Alamat sekarang : **Rukoh**

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **PELANGGARAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR CAMAT KECAMATAN PANTERAJA BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 94 TAHUN 2021 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL**

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 14 Februari 2022
 an. Dekan
 Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan,



A R - R Y

Berlaku sampai : 30 Juni 2022

Dr. Jabbar, M.A.

Lampiran 3

PEDOMAN WAWANCARA

Camat Kecamatan Panteraja

1. Apakah selama ini ada PNS yang melanggar disiplin?
2. Apa saja bentuk pelanggaran disiplin yang dilanggar oleh PNS?
3. Apa saja faktor penyebab pelanggaran disiplin?
4. Apa konsekuensi yang diberikan bagi PNS yang melanggar disiplin?
5. Apa hambatan yang dihadapi dalam mengatasi pelanggaran disiplin PNS di Kantor Camat Panteraja?
6. Apa upaya preventif yang dilakukan untuk mencegah pelanggaran disiplin?
7. Apa paya represif yang dilakukan dalam mengatasi pelanggaran disiplin di Kantor Camat Panteraja?

Pegawai Negeri Sipil Kantor Camat Panteraja


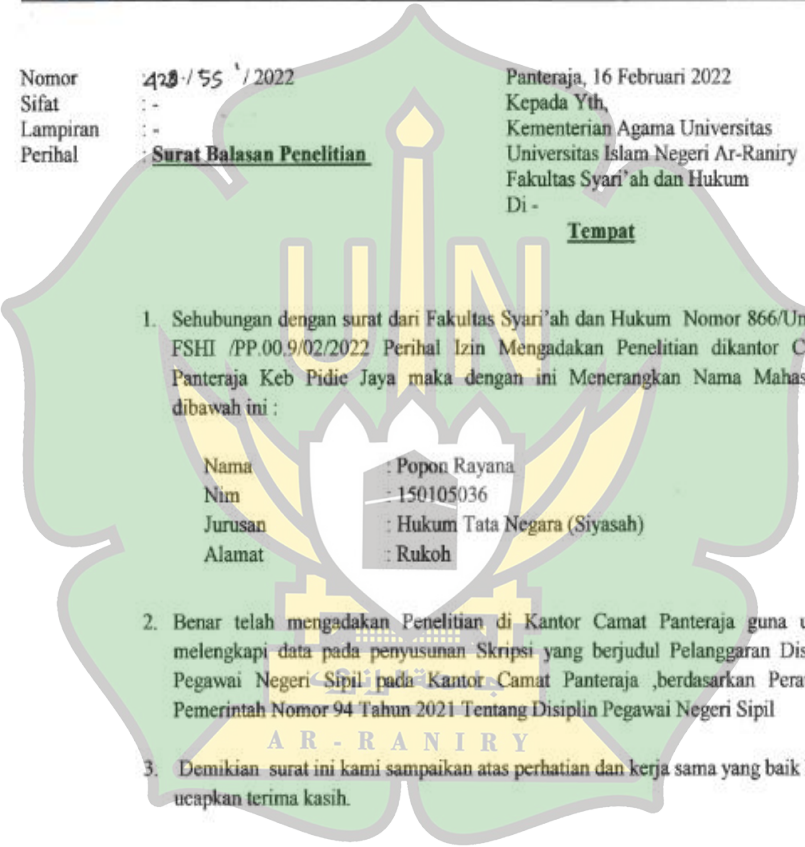

1. Sejauh ini apa saja yang langkah-langkah yang dilakukan oleh PNS dalam meningkatkan diri?
2. Apakah pernah menerima teguran dari Camat Kecamatan Panteraja?
3. Sejauh ini apakah camat berperan dalam meningkatkan kemampuan PNS ?
4. Apa upaya yang saudara lakukan untuk menegakkan kedisiplinan?
5. Menurut saudara apakah perlu mematuhi peraturan disiplin? Jelaskan
6. Apakah selalu datang tepat waktu dalam bekerja?
7. Apakah selalu memberikan pelayanan maksimal kepada masyarakat?

Masyarakat

1. Bagaimana pelayanan yang diberikan oleh PNS Kecamatan Panteraja bagi masyarakat?
2. Apakah PNS pernah meminta iuran diluar ketentuan yang berlaku?
3. Apakah PNS memberikan pelayanan pada waktu yang telah ditetapkan
4. Apakah pernah memberikan keluhan kepada PNS mengenai pelayanan yang telah diberikan seperti kebutuhan surat menyurat?
5. Apakah PNS di Kontor Camat Panteraja pernah memberikan kerugian bagi masyarakat?

Lampiran 4

SURAT BALASAN DARI TEMPAT PENELITIAN

		PEMERINTAH KABUPATEN PIDIE JAYA KECAMATAN PANTERAJA								
Nomor : 428 / 55 / 2022 Sifat : - Lampiran : - Perihal : <u>Surat Balasan Penelitian</u>	Panteraja, 16 Februari 2022 Kepada Yth, Kementerian Agama Universitas Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Fakultas Syariah dan Hukum Di -	Tempat								
<p>1. Sehubungan dengan surat dari Fakultas Syariah dan Hukum Nomor 866/Un .08/FSHI /PP.00.9/02/2022 Perihal Izin Mengadakan Penelitian dikantor Camat Panteraja Keb Pidie Jaya maka dengan ini Menerangkan Nama Mahasiswa dibawah ini :</p> <table border="0" style="margin-left: 40px;"> <tr> <td>Nama</td> <td>: Popon Rayana</td> </tr> <tr> <td>Nim</td> <td>: 150105036</td> </tr> <tr> <td>Jurusan</td> <td>: Hukum Tata Negara (Siyasah)</td> </tr> <tr> <td>Alamat</td> <td>: Rukoh</td> </tr> </table>			Nama	: Popon Rayana	Nim	: 150105036	Jurusan	: Hukum Tata Negara (Siyasah)	Alamat	: Rukoh
Nama	: Popon Rayana									
Nim	: 150105036									
Jurusan	: Hukum Tata Negara (Siyasah)									
Alamat	: Rukoh									
<p>2. Benar telah mengadakan Penelitian di Kantor Camat Panteraja guna untuk melengkapi data pada penyusunan Skripsi yang berjudul Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Panteraja berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil</p>										
<p>3. Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerja sama yang baik kami ucapkan terima kasih.</p>										
										
An. CAMAT PANTERAJA Sekcam  MUHAMMAD S.Pd Nip. 19820826 201103 1 001										

Lampiran 5**DOKUMENTASI DENGAN CAMAT, PEGAWAI NEGERI SIPIL DAN MASYARAKAT KECAMATAN PANTERAJA**

Gambar 1
Dokumentasi dengan Camat



Gambar 2
Dokumentasi dengan Pegawai Negeri Sipil

Lanjutan..



Gambar 3
Dokumentasi dengan Pegawai Negeri Sipil



Gambar 3
Dokumentasi dengan Masyarakat Kecamatan Panteraja