

BAB III

ANALISIS DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PETERNAKAN PROVINSI JAWA BARAT

A. Gambaran Umum

Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat merupakan unsur penyelenggara Pemerintah Provinsi Jawa Barat. Berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 66 Tahun 2016 Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat memiliki tugas pokok untuk melaksanakan urusan pemerintahan bidang pangan dan bidang pertanian, sub urusan peternakan, meliputi ketersediaan dan distribusi, konsumsi dan pengembangan sumber daya manusia, produksi peternakan serta kesehatan hewan dan kesehatan masyarakat veteriner yang menjadi kewenangan Provinsi, melaksanakan tugas dekonsentrasi sampai dengan dibentuk Sekretariat Gubernur sebagai Wakil Pemerintah Pusat dan melaksanakan tugas pembantuan sesuai bidang tugasnya.

Dalam misinya Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat berupaya untuk meningkatkan produktivitas ternak dan usaha peternakan yang berwawasan lingkungan dan berdaya saing, yaitu dengan mengadakan pelatihan untuk memberikan pengetahuan dalam budidaya ternak.³⁶

³⁶ Admin, "Tupoksi," *Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat*, 2018, n. Diakses pada 12 Juni 2023, Pukul 21.00
<<http://dkpp.jabarprov.go.id/wpcontent/uploads/2017/02/PERGUB-NOMOR-66-TAHUN-2016-TENTANG-TUPOKSI-DINAS-KETAHANAN-PANGAN-DANPETERNAKAN-FIX-DARI-BIRO-ORG.docx>> [diakses 12 Juni 2023].

B. Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Pegawai negeri sipil mempunyai kewajiban dan larangan yang sudah diatur dalam Peraturan Pemerintah dengan tujuan untuk kedisiplinan dalam melaksanakan kewajiban pegawai. Berikut kewajiban dan larangan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021. Berdasarkan hasil penelitian di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan (DKPP) Provinsi Jawa Barat, jumlah pegawai yang ada pada tahun 2022 sebanyak 305 di mana dengan jumlah sebanyak itu sudah mencukupi kebutuhan yang ada di DKPP Provinsi Jawa Barat.³⁷

Menurut Lawrence M. Friedman, sistem hukum (*legal system*) adalah satu kesatuan hukum yang terdiri dari tiga unsur yakni struktur hukum, substansi hukum dan kultur hukum.³⁸ Secara sederhana, struktur hukum berkaitan dengan lembaga-lembaga atau institusi-institusi pelaksana hukum atau dapat dikatakan sebagai aparat penegakan hukum.

Wilayah Pemerintah Provinsi Jawa Barat pegawai negeri sipil Organisasi Perangkat Daerah masing-masing memiliki waktu 5 hari dan 6 hari kerja. Berikut urutan waktu jam kerja pegawai negeri sipil :

³⁷ Hasil Wawancara dengan Bapak Jajang Abdulrahman, Selaku Analis Kepegawaian DKPP provinsi Jawa Barat rabu 13 Juni 2023 di dinas ketahanan pangan dan peternakan provinsi Jawa Barat.

³⁸ Lawrence Meir Friedman, *The Legal System, A social Science Perspective* (New York: Russel Sage Foundation, 1975), n. 44.

Tabel 3. 1
Jam Kerja Operasi Perangkat Daerah di Provinsi Jawa Barat

Organisasi Perangkat Daerah yang memberlakukan 5 hari kerja				
No.	Hari	Jam Masuk	Jam Istirahat	Jam Pulang
1	Senin s/d Jumat	07.30 WIB	12.00 – 13.00 WIB	16.00 WIB
Organisasi Perangkat Daerah yang memberlakukan 6 hari kerja				
No.	Hari	Jam Masuk	Jam Istirahat	Jam Pulang
1	Senin s/d Sabtu	07.30 WIB	12.00 – 13.00 WIB	14.00 WIB

Sumber: DKPP Provinsi Jawa Barat

Umumnya disiplin kerja dapat terlihat apabila karyawan dapat mematuhi aturan- aturan yang berlaku seperti datang ke kantor teratur tepat waktu dan aturan- aturan lainnya. Adapun indikator-indikator dari disiplin kerja:³⁹

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi aturan ataupun pedoman yang telah ditentukan.

a. Penyediaan Perangkat Hukum

Penyediaan perangkat hukum dalam bentuk aturan untuk ditaati pegawai dalam bekerja dan sebagai pedoman dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga pegawai dapat melakukan pendisiplinan diri secara langsung jika mematuhi aturan yang telah ditetapkan.

b. Aturan Tentang Disiplin Kerja PNS

Dalam Pendisiplinan Preventif terdapat aturan yang tetap berlaku sebagai penyediaan perangkat hukum dalam bentuk aturan untuk ditaati pegawai

³⁹ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2012), hal. 43.

dalam bekerja dan sebagai pedoman dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga pegawai dapat melakukan pendisiplinan diri secara langsung jika mematuhi aturan yang telah ditetapkan. Maka dari itu dilakukan wawancara dengan Bapak Jajang Abdulrahman, S.IP. mengenai aturan pendisiplinan yang berlaku sebagai berikut:⁴⁰ “Saya selaku Analisis Kepegawaian Ahli Pertama Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan melihat kedisiplinan hal yang selalu diterapkan dalam melakukan segala pekerjaan untuk lebih tercapainya keberhasilan dalam mencapai tujuan. Tentu di kantor ini juga selalu menerapkan disiplin preventif dan disiplin korektif untuk mengatur karyawan. Aturan dan sanksi yang digunakan dalam disiplin preventif maupun korektif tetap sesuai dengan yang ada dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang mengatur hukuman disiplin atas pelanggaran netralitas, di mana dalam Pasal 5 huruf n, PNS dilarang memberikan dukungan kepada peserta pemilu dan Pilkada. Pelanggaran akan larangan tersebut akan diberikan hukuman disiplin sedang hingga berat.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dapat dijelaskan bahwa pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan jelas menerapkan yang namanya disiplin Preventif kepada para karyawan dengan mendisiplinkan dirinya dengan melihat aturan yang diberlakukan yang sesuai dengan aturan yang ada pada Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang

⁴⁰ Hasil Wawancara dengan Bapak Jajang Abdulrahman, Selaku Analisis Kepegawaian DKPP provinsi Jawa Barat rabu 13 Juni 2023 di dinas ketahanan pangan dan peternakan provinsi Jawa Barat.

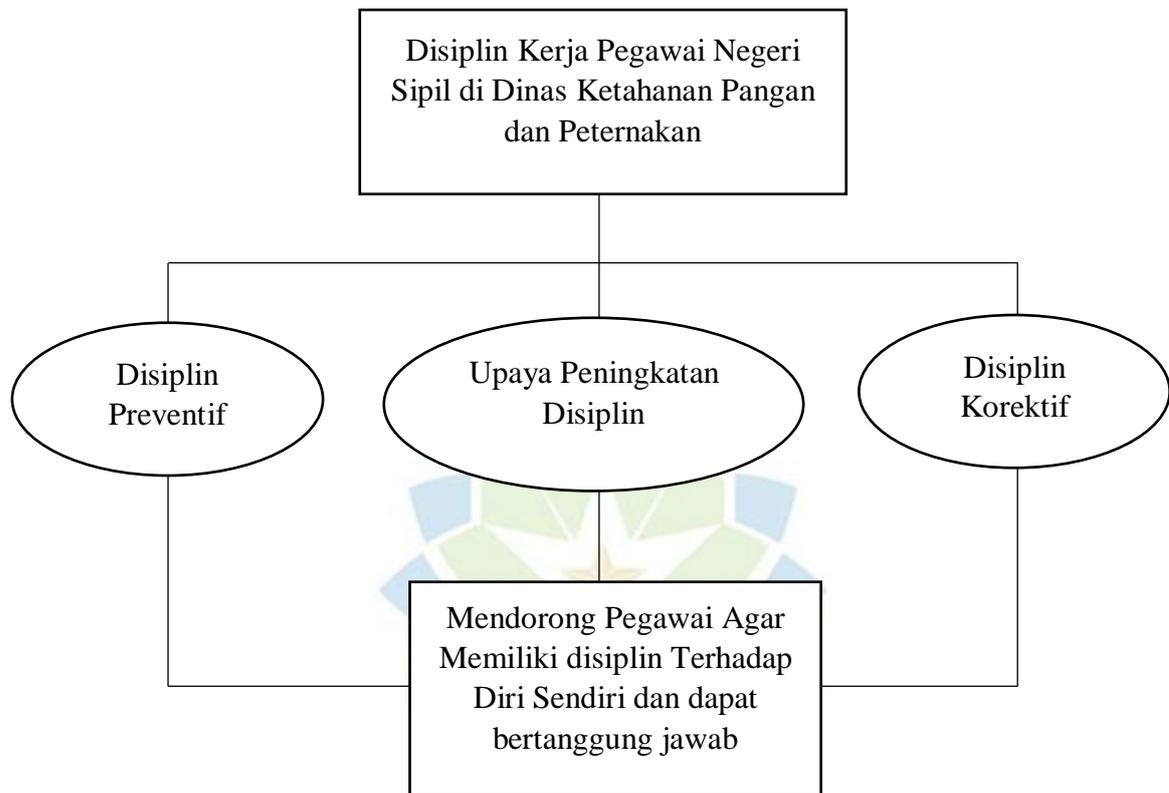
Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara, serta PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman dalam kelancaran pelaksanaan tugas PNS wajib mematuhi aturan disiplin PNS, instansi pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PNS serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin, serta PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin.

Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan, Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab, Mengutamakan kepentingan Negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan, Bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan Negara, Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja, Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan, Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat. Setiap pegawai wajib untuk mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan.

Dengan adanya peraturan- peraturan yang ada diharapkan kepada seluruh pegawai untuk tetap menjaga agar selalu melakukan pendisiplinan diri sehingga pegawai dapat bertanggung jawab dengan baik terhadap pekerjaannya serta dapat menjadi contoh yang baik bagi pegawai lain sehingga dapat terciptanya keharmonisan di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat.

Bagan 3. 1

Pola Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil



Sumber: DKPP JABAR

Berdasarkan hasil wawancara di atas dijelaskan bahwa dari tahun ke tahun tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai memiliki penurunan yang sangat bagus. Rata-rata jenis pelanggaran yang terjadi di Dinas Ketahanan pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat berupa keterlambatan dalam masuk kerja itu juga terbukti dari tingkat kehadiran di absen kantor, masih ada pegawai yang ketika datang ke kantor tidak tepat waktu. Berdasarkan Wawancara Bersama Informan Analisis Kepegawaian ahli

pertama Bapak Jajang Abdulrahman S.IP juga memperlihatkan data pegawai yang melakukan pelanggaran yang berbentuk tabel seperti di bawah ini:⁴¹

Tabel 3. 2

Jumlah Pelanggaran Aturan yang dilakukan di DKPP Provinsi Jawa

Barat

Bulan	Jumlah Keterlambatan Pegawai
Januari	40
Februari	35
Maret	31
April	34
Mei	27
Juni	24
Juli	23
Agustus	29
September	25
Oktober	23
November	19
Desember	36

Sumber : KIMOB DKPP JABAR 2022

⁴¹ Hasil Wawancara dengan Bapak Jajang Abdulrahman, Selaku Analis Kepegawaian DKPP Provinsi Jawa Bara. Rabu 13 Juni 2023 di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa jumlah pelanggaran berupa keterlambatan pegawai di kantor DKPP Provinsi Jawa Barat selalu tercatat pada setiap bulannya, dengan jumlah pelanggaran terbanyak terjadi pada bulan Januari 2022 sebanyak 40 (empat puluh) pelanggaran.

2. Disiplin Korektif

Suatu tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan disebut Disiplin Korektif. Tindakan ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan dimasa yang akan datang akan sesuai dengan standar. Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat juga menerapkan disiplin korektif untuk mendisiplinkan pegawai. PNS di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat yang tidak menaati ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam peraturan akan dijatuhi hukuman disiplin sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.

a. Teguran lisan

Peringatan lisan merupakan bentuk/sanksi atau peringatan yang diberikan kepada pegawai yang berupa teguran dalam bentuk penyampaian langsung kepada pegawai yang melakukan pelanggaran sebagai suatu usaha perbaikan dalam bentuk pembinaan terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran.

Kunci dalam mendisiplinkan pegawai dengan tahap peringatan lisan adalah memiliki komunikasi dengan tidak melakukan justifikasi. Menggunakan kompetensi persuasif untuk mengajari, memberikan solusi dan membimbing motivasi internal pegawai untuk mau memperbaiki kesalahan

tersebut untuk kemajuan pegawai itu sendiri. Seperti halnya yang terjadi di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat terdapat pegawai yang telah mendapatkan peringatan lisan seperti yang dijelaskan oleh Bapak Jajang Abdulrahman melalui wawancara di bawah ini:

Pernah terjadi Di DKPP, terdapat empat orang yang pernah menerima teguran lisan. Teguran lisan tersebut diberikan kepada seorang pegawai yang diketahui malas. Saat memberikan teguran lisan, hal yang penting adalah mempertimbangkan alasan dan bukti mengenai ketidakdisiplinan yang terjadi. Bagian analis kepegawaian mengajukan pertanyaan kepada yang bersangkutan untuk mengetahui alasan dan kondisi yang sebenarnya terjadi. Mungkin saja situasi dan kondisi yang mereka alami lebih kompleks daripada yang bisa dibayangkan. Selain itu, penting juga untuk memastikan bahwa para pegawai memahami peran dan tanggung jawab yang melekat pada posisinya. Kemungkinan mereka tidak disiplin karena kurang pemahaman mengenai tanggung jawab mereka.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dijelaskan bahwa pemberian peringatan lisan yang terjadi di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat pernah dialami oleh beberapa pegawai yang tentu telah melakukan pelanggaran. Pihak atasan yang memiliki wewenang untuk memberikan peringatan/sanksi khususnya peringatan secara lisan memiliki cara dalam penyampaian peringatan dengan lebih menanyakan dahulu kondisi yang terjadi sehingga dalam pemberian peringatan dapat lebih membantu dalam memperbaiki sikap sehingga tidak lagi melakukan

pelanggaran dan tidak mendapatkan teguran lagi namun dalam pemberian peringatan lisan tentu disampaikan secara tegas dan jelas.

Hal yang penting dalam penyampaian peringatan lisan kepada pegawai perihal perilaku tidak disiplin adalah melakukan secara tatap muka dan pribadi. Hal ini untuk melindungi privasi dan reputasi pegawai di tempat kerja. Memberikan peringatan lisan di depan umum akan membuat pegawai tidak nyaman dan merasa direndahkan dan dipermalukan.

b. Peringatan Tertulis

Peringatan tertulis adalah peringatan yang diberikan secara tertulis kepada pegawai karna telah melakukan pelanggaran berulang kali. Peringatan tertulis disampaikan oleh atasan yang berwenang disertai dengan nasihat dalam rangka pembinaan.

Peringatan tertulis biasa diberikan kepada pegawai yang malas dalam masuk kerja. Perhitungan tidak masuk kerja selain berdasarkan ketidakhadiran, juga dihitung dari setiap keterlambatan masuk kerja atau pulang sebelum waktunya. Kondisi yang terjadi di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat dijelaskan bahwa menurut penjelasan Bapak Jajang Abdulrahman “kalau secara tertulis mengenai disiplin pegawai belum ada yang dikeluarkan. karna biasanya kami menggunakan peringatan

lisan saja, seumpamanya kita melihat sudah ada perubahan tidak dilaksanakan peringatan tertulis lagi”.⁴²

Berdasarkan hasil wawancara di atas bahwa di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat belum pernah mengeluarkan peringatan secara tertulis, rata-rata peringatan yang dikeluarkan berupa peringatan lisan. Sebab jenis pelanggaran yang terjadi di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat sebatas pelanggaran jam masuk kantor dan setiap pemberian peringatan lisan kebanyakan telah terjadi perubahan untuk tidak mengulangi kesalahan.

Pelanggaran yang sering terjadi di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat mengenai pelanggaran ringan dan belum terjadi pelanggaran yang dapat dikatakan berat. Berat atau ringannya sanksi hukuman mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan pegawai.

c. Pemberhentian Sementara

Pemberhentian sementara bagi PNS merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh atasan apabila telah diangkat menjadi pejabat Negara dan menjadi tersangka tindak pidana. PNS yang ditahan sementara oleh pihak yang berwajib karena melakukan kejahatan tindak pidana, baik kejahatan tindak pidana yang ada hubungannya dengan tugas jabatan sebagai PNS. Maupun yang tidak ada hubungannya dengan tugas jabatan PNS, harus

⁴² Hasil Wawancara dengan Bapak Jajang Abdulrahman, Selaku Analis Kepegawaian DKPP provinsi Jawa Barat rabu 13 Juni 2023 di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan.

diberhentikan sementara dari jabatan organiknya sebagai PNS. Mengenai pemberhentian sementara yang ada di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan telah dijelaskan oleh Bapak Jajang Abdulrahman di bawah ini:

“Jika disini pemberhentian sementara kepada pegawai itu juga tidak ada, karena pemberhentian sementara itu kan bisa dibilang pegawai sudah melakukan pelanggaran yang berat seperti berurusan dengan pihak berwajib dan Alhamdulillah sampai saat ini belum pernah terjadi di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat sebab pelanggaran yang dilakukan standar-standar saja”.⁴³

Berdasarkan hasil wawancara di atas dijelaskan bahwa pemberhentian sementara kepada pegawai di lingkup Pemerintahan Provinsi Jawa Barat belum pernah terjadi sampai saat ini. Pemberhentian sementara dapat dikeluarkan apabila pegawai melakukan pelanggaran yang sudah ada sangkutannya dengan pihak berwajib dengan kata lain pegawai menjadi tersangka tindak pidana. Penjelasan lain mengenai pemberhentian sementara dijelaskan juga oleh Bapak Jajang Abdul Rahman di bawah ini:

“Apabila seorang PNS menjadi tersangka tindak pidana dan diyakini kebenaran dugaan yang disangkakan pihak yang berwajib kepada PNS maka, gaji yang dapat dibayarkan sebesar 50% dari gaji pokok sedangkan apabila belum diyakini kebenaran dugaan yang disangkakan tersebut maka gaji yang

⁴³ Hasil Wawancara dengan Bapak Jajang Abdulrahman, Selaku Analis Kepegawaian DKPP Provinsi Jawa Barat rabu 13 Juni 2023 di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan.

diberikan sebesar 75%. Apabila telah ada penyelesaian hukum, dan dinyatakan PNS tersebut tidak terbukti melakukan kesalahan maka surat pemberhentian sementara akan dicabut dan apabila terbukti telah melakukan kesalahan maka akan diproses lebih lanjut sesuai dengan penyelesaian administratif kepada PNS yang sudah diatur oleh peraturan-peraturan maupun undang-undang.”⁴⁴

Bagi PNS yang telah ada penyelesaian hukum dari pihak yang berwajib atau pengadilan menyatakan PNS tersebut tidak terbukti melakukan tindak pidana, maka surat keputusan pemberhentian sementara dari jabatan PNS tersebut akan dicabut dan hak-hak kepegawaian selama pemberhentian sementara tersebut dibayarkan kembali. Sedangkan PNS yang terbukti di pengadilan melakukan kejahatan tindak pidana sehingga dijatuhi hukuman pidana penjara, dan apabila putusan pengadilan tersebut telah mempunyai kekuatan hukum tetap, maka penyelesaian lebih lanjut tindakan administratif kepada PNS tersebut didasarkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021.

d. Pemecatan

Pemecatan atau pemberhentian sebagai PNS merupakan pemberhentian yang dapat menyebabkan pegawai yang bersangkutan tidak lagi berkedudukan sebagai pegawai negeri sipil. PNS yang diberhentikan secara tidak hormat dan akan kehilangan hak-hak kepegawaiannya. Dalam hal

⁴⁴ Hasil Wawancara dengan Bapak Jajang Abdulrahman, Selaku Analis Kepegawaian DKPPprovinsi Jawa Barat rabu 13 Juni 2023 di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan.

pemecatan atau pemberhentian yang terjadi di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat dijelaskan oleh bapak Jajang Abdulrahman di bawah ini:

Pada tahun 2022, telah diselesaikan kasus pemecatan pegawai indisipliner. Putusan yang dikeluarkan pada bulan Agustus 2022 tersebut terjadi karena pegawai tersebut tidak datang bekerja tanpa keterangan selama 156 hari. Berkaitan pada Peraturan Pemerintah nomor 53 tahun 2010, pegawai yang tidak hadir maksimal selama 10 hari perlu ditindaklanjuti dan menjadi kewenangan Tim Khusus dalam Badan Kepegawaian Daerah.

Pada dasarnya, disebutkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 bahwa apabila seorang pegawai tidak masuk kerja lebih dari 46 hari, maka pegawai tersebut harus dipecat secara tidak hormat. Namun, dengan mempertimbangkan bahwa pegawai bersangkutan telah mengabdikan cukup lama, Tim Khusus BKD tersebut menjatuhkan putusan bahwa pegawai bersangkutan dipecat dengan hormat.⁴⁵

Pemberhentian dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil yaitu pegawai menerima hak-hak kepegawaiannya berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku antara lain hak atas pensiun. PNS yang diberhentikan tidak dengan hormat sebagai PNS akan kehilangan hak-hak kepegawaiannya antara lain pensiun.⁴⁶ Bapak Jajang Abdulrahman juga menjelaskan mengenai

⁴⁵ Hasil Wawancara dengan Bapak Jajang Abdulrahman, Selaku Analis Kepegawaian DKPP provinsi Jawa Barat Rabu 13 Juni 2023 di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan.

⁴⁶ Eva Sulastris Anwar, "Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru" (Universitas Muhammadiyah Makassar, 2020), hal. 66.

jenis-jenis alasan sehingga terjadi pemberhentian sebagai PNS baik yang terhormat maupun yang tidak terhormat dibawah ini:

“Dalam hal pemberhentian sebagai PNS dengan hormat biasanya meliputi 2 hal yaitu meninggal dunia dan atas permintaan sendiri. Namun permintaan berhenti dapat ditolak apabila PNS yang bersangkutan masih terikat dalam keharusan bekerja pada pemerintahan atau masih ada hal yang harus dipertanggung jawabkan. Sedangkan pemberhentian dengan tidak hormat terjadi karena meliputi 2 hal yaitu dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum dan melakukan pelanggaran disiplin tingkat berat.”

Berdasarkan hasil wawancara di atas dijelaskan bahwa pemberhentian dengan hormat meliputi 2 hal yaitu meninggal dunia dan atas permintaan sendiri, namun pada prinsipnya PNS yang mengajukan permintaan berhenti, dapat diberhentikan dengan hormat sebagai PNS, permintaan berhenti dapat ditunda untuk paling lama 1 tahun apabila kepentingan dinas yang mendesak. Permintaan berhenti dapat ditolak apabila pegawai negeri sipil masih terikat dalam keharusan bekerja pada pemerintah berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau masih ada sesuatu hal yang harus dipertanggung jawabkan.

Sedangkan pemberhentian secara tidak terhormat kepada PNS juga terjadi karena meliputi dua hal yaitu dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena

melakukan tindakan pidana kejahatan yang ancaman hukumannya 4 tahun atau lebih dari itu dan melakukan pelanggaran disiplin berat karena hal tersebut telah melanggar sumpah/janji pegawai negeri sipil dan sumpah/janji jabatan karena tidak setia kepada Pancasila, undang-undang dasar 1945, Negara dan pemerintah.

Membuat aplikasi KIMOB (Kinerja Mobile) yang dikeluarkan oleh BKD (Badan Kepegawaian Daerah) guna untuk kehadiran pegawai dari awal masuk hingga pulang. Dalam aplikasi tersebut semua kehadiran, keterlambatan, dan ketidakhadiran tanpa keterangan akan ada rekam jejaknya.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 sanksi pelanggaran menjadi lebih ringan dibandingkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, dimana pada Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 hukuman disiplin ringan terhitung sebanyak 3 hari kerja sedangkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 sebanyak lima sampai enam hari kerja. Jika melebihi 10 hingga 15 hari kerja akan dikenakan hukuman disiplin berat.

Pada Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 atasan dapat melakukan pemecatan kepada pegawai negeri sipil jika tidak masuk bekerja tanpa keterangan selama 28 hari dihitung secara kumulatif selama tahun berjalan. Sedangkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 pegawai negeri sipil akan dikeluarkan jika tidak masuk tanpa keterangan selama 46 hari.

Aplikasi KIMOB sangat berguna untuk mengakumulasikan ketidakhadiran PNS. Jika pegawai tidak ada presensi di aplikasi selama dua hari maka akan ada pemberitahuan kepada pengawas atau atasannya. Setelah mendapatkan pemberitahuan tersebut atasan akan melakukan pembinaan kepada pegawai negeri sipil yang bersangkutan, selanjutnya pegawai akan diberikan BAP (Berita Acara Pemeriksaan) yang hasilnya akan di laporkan kepada BKD (Badan Kepegawaian Daerah).

Untuk keterlambatan tidak jauh berbeda dengan ketidakhadiran yang dapat diakumulasikan pada aplikasi KIMOB. Jika sudah mencapai 900 menit maka akan ada pemberitahuan kepada atasan dan yang bersangkutan akan melakukan pembinaan. Jika suda tiga hari kerja pegawai tetap terlambat maka akan mendapat teguran lisan atau hukuman disiplin sedang.

Setiap pegawai negeri sipil diberikan cuti tahunan diantaranya cuti sakit, cuti melahirkan, dan sebagainya. Jika pegawai sakit dan tidak dapat bekerja pegawai harus menyertakan surat keterangan sakit sehingga tidak akan terakumulasi pada keterangan terlambat atau tidak hadir tanpa keterangan.

Dalam penggunaan aplikasi tersebut, pegawai negeri sipil yang akan melakukan presensi kehadiran harus berada di lokasi tempat bekerja dan absensi dilakukan dengan verifikasi wajah, jika tidak memenuhi syarat maka presensi tidak sah atau tidak dapat dilakukan.

C. Kendala Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional terutama tergantung dari kesempurnaan aparatur negara dan kesempurnaan aparatur negara pada pokoknya tergantung dari kesempurnaan pegawai negeri.

Menurut Bapak Jajang Abdulrahman, S.I.P. ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai:⁴⁷

1. Faktor tim kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu pekerjaan, kepercayaan terhadap sesama pegawai, kekompakan dan keeratan sesama pegawai negeri sipil.
2. Faktor sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
3. Tujuan dan kemampuan Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan dapat bekerja sungguh- sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Bila seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang

⁴⁷ Hasil Wawancara dengan Bapak Jajang Abdulrahman, Selaku Analis Kepegawaian DKPPprovinsi Jawa Barat rabu 13 Juni 2023 di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan.

dibuatnya, Adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka sedikit banyaknya pegawai, akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai. pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para pegawai akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

Pegawai negeri yang sempurna adalah pegawai negeri yang penuh kesetiaan pada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945 dan pemerintah serta bersatu padu, bermental baik, berdisiplin tinggi, berwibawa, berdaya guna, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawab sebagai unsur pertama aparatur negara. Dari pendapat

di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin yang tinggi merupakan salah satu unsur untuk menjadi pegawai negeri yang sempurna. Disiplin yang tinggi diharapkan semua kegiatan akan berjalan dengan baik.

Namun tentu, kenyataan di lapangan akan menemukan beragam hambatan, seperti kurang tegasnya sanksi yang menjadi cerminan dari struktur hukum, lunturnya kesadaran kedisiplinan pegawai negeri sipil yang menjadi cerminan dari budaya hukum, hingga kendala aplikasi absensi untuk pegawai yang menjadi cerminan dari substansi hukum.

1. Kurang Tegasnya Sanksi

Pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat. Di dalam melakukan tugasnya tidak selalu berjalan dengan lancar. Terdapat beberapa kendala yang menghambat dalam pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Menurut Bapak Jajang Abdulrahman, S.IP. selaku Analis Kepegawaian Ahli Pertama bahwa terdapat beberapa kendala dalam melakukan pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yaitu kurang tegasnya sanksi yang diberikan oleh pejabat yang berwenang pejabat yang berwenang harus memberikan sanksi atau tindakan secara tegas bilamana seorang PNS terbukti melakukan pelanggaran disiplin dengan tujuan untuk memberikan efek jera dan *shock therapy* agar PNS yang lain tidak meniru atau melakukannya dan juga agar tidak melakukan pelanggaran disiplin yang hukumannya lebih berat lagi.

Pada wawancara yang telah dilaksanakan pada 13 Juni 2023, ditemui adanya pelanggaran berat, berupa ketidakhadiran bekerja tanpa keterangan selama 156 hari. Berkaitan pada Peraturan Pemerintah nomor 53 tahun 2010, pegawai yang tidak hadir maksimal selama 10 hari perlu ditindaklanjuti dan menjadi kewenangan Tim Khusus dalam Badan Kepegawaian Daerah. Singkat penelusuran, pegawai tersebut diberi putusan berupa pemecatan dengan hormat dengan beragam pertimbangan. Namun, apabila menelaah pada Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021, apabila seorang pegawai tidak masuk kerja lebih dari 46 hari maka pegawai tersebut harus dipecat secara tidak hormat. Hal tersebut diputuskan dengan pertimbangan terbesar sebab pegawai tersebut telah lama mengabdikan pada instansi.⁴⁸

Selain daripada permasalahan yang telah lewat tersebut, terdapat perbedaan pendisiplinan pegawai antara yang telah berjalan pada perusahaan swasta dengan perusahaan milik negara. Perbedaan itu terdapat pada pengurangan pendapatan pegawai swasta secara langsung ketika ditemui pegawai bersangkutan datang terlambat, sedangkan pegawai negeri sipil tidak. Hal ini tentu akan memberikan rasa lebih aman daripada yang dialami oleh pegawai negeri sipil dibanding pegawai swasta.

2. Lunturnya Kesadaran Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil

⁴⁸ Hasil Wawancara dengan Bapak Jajang Abdulrahman, Selaku Analis Kepegawaian DKP Provinsi Jawa Barat, Rabu 13 Juni 2023 di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan.

Kendala kedua yaitu lunturnya kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil hal ini terjadi karena beberapa pegawai masih melakukan pelanggaran disiplin kerja dan kurangnya kesadaran bahwa kedisiplinan sangat penting dalam dunia kerja, masih banyak perilaku menyimpang yang dilakukan oleh PNS terhadap hukum dan norma yang berlaku dalam bentuk sikap dan perilaku tidak patuh dan kurang tertib terhadap aturan yang telah ada seperti menaati ketentuan hari kerja dan jam kerja.

Bagi seorang Pegawai Negeri Sipil kedisiplinan harus menjadi acuan hidupnya. Tuntutan masyarakat akan pelayanan yang semakin tinggi membutuhkan aparatur yang bersih, berwibawa,, dan berdisiplin tinggi dalam menjalankan tugas.

3. Kendala Aplikasi Absensi untuk Pegawai

Kendala dalam aplikasi KIMOB itu sendiri di antaranya kesulitan pada sinyal telepon genggam pengguna atau sebab *error*-nya aplikasi KIMOB tersebut.

4. Kurangnya kesadaran dari Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa barat

Kurangnya kesadaran ini terjadi karena beberapa pegawai masih melakukan pelanggaran disiplin kerja dan kurangnya kesadaran bahwa kedisiplinan sangat penting dalam dunia kerja, masih banyak perilaku menyimpang yang dilakukan oleh PNS terhadap hukum dan norma yang berlaku dalam bentuk sikap dan perilaku tidak patuh dan kurang tertib

terhadap aturan yang telah ada seperti menaati ketentuan hari kerja dan jam kerja.

Bagi seorang Pegawai Negeri Sipil kedisiplinan harus menjadi acuan hidupnya. Tuntutan masyarakat akan pelayanan yang semakin tinggi membutuhkan aparatur yang bersih, berwibawa, dan berdisiplin tinggi dalam menjalankan tugas.

Kurangnya kesadaran dari Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat, dalam hal ini mengerucut pada kedisiplinan pegawai, merupakan suatu hal yang harus menjadi acuan hidup bagi setiap pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan oleh Negara kepadanya. Tuntutan masyarakat akan pelayanan yang semakin tinggi membutuhkan pegawai yang bersih, berwibawa, dan berdisiplin tinggi dalam menjalankan tugas. Dalam melaksanakan tugas sehari-hari masih ada pegawai yang tidak sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayanan masyarakat tanpa ada paksaan dari pihak mana pun. Kesadaran tanggung jawab akan tanggung jawab diharapkan melekat pada diri pegawai dari keinginannya sendiri untuk menjadi pegawai dengan segala konsekuensinya.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa, terdapat 4 kendala dalam pelaksanaan disiplin pegawai negeri sipil yaitu pertama kurang tegasnya sanksi dalam melakukan tugasnya, kendala yang kedua lunturnya kedisiplinan pegawai negeri sipil di dinas ketahanan pangan dan peternakan provinsi jawa barat, kendala yang ketiga kurangnya

fasilitas sarana dan prasarana kurang efisien, kendala yang keempat kurangnya kesadaran pegawai negeri sipil di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat.

D. Upaya Dalam Meningkatkan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Jajang Abdulrahman, S.IP. Beliau menjelaskan bahwa setiap hari Senin, rutin dilaksanakan apel pagi sebagai salah satu media penyampaian informasi penegakkan peraturan disiplin.⁴⁹ Telah berjalan pelaksanaan pembinaan kepada semua unit kerja, baik yang ada di bidang maupun 10 (sepuluh) UPTD yang tersebar di Jawa Barat. Jadi, bidang kepegawaian akan datang langsung ke unit kerja memberikan sosialisasi pembinaan kepegawaian baik disiplin maupun hal-hal masalah kepegawaian.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, diperjelas dalam pemaparan Bapak Jajang Abdulrahman, S.IP. selaku Analis Kepegawaian Ahli Pertama Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat:⁵⁰ Upaya untuk meningkatkan kerja pegawai, salah satunya adalah setiap individu meningkatkan kedisiplinan kerja di Dinas ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat dengan penerapan presensi aplikasi KIMOB (*kinerja mobile*) yaitu sesuai arahan peraturan gubernur Jawa Barat Nomor 62 Tahun 2013 . Sejak itu, pegawai yang

⁴⁹ Hasil Wawancara dengan Bapak Jajang Abdulrahman, Selaku Analis Kepegawaian DKPP provinsi Jawa Barat rabu 13 Juni 2023 di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan.

⁵⁰ Hasil Wawancara dengan Bapak Jajang Abdulrahman, Selaku Analis Kepegawaian DKPP provinsi Jawa Barat rabu 13 Juni 2023 di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan.

ada di kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat sedari pagi sudah masuk sesuai dengan jam yang ditetapkan. Semua pegawai diwajibkan mengikuti apel pagi supaya mereka mengerti apa yang harus mereka kerjakan.⁵¹

Menurut Bapak Jajang Abdulrahman, S.IP.: pendisiplinan adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.⁵² Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan yang berlaku. Disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh semangat kerja pegawai, tingkat kompensasi yang diberikan, serta kepuasan kerja pegawai. Pegawai dengan semangat kerja yang tinggi cenderung akan bekerja dengan lebih baik, tepat waktu, dan tidak pernah membolos. menjadi tinggi. Dengan dilandasi aspek-aspek di atas maka kedisiplinan kerja akan berpengaruh besar pada kinerja di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat tingkat disiplin kerja suatu kantor itu tinggi maka diharapkan pegawai akan bekerja lebih baik, sehingga kinerja di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat meningkat. Selain itu disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi kantor untuk sekedar melakukan

⁵¹ Hasil Wawancara dengan Bapak Jajang Abdulrahman, Selaku Analis Kepegawaian DKPP Provinsi Jawa Bara. Rabu 13 Juni 2023 di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan.

⁵² Hasil Wawancara dengan Bapak Jajang Abdulrahman, Selaku Analis Kepegawaian DKPP Provinsi Jawa Barat. Rabu 13 Juni 2023 di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan.

pembenahan di aspek kedisiplinan tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan bersama.

Pengaruh disiplin kerja sangat penting bagi kinerja pegawai, karena melalui disiplin kerja maka akan terbentuk pegawai yang disiplin. Upaya-upaya yang telah dilakukan oleh operasi pegawai daerah Provinsi Jawa Barat seperti yang telah dijelaskan *table* di atas, dapat dilihat hasilnya bahwa kinerja pegawai dikatakan belum terbilang efektif karena dari bulan Januari hingga bulan Desember tidak konsisten.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Jajang Abdulrahman, S.IP.⁵³ Sumber keberhasilan suatu pegawai negeri sipil dalam menghasilkan kinerja yang tinggi adalah disiplin kerja yang berkualitas dan mempunyai efektivitas kerja yang memadai. Potensi sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting sebagai pelaku yang terlibat langsung dalam proses pembangunan. Kinerja pegawai yang menghasilkan pegawai yang teladan yang baik sesuai dengan standar akan mendapat kepercayaan masyarakat. Kinerja pegawai juga dapat diwujudkan melalui beberapa faktor yaitu: kerja sama, inisiatif, tanggung jawab, kedisiplinan, dan mutu pekerjaan/hasil.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Jajang Abdulrahman, S.IP., beliau menjelaskan bahwa untuk keterlambatan dan ketidakhadiran pegawai itu tidak ada pemotongan gaji, melainkan pemotongan tunjangan kinerja.⁵⁴ Tunjangan kinerja

⁵³ Hasil Wawancara dengan Bapak Jajang Abdulrahman, Selaku Analis Kepegawaian DKPP Provinsi Jawa Barat Rabu 13 Juni 2023 di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan.

⁵⁴ Hasil Wawancara dengan Bapak Jajang Abdulrahman, Selaku Analis Kepegawaian DKPP Provinsi Jawa Barat Rabu 13 Juni 2023 di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan.

atau tukin adalah tunjangan kinerja yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang besarnya didasarkan pada hasil evaluasi jabatan dan capaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil. Untuk menentukan besaran tunjangan kinerja Pegawai Negeri Sipil yang adil, objektif, transparan, dan konsisten sesuai dengan berat ringannya suatu jabatan, maka penghitungan tunjangan kinerja didasarkan pada nilai atau kelas suatu jabatan yang diperoleh melalui proses evaluasi jabatan yang dilaksanakan oleh Pejabat Penilai Kinerja yang merupakan atasan langsung dari pegawai.

