

**PENGARUH KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG DIJATUHI
SANKSI HUKUMAN DISIPLIN PADA SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN ROTE NDAO**

CANISIUS IBU, SH, M.Hum
siuscansi@gmail.com

**Program Studi Ilmu Hukum
Universitas Nusa Lontar Rote**

ABSTRAK

Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang lalai dalam melaksanakan tugas, seperti tidak menjalankan pekerjaan yang dibebankan tanpa alasan yang sah atau meninggalkan tugas tanpa pemberitahuan, akan dikenai sanksi hukuman disiplin. Hukuman disiplin ringan meliputi teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis. Sementara itu, pelanggaran berupa tidak masuk kerja atau tidak melaksanakan tugas tepat waktu dapat dikenai hukuman disiplin sedang, seperti penundaan kenaikan gaji berkala dan penundaan kenaikan pangkat selama satu tahun. Pemberian sanksi disiplin diharapkan mampu memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja PNS. Rumusan masalah penelitian ini adalah sejauhmana pengaruh penjatuhan sanksi hukuman disiplin terhadap kinerja PNS. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui kinerja PNS yang dijatuhi sanksi disiplin serta pengaruh sanksi tersebut terhadap kinerja PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Rote Ndao. Menurut Ridwan dan Engkos Ahmad Kuncoro (2007), kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas selama periode tertentu. Disiplin PNS diartikan sebagai kesanggupan untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan sesuai peraturan perundang-undangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 24 PNS yang dijatuhi sanksi, sebagian besar menerima hukuman disiplin ringan, sedangkan hukuman disiplin berat hanya dialami oleh dua orang. Mayoritas PNS, baik yang pernah maupun yang belum menerima sanksi, tidak menyetujui penerapan hukuman disiplin karena dianggap kurang adil dan tidak sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan. Dari sisi kinerja, sebagian besar PNS belum memiliki target waktu kerja yang jelas, sehingga pekerjaan sering terlambat dan hasil kerja belum optimal. Kondisi ini menyebabkan tingkat kepuasan dan kepercayaan diri PNS terhadap kinerjanya masih tergolong rendah.

Kata Kunci : Kinerja Pegawai Negeri sipil Daerah Kabupaten Rote Ndao

ABSTRACT

Civil servants (Pegawai Negeri Sipil/PNS) who neglect their duties, such as failing to carry out assigned tasks without valid reasons or leaving work without notification, are subject to disciplinary sanctions. Minor disciplinary sanctions include verbal warnings, written warnings, and written statements of dissatisfaction, while violations such as absence from work or failure to perform duties on time may result in moderate disciplinary sanctions in the form of postponement of periodic salary increases or rank promotions for one year. The imposition of disciplinary sanctions is expected to have a positive impact on improving the performance of civil servants. This study examines the extent to which disciplinary sanctions

influence the performance of civil servants at the Regional Secretariat of Rote Ndao Regency. Performance, according to Ridwan and Engkos Ahmad Kuncoro (2007), is defined as the level of an individual's overall success in carrying out tasks within a certain period. Discipline refers to the willingness of civil servants to comply with obligations and avoid prohibitions stipulated in laws and official regulations, with violations resulting in disciplinary penalties. The research findings show that out of 24 civil servants who received disciplinary sanctions, the majority were subject to minor sanctions such as verbal and written warnings, while only two individuals received severe sanctions. In general, both civil servants who had received sanctions and those who had not expressed disagreement with the application of disciplinary measures, perceiving them as unfair and inconsistent with the actual violations committed. Many civil servants did not accept the basis of the accusations underlying the sanctions, although they ultimately complied with them. Furthermore, the results indicate that in carrying out their duties and responsibilities, most civil servants lacked clear time targets, leading to delays in task completion and suboptimal performance outcomes. As a result, many civil servants failed to achieve maximum work results and demonstrated low levels of confidence in their performance, indicating that disciplinary sanctions had not yet effectively improved overall work quality and accountability.

Keywords: Performance Civil Servants Regency of Rote Ndao

PENDAHULUAN

Dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional yaitu mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang merata dan berkesinambungan materil dan spiritual, diperlukan adanya Pegawai Negeri sebagai warga Negara, unsur aparatur Negara, abdi Negara dan abdi masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada pancasila, Undang-Undang 1945, Negara dan Pemerintah serta yang bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdayaguna, bersih, bermutu tinggi dan sadar akan tanggungjawabnya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan, maka diperlukan adanya suatu undang-undang yang mengatur kedudukan, kewajiban, hak dan pembinaan pada Negeri yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja.

Untuk mencapai tujuan tersebut diatas, maka oleh Pemerintah melalui persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat, telah dikeluarkan berbagai peraturan

perundang-undangan untuk mengatur hak dan kewajiban Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Perundang-undangan tersebut antara lain Undang – Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok – Pokok Kepegawaian yang telah diubah dengan Undang – Undang Nomor 43 Tahun 1999 sebagai petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis. Pelaksanaan undang-undang tersebut diatas, maka telah dikeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 diubah dengan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Kinerja merupakan suatu tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dalam bentuk hasil kerja atau hasil usaha berupa tampilan fisik maupun gagasan. Dalam melakukan penilaian terhadap kinerja individu

meliputi 3 kriteria yaitu : Tugas, Perilaku dan Ciri Individu tersebut.

Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada dasarnya meliputi :

- Kualitas hasil kerja (Quality of work)
Merupakan pencapaian target pekerjaan atau tugas dan tanggungjawab yang dibebankan yang mengacu pada standar penilaian yang ditetapkan.
- Kemampuan (Capability)
Adalah tingkat pelaksanaan pekerjaan yang didukung dengan keterampilan teknik dan manajerial mulai dari awal pelaksanaan kegiatan hingga berakhir dengan hasil yang memuaskan.
- Inisiatif / Prakarsa (Inisiative)
Merupakan suatu dorongan dari dalam diri seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan berdasarkan pemikiran dan akal yang rasional.
- Komunikasi (*Communication*)
Merupakan penyampaian informasi antara pimpinan dan bawahan, antar bawahan dan atau antar bagian dalam organinasi dalam tugas dan tanggungjawab.
- Ketepatan waktu (Promptness)

Ketepatan waktu pelaksanaan dan penyelesaian suatu beban pekerjaan oleh setiap individu dalam organinasi merupakan pencerminan dari kinerja individu yang bersangkutan.

Seorang Pegawai Negeri Sipil dituntut agar dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan harus sesuai dengan ciri-ciri tersebut sehingga bila tidak melaksanakan

salah satu dari kelima aspek tersebut diatas maka dapat berpengaruh pada kinerja pegawai tersebut.

Jenis hukuman yang dijatuhkan sangat bergantung pada jenis pelanggaran disiplin. Apapun jenis sanksi yang dijatuhkan pada Pegawai Negeri Sipil yang melanggar disiplin yang ditetapkan dalam UU Nomor 53 Tahun 2010 diubah dengan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil namun pada dasarnya memiliki bobot tertentu bagi PNS yang pada akhirnya berdampak pada kinerja dalam pelaksanaan tugas pelayanan pembangunan, pemerintahan dan kemasyarakatan.

Apabila Pegawai Negeri Sipil lalai dalam melaksanakan tugas dalam hal tidak melaksanakan tugas yang dibebankan tanpa alasan ataupun meninggalkan tugas dan pekerjaan tanpa pemberitahuan maka akan diberikan hukuman disiplin ringan baik berupa teguran lisan, teguran tertulis ataupun pernyataan tidak puas secara tertulis.

Apabila Pegawai Negeri Sipil melakukan pelanggaran disiplin berupa tidak masuk atau tidak melaksanakan tugas yang dibebankan tepat pada waktunya maka akan diberi sanksi hukuman disiplin sedang berupa penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 tahun, penundaan kenaikan pangkat selama 1 tahun.

Dengan adanya pemberian sanksi hukuman disiplin pada Pegawai Negeri Sipil yang melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya diharapkan akan memberikan dampak yang baik terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan. Berdasarkan latar belakang maka dapat dirumuskan masalah penelitian Sejahumana pengaruh

penjatuhan Sanksi Hukuman Disiplin terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) ?

Tujuan Yang ingin dicapai adalah mengetahui pengaruh kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang dijatuhi sanksi hukuman disiplin. Sehingga bila tujuan tersebut telah tercapai maka akan menyumbangkan berbagai manfaat baik secara akademik maupun praktis. Guna memperjelas masalah yang diteliti maka dikutip teori –teori dari para ahli.

METODE

Penelitian dilakukan di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Rote Ndao dengan 26 orang dengan metode Wawancara, dan Studi dokumenter kemudian dianalisa untuk mendapatkan kesimpulan sebagai jawaban (hasil).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Sanksi Hukuman Disiplin

Hukuman disiplin yang dimaksud dalam penelitian ini dianalisis dari indikator empirik sebagai berikut :

a) Jenis Hukuman Disiplin

Sebagai aparatur negara, dasar hukum disiplin yang dikenakan bagi PNS pada lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Rote Ndao adalah Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Jenis hukuman yang dijatuhkan kepada PNS tergantung pada jenis pelanggaran tata tertib yang dilakukan.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa dari 24 PNS yang telah mendapatkan sanksi hukuman disiplin, pada umumnya

mendapatkan hukuman disiplin ringan berupa teguran lisan dan tertulis, sedangkan sanksi hukuman disiplin berat hanya diperoleh 2 orang PNS.

Ditinjau dari aspek persetujuan terhadap penerapan hukuman disiplin PNS, baik yang telah mendapatkannya maupun yang belum mendapatkannya, umumnya para PNS tersebut tidak menyetujuinya. Hal tersebut dapat terlihat dari 39,51% menolak atau 32 orang dari total 81 PNS yang ada pada Setda Kabupaten Rote Ndao tidak setuju dengan penerapan hukuman disiplin yang dikenakan.

b) Bobot Sanksi Hukuman Disiplin
Hasil Penelitian menunjukkan bahwa hukuman yang dikenakan kepada PNS dianggap ringan oleh mayoritas PNS, namun dianggap kurang adil karena pelanggaran yang dilakukan tidak seperti yang diperkirakan saat hukuman dikenakan. Kebanyakan dari para PNS tersebut tidak menerima atas tuduhan dasar hukuman yang dikenakan walaupun pada akhirnya harus menerimanya juga.

2. Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, kebanyakan PNS tidak memiliki target waktu sehingga pekerjaan diselesaikan kurang cepat serta tidak tepat dengan waktu yang ditetapkan. Data tersebut

menunjukkan bahwa yang menjadi prioritas bagi para PNS di Setda Kabupaten Rote Ndao adalah menyelesaikan pekerjaan yang diinstruksikan karena telah menjadi tugas dan tanggung jawabnya sehingga faktor waktu menjadi tidak penting untuk menjadi bahan perhitungan.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa lebih banyak PNS tidak mencapai hasil kerja yang maksimal sebagai indikator kerja. Dalam kondisi demikian sebenarnya hasil kerja masih kurang memuaskan sehingga kebanyakan PNS masih kurang percaya diri dengan kinerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya terutama tugas negara yang bersifat mendesak dan menuntut penyelesaian secara cepat dan tepat.

PEMBAHASAN

1. Analisa Perbedaan Kinerja PNS dari Aspek Hasil Pelaksanaan Tugas Berdasarkan Sanksi Hukuman Disiplin.

Sanksi hukuman disiplin bagi setiap PNS pada dasarnya diterapkan pada saat PNS tersebut melakukan pelanggaran disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai abdi negara. Pemerintah memandang perlu untuk menetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil agar setiap aparatur negara memiliki kesadaran dalam meningkatkan kinerjanya.

Pada dasarnya setiap PNS yang melakukan pelanggaran disiplin harus dijatuhi hukuman disiplin, baik hukuman ringan, sedang, maupun berat sesuai dengan jenis pelanggaran yang dilakukannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 81 orang PNS yang bekerja di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Rote Ndao tidak memiliki perbedaan kinerja dari indikator ketepatan waktu penyelesaian tugas ditinjau berdasarkan hukuman disiplin PNS yang diterapkan. Hal ini disebabkan oleh kurangnya kesadaran para PNS tersebut baik yang pernah mendapatkan hukuman disiplin maupun yang belum mendapatkannya untuk meningkatkan kinerjanya sebagai aparatur negara.

2. Analisa Perbedaan Kinerja PNS dari Aspek Hasil Pelaksanaan Tugas dan Sanksi Hukuman Disiplin.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja PNS yang bekerja di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Rote Ndao memiliki kinerja dalam wujud hasil pelaksanaan tugas yang tidak berbeda secara signifikan berdasarkan sanksi hukuman disiplin. Hal ini disebabkan oleh baik PNS yang mendapatkan hukuman disiplin maupun yang belum mendapatkannya, memiliki kinerja yang secara fluktuasi sama yakni masih kurang maksimal dan kurang memuaskan.

Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Tidak terdapat perbedaan kinerja PNS dari indikator ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan ditinjau dari hukuman disiplin oleh karena rata-rata PNS yang diteliti baik yang sudah mendapatkan hukuman disiplin maupun yang belum pernah mendapatkannya kurang cepat dan tepat dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar waktu yang ditetapkan.
2. Tidak terdapat perbedaan kinerja PNS dari indikator hasil pelaksanaan tugas ditinjau dari hukuman disiplin oleh karena rata-rata PNS yang diteliti, baik yang telah mendapatkan hukuman disiplin maupun yang belum pernah kurang maksimal dan memuaskan dalam hasil kerja.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat direkomendasikan bahwa :

- a) Bagi setiap pejabat penilai pada unit atau bagian di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Rote Ndao, harus tegas menjatuhkan sanksi disiplin bagi setiap PNS yang melanggar disiplin tanpa memandang suku, agama, dan keluarga.
- b) Setiap PNS di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Rote Ndao harus mentaati peraturan disiplin pegawai yang berlaku.
- c) Bagi PNS yang sudah pernah mendapatkan sanksi hukuman disiplin, baik ringan, sedang, dan

berat, harus dijadikan sebagai unsur motivasi untuk mengubah kebiasaan yang salah agar kinerjanya lebih baik lagi.

Daftar Pustaka

- Arikuntoro Suharsum, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Aneka Cipta, Jakarta, 1992
- Abang Safruddin, *Pengaturan Koordinasi di Pemerintah Daerah*, Tarsito, Bandung, 1976
- Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta, 2004
- Irawan, *Abdi Negara dan Abdi Masyarakat*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2007
- Marchel dan Blanchard, *Prinsip-prinsip Sumber Daya Manusia Berkualitas*, Erlangga, Jakarta, 2005
- Martoyo Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE-UGM, Yogyakarta, 2005
- Mulyono Jalil, *Kinerja Sumber Daya Manusia*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2006
- Mangkubroto Anmar, *Produktivitas Sumber Daya Manusia*, BPFE-UI, Jakarta, 2007
- Prihartono, *Manajemen Personalial*, Mandar Maju, Bandung, 2005
- Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri
- Pusat Info Data Indonesia (PIDI), Kumpulan Peraturan tentang Kepegawaian Instansi dan Pejabat Pemerintah 2003-2004, Jakarta
- Robins, *Perilaku Organisasi*, BPFE-UGM, Yogyakarta, 2006

- Soetrisno, *Pengukuran Kinerja Organisasi dan Karyawan*, Bumi Aksara, Jakarta, 2006
- Soeparman, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju, Bandung, 2007
- Saleh Burhanuddin, *Pengukuran Kinerja Karyawan*, Liberty, Yogyakarta, 2006
- Santoso Singgih, *Buku Latihan SPSS*, Elex Computindo, Surabaya, 2005
- T.R. Michael dan Larsson, *Dimensi Kinerja dalam Pencapaian Tujuan Organisasi*, Andi Offset, Yogyakarta, 2007
- Trihatmodjo, *Peran Pegawai Negeri Sipil dalam Pembangunan, Pemerintahan, dan Kemasyarakatan*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2006
- Utama Prabowo, *Pemerintahan Daerah*, IND HILL 10, Jakarta, 2004

- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999
tentang Pokok-pokok
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023
tentang Aparatur Sipil Negara
- Kepegawaian PP Nomor 94 tahun 2021
tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil