



Upaya Badan Kepegawaian Daerah Mengimplementasikan Kebijakan Disiplin ASN dalam Mengelola Keuangan Daerah di Kabupaten Agam

Penulis:

Zaini Juniansyah D.¹

Afiliasi:

Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Jatinangor, Indonesia¹

Email:

zainijd.222@gmail.com¹



©2021 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License-(CC-BY-SA) (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

DOI : <https://doi.org/10.33701/jtpm.v1i2.2000>

*Penulis Korespondensi

Zaini Juniansyah D.
Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN)
Kampus Jatinangor
Email: zainijd.222@gmail.com

Diterima: 04 Agustus 2021
Direvisi: 22 September 2021
Publikasi *Online*: 13 Desember 2021

Abstract

This research departs from the background of the low discipline of the civil servant (ASN). This study aims to raise awareness of the importance of discipline for as the executor of the state administrator in order to realize good governance. Since the establishment or collapse of the state depends on its human resources, it needs to be concerned. The benefits of this research are expected to contribute to the development of the empowerment of ASN disciplines as government officials, state servants and public servants who can also contribute thoughts and discourses in the clean administration and authoritative government, especially in terms of implementing personnel regulations for ASN. This study uses the type of empirical research. Empirical research is field research based on literature, namely research on primary and secondary legal materials. It studies the written rules in legislation, norms, or other rules as well as conducting interviews with respondents and through direct observation. The results of the study show that there are still disciplinary violations committed by ASN so that it worsens the image of the Indonesian state bureaucracy and the performance of the ASN itself. Efforts to improve ASN discipline continue to be carried out in order to improve ASN discipline itself.

Keywords: *discipline; civil servants*

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh rendahnya tingkat disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS). Penelitian ini dengan tujuan guna meningkatkan pemahaman betapa pentingnya ketertiban untuk Aparatur Sipil Negara selaku penyelenggaraan pemerintahan dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang baik sebab tegak ataupun runtuhnya negara bergantung dari sumber daya manusianya ialah Aparatur Negara. Guna riset ini diharapkan bisa membagikan kontribusi dalam pengembangan pemberdayaan disiplin ASN selaku aparatur pemerintah, abdi negara serta abdi masyarakat jua bisa membagikan kontribusi pemikiran serta wacana dalam penyelenggaraan pemerintahan yang bersih serta berwibawa khususnya dalam perihal penerapan peraturan kepegawaian untuk ASN. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui metode studi pustaka dan studi dokumen serta terjun langsung kelapangan dimana yang diteliti berupa aturan-aturan yang tertulis dalam undang-undang yang berlaku, dengan pengamatan secara langsung melalui wawancara terhadap responden. Hasil penelitian ini terbukti kalau masih adanya pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh ASN yang mempengaruhi citra reformasi birokrasi dinegara Indonesia. Upaya untuk meningkatkan disiplin pegawai akan terus dilakukan sehingga ASN bisa lebih baik kedepannya.

Kata kunci: kedisiplinan; Pegawai Negeri Sipil

PENDAHULUAN

Kabupaten Agam adalah kawasan perbukitan/pegunungan dan pesisir yang didominasi oleh kawasan lindung dengan basis ekonomi pertanian (perkebunan lahan kering dan hortikultura) namun sekaligus adalah kawasan rawan bencana dengan sebaran potensi bahaya tsunami, abrasi, gerakan tanah/longsor dan gempa serta letusan gunung berapi. Demikian juga terhadap pemenuhan berbagai infrastruktur yang masih terbatas.

Kabupaten Agam terletak pada kawasan yang sangat strategis, dimana dilalui jalur Lintas Tengah Sumatera dan Jalur Lintas Barat Sumatera dan dilalui oleh Fider Road yang menghubungkan Lintas Barat, Lintas Tengah dan Lintas Timur Sumatera yang berimplikasi pada perlunya mendorong daya saing perekonomian, pentingnya memanfaatkan keuntungan geografis.

Luas daerah seluas 2.232,30 km² atau (5,29 %) dari luas wilayah Provinsi Sumatera Barat yang memiliki luas 42.229,04 km² dengan batas-batas daerah: Utara: Kabupaten Pasaman Timur; Kabupaten 50 Kota Selatan: Kabupaten Padang Pariaman dan Kabupaten Tanah Datar Barat: Samudera Indonesia. Formasi batuan yang dijumpai pada daerah Kabupaten Agam dapat digolongkan kepada Pra Tersier, Tersier, dan Kuartar yang terdiri dari batuan endapan permukaan, sedimen, metamorfik, vulkanik dan intrusi. Batuan vulkanik terdapat di Gunung Merapi, Gunung Singgalang dan Danau Maninjau. Wilayah Kabupaten Agam yang ditutupi oleh jenis batuan beku ekstrusif dengan reaksi intermediet (andesit dari Gunung Merapi, Gunung Singgalang, Gunung Tandikek, Danau Maninjau, dan Gunung Talamau) seluas 68.555,10 ha (32,43%), batuan beku ekstrusif dengan reaksi masam (pumis tuff) seluas 55.867,90 ha (26,43%), batuan sedimen dengan jenis batu kapur seluas 80.011,80 ha (3,79%), endapan alluvium mencapai luas 48.189 ha (22,79%). Sementara untuk daerah sekitar Maninjau terjadi lekukan besar kawah Maninjau yang saat ini berisi air danau merupakan hasil dari ledakan maha dahsyat dari erupsi gunung api.

Berdasarkan Sistim Wilayah Sungai, Kabupaten Agam termasuk kedalam 3 (dua) Sistem Wilayah Sungai yaitu: SWS Arau, Kuranji, Anai, Mangau, Antokan dan (AKUAMAN), SWS Masang Pasaman dan SWS Indragiri.

Berdasarkan pembagian wilayah berdasarkan Daerah Aliran Sungai (DAS) Kabupaten Agam terdiri dari 8 (delapan) Daerah Aliran Sungai yaitu; DAS Batang Tiku, DAS Andaman, DAS Mangau, DAS Antokan, DAS Masang Kiri, DAS Masang Kanan dan DAS Batang Naras serta DAS Kuantan. Kabupaten Agam memiliki Danau Maninjau yang terdapat di Kecamatan Tanjung Raya dengan luas sekitar 94.5 km². Sumber air lainnya adalah embung. Embung yang besar di Kabupaten Agam berfungsi sebagai daerah tampungan air dan irigasi.

Potensi penyediaan air bersih di Kabupaten Agam saat ini cukup bervariasi, mulai dari penggunaan air tanah dalam, air sungai, dan mata air. Penyediaan air bersih yang dikelola Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Agam menggunakan sistem perpipaan dan non perpipaan. Pelayanan air bersih yang dikelola oleh PDAM dilakukan melalui sembilan unit pelayanan yang memiliki cakupan pelayanan sekitar 31 persen penduduk di daerah pelayanan atau 9 persen penduduk Kabupaten Agam. Untuk pelayanan SPAM perdesaan melalui sistem perpipaan dan non perpipaan baru mencapai 4 persen dari daerah perdesaan yang harus dilayani. Penyediaan air di Kabupaten Agam saat ini masih sangat kurang, dilihat dari masih banyaknya warga yang memanfaatkan air sungai untuk keperluan mandi/cuci/kakus. Temperatur udara di Kabupaten Agam terdiri dari dua macam, yaitu di daerah dataran rendah dengan temperatur minimum 250C dan maksimum 330C (Lubuk Basung), sedangkan di daerah tinggi yaitu minimum 200C dan maksimum 290C (Tilatang Kamang). Kelembaban udara rata-rata 88%, kecepatan angin antara 4-20 km/jam dan penyinaran matahari rata-rata 58%. Musim hujan di Kabupaten Agam terjadi antara bulan Januari sampai dengan bulan Mei dan bulan September sampai bulan Desember, sedangkan untuk

musim kemarau berlangsung antara bulan Juni sampai dengan bulan Agustus.

Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur anisasi BKPSDM Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan OPD yang bertanggung jawab dalam pengelolaan dan pembinaan kepegawaian, dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah dan Peraturan Daerah Kabupaten Agam Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki kewenangan, diantaranya adalah perumusan kebijakan dibidang kepegawaian yakni, menyiapkan kebijakan teknis berupa, pengadaan, pengembangan, dan pembinaan pegawai ASN, serta mempedomani tentang pengangkatan, pemutasian dan pemberhentian ASN, pengangkatan dan pemberhentian dalam jabatan struktural dan fungsional, penyiapan administrasi dan penetapan pensiun ASN, pengaturan dan penetapan gaji, tunjangan dan kesejahteraan ASN, pengelola administrasi kepegawaian, serta penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi aparatur. Berdasarkan kewenangan tersebut, BKPSDM sangat komitmen untuk memberikan kontribusi bagi pelaksanaan pelayanan publik, baik secara langsung penyediaan pegawai ASN, difokuskan terhadap peningkatan kualitas aparatur pemerintahan. Untuk itu dibutuhkan aparatur pemerintah yang santun dalam memberikan pelayanan, profesional, handal serta bersahabat dalam menghadapi berbagai perkembangan, seiring dengan otonomi daerah. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya secara substansi dimulai dari proses pengadaan ASN, peningkatan kapasitas dan kapabilitas Aparatur Pemerintah Daerah, meliputi pertama pengadaan (rekrutmen), diantaranya pengadaan pegawai, mulai dari Calon ASN, LPJ, penempatan, mutasi dan rotasi. Kedua pengembangan (*development*), meliputi pengembangan karir ASN, diklat, peningkatan kompetensi, sertifikasi, dan pengembangan ASN dilakukan melalui pendidikan, yakni pendidikan formal, pelatihan teknis dan fungsional,serta pengembangan sistem informasi manajemen

kepegawaian dan pengolahan data kepegawaian.

Sistem karir (penilaian kinerja, dan seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama), pelayanan administrasi kepegawaian diantaranya kenaikan pangkat, pensiun, karis, karsu, KPE, Karpeg, Konversi NIP, Tugas belajar, Izin belajar, Penyesuaian Ijazah, Ujian Dinas, dan pelayanan administrasi kepegawaian lainnya, reward dan punishment (satyalancana karya satya), kenaikan pangkat pengabdian, kenaikan pangkat anumerta, dan penjatuhan hukuman disiplin terhadap kasus-kasus pelanggaran Tugas Pokok Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dikelompokkan dalam beberapa bidang yaitu Sekretariat, Bidang Pengadaan Pemberhentian dan Status, Bidang Mutasi dan Kepangkatan dan Bidang Pengembangan Kompetensi penilaian Kinerja dan Penghargaan Fungsi Dalam menyelenggarakan tugas pokok diatas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai fungsi : 1. Perumusan kebijakan dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatuhan. 2. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan 3. Pelaksanaan Administrasi Kepegawaian Daerah. 4. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya Uraian Tugas Adapun uraian tugas dari masing-masing bagian dapat digambarkan sebagai berikut, Kepala Badan Kepala Badan mempunyai tugas memimpin dan menyelenggarakan perumusan kebijakan, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi, pelaporan dan pembinaan penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan di bidang kepegawaian.

Perkembangan zaman tidak terlepas dari kehidupan manusia dan teknologi. Keberadaan teknologi telah mempengaruhi mentalitas masyarakat dan lingkungan. Teknologi dapat membantu dalam berbagai hal, seperti membantu meningkatkan perekonomian, mempermudah komunikasi, dan mencari informasi tentang pemerintah dalam menjalankan birokrasi guna mencapai kebutuhan dan kesejahteraan masyarakat.

Berdasarkan peraturan tentang Pemerintah Daerah yang diatur dalam Undang –

Undang Nomor 23 Tahun 2014 menjelaskan bahwa Pemerintahan Pusat telah memberikan kewenangan penuh kepada Pemerintahan Daerah dalam mengelola, mengatur serta mengembangkan daerahnya masing – masing sesuai potensi yang dimiliki oleh daerah tersebut dengan tetap berpedoman pada peraturan perundang – undangan serta berlandaskan Undang – Undang nomor 33 Tahun 2014 tentang Perimbangan Keuangan Pusat dan Daerah, Indonesia menjadi negara dengan system pemerintahan desentralisasi serta membawa perubahan penting terutama dalam pelaksanaan pengelolaan keuangan daerah.

Perkembangan zaman ini pun mempengaruhi dengan sistem pengelolaan keuangan yang sudah berbasis teknologi digital. Sejarah KKN di Indonesia, hal ini tidak jauh dari segi pengelolaan keuangannya yang belum transparan, bersih, dan juga akuntabel. Mekanisme dan sistem pengelolaan keuangan yang berbasis digital ini mendorong aparatur sipil negara agar bisa lebih cekatan serta tepat lagi dalam melaksanakan pelayanan publik agar terciptanya pemerintahan yang bersih.

Definisi negara seperti yang dijelaskan Aristoteles yaitu perpaduan beberapa keluarga mencakupi desa, sampai pada akhirnya bisa berdiri sendiri sepenuhnya sampai menjadi negara, dengan tujuan kesenangan dan kehormatan Bersama. Guna mencapai yang demikian itu negara membutuhkan aparatur maupun pegawai pemerintah guna pelaksanaan fungsi tersebut. Fungsi pemerintah beserta aparaturnya kepada masyarakat yaitu melayani (*service function*) dan mengatur (*regulating function*). Kedua fungsi itu dijalankan agar bisa mensejahterakan masyarakat.

Pemerintah berusaha memenuhi dan melayani sendiri kebutuhan – kebutuhan warga, selain itu pemerintah mengatur segala bidang supaya segala sesuatu berjalan dengan tertib dan teratur. Guna bisa melaksanakan tugas tersebut diperlukan pegawai negeri yang mempunyai kemampuan menjalankan tugas secara professional dan bertanggungjawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan, serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Sebagaimana yang terlihat dalam sejarah, maka kedudukan dan peranan Pegawai Negeri termasuk penting dan juga menentukan, karena Pegawai Negeri yaitu unsur aparatur negara, guna menjalankan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka upaya mencapai tujuan nasional. Tujuan pembangunan nasional salah satunya yaitu guna mewujudkan suatu masyarakat adil dan makmur yang merata dan berkesinambungan antara materiil dan spirituil berdasarkan Pancasila dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang merdeka, bersahabat, tertib, dan damai.

Seorang pegawai negeri juga diharuskan setia dan taat kepada Pancasila sebagai filsafat dan ideologi bangsa, Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, negara dan pemerintah. Kesetiaan dan ketaatan sepenuhnya ini berarti bahwa pegawai negeri berada penuh dibawah kepemimpinan pemerintah, dan sebagai abdi masyarakat pegawai negeri diharuskan memberikan pelayanan yang sebaik mungkin dan optimal kepada masyarakat. Sebagai abdi negara dan abdi masyarakat setiap pegawai negeri dituntut harus mampu meletakkan kepentingan negara dan masyarakat di atas kepentingan pribadi dan golongan.

Untuk saat ini Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan pekerjaan yang paling digandrungi para pencari kerja. Hal tersebut bukan hanya karena adanya jaminan penghasilan sampai masa tua atau pensiun, melainkan juga adanya status sosial baru dalam kalangan pemerintah. Ada sejumlah permasalahan yang dihadapi oleh birokrasi Indonesia terkait dengan Sumber Daya Manusia (SDM). SDM yang dimaksudkan yaitu Aparatur Sipil Negara yang ditempatkan dan bekerja di lingkungan birokrasi guna menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagaimana telah ditetapkan sesuai undang-undang. Permasalahan tersebut antara lain besarnya jumlah ASN dan tingkat pertumbuhan yang terus tinggi dari tahun ke tahun, rendahnya kualitas dan ketidaksesuaian kompetensi yang dimiliki, ketidaksesuaian penempatan dan ketidakjelasan jalur karir yang bisa ditempuh.

Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan Pembangunan Nasional sangatlah bergantung kepada

kesempurnaan aparatur negara. Kemudian kesempurnaan aparatur negara pada dasarnya bergantung pada kesempurnaan dari Pegawai Negeri itu sendiri. Dalam pelaksanaan tugasnya, aparatur negara dituntut supaya bisa memberikan pelayanan dan pengayoman kepada masyarakat dengan baik. Dengan demikian aparatur negara harus menciptakan image “bersih dan berwibawa” di tengah-tengah iklim persaingan yang mewarnai kehidupan nasional saat ini.

Indonesia sebagai negara hukum telah memberikan kepastian hukum dalam mengatur aparatur pemerintah demi menghindari kekuasaan absolut Presiden dan kesewenang-wenangan pemerintah terhadap pegawainya. Cara yang paling baik guna membatasi kekuasaan yang absolut yaitu melalui Peraturan Perundang-Undangan, Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden, dan Peraturan Perundang-Undangan Lainnya. Di era sekarang ini, sungguh ironis dikarenakan meskipun sudah ada peraturan perundang-undangan yang mengatur secara khusus mengenai Kode Etik ASN maupun mengenai Hak dan Kewajibannya, ASN yang berdaya guna dan efektif masih sangat jauh dari harapan. Banyaknya keluhan yang datang dari masyarakat menunjukkan masih adanya berbagai keterbatasan pada aparatur pemerintahan ini. Sering terdengar keluhan masyarakat terutama tentang pelayanan para aparat pemerintahan.

Berbagai keluhan akan kelambatan pelayanan tersebut tidak saja disebabkan oleh kuantitas maupun kualitas aparatur, tetapi juga bisa disebabkan karena masalah kedisiplinan. Kelambatan pelayanan tersebut tidak saja disebabkan oleh kuantitas maupun kualitas aparatur, tetapi juga bisa disebabkan karena masalah kedisiplinan.

Sehubungan dengan kondisi kinerja ASN, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara, Taufiq Effendi saat itu mengakui, saat ini masih tersisa banyak kekurangan. Beberapa diantaranya, disiplin pegawai yang rendah, kurangnya motivasi, budaya dan etos kerja yang rendah, kualitas pelayanan buruk, tingkat korupsi tinggi, dan produktivitas rendah. Berdasarkan hasil observasi mengenai

pembangunan menunjukkan bahwa hambatan pelaksanaan pembangunan terkadang justru muncul dari kalangan Aparatur Negara sendiri. Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh The Liang Gie yaitu sebagai berikut : “Dalam praktek, Pegawai Negeri Indonesia pada umumnya masih banyak kekurangan yaitu kurang mematuhi peraturan kedisiplinan pegawai, sesampai bisa menghambat kelancaran pemerintahan dan pembangunan nasional, antara lain yaitu masih adanya jiwa kepegawaian dengan berfikir mengikuti kebiasaan bagian, bukan terletak pada kesatuan yang harmonis melainkan kesatuan pada bagian– bagian tersendiri, mempunyai bentuk dan corak yang berbeda serta kurang menghargai ketepatan waktu“.

Ironisnya lagi, ketidakdisiplinan dalam bekerja ini dilakukan oleh hampir semua tingkatan ASN. Mulai dari pegawai rendah sampai para pejabat, mulai dari hal-hal yang kecil sampai hal-hal yang besar dan prinsipil. Sebagai abdi masyarakat dan juga abdi Negara sepertinya sudah terlupakan. Salah satu indikasi rendahnya kualitas ASN tersebut yaitu adanya pelanggaran disiplin yang banyak dilakukan oleh ASN. Salah satu upaya meningkatkan kedisiplinan Aparatur Sipil Negaratersebut sebenarnya Pemerintah Indonesia telah memberikan suatu regulasi dengan di keluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Ketentuan pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tersebut, ditetapkan dalam Surat Edaran Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010.

Peraturan Disiplin Aparatur Sipil Negara yang dimaksud yaitu peraturan yang mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban – kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil. Dengan maksud guna mendidik dan membina Pegawai Negeri Sipil, bagi mereka yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin. Berdasarkan uraian diatas, maka timbulah kewajiban dan hak setiap Pegawai Negeri Sipil. Salah satu kewajibannya yaitu setiap Pegawai Negeri wajib mentaati peraturan jam bekerja dan tata tertib pekerjaan. Peraturan jam bekerja

ditetapkan oleh menteri yang disertai urusan pegawai, sedang tata tertib pekerjaan diatur dengan keputusan menteri yang bersangkutan.¹³ Namun pada kenyataannya sekarang ini nampak lebih banyak pegawai negeri yang kurang disiplin dalam bekerja. Terutama dalam disiplin waktu kerja seperti halnya keterlambatan sampai mangkir dari kewajibannya guna bekerja.

Kepala Badan adalah : 1. Perumusan kebijakan di bidangkepegawaian, pendidikan dan pelatihan; 2. Pelaksanaan kebijakan di bidangkepegawaian, pendidikan dan pelatihan; 3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidangkepegawaian, pendidikan dan pelatihan; 4. Pelaksanaan administrasi Badan; 5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya. B. Sekretaris Sekretariat berfungsi melakukan urusan ketatausahaan, rumah tangga, kerja sama, kehumasan, protokol dan ketatalaksanaan, kepegawaian serta menyiapkan bahan penyusunan perencanaan, program, anggaran serta pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan, menyiapkan urusan keuangan dan pengelolaan barang milik negara dan milik daerah. 1. Sekretariat mempunyai tugas pengelolaan urusan administrasi umum dankepegawaian, urusan keuangan, dan urusan perencanaan dan pelaporan. 2. Sekretariat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipimpin oleh seorang Sekretaris yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Badan. C. Sub Bagian Umum, Kepegawaian, Perencanaan dan Pelaporan Sub Bagian Umum, Kepegawaian, Perencanaan dan Pelaporan mempunyai tugas melakukan urusan tata usaha, rumah tangga, kerja sama, kehumasan, protokol dan ketatalaksanaan, kepegawaian serta menyiapkan bahan penyusunan rencana, program, anggaran serta pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan. Sub Bagian Umum, Kepegawaian, Perencanaan dan Pelaporan mempunyai tugas sebagai berikut : 1. Melakukan penyusunan rencana dan anggaran Sub Bagian Umum, Kepegawaian, Perencanaan dan Pelaporan; 2. Melakukan urusan rencana kebutuhan dan usulan pengembangan pegawai; 3. Melakukan urusan mutasi, tanda jasa, kenaikan pangkat, kenaikan jabatan, pemberhentian dan

pensiun pegawai; 4. Melakukan urusan tata usaha kepegawaian, disiplin pegawai dan evaluasi kinerja pegawai; 5. Melakukan urusan tata usaha dan kearsipan; 6. Melakukan urusan rumah tangga, keamanan dan kebersihan; 7. Melakukan urusan kerja sama, hubungan masyarakat dan protokol; 8. Melakukan evaluasi kelembagaan dan ketatalaksanaan; 9. Melakukan penyusunan Rencana Kebutuhan Barang Unit (RKBU) dan Rencana Pemeliharaan Barang Unit (RPBU); 10. Menyiapkan bahan administrasi pengadaan, penyaluran, penghapusan dan pemindahan tanganan barang milik Negara dan milik Daerah; 11. Melakukan penyusunan laporan dan administrasi penggunaan peralatan dan perlengkapan kantor; 12. Menyiapkan bahan tidak lanjut laporan hasil pemeriksaan dan penyelesaian tuntutan ganti kerugian daerah; 13. Melakukan penyusunan laporan dan pendokumentasian kegiatan Sub Bagian Umum, Kepegawaian, Perencanaan dan Pelaporan; dan 14. Menyiapkan bahan koordinasi dan penyusunan rencana program dan kegiatan; 15. Menyiapkan bahan koordinasi dan penyusunan anggaran; 16. Menyiapkan bahan penyusunan pedoman teknis pelaksanaan kegiatan tahunan; 17. Penyiapan bahan penyusunan satuan biaya, petunjuk operasional kegiatan, dan revisi anggaran; 18. Melakukan pengumpulan, pengolahan dan penyajian data dan statistik; 19. Melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan; 20. Melakukan penyusunan laporan kinerja; dan 21. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan atasan.

Kepala Sub Bagian Keuangan Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas menyiapkan urusan keuangan dan pengelolaan barang milik negara dan milik Daerah. Uraian tugas Sub Bagian Keuangan adalah: 1. Melakukan penyusunan rencana dan anggaran Sub Bagian Keuangan; 2. Melakukan urusan akuntansi, dan verifikasi keuangan; 3. Melakukan urusan perbendaharaan, dan penerbitan surat perintah membayar; 4. Melakukan urusan gaji pegawai; 5. Menyiapkan pertanggungjawaban dan pengelolaan dokumen keuangan; 6. Melakukan penyusunan laporan keuangan; 7. Menyiapkan bahan tidak lanjut laporan hasil pemeriksaan dan

penyelesaian tuntutan perbendaharaan dan ganti rugi; 8. Menyiapkan bahan penatausahaan dan inventarisasi barang; 9. Melakukan penyusunan laporan dan pendokumentasian kegiatan Sub Bagian Keuangan; dan 10. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan atasan.

Melaksanakan penyusunan rencana dan program kerja tahunan Sub Bidang pengadaan; 7. Melaksanakan penyusunan anggaran berbasis kinerja Sub Bidang Pengadaan; 8. Melaksanakan penyusunan dan merumuskan kebijakan teknis dalam rangka mewujudkan tertib administrasi pengadaan pegawai; 9. Merencanakan dan melaksanakan kegiatan penerimaan CPNSD; 10. Merencanakan dan melaksanakan kegiatan penerimaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja 11. Melaksanakan proses pengangkatan CPNSD (80%) menjadi PNS Daerah (100%); 12. Melaksanakan penyiapan dan melaksanakan sumpah janji PNS Daerah; 13. Melaksanakan proses rekomendasi pemberian izin belajar dan tugas belajar; 14. Melaksanakan pembuatan laporan kegiatan sebagai pertanggungjawaban pelaksanaan tugas; 15. Menyusun laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan Sub Bidang Pengadaan; dan 16. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan atasan. G. Bidang Pemberhentian dan Fasilitasi Lembaga Profesi ASN Sub Bidang Pemberhentian dan Fasilitasi Lembaga Profesi ASN mempunyai tugas menyiapkan bahan penyusunan kebijakan, pemberian bimbingan teknis, dan pemantauan serta evaluasi di bidang pemberhentian dan fasilitasi lembaga profesi ASN.

Seperti yang telah terlihat sepanjang sejarah, maka kedudukan dan peranan Pegawai Negeri termasuk penting dan menentukan, karena Pegawai Negeri adalah unsur aparatur negara, untuk menjalankan roda pemerintahan dan pembangunan dalam rangka usaha untuk mencapai tujuan nasional. Tujuan pembangunan nasional salah satunya yaitu untuk mewujudkan suatu masyarakat adil dan makmur yang merata dan berkesinambungan antara materiil dan spirituil berdasarkan Pancasila dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang merdeka, bersahabat, tertib, dan damai.

Saat ini Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan pekerjaan yang paling diminati para pencari kerja. Hal tersebut bukan hanya adanya jaminan penghasilan hingga masa tua atau pensiun, melainkan juga adanya status sosial baru dalam kalangan pemerintah. Ada sejumlah permasalahan yang dihadapi oleh birokrasi Indonesia berkenaan dengan Sumber Daya Manusia (SDM). SDM yang dimaksudkan adalah Aparatur Sipil Negara yang ditempatkan dan bekerja di lingkungan birokrasi untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagaimana telah ditetapkan. Permasalahan tersebut antara lain besarnya jumlah ASN dan tingkat pertumbuhan yang tinggi dari tahun ke tahun, rendahnya kualitas dan ketidaksesuaian kompetensi yang dimiliki, kesalahan penempatan dan ketidakjelasan jalur karier yang dapat ditempuh.

Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan Pembangunan Nasional sangatlah bergantung kepada kesempurnaan aparatur negara. Kemudian kesempurnaan aparatur negara pada dasarnya bergantung pada kesempurnaan dari Pegawai Negeri itu sendiri. Dalam pelaksanaan tugasnya, aparatur negara dituntut untuk melakukan pelayanan dan pengayoman kepada masyarakat dengan baik. Dengan demikian aparatur negara harus menciptakan image “bersih dan berwibawa” di tengah-tengah iklim persaingan yang mewarnai kehidupan nasional saat ini.

Susunan organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam dengan rincian sebagai berikut : 1. Kepala (Eselon II-b) 2. Sekretaris (Eselon III-a) a. Sub Bagian Umum, Kepegawaian, Perencanaan dan Pelaporan (Eselon IV-a) b. Sub Bagian Keuangan (Eselon IV-a) 3. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Status (Eselon III-b) a. Sub Bidang Pengadaan (Eselon IV-a) b. Sub Bidang Pemberhentian dan Fasilitasi Lembaga Profesi ASN (Eselon IV-a) c. Sub Bidang Status dan Kesejahteraan Pegawai (Eselon IV-a) 4. Bidang Mutasi, Data dan Informasi (Eselon III-b) a. Sub Bidang Mutasi dan Kepangkatan (Eselon IV-a) b. Sub Bidang Pengolahan Data (Eselon IV-a c. Sub. Bidang Informasi (Eselon IV-a) 5. Bidang

Pengembangan Kompetensi, Penilaian Kinerja dan Penghargaan Aparatur (Eselon III-b) a. Sub Bidang Pengembangan Kompetensi (Eselon IV-a) b. Sub Bidang Penilaian Kinerja, Jabatan dan Penghargaan (Eselon IV-a) c. Sub Bidang Pembinaan ASN (Eselon IV-a) 6. Kelompok Jabatan Fungsional.

Berdasarkan ketentuan penjelasan umum Undang-Undang No.43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dinyatakan bahwa kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya pegawai negeri. Oleh karena itu, dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional yaknimewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi, diperlukan pegawai negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Selain itu, Pegawai Negeri juga berkewajiban untuk tetap menjaga persatuan dan kesatuan bangsa, dan harus melaksanakan tugasnya secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN). Sehingga, kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan kinerja aparatur negara, khususnya Pegawai Negeri.

Banyaknya masalah ketidaksiplinan seorang Pegawai Negeri Sipil menjadi bahan pembicaraan bagi masyarakat pada umumnya. Selain kinerja yang banyak dinilai kurang optimal, faktor kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil juga sering mendapat sorotan tajam dari masyarakat. Kebanyakan Pegawai Negeri Sipil melalaikan berbagai bentuk aturan disiplin. Contoh kasusnya antara lain: PNS tidak masuk kerja (mangkir kerja), terlambat masuk kantor, pulang kantor lebih awal, keluar kantor pada jam kerja tanpa alasan yang jelas, menyalahgunakan wewenang, dan melakukan hubungan perselingkuhan ataupun nikah siri.

Sri Hartini (2010, hal. 137-138) dalam bukunya “Hukum Kepegawaian” mengemukakan bahwa

ada beberapa hal mendasar yang bersifat kompleks yang melatarbelakangi terjadinya pelanggaran disiplin PNS, antara lain :

1. Pengaruh lingkungan kerja yang kurang kondusif. Adanya suatu pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan penyelenggaraan pemerintahan, dalam arti kecenderungan pegawai untuk membiarkan terjadinya pelanggaran karena menganggap bahwa hal tersebut merupakan perbuatan yang masih dapat ditolerir.
2. Adanya pengaruh yang signifikan antara fungsi penerapan hukum dengan perbuatan pegawai yang melanggar peraturan, karena terdapatnya pengawasan yang kurang dan dapat diasumsikan bahwa:
3. Kurang responnya aparat terhadap sanksi, karena kurang pengawasan dari pihak yang terkait dan membiarkan pelanggaran terjadi.
4. Terdapatnya motivasi yang kurang dari PNS dikarenakan karena sistem yang tidak mewajibkan setiap pegawai untuk bekerja mengejar keuntungan bagi instansi sehingga tidak menuntut mereka untuk saling memberikan prestasi karena hasil yang diterima setiap bulannya relatif tidak berubah. Hal ini berimbas kepada kinerja yang hanya berorientasi pada hasil bukanlah proses penyelenggaraan pemerintah yang menuntut adanya totalitas dalam penyelenggaraan tugasnya. Pengaruh dari kurangnya motivasi tersebut membuat pihak penyelenggara pemerintahan hanya menjalankan tugasnya dalam artisan formalitas hanya untuk mengisi jadwal kehadiran kerja dan bekerja dalam artisan mengejar *deadline* satu tugas tanpa memperhatikan tujuan yang diharapkan dalam alenia keempat Pembukaan UUD 1945, yaitu mengupayakan kesejahteraan masyarakat dalam arti yang seluas-luasnya.

Untuk membentuk sosok Pegawai Negeri Sipil yang profesional, bermoral dan bermental baik, serta sadar akan tanggung jawabnya sebagai seorang pelayan publik maka diperlukan berbagai macam upaya strategis diantaranya melalui penegakan disiplin. Disiplin pada dasarnya merupakan sikap dan perilaku yang taat serta patuh pada peraturan maupun ketentuan yang berlaku. Bagi Pegawai Negeri Sipil, disiplin sangat penting karena kelancaran dan keberhasilan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya tidak akan dapat terwujud dengan baik

tanpa dilandasi kedisiplinan yang tinggi. Dengan kata lain disiplin dapat berfungsi sebagai pedoman atau pengarah bagi Pegawai Negeri Sipil dalam rangka melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Disiplin Pegawai Negeri Sipil merupakan faktor utama menuju pemerintah yang bersih, berwibawa dan bebas dari KKN. Tanpa disiplin yang tinggi, mustahil cita-cita pembangunan nasional dapat berhasil dengan baik.

Pandemi COVID-19 berdampak pada semua aspek termasuk pemerintah, sehingga mempengaruhi proses anggaran. Hal ini mengupayakan efektivitas anggaran dalam penggunaan anggaran elektronik yang benar untuk membantu mempercepat pelaksanaan anggaran.

Keputusan pemerintah menerapkan pembatasan sosial berskala besar (PSBB) sejak April 2020 berdampak terhadap perekonomian nasional yang tumbuh negatif, serta tingkat pengangguran dan kemiskinan yang meningkat. Pemerintah Kota Batam telah menerapkan *Electronic Budgeting* ini sejak tahun 2017, yang bertujuan untuk menyelenggarakan pemerintahan yang efektif.

Sesuai dengan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non Alam Penyebaran *Corona Virus Disease* 2019 sebagai bencana nasional. Pemerintah Kota Batam mensiasati keputusan presiden tersebut dengan melakukan penataan kembali kegiatan, dan pencapaian anggaran dalam rangka percepatan penanganan COVID – 2019. Dimana

Dalam penerapannya masih terdapat beberapa instansi yang mengalami kesulitan di dalam pemasukan data anggaran, hal ini disebabkan waktu yang sangat singkat dalam menginput data, mengingat percepatan anggaran yang dilakukan dalam hal mendesak, hal ini mengakibatkan yang lambat proses siklus keuangan. Ditambah lagi dengan sumber daya manusia yang mengerti tentang pengoperasian sistem *Electronic Budgeting* ini sangat terbatas, sehingga tidak jarang dalam proses pemasukan.

Indonesia sebagai negara hukum telah memberikan kepastian hukum dalam mengatur aparatur pemerintah demi menghindari kekuasaan absolut Presiden dan kesewenang-

wenangan pemerintah terhadap pegawainya. Cara yang paling baik untuk membatasi kekuasaan yang absolut adalah melalui Peraturan Perundang-Undangan, Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden, dan Peraturan Perundang-Undangan Lainnya. Di era sekarang ini, sungguh ironis dikarenakan meskipun sudah ada peraturan perundang-undangan yang mengatur secara khusus mengenai Kode Etik ASN maupun mengenai Hak dan Kewajibannya, ASN yang berdaya guna dan efektif masih sangat jauh dari harapan. Banyaknya keluhan yang datang dari masyarakat menunjukkan masih adanya berbagai keterbatasan pada aparatur pemerintahan ini. Sering terdengar keluhan masyarakat terutama tentang pelayanan para aparat pemerintahan.

Terkait kondisi kinerja ASN, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara, Taufiq Effendi mengakui, saat ini masih terdapat banyak kekurangan. Beberapa diantaranya, disiplin pegawai rendah, motivasi kurang, budaya dan etos kerja rendah, kualitas pelayanan buruk, tingkat korupsi tinggi, dan produktivitas rendah. Berdasarkan hasil observasi mengenai pembangunan menunjukkan bahwa hambatan pelaksanaan pembangunan terkadang justru muncul dari kalangan Aparatur Negara sendiri. Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh The Liang Gie adalah sebagai berikut : “Dalam praktek, Pegawai Negeri Indonesia pada umumnya masih banyak kekurangan yaitu kurang mematuhi peraturan kedisiplinan pegawai, sehingga dapat menghambat kelancaran pemerintahan dan pembangunan nasional, antara lain adalah masih adanya jiwa kepegawaian dengan berfikir mengikuti kebiasaan bagian, bukan terletak pada kesatuan yang harmonis melainkan kesatuan pada bagian– bagian tersendiri, mempunyai bentuk dan corak yang berbeda serta kurang menghargai ketepatan waktu“.

Peraturan Disiplin Aparatur Sipil Negerayang dimaksud adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban – kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil.

Dari pendapat George C.Edwards III dapat disimpulkan bahwa faktor komunikasi, sumberdaya, disposisi dan struktur birokrasi

merupakan variabel yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan pencapaian tujuan dari implementasi kebijakan. Implementasi yang efektif akan terlaksana, jika para pembuat keputusan mengetahui dengan benar mengenai apa yang akan mereka kerjakan. Informasi yang diketahui para pembuat keputusan hanya bisa didapat melalui komunikasi yang baik. Penyaluran komunikasi yang baik akan dapat menghasilkan suatu implementasi yang baik pula. Seringkali terjadi masalah dalam penyaluran komunikasi yaitu adanya salah pengertian (miskomunikasi) atau adanya perbedaan persepsi yang disebabkan banyaknya tingkatan birokrasi yang harus dilalui dalam proses komunikasi.

Suatu kebijakan akan dapat diimplementasikan dengan baik juga didukung oleh sumber daya yang memadai. Apabila sumber daya yang ada tidak mendukung maka dalam proses implementasi kebijakan akan menemui kesulitan atau hambatan. Sumber daya yang utama dalam implementasi kebijakan adalah staf pegawai. Kegagalan yang sering terjadi dalam implementasi kebijakan, salah satunya disebabkan oleh staf/pegawai yang tidak cukup memadai, mencukupi, ataupun tidak kompeten dalam bidangnya. Oleh karena itu, diperlukan sebuah kecukupan staf dengan keahlian dan kemampuan yang diperlukan dalam mengimplementasikan suatu kebijakan. Kemudian untuk sumber daya pendukung dapat berbentuk dana, peralatan teknologi, dan sarana serta prasarana lainnya.

Disposisi atau sikap pelaksana akan menimbulkan hambatan-hambatan yang nyata terhadap implementasi kebijakan bila personel yang ada tidak melaksanakan kebijakan yang diinginkan dengan baik. Oleh karena, pemilihan personel pelaksana kebijakan haruslah orang-orang yang memiliki watak dan karakteristik, seperti: komitmen, kejujuran, sifat demokratis dan sebagainya. Birokrasi merupakan salah-satu institusi yang paling sering bahkan secara keseluruhan menjadi pelaksana kegiatan. Implementasi kebijakan yang bersifat kompleks menuntut adanya kerjasama banyak pihak. Ketika struktur birokrasi tidak kondusif terhadap implementasi suatu kebijakan, maka hal ini akan menyebabkan ketidakefektifan dan menghambat jalannya pelaksanaan kebijakan.

Menurut Harsono, (2011, hal. 19) Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepadamasyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan Pasal 3 ayat (1) untuk selanjutnya dalam kedudukan dan tugas sebagaimana dimaksud, Pegawai Negeri harus netral dari pengaruh semua golongan dan partai politik serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sedangkan untuk menjamin netralitas, Pegawai Negeri dilarang menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik.

Harsono (2011, hal. 80-81), kewajiban Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Ketentuan Pasal 4, 5, dan 6 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Pasal 4 berbunyi, setiap Pegawai Negeri wajib setia dan taat kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah, serta wajib menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dalam pasal 5 disebutkan bahwa setiap Pegawai Negeri wajib mentaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab.

Rumusan kedudukan Pegawai Negeri di atas didasarkan pada pokok-pokok pikiran bahwa pemerintah tidak hanya menjalankan fungsi umum pemerintahan tetapi juga harus mampu menjalankan fungsi pembangunan atau dengan kata lain pemerintah bukan hanya menyelenggarakan tertib pemerintahan tetapi juga harus mampu menggerakkan dan memperlancar pembangunan untuk kepentingan rakyat banyak.

Kemudian dalam pasal 6 ayat (1) menyatakan bahwa Pegawai Negeri wajib menyimpan rahasia jabatan. Bocornya rahasia jabatan disebabkan karena dua hal yaitu : sengaja dibocorkan kepada orang lain, karena kelalaian atau tidak/kurang hati-hatinya pejabat yang bersangkutan. Kemudian pada ayat (2) dinyatakan bahwa Pegawai Negeri hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan kepada dan atas perintah pejabat yang berwajib atas kuasa Undang-Undang.

Pada dasarnya disiplin merupakan kepatuhan atau ketaatan terhadap suatu peraturan. Disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam satu organisasi. Bagi aparatur pemerintahan, disiplin tersebut mencakup unsur-unsur ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas dan kesanggupan berkorban, dalam arti mengorbankan kepentingan pribadi dan golongannya untuk kepentingan negara dan masyarakat. Dalam hal ini, disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Pegawai Negeri Sipil yang sadar akan tanggung jawabnya adalah mereka yang taat akan kewajibannya.

Miftah Toha (2010, hal. 76), Salah satu tolak ukur dari kedisiplinan adalah kehadiran dan kepulangan pegawai tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Cara yang ditempuh yaitu, dengan segera menarik daftar hadir setelah jam kehadiran sudah lewat dan memberikan daftar hadir menjelang waktu pulang. Namun cara ini juga ada kelemahannya, yaitu sering kali pegawai yang terlambat menitip tanda tangan kehadiran ini kepada teman yang sudah duluan datang. Pada sebagian instansi sudah menggunakan alat modern berupa alat absensi dengan sidik jari yang tidak dapat diwakilkan kepada orang lain. Namun hal ini juga masih mempunyai kelemahan dalam menegakan disiplin. Misalkan sebagian pegawai datang pagi hari untuk memenuhi daftar hadir, kemudian meninggalkan kantor dan kembali lagi setelah menjelang kepulangan kantor.

Kepemerintahan yang baik, di samping diperlukan adanya sumber daya aparatur yang memiliki kompetensi jabatan dalam penyelenggaraan negaradan pembangunan, juga diperlukan adanya kelancaran pelaksanaan manajemen kepegawaian secara efektif dan efisien. Untuk itu diperlukan adanya institusi yang khusus bertugas untuk ini. Seperti halnya penyelenggaraan administrasi kepegawaian pusat yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Negara, maka untuk kelancaran pelaksanaan administrasi kepegawaian daerah diperlukan lembaga/badan yang membantu pejabat pembina kepegawaian daerah yaitu Badan Kepegawaian Daerah.

Kepegawaian daerah adalah suatu sistem

dan prosedur yang diatur dalam peraturan perundang-undangan sekurang-kurangnya meliputi perencanaan, persyaratan, pengangkatan, penempatan, pendidikan dan pelatihan, penggajian, pemberhentian, pensiun, pembinaan, kedudukan, hak dan kewajiban, tanggung jawab, larangan, sanksi dan penghargaan merupakan subsistem kepegawaian secara nasional. Dengan demikian kepegawaian daerah merupakan satu kesatuan jaringan birokrasi dalam kepegawaian nasional (HAW. Widjaja, 2007, hal. 145).

Pemerintah Daerah diberi kewenangan untuk melaksanakan administrasi kepegawaian daerah dengan membentuk lembaga teknis daerah melalui Peraturan Daerah. Lembaga teknis daerah tersebut adalah Badan Kepegawaian Daerah yang bertugas melaksanakan administrasi kepegawaian daerah, baik melalui pembentukan Peraturan Daerah maupun melalui Keputusan Kepala Daerah. Tujuan pembentukannya adalah untuk membantu Gubernur atau Bupati/Walikota dalam melakukan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai negeri sipil daerah dilingkungannya, dan menetapkan peraturan daerah tentang pensiun, gaji, tunjangan, dan kesejahteraan pegawai, serta pendidikan dan latihan sesuai kebutuhan dan kemampuan daerah.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa Badan Kepegawaian Daerah merupakan suatu instansi atau lembaga organisasi pemerintah dalam suatu daerah di bidang kepegawaian atau bagian yang mengurus tentang kepegawaian. Bagian Kepegawaian itu sendiri adalah bagian yang menangani masalah individu atau personal yang apabila hal ini diaplikasikan dalam organisasi adalah mengenai para pegawai atau karyawan. Berkaitan dengan hal ini maka Bagian Kepegawaian mempunyai peranan yang sangat menentukan dalam pengelolaan dan peningkatan kualitas pegawainya.

Pelanggaran disiplin itu sendiri adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang melanggar ketentuan Peraturan Disiplin PNS, baik di dalam maupun di luar jam kerja. PNS dinyatakan melanggar Peraturan Disiplin apabila dengan ucapan, tulisan, dan atau perbuatannya tersebut secara sah terbukti melanggar ketentuan

mengenai kewajiban dan atau larangan PP No.53 Tahun 2010. Yang dimaksud dengan ucapan adalah setiap kata-kata yang diucapkan dihadapan atau dapat didengar oleh orang lain seperti dalam rapat, ceramah, diskusi, melalui telepon, radio, televisi, rekaman, atau alat komunikasi lainnya. Sedangkan tulisan merupakan pernyataan pikiran dan atau perasaan secara tertulis baik dalam bentuk tulisan maupun dalam bentuk gambar, karikatur, coretan dan lain-lain yang serupa dengan itu. Perbuatan itu sendiri adalah setiap tingkah laku, sikap, atau tindakan.

Peran BKD dalam Pemberian Sanksi Atas Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil mempunyai tujuan untuk memberi pengarahan pada Pegawai Negeri Sipil dan untuk mengetahui apakah Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan benar atau tidak melakukan pelanggaran disiplin, serta untuk mengetahui faktor-faktor yang mendorong atau menyebabkan seseorang melakukan pelanggaran disiplin itu.

Pegawai Negeri Sipil yang diduga melakukan pelanggaran disiplin, maka BKD melakukan pemeriksaan terlebih dahulu. Pemeriksaan itu dilakukan setelah adanya laporan bahwa pegawai yang diperiksa itu telah melakukan pelanggaran disiplin. Pegawai Negeri Sipil tersebut dipanggil untuk diminta keterangan atas persangkaan pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai tersebut. Pemeriksaan itu dilakukan secara tertutup antara pegawai yang diperiksa dengan tim pemeriksa. Apabila tidak memenuhi panggilan untuk diperiksa tanpa adanya alasan yang sah, maka BKD akan melakukan pemanggilan yang kedua kalinya secara tertulis. Apabila ternyata panggilan kedua juga tidak diindahkan, maka berdasarkan bahan pertimbangan yang ada, maka BKD menyerahkan pada pejabat yang berwenang untuk menerbitkan surat keputusan penjatuhan hukuman disiplin.

Terhadap Pegawai Negeri Sipil yang telah diputuskan terbukti melakukan pelanggaran dan dijatuhi hukuman disiplin akan disampaikan surat keputusan penjatuhan hukuman disiplin secara rahasia. Pegawai yang bersangkutan dipanggil oleh pejabat atasannya untuk menerima surat keputusan penjatuhan hukuman yang telah diberi kode rahasia secara langsung

terhadapnya dan pemberian surat keputusan ini juga diberikan secara tertutup. Setelah dilakukan pemeriksaan dan mempertimbangkan segala bahan yang ada, dan pegawai tersebut telah terbukti melakukan pelanggaran disiplin, maka pejabat yang berwenang akan menjatuhkan hukuman disiplin padanya.

Pemberian hukuman disiplin ini disesuaikan dengan jenis dan berat ringannya pelanggaran yang dilakukan. Apabila Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin itu ternyata melakukan perbuatan yang bersifat melanggar peraturan yang berlaku dengan bentuk atau sifat pelanggaran yang sama, maka akan diberikan sanksi hukuman disiplin yang lebih berat dari hukuman disiplin sebelumnya. Surat keputusan penjatuhan hukuman disiplin dinyatakan secara tegas oleh pejabat yang berwenang kepada pegawai negeri sipil yang terbukti secara nyata melakukan perbuatan yang melanggar peraturan disiplin yang berlaku.

METODE

Mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri dan Peraturan Menteri Agama Nomor 28 Tahun 2013 tentang Disiplin kehadiran PNS di Kementerian Agama, dan upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin manajemen yang diterapkan di Badan Kepegawaian Daerah.

Mengingat luasnya cakupan masalah mengenai kedisiplinan dalam kalangan pegawai negeri, maka peneliti membatasi penelitian ini pada kedisiplinan diri dan kedisiplinan dalam pengelolaan keuangan bagi ASN di Badan Kepegawaian Daerah.

Mengacu pada latar belakang masalah dan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah yang diajukan adalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana kedisiplinan diri ASN di Badan Kepegawaian Daerah?
- b. Apa saja upaya yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin diri dan kedisiplinan manajemen ASN guna mengelola keuangan di Badan Kepegawaian Daerah

Penulisan karya tulis ilmiah ini memiliki tujuan tertentu yaitu, yakni:

1. Untuk menganalisis implementasi kebijakan Disiplin Aparatur Sipil Negara dalam

meningkatkan kemampuan pengelolaan keuangan di Kabupaten Agam, Provinsi Sumatera Barat.

2. Untuk mengetahui upaya apa saja yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin ASN guna mengelola keuangan di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Agam.

Dalam penulisan skripsi ini peneliti membedakan manfaat menjadi dua, yaitu:

Manfaat Praktis :

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dan wacana bagi para elit eksekutif dan legislatif dalam penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan berwibawa khususnya dalam hal pelaksanaan peraturan kepegawaian bagi Pegawai Negeri Sipil, serta bagi masyarakat luas agar berperan serta aktif dalam mengevaluasi kinerja aparatur negara.

Manfaat Teoritis :

1. Untuk dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan tingkat kedisiplinan Aparatur Sipil Negarasebagai aparatur pemerintah, abdi negara, dan abdi masyarakat.
2. Untuk memperkaya ilmu pengetahuan baik di bidang Hukum pada umumnya maupun di bidang Hukum Kelembagaan Negara pada khususnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Disiplin berasal dari kata Latin *discipulus* yang berarti siswa atau murid. Di bidang psikologi dan pendidikan, kata ini berhubungan dengan perkembangan, latihan fisik, dan mental serta kapasitas moral anak melalui pengajaran dan praktek. Kata ini juga berarti hukuman atau latihan yang membetulkan serta kontrol yang memperkuat ketaatan. Makna lain dari kata yang sama adalah seseorang yang mengikuti pemimpinnya.

Pendisiplinan adalah usaha-usaha untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar subjek memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan. Di samping beberapa pengertian mengenai disiplin pegawai tersebut di atas, A.S. Moenir mengemukakan bahwa : “Disiplin adalah ketaatan yang sikapnya impersonal, tidak memakai perasan dan tidak

memakai perhitungan pamrih atau kepentingan pribadi”. Selanjutnya untuk lebih memperjelas arti dan makna disiplin kerja, Alex S. Nitisemitoantara lain mengemukakan, bahwa kedisiplinan lebih dapat diartikan suatu sikap atau perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi yang bersangkutan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi. Ada dua macam disiplin kerja, yaitu:

Disiplin Diri

Disiplin diri merupakan disiplin yang dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan manifestasi atau aktualisasi dari tanggung jawab pribadi, yang berarti mengakui dan menerima nilai- nilai yang ada diluar dirinya. Disiplin diri merupakan hasil proses belajar (sosialisasi) dari keluarga dan masyarakat. Penanaman nilai- nilai yang menjunjung disiplin, baik yang ditanamkan oleh orang tua, guru ataupun pimpinan merupakan bekal positif bagi tumbuh dan berkembangnya disiplin diri.

Disiplin Kelompok

Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individual semata. Selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. Hal ini didasarkan atas pandangan bahwa di dalam kelompok kerja terdapat standar ukuran prestasi yang telah ditentukan.

Disiplin kelompok akan tercapai apabila disiplin diri telah terbentuk dalam diri karyawan. Artinya kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok dapat memberikan peran yang sesuai dengan hak dan tanggung jawabnya.

Ada saatnya disiplin kelompok juga turut memberikan andil bagi pengembangan disiplin diri. Misalnya, jika hasil kerja kelompok mencapai target yang diinginkan dan karyawan mendapat penghargaan maka disiplin kelompok yang selama ini diterapkan dapat memberikan

insight, karyawan menjadi sadar betapa pentingnya disiplin.

Disiplin dalam Pengelolaan Keuangan

Nilai – nilai yang harus di pegang teguh untuk melahirkan prinsip yang menjadi dasar dan harus tercemin dalam setiap tindakan pengelolaan keuangan.

Prinsip tidak akan berguna bila tidak terwujud dalam tindakan, sesuai Permendagri No.20 Tahun 2018 :

Transparan

Terbuka – keterbukaan, dalam arti segala kegiatan dan informasi terkait Pengelolaan Keuangan Desa dapat diketahui dan diawasi oleh pihak lain yang berwenang. Tidak ada sesuatu hal yang ditutup-tutupi (disembunyikan) atau dirahasiakan. Hal itu menuntut kejelasan siapa, melakukan apa serta bagaimana melaksanakannya.

Transparan dalam pengelolaan keuangan mempunyai pengertian bahwa informasi keuangan diberikan secara terbuka dan jujur kepada masyarakat. Fungsinya, untuk memenuhi hak masyarakat untuk mengetahui secara terbuka dan menyeluruh atas pertanggungjawaban pemerintah dalam pengelolaan sumber daya. Pengelolaan tersebut dipercayakan kepadanya dan ketaatannya pada peraturan perundang-undangan.

Kurangnya transparansi dalam pengelolaan keuangan dapat dilihat dari tidak tertatanya administrasi keuangan dengan tertib dan baik. Adanya aliran dana tertentu (non budgeter/dana taktis/dana yang tidak masuk dalam anggaran), yang hanya diketahui segelintir orang, merahasiakan informasi, dan ketidaktahuan masyarakat akan dana-dana tersebut. Hal itu memberikan keleluasaan terjadinya penyimpangan /penyelewengan oleh oknum aparat yang berakibat fatal bagi masyarakat maupun aparat yang bersangkutan.

Dengan demikian, asas transparan menjamin hak semua pihak untuk mengetahui seluruh proses dalam setiap tahapan serta menjamin akses semua pihak terhadap informasi terkait Pengelolaan Keuangan. Dengan demikian, Pemerintah pro aktif dan memberikan kemudahan bagi siapapun, kapan saja untuk

mengakses/ mendapatkan/ mengetahui informasi terkait Pengelolaan Keuangan.

Akuntabel

Mempunyai pengertian bahwa setiap tindakan atau kinerja pemerintah/lembaga dapat dipertanggungjawabkan kepada pihak-pihak yang memiliki hak atau berkewenangan untuk meminta keterangan akan pertanggungjawaban. Dengan demikian, pelaksanaan kegiatan dan penggunaan anggaran harus dapat dipertanggungjawabkan dengan baik, mulai dari proses perencanaan hingga pertanggungjawaban

Asas ini menuntut Kepala Desa mempertanggungjawabkan dan melaporkan pelaksanaan APBDesa secara tertib, kepada masyarakat maupun kepada jajaran pemerintahan di atasnya, sesuai peraturan perundang-undangan.

Partisipatif

Mempunyai pengertian bahwa setiap tindakan dilakukan dengan mengikutsertakan keterlibatan masyarakat baik secara langsung maupun tidak langsung melalui lembaga perwakilan yang dapat menyalurkan aspirasinya.

Pengelolaan Keuangan Desa. Sejak tahap perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan dan pertanggungjawaban wajib melibatkan masyarakat para pemangku kepentingan di desa serta masyarakat luas. Utamanya, kelompok marjinal sebagai penerima manfaat dari program/kegiatan pembangunan di Desa.

Tertib dan Disiplin Anggaran

Mempunyai pengertian bahwa anggaran harus dilaksanakan secara konsisten dengan pencatatan atas penggunaannya sesuai dengan prinsip akuntansi keuangan di desa. Hal ini dimaksudkan bahwa pengelolaan keuangan desa harus sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

KESIMPULAN

Pegawai Negeri Sipil yang diduga melakukan pelanggaran disiplin, maka BKD melakukan pemeriksaan terlebih dahulu. Pemeriksaan itu dilakukan setelah adanya laporan bahwa pegawai yang diperiksa itu telah melakukan pelanggaran disiplin. Pegawai Negeri Sipil tersebut dipanggil untuk diminta



keterangan atas persangkaan pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai tersebut..

Kedua, disiplin waktu melaksanakan apel pagi sesuai jadwal yang telah ditetapkan. Dengan adanya apel pagi pegawai dapat menerima informasi yang diberikan oleh pemimpin apel.

Ketiga, memberikan atau mengedarkan informasi dengan peraturan ASN agar dapat diketahui aturan-aturan yang berlaku dilingkungan kerja ASN.

Keempat, menggunakan absen finger print dan absen manual pada saat pelaksanaan apel pagi, agar diketahui pegawai-pegawai yang tidak datang tepat waktu.

Kelima, Pimpinan kantor melakukan pengawasan pada saat apel pagi dengan mengabsen para pegawai yang tidak mengikuti aturan tersebut.

Penerapan disiplin di Kantor Badan Kepegawaian Daerah sudah lumayan teratur akan tetapi masih perlu peningkatan agar pemerintahan lebih baik lagi kedepannya.

Melakukan Pembinaan Khusus. Pembinaan khusus ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran Pegawai bahkan pembentukan mental dari pegawai, sebab dengan melakukan pembinaan khusus ini diharapkan dapat berpengaruh terhadap sikap dan perilaku yang akan berdampak pada tata cara pengelolaan keuangan lembaga.

REFERENSI

- Abdullah, R. (1986). *Hukum Kepegawaian*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Ali, A. (1996). *Menguak Tabir Hukum*. Jakarta: Chandra Pratama.
- Budiman, A. (1982). *Bentuk Negara dan pemerataan hasil-hasil pembangunan*, Majalah Prisma edisi 7 Juli 1982. Jakarta: LP3ES.
- Djarmika, S. dan Marsono. (1975). *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Djamban.
- Mahfud, M. (1988). *Hukum Kepegawaian Indonesia*. Yogyakarta: Liberty.
- Musanef. (1984). *Managemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Negara, Badan Kepegawaian. (2002). *Wacana Pengembangan Kepegawaian*. Jakarta: Badan Kepegawaian Negara.
- Negara, Badan Kepegawaian. (2008). *Direktori Kepegawaian Negara*. Jakarta: Badan Kepegawaian Negara.
- Harlie, M. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 860-867.
- Maeyasari, E., Widyastuti, Y., & Yulianti, R. (2012). *Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Lebak* (Doctoral dissertation, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa).
- Purnamasari, W. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana. *Jurnal Manajemen Udinus*.