

BAB III

PENEGAKAN HUKUM ADMINISTRASI TERHADAP PELANGGARAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN MUARO JAMBI

A. PENEGAKAN HUKUM ADMINISTRASI TERHADAP PELANGGARAN DISIPLIN PNS DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN MUARO JAMBI

Penegakan hukum adalah sebuah tugas yang diemban oleh aparat penegak hukum. Karena tugas, maka seperti dikatakan Kant, merupakan “kewajiban kategoris” atau kewajiban mutlak”. Penegakan hukum di sini tidak mengenal istilah “dengan syarat”. Tugas adalah tugas dan wajib dilaksanakan.⁴⁹ Proses penegakan hukum merupakan proses yang sarat dengan persoalan-persoalan etis. Aparat yang menjalankan proses itu, tidak hanya berhadapan dengan teknik-teknik penerapan hukum. Dalam proses peradilan, dimana terjadi interaksi antara peraturan perundang-undangan, praktik administrasi, policy institusi, individualistas aparat, dan perjuangan tersangka, maka proses penegakan hukum, mau tidak mau, akan bersinggungan dengan persoalan-persoalan etika. Etika bersangkut paut dengan sesuatu yang seharusnya dilakukan oleh manusia sebagai manusia. Predikat-predikat tertentu secara sosial, politik dan ekonomi yang dimiliki seseorang, tidak mengurangi kewajiban dia untuk bertindak “yang seharusnya” sebagai manusia. Realitas orang yang memiliki posisi atau tidak memiliki posisi, hanya sebagai variabel

⁴⁹ Bernard L. Tanya, *Penegakan Hukum Dalam Terang Etika*, Genta Publishing, Yogyakarta, 2011, hlm.25.

yang turut menentukan mutu tindakan etisnya, tapi tidak sama sekali mengurangi kewajiban berbuat semaksimal mungkin yang benar, baik dan tepat. Atau sebaiknya, tidak melakukan yang salah, jahat dan tidak pantas. Sadar akan hal tersebut, maka berbicara tentang penegakan hukum tidak mengandung kebenaran yang hanya berlaku dan dapat diketahui oleh aparat penegak hukum saja. Sebab etika mengandung kebenaran yang berlaku bagi semua orang, dan dapat diterima oleh semua orang. Ia diterima oleh semua orang, bukan terutama karena ia merupakan kebenaran bagi aparat penegak hukum, tetapi karena merupakan kebenaran universal yang dapat dipahami secara rasional oleh semua orang, termasuk oleh aparat penegak hukum.

Dalam penegakan hukum administrasi diperlukan adanya pengawasan yang baik agar penegakan hukum dapat berjalan dengan baik sesuai dengan peraturan yang telah dibuat. Menurut Suriansyah pengawasan adalah suatu penilaian yang merupakan suatu proses pengukuran dan verifikasi dari serangkaian proses yang telah diselenggarakan secara berkelanjutan.⁵⁰ Menurut Sujamto pengawasan adalah segala usaha atau kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang sebenarnya mengenai pelaksanaan tugas atau kegiatan, apakah sesuai dengan semestinya atau tidak.⁵¹ Kemudian menurut Mc.Ferland pengawasan ialah suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan atau kebijaksanaan yang

⁵⁰ Suriansyah Murhaini, *Manajemen Pengawasan Pemerintahan Daerah*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2014, hlm. 4

⁵¹ Jum Angraini, Op.cit., *Hukum Administrasi Negara*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012, hlm. 78.

telah ditentukan.⁵² Menurut Sukamto, pengawasan adalah suatu bentuk melakukan pengaruh oleh badan-badan yang lebih tinggi terhadap badan-badan yang lebih rendah mencakup pelaksanaan kekuasaan.⁵³

Dilihat dari waktu pengawasannya, pengawasan terhadap segala tindakan pemerintah daerah, termasuk juga keputusan-keputusan kepala daerah dan peraturan-peraturan daerah, dapat dibagi dalam 3 macam yaitu:⁵⁴

1. Pengawasan Preventif

Arti pengawasan preventif adalah pengawasan yang bersifat mencegah. Mencegah artinya menjaga jangan sampai suatu kegiatan itu terjerumus pada kesalahan. Pengawasan preventif adalah pengawasan yang bersifat mencegah agar pemerintah daerah tidak mengambil kebijakan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengawasan preventif merupakan pengawasan terhadap produk hukum oleh Pemerintah. Pengawasan preventif tersebut mempunyai makna yang luas yang dilakukan oleh pemerintah melalui pejabat yang berwenang sebagai usaha untuk memelihara hubungan yang serasi dan harmonis antara pemerintah dengan daerah dan antar daerah-daerah dalam menyelenggarakan pemerintahan.⁵⁵ Pengawasan preventif dilakukan sesudah peraturan daerah ditetapkan, tetapi sebelum Perda itu mulai berlaku.⁵⁶ Jadi kesimpulannya berdasarkan pengawasan ini, suatu

⁵² Soewarno Handyaningrat, *Pengantar Studi Ilmu Administrasi Negara*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2004, hlm. 74.

⁵³ Sukamto Satoto, *Pengaturan Eksistensi & Fungsi Badan Kepegawaian Negara*, Cetakan I, Media Abadi, 2004, hlm. 126

⁵⁴ Irawan Soejito, *Pengawasan Terhadap Peraturan Peraturan Daerah dan Keputusan Kepala Daerah*, hlm. 11.

⁵⁵ A. Zarkasi, "Pengawasan Terhadap Peraturan Daerah", *Jurnal Ilmu Hukum*, hlm. 56.

⁵⁶ Irawan Soejito, *Pengawasan...*, op.cit, hlm.12

Perda hanya dapat berlaku apabila telah disahkan oleh pejabat yang berwenang mengesahkannya. Pengawasan preventif ini hanya dilakukan terhadap Perda yang berisi atau yang mengatur materi-materi tertentu, yaitu materi-materi yang dianggap penting yang menyangkut kepentingan-kepentingan besar terutama bagi Daerah dan penduduknya. Menurut Sujamto, pengertian dari pengawasan preventif adalah pengawasan yang dilakukan sebelum pelaksanaan, hal ini berarti pengawasan telah dilakukan sejak masih menjadi rencana.⁵⁷ Dari pengertian ini dapat kita lihat bahwa pengawasan preventif dimaksudkan untuk menghindari terjadinya kekeliruan yang mungkin terjadi.

Pengawasan preventif terkait disiplin kerja yang diterapkan di Sekretariat Daerah Kabupaten Muaro Jambi yaitu berupa sosialisasi peraturan-peraturan baik peraturan Pemerintah Pusat maupun peraturan Pemerintah Daerah. Setiap ada pegawai baru yang masuk diberikan informasi mengenai peraturan apa saja yang berlaku dan harus ditaati pada lingkungan Pemerintahan Kabupaten Muaro Jambi terutama peraturan yang mengacu pada disiplin hari dan jam kerja. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara dengan Bapak Budhi Hartono, S.Sos, MT selaku Sekretaris Daerah Kabupaten Muaro Jambi yang menyatakan bahwa:

Untuk mencegah kesalahan dan ketidakdisiplinan dalam bekerja, kami selalu sosialisasikan semua peraturan apa saja yang berlaku di Pemerintahan Kabupaten Muaro Jambi mulai dari peraturan Pemerintah Pusat sampai dengan peraturan Pemerintah Daerah terutama peraturan yang menyangkut disiplin jam kerja. Hal itu juga didapatkan pada Diklat dan pelatihan-pelatihan atau seminar yang sering diadakan oleh pemerintah. Setiap pegawai yang baru masuk baik PNS maupun TKS (Tenaga Kerja Sukarela) harus tau aturan mainnya dalam bekerja disini.

⁵⁷ Sujamto, Beberapa...op.cit, hlm.65

Mereka harus tau apa saja yang boleh dilakukan dan yang dilarang sehingga dapat menyesuaikan dengan tugas sehari-hari. Hari pertama masuk kerja disuruh baca-baca semua peraturan dulu sebelum melakukan tugas-tugas yang diberikan.⁵⁸

2. Pengawasan Represif

Pengawasan represif berupa penangguhan atau pembatalan terhadap kebijakan daerah yang dinilai bertentangan dengan kepentingan umum, peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi dan/atau peraturan perundang-undangan yang lainnya. Pengawasan represif merupakan pengawasan produk hukum daerah oleh pemerintah yang berwujud pada penundaan (*sciorsing*) atau pembatalan (*vernietiging*) terhadap setiap produk hukum daerah yang telah diundangkan atau ditetapkan. King Faisal Sulaiman mengemukakan bahwa, sasaran pengawasan represif termasuk Raperda-Raperda yang sebelumnya dinilai bermasalah ketika pemerintah melakukan pengawasan preventif.⁵⁹

Ni'matul Huda mengemukakan bahwa pengawasan represif dilakukan setelah suatu keputusan mempunyai akibat hukum (*rechtsgevolgen*) baik dalam bidang otonomi maupun dalam tugas pembantuan. Pengawasan represif dilakukan dalam bentuk pembatalan maupun penangguhan (*sciorsing*) terhadap produk-produk hukum daerah yang dinilai bertentangan dengan kepentingan umum dan/ atau perundang-undangan yang lebih tinggi.⁶⁰ Walaupun hak menguji terhadap peraturan perundang-undangan pada umumnya melekat pada

⁵⁸ Wawancara, Budhi Hartono, S. Sos, MT. selaku Sekretaris Daerah Kabupaten Muaro Jambi.

⁵⁹ King Faisal Sulaiman, *Dialektika Pengujian Peraturan Daerah Pasca Otonomi Daerah*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014.

⁶⁰ Ni'matul Huda, *Hukum Tata Negara Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013

fungsi peradilan (berdasarkan peraturan perundang-undangan maupun yurisprudensi), namun dalam perkembangannya pengujian terhadap peraturan perundang-undangan bukan hanya menjadi monopoli dan merupakan fungsi peradilan tetapi pengujian terhadap peraturan perundang-undangan tersebut dapat dibedakan atas pengujian secara yudisial (*judicial review*) dan bukan yudisial (*political control - political review*). Pengujian yudisial dilakukan oleh badan peradilan pada umumnya sedangkan pengujian bukan yudisial merupakan pengujian yang dilakukan oleh badan yang berkarakter politik seperti antara lain DPR dan DPRD.⁶¹

Pengawasan represif terhadap Perda oleh pejabat yang berwenang dengan ukuran-ukuran tersebut terkesan kuat tidak berbeda dengan pengujian dalam rangka pengujian secara materil terhadap peraturan perundang-undangan yang dilakukan oleh lembaga peradilan. Namun pengawasan represif oleh pejabat yang berwenang terhadap Perda yang dibentuk berdasarkan pembagian kewenangan secara vertikal berdasarkan peraturan perundang-undangan, tidak hanya dibatasi pada rumusan dalam peraturan perundang-undangan yang ada, tetapi dapat berkembang dan diperluas atas dasar kebijakan pemerintah dalam pemberian otonomi, kebijakan pemerintah (pusat), daerah provinsi dan daerah lain sesuai dengan fungsi pemerintahan yang diletakan pada pemerintahan dan daerah. Karena itu, salah satu alasan dilakuakan pengawasan represif terhadap Perda adalah dasar kepentingan umum yang dapat merupakan perwujudan peraturan (putusan) kebijaksanaan. Pengawasan represif terhadap Perda pada

⁶¹ Ibid, hlm. 59

dasarnya adalah pengujian dibidang administrasi yang dilakukan oleh pejabat yang berwenang atas dasar atribusi UU yang disesuaikan dengan fungsi pemerintahan, sehingga peraturan perundangan yang lebih tinggi lainnya termasuk peraturan (putusan) kebijaksanaan dapat dijadikan acuan dalam pelaksanaan pengawasan.⁶²

Adapun pengawasan represif terkait masalah disiplin yang dilakukan pemerintah Setda Muaro Jambi yaitu berupa pemberian sanksi berdasarkan data absensi maupun laporan dari masing-masing Kepala Bagian terhadap setiap bawahannya yang melanggar disiplin. Jika yang terjadi adalah pelanggaran disiplin ringan dan sedang, yang memberikan sanksi hanya sebatas pada Kepala Bagian saja berupa pembinaan terlebih dahulu. Hal ini juga diungkapkan oleh Kepala Bagian Umum dan Perlengkapan, Bapak Didi Irwan, Am. TG yang menyatakan bahwa:

Pengawasan represif yang biasanya dilakukan yaitu penjatuhan sanksi atau hukuman bagi pegawai yang melanggar misalnya yang paling sering Alpa atau yang melakukan tindak kejahatan merugikan instansi. Hukumannya berbeda-beda tergantung tingkat kesalahannya sesuai dengan Perbup Muaro Jambi dan Peraturan Pemerintah. Sejauh ini cuma beberapa yang sampai pada tahap pemecatan atau pidana ya. Karena jika disiplin berat prosesnya itu panjang dan lama. Terkait disiplin jam kerja hanya dilakukan berupa teguran lisan dan tertulis saja oleh Kepala Bagian.⁶³

Selanjutnya, Bapak Budhi Hartono, S.Sos, MT selaku Sekretaris Daerah Kabupaten Muaro Jambi yang menambahkan bahwa:

Kalau untuk pengawasan represif mengenai disiplin jam kerja selain penjatuhan sanksi juga sering dilakukan audit atau inspeksi dadakan oleh Bupati atau Wakil Bupati misalnya pada jam datang atau pulang

⁶² Ibid, hlm. 60

⁶³ Wawancara, Didi Irwan, Am. TG, Kasubbag Umum dan Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Muaro Jambi.

kantor, Bupati mendadak keliling ke masing-masing OPD. Dari situ kelihatan mana pegawai yang tidak ada di kantor pada saat jam kerja berlangsung kemudian langsung dicatat nama-namanya agar diberikan teguran melalui masing-masing Kepala Bagian. Jika sudah sering ketahuan pegawai yang itu-itu saja yang melakukan pelanggaran, barulah dijatuhkan hukuman atau sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Disini lebih mengedepankan pembinaan terlebih dahulu. Selain itu, pengawasan represif juga dilakukan dengan adanya audit investigasi oleh auditor kepegawaian.⁶⁴

3. Pengawasan Umum

Disamping pengawasan preventif dan represif yang diadakan terhadap Peraturan Daerah dan Keputusan Kepala Daerah oleh pejabat yang berwenang, terdapat juga mengenai ketentuan-ketentuan pengawasan umum. Diadakannya pengawasan umum ini adalah sesuai dengan Keputusan Presiden Republik Indonesia No. 44 Tahun 1974, antara lain menentukan, bahwa setiap Departemen menyelenggarakan fungsi pengawasan atas pelaksanaan tugas pokoknya sesuai dengan kebijaksanaan umum yang ditetapkan oleh Presiden dan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁶⁵ Pengawasan umum yang dimaksud dalam konteks ini yaitu pengawasan yang dilakukan oleh Pemerintah Pusat terhadap Daerah yang berdasarkan program-program yang sudah direncanakan oleh Pemerintahan Pusat melalui rencana strategi nasional. Pengawasan umum dimaksudkan agar Pemerintah Pusat dapat memperoleh target secara nasional terhadap pencapaian program nasional melalui Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJP).

⁶⁴ Wawancara, Didi Irwan, Am. TG, Kasubbag Umum dan Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Muaro Jambi.

⁶⁵ Ibid, hlm. 76.

Bagir Manan sebagaimana dikutip oleh Ni'matul Huda, bahwa pengawasan umum dimaksudkan untuk mengukur tingkat pencapaian program nasional yang dilaksanakan melalui Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD). Wewenang dalam melaksanakan pengawasan umum meliputi .⁶⁶

- a. Meminta, menerima dan mengusahakan bahan-bahan atau keterangan-keterangan yang diperlukan dari pejabat-pejabat dilingkungan Departemen Dalam Negeri, baik di pusat maupun di daerah dan pejabat-pejabat Daerah yang bersangkutan dan atau dari pihak lain yang dipandang perlu.
- b. Melakukan atau menyuruh melakukan penyelidikan dan atau pemeriksaan ditempat-tempat pekerjaan.
- c. Menerima dan mempelajari pengaduan-pengaduan.
- d. Memanggil pejabat-pejabat dilingkungan Departemen Dalam Negeri, baik di pusat maupun di daerah untuk dan pejabat-pejabat yang bersangkutan di daerah untuk diminta keterangan-keterangan yang diperlukan dengan memperhatikan jenjang jabatan yang berlaku.
- e. Menyarankan langkah-langkah baik yang bersifat preventif, maupun yang bersifat represif terhadap segala bentuk pelanggaran kepada pejabat yang berwenang.

Untuk lebih jelasnya, pengawasan pemerintahan daerah telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa Sekretariat Daerah Kabupaten Muaro Jambi telah melakukan pengawasan baik preventif maupun represif.

Setelah dilihat dari hasil wawancara mengenai pengawasan preventif dan represif di Setda Muaro Jambi dapat diketahui bahwa sanksi administrasi yang diberikan seringkali berupa pembinaan secara kekeluargaan tanpa langsung dijatuhi hukuman yang berat walaupun pelanggaran dan hukuman yang

⁶⁶ Ibid, hlm. 79.

diberikan tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Sifat sanksi sebenarnya adalah “reparatoir” artinya memulihkan pada keadaan semula. Di samping itu perbedaan antara sanksi pidana dan sanksi administrasi ialah tindakan penegakan hukumnya. Sanksi administrasi diterapkan oleh Pejabat Tata Usaha Negara tanpa harus melalui prosedur peradilan sedangkan sanksi pidana hanya dapat dijatuhkan oleh hakim pidana melalui proses peradilan.⁶⁷

Telah dijelaskan sebelumnya mengenai jenis hukuman sanksi disiplin yang diberikan kepada PNS yang melanggar berdasarkan PP Nomor 94 Tahun 2021 dan Perbup Nomor 116 Tahun 2018. Mekanisme dalam penegakan sanksi administrasi PNS telah diatur dalam Pasal 26 sampai dengan Pasal 37 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021. Dalam Pasal 27 disebutkan bahwa:

1. Atasan langsung wajib memeriksa PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin sebelum PNS dijatuhi hukuman disiplin.
2. Pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara tertutup melalui tatap muka langsung maupun secara virtual dan hasilnya dituangkan dalam bentuk berita acara pemeriksaan.
3. Dalam hal hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menyatakan kewenangan atasan langsung, maka atasan langsung tersebut wajib menjatuhkan hukuman disiplin.
4. Dalam hal sesuai hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menyatakan kewenangan penjatuhan hukuman disiplin merupakan kewenangan pejabat yang lebih tinggi, maka atasan langsung wajib melaporkan berita acara pemeriksaan dan hasil pemeriksaan secara hierarki.

Menurut hasil penelitian, diketahui bahwa ternyata hukuman disiplin yang diberikan atasan kepada PNS yang melanggar aturan hukum disiplin tidak begitu berarti untuk penegakan disiplin terutama di Sekretariat Daerah Kabupaten Muaro Jambi. Masih banyak “pemakluman” dengan

⁶⁷ Philipus M. Hadjon, dkk, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2008, hlm. 247.

mengatasnamakan “kemanusiaan” dalam penegakan sanksi kepada para pelanggar disiplin. Hal ini diperkuat dengan adanya wawancara bersama Kepala Bagian Kepegawaian, Ibu Nurbaiti, SE yang menyatakan bahwa selama ini di Sekretariat Daerah Muaro Jambi, PNS yang sering absen, datang terlambat maupun pulang cepat atau tidak ada di kantor saat jam kerja tanpa adanya tugas kedinasan tidak ditindaklanjuti dengan tegas melainkan hanya pembinaan saja seperti hanya memberikan saran dan nasihat agar bekerja dengan baik dan tidak mengulangi perbuatannya lagi, tetapi tidak ada perubahan pada pegawai tersebut, bahkan masih selalu Alpa sampai berbulan-bulan setelah diberikan teguran lisan.⁶⁸

Berikut merupakan daftar beberapa pelanggaran terkait disiplin absensi pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Muaro Jambi yang telah didapatkan dari bulan Januari sampai dengan bulan Maret 2022 adalah sebagai berikut :

Tabel. 3
Pelanggaran Disiplin Hari dan Jam Kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Muaro Jambi Triwulan I Tahun 2022

No.	Bagian	Jabatan	Bulan			Total hari Alpa
			Januari	Februari	Maret	
1.	Pertanahan	Staff	21 hari	18 hari	22 hari	61 hari
2.	Rumah Tangga	Staff	21 hari	18 hari	22 hari	61 hari
3.	ULP	Pokja	7 hari	9 hari	5 hari	21 hari
4.	Kesra	Kasubbag Kesejahteraan Sosial	8 hari	7 hari	9 hari	24 hari

⁶⁸ Wawancara, Nubaiti, SE, Staff Bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Muaro Jambi.

5.	Kesra	Staff	7 hari	5 hari	11 hari	23 hari
----	-------	-------	--------	--------	---------	---------

Sumber : Bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Muaro Jambi (diolah)

Dilihat dari tabel pelanggaran diatas, dapat diketahui bahwa ada beberapa pegawai yang absen Alpa atau tidak masuk kerja tanpa keterangan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut. Pada bagian ULP berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Nurbaiti, SE selaku bagian yang monitoring absen di kantor Setda Muaro Jambi menyatakan bahwa:

Kalau bagian ULP banyak pegawai lapangan yang pulang malam dan tidak sempat untuk absen makanya banyak catatan absen yang Alpa tapi sebenarnya orangnya masuk kerja cuma tidak melakukan absen atau tidak lapor ke saya selaku yang merekap absen setiap bulan. Karena tidak ada yang melapor jadi saya kira tidak masuk sehingga dibuat absennya Alpa.⁶⁹

Dari hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa lemahnya sistem absensi di kantor Setda Muaro Jambi. Selain itu diketahui bahwa ada Kasubbag Kesejahteraan Sosial dari bagian Kesra yang melakukan pelanggaran disiplin absensi. Hal ini sangat disayangkan karena Kasubbag selaku pemimpin salah satu bagian yang tidak bisa mencontohkan perilaku yang baik dari segi absensi kerja sehingga adapula staffnya dari bagian Kesra juga melakukan pelanggaran yang sama. Pegawai yang melakukan pelanggaran diatas sampai dengan saat ini hanya diberikan sanksi berupa teguran lisan. Sedangkan jika kita merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 teguran lisan hanya diberikan untuk pegawai yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 3 (tiga) hari dalam setahun. Tapi faktanya, masih terdapat pegawai Sekretariat

⁶⁹ Wawancara, Nubaiti, SE, Staff Bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Muaro Jambi.

Daerah Muaro Jambi yang absennya Alpa selama 61 hari berturut-turut hanya diberikan teguran lisan. Ada faktor tertentu yang mengakibatkan pimpinan bersikap demikian salah satunya yaitu mempertimbangkan aspek dari kemanusiaan, maka sebaiknya ditempuh dengan cara pendekatan secara kekeluargaan.

Adapun hasil dari wawancara bersama Bapak Budi Hartono, S.Sos, MT selaku Sekretaris Daerah Kabupaten Muaro Jambi menyatakan bahwa

Untuk disiplin ringan memang cukup diberikan pembinaan oleh masing-masing atasannya atau Kepala Bagian. Jika tidak ada perubahan baru selanjutnya ditindaklanjuti oleh Kepala Dinas/Badan yang bersangkutan. Dalam waktu dekat diwacanakan ada 5 (lima) orang PNS yang akan dijatuhi hukuman disiplin berat terkait kasus pelecehan seksual, penggelapan dana (korupsi) dan pegawai yang tidak pernah masuk kerja selama setahun berturut-turut. Semua pegawai direncanakan akan diberhentikan/dipecat bahkan ada yang sudah putusan sidang untuk dipenjara. Terkait masalah disiplin di OPD Muaro Jambi ini memang agak sulit ditegakkan terutama dalam disiplin waktu kerja karena sanksinya hanya dikurangi TPP bukan gaji pokoknya yang dikurangi.⁷⁰

Sanksi disiplin pelanggaran hari dan jam kerja di Kabupaten Muaro Jambi menurut Perbup Muaro Jambi Nomor 81 Tahun 2020 hanya diberikan sanksi pengurangan TPP. Sampai dengan saat ini hal belum ada pelanggaran disiplin berat yang sudah diproses di Pemerintah Kabupaten Muaro Jambi dan sesuai dengan wawancara bersama Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah Muaro Jambi, Bapak Hazbullah, SE yang menyatakan bahwa

Seluruh absensi setiap masing-masing OPD diserahkan ke BKD agar dilakukan laporan monitoring kepada masing-masing Kepala OPD. Untuk pelanggaran disiplin berat pada tahun ini BKD belum ada menerima laporan dari OPD manapun sehingga tidak ada data pelanggaran disiplin berat tahun 2022 setidaknya sampai dengan hari ini.

⁷⁰ Wawancara dengan Budi Hartono, S.Sos, MT selaku Sekretaris Daerah Kabupaten Muaro Jambi.

Jika ada pelanggaran disiplin berat akan diserahkan kepada Inspektorat terlebih dahulu untuk dilakukan proses lebih lanjut.⁷¹

B. FAKTOR PENYEBAB TERJADINYA PELANGGARAN DISIPLIN PNS DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN MUARO JAMBI

Disiplin pegawai negeri sipil telah diatur dalam peraturan yang terbaru yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021. Sebagaimana telah dijelaskan dalam peraturan tersebut pada Pasal 4 ayat (f) yaitu PNS wajib masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja. Pelanggaran disiplin merupakan perilaku yang tidak baik karena sudah menyalahi aturan yang telah dibuat sehingga diperlukan adanya penegakkan hukuman disiplin PNS. Berikut merupakan hukuman disiplin berdasarkan Peraturan pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 yaitu:

Tabel. 4
Hukuman Disiplin PNS menurut PP Nomor 94 Tahun 2021

No.	Jumlah Hari Tidak Masuk Kerja Tanpa Alasan yang Sah (dalam satu tahun)	Jenis Hukuman Disiplin
1.	3 hari	Teguran lisan
	4 s/d 6 hari	Teguran tertulis
	7 s/d 10 hari	Pernyataan tidak puas secara tertulis
2.	11 s/d 13 hari	Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 6 bulan
	14 s/d 16 hari	Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 9 bulan
	17 s/d 20 hari	Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 12 bulan
3.	21 s.d 24 hari	Penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 bulan
	25 s/d 27 hari	Pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 bulan
	28 hari atau lebih	Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS
	10 hari secara terus-menerus	Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS

Sumber : Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 (diolah)

⁷¹ Wawancara, Hazbullah, SE, Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muaro Jambi.

Dalam lingkup pemerintahan Kabupaten Muaro Jambi, ketentuan hari dan jam kerja PNS selain mengacu pada PP Nomor 94 Tahun 2021, juga telah diatur pada Peraturan Bupati Muaro Jambi Nomor 116 Tahun 2018 sehingga Sekretariat Daerah Kabupaten Muaro Jambi berpedoman pada regulasi tersebut dalam melakukan tindak lanjut terhadap disiplin para pegawainya. Pada Peraturan Bupati Muaro Jambi Nomor 116 Tahun 2018 Pasal 5 ayat (4) yang berbunyi “Pegawai ASN diberikan toleransi absensi lebih lambat maksimal 1 (satu) jam dari jam masuk kerja yang telah ditetapkan untuk hari Selasa s.d Kamis dan 1 (satu) jam 30 (tiga puluh) menit untuk hari Jumat. Keterlambatan tersebut wajib diganti dengan jam pulang kerja lebih lambat sesuai dengan waktu keterlambatan”. Hal ini menjadi fokus peneliti dalam meninjau peraturan tersebut.

Sedangkan, dalam Pasal 24 Peraturan Pemerintah Nomor 116 Tahun 2018 disebutkan bahwa pegawai yang terbukti melakukan pelanggaran ketentuan hari dan jam kerja dikenai pengurangan TPP. Adapun hukuman disiplin pengurangan TPP adalah sebagai berikut:

Tabel. 5
Tata Cara Perhitungan Pengurangan TPP menurut Perbup Nomor 116 Tahun 2018

No.	Jenis Penilaian		Pengurangan Tambah Penghasilan (%)	Dasar Pengurangan/Bukti Pelanggaran
	Tindakan	Satuan		
1.	Tidak masuk kerja sehari penuh	1 Hari	3% x 60% TPP	Kehadiran perbulan
2.	Kumulatif pemotongan lebih dari 50% per bulan	1 Bulan	Tidak menerima TPP	Kehadiran perbulan

3.	Terlambat masuk kerja (setelah jam 09.00-10.00 WIB)	1 Hari	2% x 60% TPP	Kehadiran perbulan
4.	Terlambat masuk kerja (setelah jam 09.00 – 10.00 WIB)	1 Hari	3% x 60% TPP	Kehadiran perbulan
5.	Pulang kerja sebelum waktunya (1s/d 30 menit)	1 Hari	0,5% x 60% TPP	Kehadiran perbulan
6.	Pulang kerja sebelum waktunya (31s/d 60 menit)	1 Hari	1% x 60% TPP	Kehadiran perbulan
7.	Pulang kerja sebelum waktunya (61s/d 90 menit)	1 Hari	1,5% x 60% TPP	Kehadiran perbulan
8.	Pulang kerja sebelum waktunya (91s/d 120 menit)	1 Hari	2% x 60% TPP	Kehadiran perbulan
9.	Pulang kerja sebelum waktunya (diatas 120 menit)	1 Hari	3% x 60% TPP	Kehadiran perbulan
10.	Tidak mengikuti upacara apel Senin/upacara hari besar	1 Kali	2% x 60% TPP	Kehadiran perbulan
11.	Izin tidak masuk kantor sehari penuh karena terkait masalah sosial yang mendesak dan darurat maksimal 4 kali dalam satu bulan	1 Hari	1% x 60% TPP	Kehadiran perbulan
12.	Izin cepat pulang terkait masalah sosial yang mendesak dan darurat dilampirkan surat izin dari atasan maksimal empat kali dalam satu tahun	1 Hari	1% x 60% TPP	Kehadiran perbulan
13.	Sakit lebih dari 3 hari dilengkapi dengan surat keterangan dokter sampai dengan maksimal satu bulan hari kerja	1 Hari	0,5% x 60% TPP	Kehadiran perbulan
14.	Cuti alasan penting (1 s/d 10 hari)	1 Hari	1,5% x 60% TPP	Kehadiran perbulan
15.	Cuti alasan penting (11 s/d 20 hari)	1 Hari	2% x 60% TPP	Kehadiran perbulan
16.	Cuti alasan penting (21 s/d 30 hari)	1 Hari	2,5% x 60% TPP	Kehadiran perbulan
17.	Cuti besar	1 Hari	2,5% x 60% TPP	Kehadiran perbulan

Sumber : Lampiran Peraturan Bupati Muaro Jambi Nomor 116 Tahun 2018 (diolah)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi ketidakdisiplinan PNS Sekretariat Daerah Kabupaten Muaro Jambi dalam hal jam kerja diantaranya:

1. Banyak pegawai yang berasal dari daerah luar Kabupaten Muaro Jambi

Pada awal melakukan pengamatan serta wawancara di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Muaro Jambi, peneliti fokus menanyakan perihal 2 (dua) orang pegawai yang sering Alpa selama berbulan-bulan dari bulan Januari hingga Maret 2022. Berdasarkan dari hasil wawancara dengan Bapak Didi

Irwan, Am. TG selaku Kasubbag Umum dan Kepegawaian Setda Muaro Jambi yang menyatakan bahwa:

Memang pegawai tersebut sudah lama tidak kelihatan dan tidak melapor karena saya yang monitoring absen yang nantinya akan disampaikan kepada atasan dan BKD. Alasannya mungkin karena malas, mau pindah kerja, atau sudah ada pekerjaan sampingan lainnya karena gaji yang minim. Dia sudah pernah ditindaklanjuti. Sudah pernah diberikan surat teguran, sudah pernah dipanggil oleh Bapak Sekda awal tahun ini karena masih dalam tahap pembinaan maka Bapak Sekda menganjurkan untuk dipindahkan ke kantor Camat Sungai Gelam. Tapi sampai saat ini masih belum ada perubahan dari yang bersangkutan.⁷²

Hal yang serupa juga disampaikan oleh Ibu Nurbaiti, SE selaku staff bagian yang merekap absensi setiap bulan. Beliau menyatakan bahwa:

Setiap pegawai yang ijin ataupun lupa absen harus melapor ke saya karena saya yang merekap semua absensi. Tapi terkait pegawai tersebut memang tidak pernah melapor apapun ke saya jadi saya buat absennya Alpa. Pegawai tersebut tinggalnya jauh di daerah Sungai Gelam makanya mungkin malas ke kantor karena jarak rumahnya jauh dari kantor. Hampir semua pegawai di Muaro Jambi (Sengeti) tempat tinggalnya di Kota Jambi atau daerah luar Kabupaten Muaro Jambi.⁷³

2. Kurangnya monitoring (pengawasan) masing-masing Kepala Bagian kepada staff pegawainya

Pengawasan merupakan suatu kegiatan yang sangat penting agar pekerjaan maupun tugas yang dibebankan kepada aparat pelaksana terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan.⁷⁴ Hal ini sesuai dengan pendapat dari

⁷² Wawancara, Didi Irwan, Am. TG, Kasubbag Umum dan Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Muaro Jambi.

⁷³ Wawancara, Nubaiti, SE, Staff Bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Muaro Jambi.

⁷⁴ Nurmayani, *Hukum Administrasi Negara (Buku Ajar)*, Universitas Lampung, Bandar Lampung, 2000, hlm. 81.

Sondang P Siagian yang menyatakan pengawasan adalah suatu proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaanyang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.⁷⁵

Menurut Prayudi “Pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang dijalankan, dilaksanakan, atau diselenggarakan itu dengan apa yang dikehendaki, direncanakan atau diperhatikan”.⁷⁶ Saiful Anwar mengatakan pengawasan atau kontrol terhadap tindakan aparatur pemerintah diperlukan agar pelaksanaan tugas yang telah ditetapkan dapat mencapai tujuan dan terhindar dari penyimpangan-penyimpangan.⁷⁷ Fungsi dari pengawasan adalah :⁷⁸

- a. Mempertebal rasa tanggung jawab dari pegawai yang disertai tugas dan wewenang dalam pelaksanaan pekerjaan.
- b. Mendidik pegawai agar melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.
- c. Mencegah terjadinya kelalaian, kelemahan dan penyimpangan agar tidak terjadi kerugian yang tidak diinginkan.
- d. Memperbaiki kesalahan dan penyelewengan agar dalam pelaksanaan pekerjaan tidak mengalami hambatan dan pemborosan-pemborosan.

Pengawasan di Sekretariat Daerah Kabupaten Muaro Jambi sepertinya kurang di monitoring oleh Kepala Bagian selaku atasan langsung dari setiap staff PNS. Wawancara yang dilakukan peneliti dengan Kepala Bagian Pertanahan yaitu Rodiansyah, SE mengatakan bahwa:

135 ⁷⁵ Siagian, Sondang. P, *Administrasi Pembangunan*, Gunung Agung, Jakarta, 2000, hlm.

⁷⁶ Prayudi, *Hukum Administrasi Negara*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1981, hlm. 90.

127 ⁷⁷ Saiful Anwar, *Sendi-Sendi Hukum Administrasi Negara*, Glora Madani Press, 2000, hlm.

⁷⁸ ErniTrisKurniawan, Sule dan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, hlm. 217

Tidak ada rekaman monitoring pelanggaran disiplin yang diarsipkan disini. Seharusnya kepala masing-masing bagian yang membuat daftar pelanggaran seperti itu, tapi tidak ada realisasinya. Jika ada pelanggaran hanya ditegur lisan saja tanpa dimonitoring apakah ada perubahan setelah ditegur lisan itu sebelum dilaporkan ke Sekda. Memang keputusan hukuman disiplin disini Sekda yang menentukan, tetapi lebih baik diselesaikan di kepala bagian dulu.⁷⁹

Berdasarkan wawancara tersebut didapatkan bahwa lemahnya pengawasan Kepala Bagian terhadap bawahannya sehingga pelanggaran disiplin sering terjadi berulang kali terutama mengenai hari dan jam kerja.

3. Jumlah tunjangan (TPP) yang kecil dan pencairan TPP yang lama diberikan dari Kabupaten Muaro Jambi

TPP adalah singkatan dari Tambahan Penghasilan Pegawai. Tambahan penghasilan pegawai tersebut bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan PNS. Selain meningkatkan kesejahteraan PNS juga untuk memberika semangat dan motivasi kepada PNS agar menjadi dorongan untuk bekerja lebih baik lagi dan mencapai tujuan yang dikehendaki. Dengan pemberian TPP tersebut diharapkan kualitas pelayanan kepada masyarakat pun akan meningkat juga.

Menurut berita yang dilansir pada *jambi.tribunnews.com* tanggal 08 April 2022 dinyatakan bahwa para ASN Muaro Jambi mengeluh karena hingga bulan April 2022 TPP belum dibayarkan. Seharusnya TPP dicairkan setiap pertengahan bulan. Informasi yang didapat jika mengacu pada tahun sebelumnya, untuk golongan terendah yaitu Grade III atau tamatan SMA Sederajat menerima TPP sebesar Rp. 1.047.000,- (Satu Juta Empat Puluh

⁷⁹ Wawancara, Rodiansyah, SE, Kepala Bagian Pertanahan Sekretariat Daerah Kabupaten Muaro Jambi.

Tujuh Ribu Rupiah), Sedangkan Grade IX atau setingkat Kasi/Kasubag berkisar Rp. 2.200.000,- untuk Grade XII dan XIII atau setingkat Kabag hingga Kepala Dinas berkisar Rp 4.000.000,- sampai Rp 6.000.000,- dan tertinggi Grade XV atau setingkat Sekda sebesar Rp 17.000.000,-.⁸⁰

Hal tersebut sejalan dengan wawancara bersama Rengga Fredaswara, SE selaku staff pegawai Badan Kepegawaian Daerah yang menyatakan bahwa:

Banyaknya pegawai yang tidak disiplin memang salah satu penyebabnya karena TPP. Seharusnya TPP dicairkan setiap bulan tapi kadang TPP dicairkan 3 atau 4 bulan sekali dengan perhitungan yang sering berubah. Misalnya bulan Januari sampai September TPP yang diberikan untuk staff pegawai Rp. 1.200.000/bulan, bulan selanjutnya hanya Rp. 800.000,- /bulan dan itupun sering dirapel.⁸¹

4. Belum ada *reward* atau penghargaan berupa tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai yang lembur atau berprestasi

Reward adalah imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁸²

Tujuan pemberian Reward menurut Gibson, dkk adalah sebagai berikut:

- a. Menarik (*attract*). Reward harus mampu menarik orang yang berkualitas untuk menjadi anggota organisasi.
- b. Mempertahankan (*retain*). Reward juga bertujuan untuk mempertahankan pegawai dari incaran organisasi lain. Sistem Reward yang baik dan menarik mampu meminimalkan jumlah pegawai yang keluar.

⁸⁰ ASN Muaro Jambi Mengeluh Soal TPP, 08 April 2022, diakses pada 15 Agustus 2022 pukul 20.40, <https://jambi.tribunnews.com/2022/04/08/asn-muaro-jambi-ngeluh-soal-tpp>

⁸¹ Wawancara, Rengga Fredaswara, SE, Staff Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muaro Jambi.

⁸² Sastrohadiwiryono. Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Bumi Aksara, Bandung, 2009.

- c. Memotivasi (*motivate*). Sistem Reward yang baik harus mampu meningkatkan motivasi pegawai untuk mencapai prestasi yang tinggi.⁸³ Terdapat dua jenis Reward berdasarkan tujuan reward yang ingin dicapai,

yaitu:

- a. Penghargaan sosial (*social rewards*). Penghargaan sosial berkaitan dengan pujian dan pengakuan diri yang diperoleh baik dari dalam maupun luar organisasi. Penghargaan sosial merupakan faktor penghargaan ekstrinsik (*extrinsic Rewards*) yang diperoleh dari lingkungannya. Penghargaan sosial ini dapat berupa materi finansial dan piagam penghargaan.
- b. Penghargaan psikis (*psychic rewards*). Penghargaan psikis berkaitan dengan harga diri (*self esteem*), kepuasan diri (*self satisfaction*), dan rasa bangga atas hasil yang dicapai. Penghargaan psikis (*psychic rewards*) merupakan penghargaan intrinsik (*intrinsic rewards*) yang datang dari dalam diri seseorang, seperti pujian, sanjungan, dan ucapan selamat yang dirasakan pegawai sebagai bentuk pengakuan terhadap dirinya sehingga mendatangkan kepuasan bagi dirinya sendiri.⁸⁴

Menurut Ivancevich dkk, reward dibagi dalam dua kelompok, yaitu penghargaan ekstrinsik (*ekstrinsic rewards*) dan penghargaan intrinsik (*intrinsic rewards*).

Penghargaan ekstrinsik adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut yang dibagi menjadi dua penghargaan finansial (gaji/upah, tunjangan dan bonus) dan non finansial (penghargaan interpersonal dan promosi). Sedangkan penghargaan intrinsik adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri yang dibagi menjadi beberapa jenis yaitu Penyelesaian (*completion*), Pencapaian (*achievement*), Otonomi (*autonomy*) dan Pertumbuhan pribadi (*personal growth*).⁸⁵

Penghargaan kepada PNS diatur dalam Pasal 82 hingga 85 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Di samping itu, juga diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun

⁸³ Gibson, J.L., dkk, *Organisasi dan Manajemen*, Erlangga, Jakarta, 1997.

⁸⁴ Mahsun, Mohamad, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, BPFE, Yogyakarta, 2006.

⁸⁵ Ivancevich, dkk, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Erlangga, Jakarta, 2006.

2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil Pasal 231-237. Dalam Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 Pasal 82 disebutkan bahwa penghargaan bagi PNS diberikan bagi mereka yang menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugas. Dalam PP Nomor 11 Tahun 2017 juga dinyatakan hal yang sama.

Bentuk penghargaan kepada Pegawai negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 231 s/d 237 PP Nomor 11 Tahun 2017 dinyatakan sama dengan Pasal 82 s/d 85 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 yaitu dapat berupa pemberian:

- a. Tanda kehormatan. Penghargaan ini diberikan kepada PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- b. Kenaikan pangkat istimewa. Penghargaan ini diberikan kepada PNS berdasarkan pada penilaian kinerja dan keahlian yang luar biasa dalam menjalankan tugas Jabatan.
- c. Kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi. Penghargaan ini diberikan kepada PNS yang mempunyai nilai kinerja yang sangat baik, memiliki dedikasi dan loyalitas yang tinggi pada organisasi dan merupakan tambahan atas pengembangan kompetensi sebagaimana diatur dalam Pasal 203.
- d. Kesempatan menghadiri acara resmi dan/atau acara kenegaraan. Penghargaan ini diberikan oleh PyB setelah mendapat pertimbangan tim penilai kinerja PNS atas usul pimpinan unit kerja.

Sejauh ini, penghargaan yang telah diberikan oleh Pemerintah Kabupaten Muaro Jambi kepada OPD yaitu hanya berupa piagam penghargaan. Sekretariat Daerah Kabupaten Muaro Jambi pada tahun 2022 ini pernah mendapatkan piagam penghargaan dari Bupati Muaro Jambi. Hal tersebut dilansir melalui berita *lintastungkal.com* pada tanggal 24 Januari 2022. Bupati Muaro Jambi, Hj. Masna Buso memberikan piagam penghargaan kepada 12 Kepala OPD yang berkinerja baik dan tepat waktu dalam penyelesaian

Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Satuan Kerja Perangkat daerah Kabupaten Muaro Jambi. kepala OPD yang mendapatkan piagam penghargaan tersebut diantaranya Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah, Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah, Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Dinas Komunikasi dan Informatika, Kecamatan Kumpeh, Kecamatan Sekernan, Kecamatan Maro Sebo, RSUD Ahmad Ripin, RSUD Sungai Bahar, RSUD Sungai Gelam dan Sekretariat Daerah.⁸⁶

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa selama ini penghargaan memang hanya berupa piagam, tetapi bagi pegawai yang lembur atau bekerja diluar hari dan jam kerja yang telah ditentukan tidak diberikan tambahan penghasilan. Hal tersebut sejalan dengan hasil wawancara dengan Bapak Hazbullah, SE selaku Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah Muaro Jambi yang menyatakan bahwa:

Untuk reward atau penghargaan di Muaro Jambi ini yang pernah diberikan itu memang hanya berupa piagam penghargaan. Itupun ada kriterianya, bagi pegawai yang bekerja minimal, 10 tahun, 20 tahun, atau lebih diberikan piagam penghargaan dari Pak Presiden. Tahun ini katanya sudah didaftarkan nama-nama penerima piagam tapi belum ada konfirmasi sampai sekarang jadi penghargaannya belum diserahkan kesini. Untuk pegawai yang lembur tidak ada diberikan penghasilan tambahan. Di Muaro Jambi ini memang diperlukan kesejahteraan pegawai untuk meningkatkan disiplin.⁸⁷

Selanjutnya, wawancara dengan Bapak Edi Siswantoro selaku bagian disiplin Badan Kepegawaian Daerah Muaro Jambi menambahkan bahwa:

⁸⁶ Bupati Muaro Jambi Berikan Piagam Penghargaan 12 OPD Berkinerja Terbaik dalam Penyelesaian DPA-SKPD, 24 Januari 2022, diakses tanggal 24 Agustus 2022 pukul 23.30.

⁸⁷ Wawancara, Hazbullah, SE, Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muaro Jambi.

Terkait pelanggaran disiplin, disini BKD hanya menerima keputusan akhir untuk pembuatan SK penghargaan dan penjatuhan hukuman. Jika pelanggaran yang dilakukan berupa disiplin ringan, pembinaan dilakukan oleh atasan langsung tidak ada laporan ke BKD. Sedangkan jika terjadi pelanggaran disiplin sedang hukuman yang diberikan berupa penundaan gaji selama 3 bulan dan untuk pelanggaran disiplin berat itu diserahkan kepada Inspektorat. Setelah ada putusan baru berkas diserahkan ke BKD untuk pembuatan SK. Sampai dengan saat ini, BKD belum pernah menerima putusan disiplin berat dari Sekretariat Daerah.⁸⁸

5. Sistem aplikasi absensi online (SIKO) Muaro Jambi yang tidak dapat digunakan

SIKO merupakan sigkatan dari Sistem Informasi Kehadiran Online yaitu aplikasi presensi kehadiran kehadiran pegawai Kabupaten Muaro Jambi sesuai dengan Perbup Nomor 116 tahun 2018 tentang Ketentuan Hari dan Jam Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Muaro Jambi. Aplikasi SIKO dibuat oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Muaro Jambi. Alur pelaporan absensi dari aplikasi SIKO yaitu berawal dari setiap OPD melakukan absen muka dan tedata di Diskominfo, kemudian direkap setiap bulan oleh masing-masing admin operator SKPD. Setelah itu, absensi diserahkan dan diverifikasi ke BKD selaku penanggungjawaban kepegawaian. Setiap OPD yang melakukan absen wajah di aplikasi SIKO latar tempat dan GPS harus sesuai dengan kantor tempat dimana OPD tersebut bekerja.

⁸⁸ Wawancara, Edi Siswantoro, bagian disiplin Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muaro Jambi.

Hasil wawancara dengan Bapak M. Faisal Harahap, SE selaku Kepala Diskominfo Muaro Jambi menyatakan:

Aplikasi SIKO memang sejak April 2022 tidak dapat digunakan sehingga untuk sementara waktu OPD kembali ke absen fingerprint. Aplikasinya masih dalam proses penyempurnaan bukan rusak. Kami berusaha akan menargetkan aplikasi dapat digunakan lagi sekitar bulan Oktober 2022. Di Diskominfo tidak pernah merekap absensi setiap OPD karna masing-masing kantor akan menunjuk satu orang operator admin yang akan print absen baik dari SIKO maupun online untuk direkap dan selanjutnya diserahkan ke BKD.⁸⁹

Sampai dengan saat ini, banyak keluhan dari OPD terkait kendala menggunakan aplikasi SIKO ini. Kendalanya yaitu berupa *loading* yang lambat ketika membuka aplikasi, jika absen sebelum jam 8 pagi terekam di aplikasi jam 8 lewat dan masih banyak lagi kendala lainnya. Untuk sementara, para OPD kembali menggunakan absensi *fingerprint* atau biasa disebut sistem e-Kehadiran. Terkadang *fingerprint* pun banyak mengalami kendala sehingga absensi dilakukan dengan absen manual yaitu tanda tangan di buku absen. Hal tersebut sangat memicu banyaknya manipulatif absen yang dapat dilakukan sehingga tidak tercatat jika terjadi pelanggaran disiplin jam kerja.

Peraturan Bupati Nomor 81 Tahun 2020 Pasal 13 ayat (3) menjelaskan bahwa permasalahan yang terjadi dalam sistem e-Kehadiran, meliputi:

- a. Sistem rusak, yang dibuktikan dengan permohonan perbaikan sistem e-Kehadiran ke Diskominfo;
- b. Pemadaman listrik, sehingga sistem e-Kehadiran tidak dapat digunakan;
- c. Proses pemindahan gedung kantor, yang tidak memungkinkan sistem e-kehadiran dipasang pada kedua gedung kantor;
- d. Pegawai belum terdaftar dalam sistem e-Kehadiran;

⁸⁹ Wawancara, M. Faisal Harahap, SE, Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kabupaten Muaro Jambi.

- e. Sidik jari atau wajah pegawai tidak terbaca dalam sistem e-Kehadiran, dengan disertai surat permohonan melakukan kehadiran secara manual dengan disertai alasan kepada pejabat yang menangani kepegawaian;
- f. Pemeliharaan sistem e-Kehadiran yang menyebabkan sistem tidak dapat digunakan; dan
- g. Keadaan kahar (*forcemajore*).

Selanjutnya, pada Pasal 13 ayat (4) Peraturan Bupati Nomor 81 Tahun 2020 dijelaskan bahwa “Dalam hal terjadi kerusakan pada sistem e-Kehadiran sebagaimana yang dimaksud pada ayat (3), yang diakibatkan pemadaman listrik, gangguan pada jaringan provider, maupun pemeliharaan sistem e-Kehadiran yang menyebabkan tidak dapat digunakan, maka pengisian e-Kehadiran dilaksanakan secara manual sesuai format sebagaimana tercantum dalam Lampiran I dan II yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.”