Jurnal Administrasi Publik
Volume XIX (1) 2023: 50-84
P-ISSN: 1858-2168, E-ISSN: 2621-251X
doi : 10.52316/jap.v19i1.133

Upaya Pemerintah Daerah dalam Penegakkan Disiplin ASN Studi Kasus Pemerintah Kabupaten Wakatobi

Local Government Efforts in Upholding ASN Discipline Case Study Wakatobi District Government

Amin Irmawan
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wakatobi
Jl. Laruku, Mandati III, Kec. Wangi-Wangi, Kabupaten Wakatobi, Sulawesi Tenggara
Email: amin.irmawan@gmail.com

Naskah diterima tanggal 21 Maret 2023. Naskah direvisi tanggal 26 Juni 2023.
Naskah disetujui tanggal 27 Juni 2023.

Abstrak

Meskipun telah diterbitkan Peraturan Pemerintah, pelanggaran disiplin dan kode etik oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) masih sering terjadi di beberapa instansi pemerintah, sehingga hingga saat ini belum teratasi sepenuhnya seperti kasus pelanggaran dan sikap hedonistik oleh oknum Pegawai Negeri Sipil telah mendapat perhatian publik sehingga dapat merusak reputasi institusi dan memengaruhi kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. Hal tersebut dapat terjadi pada PNS di Pemerintah Kabupaten Wakatobi.

Penelitian ini difokuskan pada upaya Pemerintah Daerah dalam menegakkan Disiplin dan Kode Etik PNS sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 yang berkaitan dengan Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil dalam mewujudkan Visi dan Misi Bupati Wakatobi pada RPJMD Kabupaten Wakatobi 2021-2026 melalui Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wakatobi Tahun 2021-2026.

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif menggunakan model analisis interaktif Miles dan Huberman. Analisis ini melibatkan tiga komponen utama yaitu pengumpulan data, reduksi data dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Hasil penelitian diperoleh bahwa kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil bukan hanya tanggung jawab pegawai, tetapi juga tanggung jawab organisasi, sehingga organisasi harus menetapkan rencana aksi kebijakan disiplin dan kode etik Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan Visi dan Misi Bupati dan Wakil Bupati Wakatobi yaitu 1) Melakukan pertemuan sosialisasi tentang pengendalian dan pengawasan disiplin Pegawai Negeri Sipil, 2) Pemberian contoh yang baik, 3) Memberikan penghargaan dan sangsi, 4) Pelatihan dan pengembangan pegawai, 5) Membuat sistem pengawasan, 6) Pelaporan pelanggaran, 7) Menyediakan sarana dan prasarana untuk meningkatkan kinerja pegawai, 8) Membuat sistem evaluasi kinerja.

Keywords: Disiplin; Kode Etik; Penegakkan Disiplin; Rencana Aksi; Pegawai Negeri Sipil

Abstract

Eventhough a Government Regulation has been issued, violations of discipline and code of ethics by civil servants (PNS) still often occur in several government agencies, so until now it has not been fully resolved, as cases of violations and hedonistic attitudes by unscrupulous Civil Servants have received public attention so that they can damage the reputation of the institution and affect the public's trust in the government. This can happen to civil servants in the Wakatobi Regency Government.

This research focuses on the efforts of the local government to uphold the Civil Servant Discipline and Code of Ethics by Government Regulation Number 94 of 2021 relating to Civil Servant Discipline and Government Regulation Number 42 of 2004 concerning Corps Spirit Development and the Civil Servant Code of Ethics in realizing the Vision and Mission of the Wakatobi Regent in the 2021-2026 Wakatobi Regency RPJMD through the 2021-2026 Wakatobi Regency Personnel and Human Resource Development Agency Strategic Plan.

This research is qualitative research using Miles and Huberman's interactive analysis model. This analysis involves three main components, namely data collection, data reduction, and concluding/verification. The results showed that the discipline of Civil Servants is not only the responsibility of employees but also the responsibility of the organization, so the organization must establish a disciplinary policy action plan and code of ethics for Civil Servants by the Vision and Mission of the Regent and Deputy Regent of Wakatobi, namely 1) Conduct outreach meetings concerning controlling and supervising the discipline of Civil Servants, 2) Setting a good example, 3) Providing rewards and sanctions, 4) Employee training and development, 5) Creating a monitoring system, 6) Reporting violations, 7) Providing facilities and infrastructure to improve performance employees, 8) Create a performance evaluation system.

Keywords: *Discipline; Code of Ethics; Discipline Enforcement; Action plan; Government employees*

PENDAHULUAN

PNS harus memenuhi tuntutan sebagai abdi negara dan abdi masyarakat dengan melaksanakan tugas dan fungsi yang telah diatur oleh undang-undang. Untuk menjamin efektivitas pemerintahan, PNS perlu memiliki kemampuan, profesionalisme, dan moral yang baik. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS telah diterbitkan oleh Pemerintah untuk memberikan pedoman kepada pejabat berwenang dalam menjatuhkan hukuman disiplin dengan memuat berbagai jenis hukuman disiplin.

Di samping itu, pembentukan Pegawai Negeri Sipil yang tangguh, berdisiplin, dan memahami tugasnya sebagai pelayan masyarakat dilakukan melalui pembinaan Korps Pegawai Negeri Sipil dan juga terkait dengan penerapan kode etik. Hal tersebut dijelaskan pada Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil.

Meskipun telah terbit aturan oleh pemerintah, pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) masih sering terjadi di beberapa instansi pemerintah seperti kasus pelanggaran dan sikap hedonistik oleh oknum Pegawai Negeri Sipil telah menjadi isu yang mendapat perhatian publik dalam beberapa waktu terakhir, Pelanggaran tersebut meliputi tindakan korupsi dan penyalagunaan wewenang oleh pegawai publik yang dapat merusak reputasi institusi dan mem engaruhi kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah..

Di sisi lain, terdapat perdebatan tentang sikap hedonistik di kalangan Pegawai Negeri Sipil. Beberapa pihak menganggap bahwa sikap ini dapat memengaruhi kinerja dan moralitas Pegawai Negeri Sipil serta membawa dampak negatif pada kinerja organisasi. Pelanggaran disiplin yang sering terjadi di beberapa instansi pemerintah, termasuk di Pemerintah Kabupaten Wakatobi, dapat merusak citra Pegawai Negeri Sipil dan menunjukkan kurangnya profesionalitas mereka.

Bupati Wakatobi melalui Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Wakatobi 2021-2026 merumuskan Visi " Wakatobi menjadi Kabupaten Konservasi Maritim yang Sentosa" sebagai Visi Daerah, untuk mengimplementasikan langkah-langkah yang telah dicanangkan dalam Visi daerah tersebut akan dilakukan melalui lima misi di mana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wakatobi ditugaskan menyukseskan misi ketiga yaitu mengoptimalkan pelayanan publik dengan tujuan meningkatkan integritas dan kinerja pemerintahan dan sasaran strategis yaitu meningkatnya profesionalisme PNS yang sesuai dengan permasalahan yang telah digambarkan di atas.

Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan data penegakkan disiplin PNS, kode etik, serta kode perilaku PNS pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wakatobi.

Tabel 1.
Data Penegakan Disiplin dan Kode Etik ASN

Uraian	Tahun			
	2020	2021	2022	Per Mei 2023
Penegakan Kode Etik				
Penjatuhan Sangsi Moral berupa pernyataan secara terbuka	6			
Penjatuhan Sangsi Moral berupa pernyataan secara tertutup	12			
Penegakan Disiplin PNS				
Penjatuhan Hukuman Disiplin ringan			1	

Penjatuhan Hukuman Disiplin sedang		
Penjatuhan Hukuman Disiplin berat	1	4
Pemberhentian Tidak Dengan Hormat		2

Sumber : BKPSDM Kabupaten Wakatobi 2023.

Pada Tahun 2020 terdapat Penjatuhan Sangsi Moral berupa pernyataan secara terbuka sebanyak 6 orang dan Penjatuhan Sangsi Moral berupa pernyataan secara tertutup sebanyak 12 orang. Pada Tahun 2022 terdapat penjatuhan Hukuman Disiplin sedang berjumlah 1 orang sedangkan penjatuhan Hukuman Disiplin berat berjumlah 1 orang sedangkan pada Tahun 2023 semester pertama terdapat 4 orang yang menerima Penjatuhan Hukuman Disiplin berat dan 2 orang yang mendapatkan Pemberhentian Tidak Dengan Hormat.

Berdasarkan data tersebut, maka disimpulkan bahwa penegakkan disiplin PNS menunjukkan nilai yang fluktuatif dari waktu ke waktu dengan kecenderungan menurun tetapi tingkat penegakkan disiplinnya makin berat. Hal ini juga menunjukkan masih terdapat pegawai yang melanggar disiplin tetapi penegakkan disiplin belum diterapkan secara menyeluruh. Dari 2.984 pegawai di Pemerintah Kabupaten Wakatobi dalam 4 tahun terakhir ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wakatobi telah melaksanakan penegakkan disiplin ASN terhadap 26 Orang atau hnaya 0,87%..

Dari uraian tersebut penulis melihat pelanggaran disiplin PNS masih sering terjadi di beberapa Instansi Pemerintah Kabupaten Wakatobi tetapi proses penegakkan disiplin ASN tidak dilaksanakan dengan baik maka perlunya mendeskripsikan upaya Pemerintah Daerah dalam menegakkan disiplin PNS dalam rangka merealisasikan Visi dan Misi Bupati Wakatobi.

TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Disiplin

Dimanapun kita berada di dalam seluruh aspek kehidupan diperlukan peraturan dan tata tertib untuk membatasi setiap gerak dan perilaku. Pembatasan tersebut dibutuhkan komitmen dan sangsi bagi pelanggarnya. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap komitmen yang dibuat antara pegawai dan peraturan yang telah ditetapkan. Sehingga secara umum disiplin menunjukkan situasi sikap hormat yang ada pada diri seseorang terhadap peraturan yang berlaku (Wardani, Gesti, 2016).

Seorang manusia dapat dilihat sebagai makhluk individu dan Makhluk sosial. Manusia kadang tidak ingin terbelenggu dengan aturan-aturan yang membatasi kehidupannya, manusia ingin bebas melaksanakan kegiatan dalam berkehidupan. Akan tetapi manusia juga merupakan Makhluk sosial yang membutuhkan peran dari manusia lain. Sehingga penyesuaian diri dari hubungan sosial itu membutuhkan aturan-aturan agar setiap individu tidak saling bertentangan yang akan membentuk tatanan kehidupan yang teratur. Demikian juga kehidupan dalam suatu organisasi, setiap manusia harus dapat berhubungan secara baik dalam organisasi tersebut sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja masing-masing individu sangat dibutuhkan karena untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan disiplin kerja masing-masing individu dalam organisasi tersebut (Soetrisno, Edy, 2017).

Seluruh karyawan dalam suatu perusahaan harus memahami bahwa jika memiliki disiplin kerja yang baik akan bermanfaat untuk dirinya dan perusahaan itu sendiri. Kesadaran tersebut terbentuk jika masing-masing karyawan memahami aturan-aturan yang berlaku dalam perusahaan. Tetapi perusahaan juga dapat menyusun peraturan yang jelas dan mudah dipahami dengan bahasa sederhana agar dapat diimplementasikan dengan mudah oleh seluruh karyawan (Soetrisno, Edy, 2017).

Menurut Simamora (2004), disiplin didefinisikan sebagai suatu prosedur yang digunakan untuk mengoreksi atau menghukum bawahan ketika mereka melanggar peraturan atau prosedur. Di sisi lain, menurut Singodimedjo yang dikutip dalam Soetrisno (2017), disiplin diartikan sebagai sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Pernyataan tersebut sejalan dengan pandangan Sukarno yang dikutip dalam Soetrisno (2017), yang menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mematuhi semua norma peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Siswanto (2001), disiplin dilihat sebagai sikap yang mencakup penghormatan, penghargaan, dan ketaatan terhadap peraturan yang berlaku, baik yang bersifat tidak tertulis maupun tertulis. Apabila kewajiban dan wewenang yang diberikan dilanggar, maka sangsi tidak dapat dihindari.

Menurut Nawawi (2001:182), disiplin dalam konteks moral kerja dapat didefinisikan sebagai upaya untuk mencegah pelanggaran terhadap aturan yang telah disepakati bersama, sehingga hukuman dapat dihindari. Disiplin mencerminkan sikap yang tercermin dalam tindakan dan perilaku individu, kelompok, atau masyarakat dalam bentuk ketaatan terhadap

berbagai peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah, serta nilai etika, norma, dan prinsip yang berlaku dalam masyarakat.

Menurut Nawawi (2001:186), disiplin pegawai mengacu pada sikap mental pegawai yang tercermin dalam perilaku mereka dalam mematuhi peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau pemerintah, serta menghindari pelanggaran terhadap semua aturan atau ketentuan tersebut sehingga dapat menghindari hukuman atau sangsi terhadap pegawai. Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dalam konteks penelitian ini, disiplin dapat diartikan sebagai sikap mental yang dimiliki oleh pegawai untuk patuh terhadap semua peraturan atau ketentuan yang telah dibuat atau ditetapkan oleh organisasi atau dinas terkait, atau pemerintah.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin pegawai melibatkan perilaku seseorang yang sejalan dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada. Disiplin mencakup sikap, tingkah laku, dan tindakan yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tercatat secara tertulis maupun yang tidak tertulis.

Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017:193), disiplin adalah suatu kesadaran dan kesiapan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Jika pegawai disiplin, maka perusahaan akan mencapai tujuannya dengan lebih cepat, sedangkan jika pegawai tidak disiplin, maka hal tersebut akan menghalangi pencapaian tujuan organisasi. Ketentuan mengenai disiplin ditetapkan sebagai pedoman hubungan kerja yang digunakan di organisasi, baik organisasi yang jumlah sumber daya manusia besar maupun yang kecil.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pegawai Negeri Sipil, yang disingkat PNS, merujuk pada warga negara Indonesia yang memenuhi persyaratan tertentu dan diangkat secara permanen oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menempati posisi jabatan pemerintahan.

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS mengatakan bahwa Disiplin PNS berarti kemampuan PNS untuk memenuhi kewajiban dan tidak melakukan pelanggaran yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen PNS dalam pasal 229 menjelaskan mengenai Disiplin PNS,

yaitu 1) PNS wajib mematuhi Disiplin PNS untuk memastikan terjaganya tata tertib dalam pelaksanaan tugas, 2) Instansi Pemerintah berkewajiban menengakkan Disiplin PNS dan meningkatkan upaya disiplin, 3) PNS yang melanggar disiplin akan mendapat hukuman disiplin, dan 4) Hukuman disiplin yang dimaksud di ayat (3) akan diberikan oleh pejabat yang berwenang untuk memberikan hukuman.

Penegakkan Disiplin Kerja dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Keteraturan adalah ciri utama dalam sebuah organisasi, dan disiplin merupakan salah satu metode yang digunakan untuk menjaga keteraturan tersebut. Tujuan utama dari penerapan disiplin adalah meningkatkan efisiensi seoptimal mungkin dengan mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin bertujuan untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh kelalaian, sikap tidak serius, atau tindakan pencurian. Disiplin juga berupaya mengatasi kesalahan dan kelalaian yang disebabkan oleh kurangnya perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Selain itu, disiplin berusaha mencegah keterlambatan dalam memulai pekerjaan atau terlalu cepat mengakhiri pekerjaan yang disebabkan oleh keengganan atau kemalasan. Disiplin juga bertujuan untuk menangani perbedaan pendapat antara karyawan dan mencegah ketidakpatuhan yang disebabkan oleh salah pengertian dan penafsiran yang salah (Soetrisno, Edy, 2017).

Secara singkatnya, disiplin diperlukan dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang lebih besar dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu yang tidak sesuai atau merugikan kelompok. Selain itu, menurut Tohari dalam Soetrisno (2017:88) disiplin juga bertujuan untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang diinginkan.

Ketidakdisiplinan dan kedisiplinan dapat memengaruhi orang lain sebagai contoh atau panutan. Jika lingkungan kerja secara keseluruhan menjunjung tinggi disiplin, seorang pegawai cenderung akan mengikuti pola perilaku yang disiplin. Namun, jika lingkungan kerja dalam organisasi kurang disiplin, seorang pegawai juga cenderung akan mengikuti pola perilaku yang tidak disiplin. Oleh karena itu, sulit bagi lingkungan kerja yang kurang disiplin namun ingin menerapkan kedisiplinan pada para pegawai, karena lingkungan kerja tersebut akan menjadi contoh yang diikuti oleh para pegawai (Soetrisno, Edy, 2017).

Menurut Singodimedjo dalam Soetrisno (2017:89), beberapa faktor yang memengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu 1) Pemberian kompensasi, 2) Keteladanan

pimpinan dalam perusahaan, 3) Keberanian pimpinan dalam bertindak, 4) Pengawasan Pimpinan, 5) Perhatian kepada karyawan, 6) Terciptanya kebiasaan untuk membentuk tegaknya disiplin kerja.

Pemimpin yang tidak baik, yang menyalahgunakan kekuasaannya dengan sewenang-wenang dan sering menggunakan ancaman, terkadang dapat menciptakan ilusi disiplin yang baik. Namun, ketegangan dan ketidakstabilan yang muncul akibat aturan yang keras dan paksaan semata bisa meledak kapan saja di hadapan pemimpin.

Dengan kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin memiliki potensi besar untuk menciptakan lingkungan kerja yang memfasilitasi penegakan disiplin sebagai proses yang alami. Ini karena para karyawan akan menerima dan mematuhi peraturan dan kebijakan sebagai sarana untuk melindungi kesuksesan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi mereka.

Menurut Tohari dalam Soetrisno (2017: 94) Disiplin yang baik adalah disiplin diri. Secara umum, orang memiliki kecenderungan alami untuk menjalankan kewajibannya dan mematuhi aturan yang berlaku. Seiring berjalannya waktu, mereka menyadari pentingnya melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien dengan sukacita. Saat ini, banyak orang menyadari bahwa dengan disiplin, mereka dapat mengatasi kecenderungan malas dan meningkatkan diri mereka.

Hubungan antara pegawai dan organisasi dalam konteks disiplin kerja bersifat dinamis, saling berpengaruh, dan dapat terjadi pertukaran antara kontribusi yang diberikan dan penggantian yang diterima. Organisasi menggunakan tindakan disiplin sebagai cara untuk memberikan hukuman kepada pegawai yang melanggar aturan kerja atau harapan organisasi (Muzzany, 2019).

Singodimedjo dalam Soetrisno (2017:94) menjelaskan organisasi atau perusahaan yang baik perlu berusaha untuk menciptakan peraturan atau tata tertib sebagai pedoman yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan di dalamnya. Beberapa peraturan yang berkaitan dengan disiplin antara lain 1) peraturan mengenai waktu masuk, pulang, dan istirahat, 2) peraturan mengenai berpakaian dan perilaku yang diharapkan dalam pekerjaan, 3) peraturan mengenai metode kerja dan hubungan dengan unit kerja lain, 4) peraturan mengenai larangan dan kewajiban pegawai selama berada dalam organisasi, dan sebagainya.

Ranupandoyo & Masnan dalam Soetrisno (2017:94) Diperlukan disiplin untuk mengatur tindakan kelompok, di mana setiap anggota kelompok harus mampu mengendalikan keinginan pribadinya dan bekerja secara kooperatif untuk mencapai

kebaikan bersama. Dengan kata lain, mereka harus dengan sadar patuh pada aturan perilaku yang ditetapkan oleh kepemimpinan organisasi, yang diarahkan menuju tujuan yang ingin dicapai. Dalam implementasi disiplin kerja, peraturan dan keputusan perusahaan haruslah masuk akal dan adil bagi semua karyawan. Selain itu, peraturan tersebut juga harus dikomunikasikan agar para karyawan mengetahui larangan dan kewajiban yang berlaku.

Pendidikan memiliki nilai yang lebih baik daripada hukuman, dan pemberian koreksi konstruktif lebih efektif daripada celaan. Ini menjadi kunci utama dalam program peningkatan individu yang harus ditekankan dalam pelaksanaan disiplin.

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap seseorang terhadap peraturan perusahaan yang dijalankan dalam pelaksanaan tugasnya. Dalam konteks ini, disiplin kerja dianggap baik ketika karyawan dengan sukarela mematuhi aturan yang diberikan oleh atasan dan berbagai peraturan perusahaan. Sebaliknya, disiplin kerja dianggap buruk jika karyawan hanya mengikuti perintah atasan secara terpaksa dan tidak patuh terhadap peraturan perusahaan.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 dijelaskan bahwa PNS wajib menaati kewajiban dan menghindari larangan. Peraturan Pemerintah ini menjelaskan tentang kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Penjatuhan Hukuman Disiplin dimaksudkan sebagai efek jera dan untuk membina PNS yang telah melakukan pelanggaran, agar memiliki sikap menyesal dan tidak mengulangi perbuatannya pada masa yang akan datang.

Pegawai Negeri Sipil diwajibkan untuk 1) patuh dan setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah, 2) menjaga kesatuan dan persatuan bangsa, 3) menjalankan kebijakan yang telah ditetapkan, 4) mematuhi hukum dan peraturan yang telah diundangkan, 5) menjalankan tugas kedinasan dengan tanggung jawab, dedikasi, kejujuran, dan kesadaran, 6) berintegritas dan menjadi contoh dalam sikap, ucapan, tindakan dan perilaku kepada orang lain baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja, 7) merahasiakan informasi jabatan dan hanya dapat membuka rahasia jabatan sesuai dengan peraturan yang berlaku, dan 8) bersedia ditempatkan di mana saja dalam wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pegawai Negeri Sipil juga diwajibkan untuk: 1) mengikuti dan memenuhi sumpah/ janji Pegawai Negeri Sipil, 2) hadir dan mengucapkan sumpah/ janji jabatan, 3) memprioritaskan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi atau kelompok, 4) segera melaporkan ke atasannya jika mengetahui hal yang mengakibatkan keamanan negara dalam bahaya atau mengakibatkan kerugian keuangan negara, 5) melaporkan Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara (LHKPN) sesuai peraturan perundang-undangan, 6) hadir dan mengikuti jam kerja yang telah ditentukan, 7) merawat barang milik negara yang digunakan dengan baik, 8) memberi ruang kepada bawahan untuk meningkatkan kompetensi, dan 9) menolak gratifikasi yang terkait dengan tusi.

Berikut adalah beberapa larangan yang harus dihindari oleh Pegawai Negeri Sipil: 1) menggunakan wewenang dengan tidak benar, 2) bertindak sebagai perantara untuk mendapatkan keuntungan baik untuk diri sendiri atau keuntungan orang lain dengan cara menggunakan kewenangan orang lain yang diduga menimbulkan konflik kepentingan dengan jabatannya, 3) bekerja atau menjadi pegawai negara lain, 4) bekerja pada lembaga/organisasi skala internasional tanpa penugasan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian, 5) bekerja pada perusahaan/konsultan/LSM asing kecuali dengan penugasan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian, 6) mengubah kepemilikan barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah, memperjualbelikan, menggadaikan, menyewakan, atau meminjam barang tersebut, 7) melakukan pungutan liar, 8) melakukan kegiatan yang mengakibatkan kerugian keuangan negara, 9) memperlakukan bawahan secara sewenang-wenang, 10) menghambat pelaksanaan tugas-tugas dalam lingkup kedinasan, 11) menerima gratifikasi/hadiah yang terkait dengan jabatan dan tugas-tugas kedinasan 12) memanfaatkan jabatan untuk memperoleh sesuatu, 13) dalam pelayanan melakukan atau tidak melakukan suatu tindakan yang berpotensi menyebabkan kerugian bagi pihak yang dilayani, dan 14) mendukung salah satu calon baik pada pemilihan Presiden/Wakil Presiden, Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

Dijelaskan dengan jelas mengenai jenis-jenis hukuman disiplin yang diberikan atas pelanggaran disiplin, yang bertujuan sebagai panduan bagi pejabat yang berwenang memberi hukuman dan memberikan kepastian pada saat hukuman disiplin dilaksanakan. Selain itu,

juga telah diatur kewenangan yang dapat dilakukan oleh pejabat yang berwenang memberi hukuman.

Hukuman Disiplin diberikan kepada PNS yang tidak melaksanakan ketentuan mengenai kewajiban dan larangan. Terdapat tiga tingkatan Hukuman Disiplin, yaitu Hukuman Disiplin ringan, Hukuman Disiplin sedang, dan Hukuman Disiplin berat. Hukuman Disiplin ringan meliputi teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis. Hukuman Disiplin sedang mencakup pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 6, 9, atau 12 bulan. Sedangkan untuk Hukuman Disiplin berat, dapat berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 bulan, pembebasan dari jabatan menjadi jabatan pelaksana selama 12 bulan, atau pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS. Hal ini sebagai acuan bagi Pejabat yang Berwenang Menghukum untuk memberikan kepastian dalam menjatuhkan Hukuman Disiplin dan membatasi kewenangan mereka (Peraturan Pemerintah RI Nomor 94 Tahun 2021, 2021).

Selain Hukuman Disiplin yang diberikan kepada PNS yang melanggar kewajiban dan larangan, mereka juga memiliki hak membela diri dengan jalur Upaya Administratif agar dapat mencegah adanya tindakan yang sewenang-wenang dalam proses penjatuhan hukuman. Regulasi terkait Upaya Administratif dan penjelasan tentang Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2021.

Pembinaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil merupakan tugas dari Pejabat Pembina Kepegawaian, kenyataannya dilapangan banyak keputusan yang dilaksanakan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian yang tidak dapat memuaskan semua pihak, hal ini dapat terjadi dipengaruhi beberapa faktor seperti penyalahgunaan wewenang, Pejabat Pembina Kepegawaian memiliki konflik kepentingan, Pejabat Pembina Kepegawaian kurang memperoleh informasi yang cukup sebagai bahan dalam pengambilan keputusan, terdapat desakan dari luar, dan masih banyak lagi yang mengakibatkan terdapat Pegawai Negeri Sipil merasa dirugikan dari keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian tersebut (Efendi, Arif. 2022).

Peningkatan kualitas penyelenggaraan pemerintahan serta untuk melindungi hak Pegawai Negeri Sipil maka dibutuhkan tata cara pengaduan bagi keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian merugikan diri pribadi Pegawai Negeri Sipil tersebut. Mekanisme itu melalui Upaya Administratif yang terbagi dalam dua kategori yaitu kategori Keberatan dan kategori Banding Administratif. Keberatan dapat diajukan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian atau atasan Pejabat sedangkan Banding Administratif dapat diajukan kepada Badan

Pertimbangan Aparatur Sipil Negara atau BPASN (Peraturan Pemerintah RI Nomor 79 Tahun 2021, 2021).

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil.

Kode Etik dianggap sebagai dasar yang dapat mewujudkan pembinaan jiwa korps Pegawai Negeri Sipil serta menghargai kehormatan dan memberikan contoh sikap, perilaku, dan tindakan yang terpuji bagi Pegawai Negeri Sipil dalam menjalankan tugas di lembaga pemerintahan dan kehidupan di luar pekerjaan.

Dalam menjalankan tugas di lembaga pemerintahan dan kehidupan di luar pekerjaan, Pegawai Negeri Sipil harus mengikuti etika dalam bersikap dan berpedoman pada nilai-nilai moral dan tata tertib yang berlaku dalam konteks kehidupan bermasyarakat dan berorganisasi, penyelenggaraan pemerintahan, serta hubungan dengan diri sendiri dan sesama Pegawai Negeri Sipil. Hal ini telah diatur pada Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil.

Apabila seorang Pegawai Negeri Sipil melakukan pelanggaran Kode Etik, maka akan diberikan sangsi moral tertulis oleh Pejabat Pembina Kepegawaian. Sangsi moral tersebut dapat berupa pernyataan tertutup atau terbuka. Selain itu, jika seorang Pegawai Negeri Sipil melakukan pelanggaran Kode Etik, maka dapat dikenai hukuman administratif sesuai rekomendasi dari Majelis Kode Etik dengan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pelanggaran terdiri dari semua jenis tindakan, kata, atau tulisan oleh Pegawai Negeri Sipil yang tidak sesuai dengan nilai-nilai jiwa korps dan kode etik. Saat melaksanakan tugas kedinasan atau dalam kesehariannya, setiap Pegawai Negeri Sipil harus mengikuti pedoman etika bernegara, etika dalam penyelenggaraan pemerintahan, etika dalam berorganisasi, etika dalam bermasyarakat, dan etika terhadap diri sendiri dan sesama Pegawai Negeri Sipil, dan tidak boleh melanggar ketentuan tersebut (Peraturan Pemerintah RI Nomor 42 Tahun 2004, 2004).

Untuk mencapai keberhasilan dalam pembinaan jiwa korps di kesehariannya, Pegawai Negeri Sipil perlu melaksanakan kode etik dengan baik. Penerapan kode etik yang baik dapat meningkatkan kualitas kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tupoksinya (Peraturan Pemerintah RI Nomor 42 Tahun 2004, 2004).

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wakatobi Tahun 2021-2026.

Dokumen perencanaan pembangunan jangka menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wakatobi untuk tahun 2021-2026 adalah sebuah rencana strategis berisi tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan untuk organisasi perangkat daerah tersebut. Dokumen tersebut dibuat berdasarkan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan merujuk pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Wakatobi untuk periode 2021-2026.

Dokumen Rencana Strategis bertindak sebagai panduan perencanaan pembangunan daerah pada Bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021-2026 yang harus dipatuhi, karena merupakan hasil kesepakatan dan komitmen seluruh pihak terkait dalam menangani tantangan dan memanfaatkan peluang untuk periode lima tahun mendatang

Dokumen Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wakatobi Tahun 2021-2026 dibuat berdasarkan visi Bupati dan Wakil Bupati Wakatobi terpilih yang mengacu dalam RPJMD Kabupaten Wakatobi Tahun 2021-2026, yaitu Wakatobi menjadi Kabupaten Konservasi Maritim yang Sentosa. Dokumen tersebut merupakan turunan dari RPJMD Kabupaten Wakatobi Tahun 2021-2026 dan disusun dengan berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Wakatobi Tahun 2005-2025.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wakatobi didirikan berdasarkan pada Peraturan Bupati Wakatobi Nomor 4 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja. Dalam peraturan tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wakatobi bertugas melaksanakan fungsi penunjang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan, dan diatur sebagai sebuah Badan

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wakatobi, yang terbentuk berdasarkan Peraturan Bupati Wakatobi Nomor 4 Tahun 2021, memiliki peran dalam mendukung Bupati dalam melaksanakan tugas penunjang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan sesuai dengan tugas pembantuan yang diberikan oleh daerah dan kewenangan daerah.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wakatobi memiliki berbagai fungsi dalam menyelenggarakan tugasnya, yaitu: 1) Merumuskan kebijakan teknis terkait kepegawaian, pendidikan dan pelatihan, 2) Menyediakan dan memberikan pelayanan kepegawaian seperti pengadaan PNS, proses kenaikan pangkat, mutasi, rotasi dan promosi serta pemberhentian Aparatur Sipil Negara, 3) Menyiapkan administrasi proses pensiun dan menetapkan gaji dan tunjangan Aparatur Sipil Negara sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, 4) Menyiapkan administrasi dan mengelola sistem informasi manajemen kepegawaian, 5) Mengoordinasikan penyusunan program, perencanaan, dan pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan Aparatur Sipil Negara, 6) Mengoordinasikan pelaksanaan pembinaan disiplin Aparatur Sipil Negara, 7) Menyiapkan administrasi pengembangan dan promosi jabatan, 8) Melaksanakan pembinaan terhadap Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) dan kelompok jabatan fungsional, serta 9) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wakatobi (Peraturan Bupati Wakatobi Nomor 4 Tahun 2021, 2021).

Menindaklanjuti Peraturan Pemerintah tersebut maka Bupati Wakatobi dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Wakatobi Tahun 2021-2026 menungaskan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wakatobi untuk mengintervensi misi ketiga yaitu optimalisasi pelayanan publik dengan tujuan meningkatkan integritas dan kinerja pemerintahan serta sasaran yang harus disukseskan yaitu meningkatnya profesionalitas ASN (Renstra BKPSDM, 2021).

Tabel 2.
Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan

Visi : Wakatobi menjadi Kabupaten Konservasi Maritim yang Sentosa			
Misi Ketiga : Optimalisasi Pelayanan Publik			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Meningkatkan integritas dan kinerja pemerintahan	Meningkatnya profesionalitas ASN	1. Peningkatan kapasitas aparatur sipil negara 2. Percepatan reformasi birokrasi yang mendorong pelayanan publik yang cepat, efektif dan efisien	1. Tahun 2022 dengan tema pembangunan Wakatobi Adaptif dengan arah kebijakan peningkatan kapasitas aparatur 2. Tahun 2023 dengan tema pembangunan Wakatobi Inovatif dengan arah kebijakan peningkatan kapasitas aparatur dalam memanfaatkan potensi daerah dan peningkatan kualitas dan sistem tata kelola pemerintahan.

	3. Tahun 2024 dengan tema pembangunan Wakatobi Generatif mantapnya pengelolaan dan pelayanan publik terkait kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia mumpuni. 4. Tahun 2025 dengan tema pembangunan Wakatobi Sentosa mewujudkan pengelolaan dan pelayanan publik yang merata sehingga masyarakat sentosa

Sumber : Renstra BKPSDM Kabupaten Wakatobi 2021-2026

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merumuskan strategi untuk memperbaiki profesionalitas ASN yaitu 1) peningkatkan kapasitas aparatur sipil negara dan 2) Percepatan reformasi birokrasi yang mendorong pelayanan publik yang cepat, efektif dan efisien dengan arah kebijakan untuk tahun 2023 dengan tema pembangunan Wakatobi Inovatif yaitu peningkatan kapasitas aparatur dalam memanfaatkan potensi daerah dan peningkatan kualitas dan sistem tata kelola pemerintahan sehingga peran Aparatur Sipil Negara yang disiplin dan mematuhi kode etik sangat penting untuk memperkuat arah kebijakan tahun 2024 dengan tema pembangunan Wakatobi Generatif yaitu mantapnya pengelolaan dan pelayanan publik terkait kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yan mumpuni (Renstra BKPSDM, 2021).

Untuk mencapai tujuan sebagai lembaga teknis daerah yang membidangi manajemen administrasi kepegawaian dan peningkatan kualitas sumberdaya aparatur di lingkungan Pemerintah Kabupaten Wakatobi, program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dibagi menjadi dua sisi yaitu internal dan eksternal. Program dan kegiatan internal difokuskan pada penataan kelembagaan dan ketatalaksanaan serta efektivitas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, sementara program dan kegiatan eksternal bertujuan meningkatkan profesionalisme Aparatur Sipil Negara. Maka program-program yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wakatobi selama tahun 2021-2026 berdasarkan sasaran yang hendak dicapai yaitu sasaran pertama meningkatnya profesionalitas Aparatur Sipil Negara yang diukur dengan indikator sasaran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara serta dilaksanakan dengan dua program utama yaitu Program Kepegawaian Daerah dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia. Sasaran kedua yaitu meningkatnya manajemen kinerja organisasi yaitu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wakatobi yang efektif, efisien dan

akuntabel yang diukur dengan indikator sasaran persentase ketersediaan dokumen manajemen kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia serta dilaksanakan dengan satu program yaitu Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Renstra BKPSDM, 2021).

Dari beberapa uraian sasaran dirumuskan beberapa indikator sasaran yang dapat dijabarkan pada Tabel 3 sebagai berikut

Tabel 3

Indikator Kinerja Utama pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wakatobi yang mengacu pada tujuan dan sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah

No	**Indikator**	**Kondisi Kinerja awal periode RPJMD**	**Target Capaian Kinerja Setiap Tahun**					**Kondisi Kinerja akhir periode RPJMD**
		2021	2022	2023	2024	2025	2026	
1	Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara	33,60%	71%	71%	71%	71%	71%	71%
	Rasio pegawai Pendidikan tinggi dan menengah/dasar (PNS tidak termasuk guru dan tenaga Kesehatan)	335,8%	340%	345%	350%	355%	360%	360%
	Rasio pegawai fungsional (PNS tidak termasuk guru dan tenaga Kesehatan)	4,8%	5,2%	5,7%	6,2%	6,7%	7,2%	7,2%
	Persentase keakuratan system informasi manajemen kepegawaian	40%	60%	70%	90%	100%	100%	100%
	Rasio jabatan fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga Kesehatan)	4,8%	5,2%	5,7%	6,2%	6,7%	7,2%	7,2%
	Persentase PNS yang mengikuti diklat yang seharusnya diikuti	9,52%	18,89%	18,89%	18,89%	18,89%	18,89%	18,89%

2	Persentase ketersediaan dokumen manajemen kinerja OPD	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Sumber : Renstra BKPSDM Kabupaten Wakatobi Tahun 2021-2026

Pada Tabel 3 dijelaskan bahwa dari dua sasaran strategis dengan indikator strategis yaitu Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara dan Persentase ketersediaan dokumen manajemen terdapat indikator program yaitu 1) Rasio pegawai Pendidikan tinggi dan menengah/dasar (PNS tidak termasuk guru dan tenaga Kesehatan) dengan kondisi kinerja awal periode Renstra sebesar 335,8% dan target akhir periode Renstra menjadi sebesar 360%, 2) Rasio pegawai fungsional (PNS tidak termasuk guru dan tenaga Kesehatan) dengan kondisi kinerja awal periode Renstra sebesar 4,8% dan target akhir periode Renstra menjadi sebesar 7,2%, 3) Persentase keakuratan sistem informasi manajemen kepegawaian dengan kondisi kinerja awal periode Renstra sebesar 40% dan target akhir periode Renstra menjadi sebesar 100%, 4) Rasio jabatan fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga Kesehatan) dengan kondisi kinerja awal periode Renstra sebesar 4,8% dan target akhir periode Renstra menjadi sebesar 7,2%, 5) Persentase PNS yang mengikuti diklat yang seharusnya diikuti dengan kondisi kinerja awal periode Renstra sebesar 9,52% dan target akhir periode Renstra menjadi sebesar 18,89%.

Rencana Aksi

Rencana Aksi merupakan dokumen yang memuat langkah-langkah konkret yang direncanakan dan akan dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu. Dokumen ini mencakup kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan yang dilakukan baik secara langsung oleh pemerintahan daerah maupun dengan mendorong partisipasi masyarakat.

Rencana Aksi ini memiliki peranan yang sangat penting dalam sistem perencanaan daerah, karena merupakan hasil perencanaan terkecil yang dimiliki oleh unit organisasi Pemerintah Daerah (Rencana Aksi Biro Administrasi Pimpinan Prov Lampung, 2022).

Tahapan-tahapan dalam rencana aksi mencakup 1) Identifikasi tujuan, yaitu menetapkan tujuan yang ingin dicapai melalui rencana aksi tersebut; 2) Analisis situasi, yaitu menganalisis kondisi saat ini, tantangan, peluang dan faktor-faktor yang dapat memengaruhi pelaksanaan rencana aksi; 3) Penentuan strategi, yaitu mengembangkan strategi yang efektif untuk mencapai tujuan yang ditetapkan; 4) Perencanaan kegiatan, yaitu merencanakan kegiatan-kegiatan yang spesifik yang harus dilakukan untuk mewujudkan strategi yang telah

ditentukan; 5) Penjadwalan, yaitu menentukan waktu pelaksanaan setiap kegiatan dalam rencana aksi; 6) Penentuan sumber daya, yaitu mengidentifikasi sumber daya yang diperlukan seperti tenaga kerja, anggaran, peralatan dan lain-lain; 7) Implementasi, yaitu melaksanakan kegiatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan; 8) Pemantauan dan evaluasi, yaitu memantau dan mengevaluasi pelaksanaan rencana aksi untuk memastikan pencapaian tujuan yang diinginkan; 9) Koreksi dan penyesuaian, yaitu jika diperlukan melakukan koreksi dan penyesuaian terhadap rencana aksi berdasarkan hasil evaluasi dan perubahan kondisi (Rencana Aksi Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wakatobi, 2022).

Rencana aksi dibutuhkan karena memiliki beberapa manfaat dan peranan penting dalam proses perencanaan dan pelaksanaan suatu kegiatan. Berikut adalah beberapa alasan mengapa rencana aksi dibutuhkan yaitu 1) Membimbing Tindakan: Rencana aksi memberikan panduan dan petunjuk yang jelas tentang langkah-langkah yang harus diambil untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ini membantu memfokuskan upaya dan mengarahkan tindakan secara terarah, 2) Mengatur Sumber Daya: Rencana aksi membantu dalam pengaturan dan pengelolaan sumber daya yang tersedia, seperti waktu, tenaga kerja, anggaran, dan peralatan. Dengan merencanakan penggunaan sumber daya secara efisien, rencana aksi membantu memastikan bahwa kegiatan dapat dilaksanakan dengan baik, 3) Meningkatkan Koordinasi: Rencana aksi menyediakan kerangka kerja yang jelas bagi individu dan tim untuk bekerja secara terkoordinasi. Ini membantu mencegah tumpang tindih atau konflik dalam pelaksanaan kegiatan dan memungkinkan kerja sama yang efektif antara berbagai pihak terlibat, 4) Mengantisipasi Hambatan dan Risiko: Dalam rencana aksi, hambatan potensial dan risiko yang mungkin timbul selama pelaksanaan kegiatan dapat diidentifikasi dan diperhitungkan. Ini memungkinkan langkah-langkah pencegahan atau penanggulangan yang tepat untuk diambil sebelum masalah menjadi serius, 5) Meningkatkan Akuntabilitas: Rencana aksi membantu dalam mengukur dan mengevaluasi pencapaian tujuan. Dengan memiliki rencana yang jelas, progres dapat dipantau, dan pertanggungjawaban dapat ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan, 6) Meningkatkan Efisiensi dan Efektivitas: Dengan merencanakan kegiatan dengan baik, rencana aksi membantu meningkatkan efisiensi dalam penggunaan sumber daya dan waktu. Selain itu, dengan mengarahkan tindakan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan,

rencana aksi juga membantu meningkatkan efektivitas dalam mencapai hasil yang diharapkan.

Dengan demikian, rencana aksi merupakan alat yang penting dalam perencanaan dan pelaksanaan kegiatan, yang membantu memastikan pengelolaan yang terorganisir, efisien, dan efektif dari suatu proyek, program, atau inisiatif.

Studi Terdahulu yang Relevan

Penelitian yang dilakukan oleh Arif Efendy pada Tahun 2022 berjudul Kajian Hukuman Disiplin sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode pendekatan kualitatif melalui studi pustaka. Penelitian ini membedah Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 terkait jenis tingkatan hukuman disiplin, pelanggaran disiplin PNS yang dapat dijatuhi hukuman disiplin dan upaya administratif yang dapat ditempuh PNS yang terkena hukuman disiplin serta membandingkan dengan peraturan terdahulu yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yang telah diganti karena tidak sesuai dengan tuntunan zaman dan sebagai amanah ketentuan pasal 86 ayat (4) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Muzzany pada Tahun 2019 tentang Analisis Disiplin Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Timur dengan metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif, dengan fokus penelitian disiplin waktu dan disiplin kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin waktu dan disiplin kerja ASN pada BKPSDM Kabupaten Aceh Timur secara umum sudah baik. Hambatan yang terjadi adalah domisili yang jauh, tidak mempunyai standar kerja yang baku, kewaspadaan kurang maksimal, belum semua memahami etika kerja. Terdapat beberapa hal yang disarankan lebih bekerja sama, memberikan hukuman terhadap pelanggaran, pengawasan yang kontinu.

Penelitian yang dilakukan oleh Reza Sharul Fitra Manoppo pada Tahun 2022 dengan judul Implementasi kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toli-Toli Provinsi Sulawesi Tengah dengan menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, dokumentasi dan observasi. Hasil penelitian ini menemukan kekurangan implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 yaitu kualitas personil serta sarana dan prasarana, sedangkan kelebihan adalah organisasi pelaksana yang baik, pedoman

atau aturan yang jelas, jumlah personil yang mencukupi, dan ketepatan guna dari sumber daya. Kesimpulan dari penelitian ini adalah proses implementasi kebijakan disiplin pegawai negeri sipil di BKPSDM Kabupaten Toli-Toli telah berjalan dengan baik walaupun masih terdapat faktor yang menghambat tetapi pihak BKPSDM akan segera mengatasi hal tersebut.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Deviana Sari dkk pada Tahun 2021. Meneliti tentang analisis penerapan sangsi disiplin pegawai dalam meningkatkan semangat kerja di Kantor Kecamatan Way Tuba Kabupaten Way Kanan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif, dengan hasil penelitian yaitu ditemukan kelemahan penerapan sangsi disiplin pegawai dalam meningkatkan semangat kerja yaitu belum dilakukan analisis jabatan untuk mengurai beban kerja secara rinci, anggaran kecamatan terlalu kecil untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi. Penelitian ini mengungkapkan faktor pendorong penerapan sangsi disiplin yaitu peningkatan kemampuan pegawai, faktor aturan tata tertib pegawai, penempatan posisi pegawai yang tepat, faktor kepemimpinan yang tegas, faktor lingkungan kerja yang kondusif, faktor pengawasan dan faktor sarana prasarana pendukung sedangkan faktor penghambat diantaranya pimpinan kesulitan menentukan alat motivasi yang tepat dan efektif. Rekomendasi peneliti adalah atasan dan bawahan hendaknya meningkatkan kedisiplinan kerja. Cara yang ditempuh adalah memberikan contoh yang baik misalnya datang ke kantor dengan tepat waktu dan pulang tepat waktu, memberikan teguran kepada bawahan yang salah dan sekaligus memberikan pemecahan yang sebenarnya.

Dari beberapa penelitian terdahulu, maka penelitian yang dilakukan kali ini relevan dengan penelitian yang telah diteliti sebelumnya. Penelitian ini menggunakan teknik analisis interaktif yang dikembangkan oleh Miles and Hubberman dengan cara mendeskripsikan rencana aksi yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah dalam upaya untuk menegakkan disiplin ASN dengan studi kasus pada Pemerintah Kabupaten Wakatobi. Adapun waktu yang digunakan dalam penelitian ini adalah pada Bulan Januari s/d Maret 2023.

Kerangka Pikir

Dengan mempertimbangkan fenomena, dan masalah yang telah disajikan, penelitian ini berfokus pada upaya Pemerintah Daerah dalam menengakkan disiplin dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil dalam mencapai visi

dan misi Bupati Wakatobi melalui Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Wakatobi Tahun 2021-2026. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wakatobi bertanggung jawab untuk membantu mencapai misi ketiga yaitu meningkatkan pelayanan publik dengan tujuan meningkatkan integritas dan kinerja pemerintahan, serta sasaran strategis yaitu meningkatkan profesionalisme PNS, khususnya dalam hal disiplin dan Kode Etik.

Landasan konseptual dalam penelitian Upaya Pemerintah Daerah dalam menegakkan disiplin ASN mencakup beberapa konsep penting yang menjadi dasar pemahaman dan analisis yaitu

a. Disiplin ASN

   Konsep ini mencakup pemahaman tentang disiplin sebagai sikap dan perilaku pegawai ASN yang sesuai dengan aturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Disiplin ASN melibatkan kepatuhan terhadap peraturan, ketaatan terhadap tugas dan tanggung jawab, serta menjaga etika dan integritas dalam pelaksanaan tugas.

b. Pemerintah Daerah

   Konsep ini melibatkan pemahaman tentang peran dan tanggungjawab pemerintah daerah dalam mengelola dan mengawasi ASN diwilayahnya. Pemerintah Daerah memiliki kewenangan dalam mengatur dan menegakkan disiplin ASN sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

c. Kebijakan Penegakkan Disiplin

   Konsep ini mengacu pada kebijakan yang diterapkan pada Pemerintah Daerah dalam upaya menegakkan disiplin ASN. Kebijakan tersebut meliputi peraturan, prosedur, dan mekanisme penegakkan disiplin yang ditetapkan oleh Pemerintah Daerah.

d. Rencana Aksi

   Rencana Aksi merupakan dokumen yang memuat langkah-langkah konkret yang direncanakan dan akan dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah metode penelitian kualitatif. Untuk lebih mengarahkan penelitian, peneliti menetapkan fokus pada disiplin dan kode etik Pegawai Negeri Sipil. Menurut Spradley, "fokus merujuk pada satu domain budaya atau beberapa domain terkait" yang berarti bahwa fokus tersebut mencakup satu atau beberapa domain terkait situasi sosial (Sugiyono, 2013).

Model analisis pada penelitian ini menggunakan analisis interaktif menurut Miles dan Huberman. Analisis interaktif Miles dan Huberman merujuk pada kerangka kerja yang dikembangkan oleh Jonny Saldana yang didasarkan pada karya-karya Norman Denzin dan Yvonna Lincoln yang telah dipopulerkan oleh John W.Creswell.

Analisis interaktif Miles dan Huberman melibatkan tiga komponen utama, yaitu pengumpulan data, reduksi data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. 1) Pengumpulan data: Pada tahap ini, Peneliti mengumpulkan data kualitatif melalui wawancara, observasi, atau sumber data lainnya. Data ini berupa transkrip wawancara, catatan lapangan, atau dokumen terkait; 2) Reduksi data: setelah data terkumpul, Peneliti melakukan reduksi data untuk mengidentifikasi tema, pola dan hubungan yang muncul dari data tersebut. Ini melibatkan pengkodean data, pengelompokan konsep atau tema yaitu disiplin dan kode etik Pegawai Negeri Sipil, dan mengembangkan kerangka analisis yang sesuai; 3) Penarikan kesimpulan/Verifikasi: Tahap terakhir dalam analisis interaktif Miles dan Huberman melibatkan penarikan kesimpulan dari temuan-temuan penelitian. Ini melibatkan interpretasi data, identifikasi pola umum, dan pengembangan temuan-temuan yang diperkuat melalui penggunaan kutipan atau contoh dari data asli.

Penting dicatat bahwa analisis interaktif Miles dan Huberman merupakan proses iteratif dan reflektif. Peneliti terus bergerak mundur dan maju antara pengumpulan data, reduksi data dan penarikan kesimpulan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang disiplin dan kode etik Pegawai Negeri Sipil.

Dokumen dimaksud sebagai data sekunder diperoleh melalui penelusuran melalui internet dan diperoleh dari dokumen perencanaan dan penganggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wakatobi. Setelah dokumen diperoleh kemudian dilakukan identifikasi sesuai dengan tema penelitian yaitu disiplin dan kode etik Pegawai Negeri Sipil.

Data primer diperoleh dari informan dan narasumber melalui wawancara mendalam yaitu Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wakatobi sebagai informan yang terlibat secara teknis dalam penegakkan disiplin dan kode etik Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Wakatobi, dan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wakatobi sebagai Narasumber karena sebagai anggota

Tim Pemeriksa Dugaan Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Wakatobi yang terlibat langsung dalam proses tersebut.

Penelitian ini disajikan dalam bentuk teks naratif yang telah disusun secara sistematis, logis dan rasional dengan susunan pendahuluan, tinjauan pustaka, metode penelitian, hasil penelitian dan pembahasan dan diakhiri dengan kesimpulan.

HASIL DAN DISKUSI

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil berisi tentang Pembinaan dan Pengawasan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Kewajiban Pegawai Negeri Sipil, Sangsi Administratif, Tata Cara Pelaksanaan dan Pejabat yang Berwenang Menghukum.

Untuk mendapatkan gambaran tentang pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Wakatobi dapat dikemukakan oleh narasumber yaitu Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wakatobi yang mengatakan bahwa:

> *"Menurut saya, pembinaan dan pengawasan disiplin pegawai negeri sipil di Kabupaten Wakatobi sangat penting. Sebagai pegawai negeri sipil, kita harus menjunjung tinggi disiplin sebagai bentuk tanggung jawab moral dan etika dalam melaksanakan tugas kita. Disiplin ini mencakup hal-hal seperti menjaga kesinambungan, kecepatan, ketepatan, keteraturan, dan ketertiban dalam pelaksanaan tugas kita sehari-hari. Peraturan Pemerintah ini juga menekankan pentingnya pemerintah baik itu Pemerintah Daerah dalam memberikan pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan disiplin pegawai negeri sipil tetapi implementasi di lapangan masih perlu ditingkatkan dan disosialisasikan* " (Hasil Wawancara, 20 Maret 2023).

Pendapat tersebut diperkuat oleh Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wakatobi, beliau berpendapat bahwa:

> *"Saya hanya ingin menekankan bahwa pembinaan dan pengawasan disiplin tidak hanya menjadi tanggung jawab pegawai negeri sipil secara individual, tetapi juga tanggung jawab pemerintah dalam hal ini Pemerintah Daerah Kabupaten Wakatobi. Pemda harus memberikan pembinaan yang baik untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya disiplin, memberikan pelatihan yang relevan, serta*

melaksanakan pengawasan yang efektif untuk memastikan pelaksanaan disiplin pegawai negeri sipil secara konsisten. Ini akan membantu menciptakan pemerintahan yang baik dan mendorong kinerja yang optimal dari pegawai negeri sipil dilingkup Pemda Wakatobi" (Hasil Wawancara, 20 Maret 2023).

Dengan memperhatikan pendapat narasumber cukup jelas bahwa terkait Pembinaan dan Pengawasan Disiplin, Pegawai Negeri Sipil harus menjunjung tinggi disiplin sebagai wujud tanggung jawab moral dan etika dalam melaksanakan tugas, serta harus mampu memelihara kesinambungan, kecepatan, ketepatan, keteraturan, dan ketertiban dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, pemerintah wajib memberikan pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Terkait kewajiban Pegawai Negeri Sipil, Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wakatobi selaku narasumber berpendapat sebagai berikut:

"Saya ingin menekankan bahwa kewajiban disiplin Pegawai Negeri Sipil bukan hanya sebuah kewajiban formal, tetapi juga sebuah tanggung jawab moral dan etika. Melalui disiplin dalam menjalankan tugas, kita menunjukkan dedikasi kita dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas dan profesional. Oleh karena itu, penting bagi setiap pegawai negeri sipil dilingkup Pemerintah Kabupaten Wakatobi untuk memahami dan melaksanakan kewajiban disiplin ini dengan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan pelayanan yang lebih baik" (Hasil Wawancara, 20 Maret 2023).

Pendapat lain oleh Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wakatobi terkait kewajiban Pegawai Negeri Sipil adalah

"Menjaga citra dan nama baik OPD dan Pemerintah Daerah sangat penting dalam konteks kewajiban disiplin Pegawai Negeri Sipil. OPD tempat kita bekerja merupakan representasi pemerintah daerah dan masyarakat yang kita layani. Dengan menjaga citra dan nama baik institusi atau OPD itu, kita memperlihatkan komitmen kita terhadap integritas, profesionalisme, dan kepercayaan publik. Hal ini juga berdampak pada hubungan antara Pemerintah Daerah dan masyarakat, serta keberlanjutan kinerja pemerintah" (Hasil Wawancara, 20 Maret 2023).

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa kewajiban Pegawai Negeri Sipil dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 menerangkan bahwa Pegawai Negeri Sipil wajib memenuhi kewajiban disiplin dalam menjalankan tugas, baik dalam lingkungan kerja maupun di luar lingkungan kerja. Pegawai Negeri Sipil harus menjaga citra dan nama baik institusi serta harus menaati peraturan dan ketentuan yang berlaku.

Sanksi Administrasi diterangkan secara jelas jika Pegawai Negeri Sipil melakukan pelanggaran disiplin, maka pemberian sangsi administratif harus dilakukan dengan penuh kehati-hatian, keadilan dan kesetaraan. Sangsi administratif yang dapat diberikan meliputi teguran lisan dan tertulis, penundaan kenaikan gaji, penurunan pangkat, dan pemberhentian dari jabatan. Tata cara pelaksanaan sangsi administratif disiplin Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah ini, Proses pelaksanaannya dijelaskan dari proses pemeriksaaan, penjatuhan, dan penyampaian keputusan hukuman disiplin. Seluruh proses tersebut harus memenuhi prinsip kepastian hukum, keadilan, keterbukaan, dan dilakukan pendokumentasian keputusan hukuman disiplin.

Untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas mengenai sangsi administrasi dapat dikemukakan dan diambil dari narasumber yaitu Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wakatobi yaitu,

> *"Proses pelaksanaan sangsi administratif disiplin harus memenuhi beberapa prinsip penting. Pertama, prinsip kepastian hukum, di mana pegawai harus mengetahui aturan dan ketentuan yang berlaku serta konsekuensi dari pelanggaran disiplin. Kedua, prinsip keadilan, yang menuntut bahwa penegakan sangsi harus berdasarkan fakta dan bukti yang jelas, dan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk membela diri. Ketiga, prinsip keterbukaan, yang mengharuskan bahwa proses pelaksanaan sangsi harus transparan dan dapat dipertanggungjawabkan. Terakhir, pendokumentasian keputusan hukuman disiplin juga penting untuk memastikan rekam jejak yang lengkap dan akurat terkait dengan pelaksanaan sangsi administratif. Maka Pemerintah Daerah Kabupaten Wakatobi mengatur lebih lanjut terkait ini melalui Peraturan Bupati Wakatobi Nomor 87 Tahun 2022 tentang Pedoman Pelaksanaan Penegakkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wakatobi"* (Hasil Wawancara, 20 Maret 2023)

Pendapat lain oleh Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wakatobi terkait kewajiban Pegawai Negeri Sipil adalah

> *"Saya ingin menekankan bahwa pemberian sangsi administratif dalam konteks disiplin Pegawai Negeri Sipil harus dilakukan dengan bijaksana dan proporsional. Tujuan utama dari sangsi administratif adalah perbaikan perilaku dan penegakan disiplin, bukan menghukum secara semena-mena. Oleh karena itu, penting bagi pihak yang berwenang untuk menjalankan proses ini dengan keadilan dan menimbang setiap kasus secara individual. Dalam hal ini, pemahaman yang baik tentang peraturan dan ketentuan terkait sangsi administratif serta penerapan prinsip-prinsip hukum yang tepat sangat penting sehingga Pemda Wakatobi melalui Pemerintah Daerah Kabupaten Wakatobi mengatur lebih lanjut terkait ini melalui Peraturan Bupati Wakatobi Nomor 87 Tahun 2022 tentang Pedoman Pelaksanaan Penegakkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wakatobi mengatur hal tersebut"* (Hasil Wawancara, 20 Maret 2023).

Berdasarkan hasil wawancara dapat dijelaskan sebagai berikut bahwa Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 menerangkan secara jelas terkait pejabat yang berwenang menghukum secara berjenjang. Untuk memastikan efektifitas pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri Sipil, Pemerintah wajib melakukan pengawasan secara berjenjang melalui penunjukkan pejabat yang berwenang menghukum dalam seluruh jenjang jabatan Pegawai Negeri Sipil. Pejabat yang berwenang menghukum dapat menjatuhkan Hukuman Disiplin yang lebih berat kepada atasan langsung setelah dilakukan melalui proses pemeriksaan. Dengan telah diundangkan Peraturan Pemerintah tersebut, Pemerintah Daerah perlu mengatur lebih lanjut untuk dipedomani di daerah melalui Peraturan Bupati Wakatobi Nomor 87 Tahun 2022 tentang Pedoman Pelaksanaan Penegakkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wakatobi.

Tema utama dalam Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 adalah pembinaan jiwa korps dan kode etik Pegawai Negeri Sipil. Dokumen ini menjelaskan bahwa jiwa korps dan etika merupakan prinsip-prinsip yang harus dimiliki oleh setiap Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, dokumen ini juga mengatur tentang kewajiban dan tanggung jawab Pegawai Negeri Sipil dalam menjaga dan mengembangkan jiwa korps dan etika tersebut.

Hal tersebut diperkuat dengan hasil wawancara Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wakatobi sebagai berikut

"Jiwa korps mencerminkan solidaritas, kerja sama, dan semangat saling mendukung antara pegawai dalam mencapai tujuan bersama yaitu Visi dan Misi Bupati Wakatobi. Ini berarti bahwa setiap pegawai harus bekerja sebagai tim, saling mendukung, dan menghormati peran dan tanggung jawab masing-masing. Sementara itu, etika mengacu pada standar moral dan perilaku yang harus diterapkan oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya. Hal ini mencakup prinsip-prinsip seperti kejujuran, integritas, transparansi, tanggung jawab, dan loyalitas terhadap institusi dan pelayanan publik sehingga Pemda Wakatobi mengatur melalui Peraturan Bupati Wakatobi Nomor 88 Tahun 2022 tentang Kode Etik Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wakatobi".

Dalam hasil wawancara tersebut, terdapat beberapa aspek yang menjadi fokus, yaitu tentang nilai-nilai kejujuran, integritas, disiplin, tanggung jawab, dan loyalitas yang harus dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil. Hal ini juga menjelaskan tentang tindakan-tindakan yang dapat dilakukan jika terdapat pelanggaran terhadap jiwa korps dan etika Pegawai Negeri Sipil.

Selain itu, Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 juga mengatur tentang tugas dan wewenang dari pejabat pembina kepegawaian dalam melaksanakan pembinaan jiwa korps dan etika Pegawai Negeri Sipil. Pejabat pembina kepegawaian memiliki tanggung jawab untuk memberikan bimbingan dan pengarahan dalam menjaga dan mengembangkan jiwa korps dan etika bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan kerjanya.

Dari hasil wawancara dan analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 memberikan pedoman yang jelas dan tegas tentang pentingnya pembinaan jiwa korps dan kode etik bagi Pegawai Negeri Sipil. Hal ini juga mengatur tentang kewajiban dan tanggung jawab Pegawai Negeri Sipil dalam menjaga dan mengembangkan jiwa korps dan etika tersebut, serta tindakan yang dapat dilakukan jika terdapat pelanggaran. Pejabat pembina kepegawaian juga memiliki tanggung jawab penting dalam melaksanakan pembinaan jiwa korps dan etika di lingkungan kerjanya

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wakatobi merupakan Organisasi Perangkat Daerah sesuai tusinya yaitu mengurusi pelayanan administrasi kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia sesuai prosedur yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Penataan sumber daya aparatur perlu memperhatikan dan melakukan identifikasi permasalahan tupoksi.

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wakatobi Tahun 2021-2026 memaparkan permasalahan yang dihadapi pada pelaksanaan pelayanan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang terkait dengan Disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagai berikut

Tabel 4.
Identifikasi Faktor yang memengaruhi Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Masalah Pokok	**Masalah**	**Faktor yang memengaruhi**	
		Internal	Eksternal
Disiplin Pegawai Negeri Sipil	Netralitas Pegawai Negeri Sipil yang sangat rendah	Belum optimalnya sosialisasi tentang pengendalian dan pengawasan disiplin Pegawai Negeri Sipil	Kurangnya pemahaman dari atasan langsung Pegawai Negeri Sipil dalam pengendalian dan pengawasan berjenjang terhadap disiplin stafnya masing-masing
	Belum optimalnya pemberian penghargaan dan penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil		Tidak ada regulasi di daerah yang mengatur reward dan punisment Pegawai Negeri Sipil

Sumber : Renstra BKPSDM Kabupaten Wakatobi Tahun 2021-2026

Hasil wawancara terkait Renstra BKPSDM dalam fokus tema Disiplin Pegawai Negeri Sipil dikemukakan oleh Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu

> *"Menurut pemahaman saya, terdapat dua masalah yang memengaruhi penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal terkait dengan rendahnya tingkat netralitas Pegawai Negeri Sipil, yang dapat disebabkan oleh kurangnya sosialisasi yang optimal mengenai pengendalian dan pengawasan disiplin bagi para pegawai. Artinya, ada kebutuhan untuk meningkatkan pemahaman dan kesadaran para pegawai mengenai pentingnya disiplin dalam menjalankan tugas. Sementara itu, faktor eksternal berkaitan dengan kurangnya pemahaman atasan langsung terkait pengendalian dan pengawasan disiplin terhadap stafnya masing-masing. Hal ini menunjukkan perlunya peran atasan dalam memberikan arahan yang jelas dan memastikan penegakan disiplin yang berjenjang"* (Hasil Wawancara, 20 Maret 2023).

Narasumber kedua menerangkan hasil wawancara terkait Renstra BKPSDM dalam fokus tema Disiplin Pegawai Negeri Sipil oleh Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wakatobi yaitu

"Dampak dari rendahnya netralitas Pegawai Negeri Sipil dapat mencakup berkurangnya kualitas dan efektivitas pelayanan publik. Ketika pegawai tidak mampu menjaga netralitasnya, ada risiko munculnya preferensi pribadi atau pengaruh yang tidak seharusnya memengaruhi pengambilan keputusan. Hal ini dapat merusak kepercayaan masyarakat terhadap integritas dan profesionalisme pegawai serta institusi secara keseluruhan. Faktor eksternal yang memengaruhi pemberian penghargaan dan penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil terkait dengan tidak adanya regulasi di daerah yang mengatur sistem reward dan punishment bagi pegawai. Hal ini dapat mengakibatkan ketidakjelasan mengenai mekanisme penghargaan dan hukuman yang seharusnya diberikan dalam konteks disiplin. Kekurangan regulasi ini dapat berdampak pada kurangnya insentif atau penghargaan yang sesuai untuk pegawai yang berprestasi, dan pada saat yang sama, pengabaian terhadap pelanggaran disiplin yang seharusnya diberi sangsi." (Hasil Wawancara, 20 Maret 2023).

Dari hasil wawancara tersebut dapat dikatakan bahwa terdapat dua masalah penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang memengaruhi netralitas Pegawai Negeri Sipil yang sangat rendah yaitu belum optimalnya sosialisasi tentang pengendalian dan pengawasan disiplin Pegawai Negeri Sipil dan faktor eksternal adalah kurangnya pemahaman dari atasan langsung Pegawai Negeri Sipil dalam pengendalian dan pengawasan berjenjang terhadap disiplin stafnya masing-masing. Faktor eksternal yang memengaruhi belum optimalnya pemberian penghargaan dan penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil yaitu tidak ada regulasi di daerah yang mengatur *reward* dan *punisment* Pegawai Negeri Sipil.

Pegawai Negeri Sipil memiliki tanggung jawab untuk menunjukkan disiplin yang tinggi sebagai representasi dari pemerintah dan sebagai contoh bagi masyarakat. Pedoman dalam hal disiplin PNS telah diatur dalam peraturan pemerintah yang mengatur perilaku yang diharapkan dari Aparatur Sipil Negara baik dalam maupun di luar pekerjaan.

Dari uraian di atas, dapat disarikan bahwa disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil dipengaruhi oleh berbagai faktor, tidak hanya dari internal pegawai, namun juga dari peran pimpinan dan lingkungan kerja. Bahkan, mayoritas faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan dalam mengelola sebuah instansi.

Keberhasilan sebuah instansi bergantung pada bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus dapat menyesuaikan gaya

kepemimpinan sesuai dengan kebutuhan situasi yang berubah-ubah agar instansi dapat berjalan dengan efektif. Cara seorang pemimpin memberikan perintah dan membantu bawahannya memengaruhi gaya kepemimpinan. Terdapat empat gaya kepemimpinan, yaitu: (1) gaya kepemimpinan *directing* atau mengarahkan, juga dikenal sebagai memandu atau menyuruh, (2) gaya kepemimpinan *coaching* atau melatih, juga dikenal sebagai meyakinkan atau menjelaskan, (3) gaya kepemimpinan *supporting* atau mendukung, juga dikenal sebagai berpartisipasi atau memfasilitasi, yaitu sebuah gaya di mana pimpinan memfasilitasi dan membantu upaya pegawai dalam melakukan tugas, dan (4) gaya kepemimpinan *delegating* atau mendelegasikan, juga dikenal sebagai memberdayakan atau memantau.

Untuk mengurangi jumlah pelanggaran kode etik serta disiplin oleh Pegawai Negeri Sipil, seorang pimpinan harus dapat memahami situasi dan kondisi instansi serta bawahan yang dipimpinnya dan memilih tindakan yang sesuai untuk membina karyawannya. Karena Pegawai Negeri Sipil memiliki beragam situasi saat menjalankan tugasnya, gaya kepemimpinan dari atasannya menjadi penting untuk diterapkan pada bawahan.

Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil tidak hanya dilihat sebagai tanggung jawab pegawai, akan tetapi juga tanggung jawab organisasi, sehingga organisasi harus memberikan pelatihan dan pengembangan pegawai tentang kedisiplinan dan manajemen waktu, sehingga pegawai dapat lebih efektif dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Organisasi juga harus menciptakan lingkungan kerja yang memadai untuk mendukung kinerja pegawai, seperti fasilitas kantor yang nyaman dan peralatan kerja yang memadai.

Selain itu dibuat sistem evaluasi kinerja yang objektif dan transparan, sehingga pegawai dapat mengetahui sejauh mana kinerja mereka memenuhi harapan dan standar yang telah ditetapkan.

Dari identifikasi penerapan disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil serta Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wakatobi Tahun 2021-2026 dirumuskan rencana aksi penerapan kebijakan Disiplin dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil untuk mewujudkan Wakatobi Sentosa yaitu 1) Melakukan pertemuan sosialisasi tentang pengendalian dan pengawasan disiplin Pegawai Negeri Sipil untuk seluruh Kepala Organisasi Perangkat Daerah. Pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil dapat diminimalisasi terletak pada gaya

kepimpinanan Kepala Organisasi Perangkat Daerah yang sesuai dengan situasi dan kondisi instansi dan pegawainya. Pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil terjadi dapat disebabkan kurangnya komitmen dalam level pimpinan dan menindaklanjuti setiap pelanggaran disiplin hanya dengan pembinaan dan teguran, 2) Pemberian contoh yang baik. Pimpinan Organisasi Perangkat Daerah harus memberikan teladan yang baik dalam hal pelaksanaan kedisiplinan dan tindakan yang konsisten terhadap pelanggaran aturan, 3) Memberikan penghargaan dan sangsi. Memberikan penghargaan dan pengakuan atas kinerja yang baik, serta memberikan sangsi tegas dan konsisten terkait pelanggaran aturan, 4) Pelatihan dan pengembangan pegawai. Memberikan pelatihan dan pengembangan pegawai tentang kedisiplinan dan manajemen waktu, sehingga pegawai dapat lebih efektif dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab mereka, 5) Membuat sistem pengawasan. Membuat sistem pengawasan yang efektif untuk memantau dan mengelola kehadiran, keterlambatan, dan pelanggaran aturan lainnya. Hal ini dapat dilakukan dengan mengimplementasikan sistem absensi dan monitoring kinerja dengan menggunakan teknologi seperti pengawasan melalui CCTV atau aplikasi monitoring pegawai, 6) Pelaporan pelanggaran. Penting untuk memberikan cara yang mudah dan aman bagi pegawai untuk melaporkan pelanggaran atau perilaku tidak etis yang mereka saksikan. Hal ini dapat membantu organisasi untuk menangani masalah disiplin pegawai lebih cepat dan tepat, 7) Tersedia sarana dan prasarana yang cukup untuk mendukung kinerja pegawai seperti fasilitas kantor yang nyaman dan peralatan kerja yang memadai, 8) Membuat sistem evaluasi kinerja yang objektif dan transparan, sehingga pegawai dapat mengetahui sejauh mana kinerja mereka memenuhi harapan dan standar yang telah ditetapkan.

PENUTUP

Disiplin Pegawai Negeri Sipil dipengaruhi beberapa faktor yang dilihat dari internal adalah belum optimalnya sosialisasi tentang pengendalian dan pengawasan disiplin Pegawai Negeri Sipil dan kurangnya pengetahuan dari atasan langsung Pegawai Negeri Sipil merupakan faktor eksternal dalam pengendalian dan pengawasan berjenjang terhadap disiplin stafnya masing-masing dan tidak ada regulasi di daerah yang mengatur *reward* dan *punisment* Pegawai Negeri Sipil.

Untuk mengurangi jumlah pelanggaran kode etik dan disiplin oleh Pegawai Negeri Sipil, seorang pimpinan harus dapat memahami situasi dan kondisi instansi serta bawahan yang dipimpinnya dan memilih tindakan yang sesuai untuk membina karyawannya. Karena

Pegawai Negeri Sipil memiliki beragam situasi saat menjalankan tugasnya, gaya kepemimpinan dari atasannya menjadi penting untuk diterapkan pada bawahan.

Rencana Aksi penerapan kebijakan Disiplin dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil untuk mewujudkan Wakatobi Sentosa yaitu a) Melakukan pertemuan sosialisasi tentang pengendalian dan pengawasan disiplin Pegawai Negeri Sipil untuk seluruh Kepala Organisasi Perangkat Daerah. Pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil dapat diminimalisasi terletak pada gaya kepimpinanan Kepala Organisasi Perangkat Daerah yang sesuai dengan situasi dan kondisi instansi dan pegawainya. Pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil terjadi dapat disebabkan kurangnya komitmen dalam level pemimpin dan menindaklanjuti setiap pelanggaran disiplin hanya dengan pembinaan dan teguran, b) Pemberian contoh yang baik. Pimpinan Organisasi Perangkat Daerah harus memberikan teladan yang baik dalam hal pelaksanaan kedisiplinan dan tindakan yang konsisten terhadap pelanggaran aturan, c) Memberikan penghargaan dan sangsi. Memberikan penghargaan dan pengakuan atas kinerja yang baik, serta memberikan sangsi yang tegas dan konsisten jika melanggar aturan, d) Pelatihan dan pengembangan pegawai. Memberikan pelatihan dan pengembangan pegawai tentang kedisiplinan dan manajemen waktu, sehingga pegawai dapat lebih efektif dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab mereka, e) Membuat sistem pengawasan. Membuat sistem pengawasan yang efektif untuk memantau dan mengelola kehadiran, keterlambatan, dan pelanggaran aturan lainnya. Hal ini dapat dilakukan dengan mengimplementasikan sistem absensi dan monitoring kinerja dengan menggunakan teknologi seperti pengawasan melalui CCTV atau aplikasi monitoring pegawai, f) Pelaporan pelanggaran. Penting untuk memberikan cara yang mudah dan aman bagi pegawai untuk melaporkan pelanggaran atau perilaku tidak etis yang mereka saksikan. Hal ini dapat membantu organisasi untuk menangani masalah disiplin pegawai lebih cepat dan tepat, g) Tersedia sarana dan prasarana yang cukup untuk mendukung kinerja pegawai seperti fasilitas kantor yang nyaman dan peralatan kerja yang memadai, h) Membuat sistem evaluasi kinerja yang objektif dan transparan, sehingga pegawai dapat mengetahui sejauh mana kinerja mereka memenuhi harapan dan standar yang telah ditetapkan

DAFTAR PUSTAKA

Deviana, S. (2021). *Analisis Penerapan Sangsi Disiplin Pegawai dalam meningkatkan semangat kerja di Kantor Kecamatan Way Tuba Kabupaten Way Kanan*. *http://jurnal.ubl.ac.id/index.php/jmv/article/view/2028*. Diakses 20 Maret 2023.

Efendi, A. (2022). *Kajian Hukum Disiplin sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. *https://jurnal.bpsdmd.jatengprov.go.id/ index.php/jwp/article/view/31*. Diakses tanggal 20 Maret 2023.

Hardiani. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.

Hasibuan, M. S.P (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Kamus Besar Bahasa Indonesia Online. *https://kbbi.kemdikbud.go.id/*, diakses tanggal 23 Maret 2023.

Muzzany. (2019). *Analisis Disiplin Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Timur*. *https://jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/strukturasi/article/view/31.* Diakses 23 Mei 2023.

Manoppo, R. (2022). *Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toli-Toli Provinsi Sulawesi Tengah*. *http://eprints.ipdn.ac.id/7434/.* Diakses 23 Mei 2023.

Nawawi, H, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keempat*, Penerbit Gajah Mada University, Press Yogyakarta.

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS.

Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2021 tentang Upaya Administratif dan Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Bupati Wakatobi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wakatobi Tahun 2021-2026.

Peraturan Bupati Wakatobi Nomor 4 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wakatobi.

Peraturan Bupati Wakatobi Nomor 87 Tahun 2022 tentang Pedoman Pelaksanaan Penegakkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wakatobi.

Peraturan Bupati Wakatobi Nomor 88 Tahun 2022 tentang Kode Etik Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wakatobi.

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Kabupaten Wakatobi Tahun 2021-2026.

Rencana Aksi Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wakatobi Tahun 2022-2024.

Rencana Aksi Tahun 2022 Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Lampung.

Simamora, H. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (YKPN) Edisi Kedua, Yogyakarta.

Siswanto, (2001). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

Soetrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Kencana, Jakarta. https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=OhZNDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR5&dq=penegakkan+disiplin+dalam+manajemen+sumber+daya+manusia&ots=MVYbfWqCDc&sig=DynlruTO7sZJdHS2AwsxSsIrJq0#v=onepage&q=penegakkan%20disiplin%20dalam%20manajemen%20sumber%20daya%20manusia&f=false*. Diakses 23 Mei 2023. (2) (3)

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung. Alfabeta.

Wardani, G. (2016). *Upaya membangun Disiplin Kerja Aparatur Pemerintah dalam Pelayanan kepada masyarakat di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang*. *http://lib.unnes.ac.id/27593/*. Diakses 23 Mei 2023.