

Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik (Good Governance): Studi Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 di Pemerintah Kabupaten Tanah Datar

Eva Diah Pitaloka, Ristina Yudhanti

Fakultas Hukum, Universitas Negeri Semarang

Corresponding Author: evadiahpitaloka@students.unnes.ac.id

ISSN 2964-3848

QRCBN 62-6861-0144-710

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Datar, mengidentifikasi faktor-faktor pendukung dan penghambat pelaksanaannya, serta mengevaluasi kontribusinya terhadap perwujudan prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (good governance). Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif hukum empiris dengan teknik wawancara, studi dokumentasi, dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun telah dilakukan sosialisasi dan upaya penegakan sanksi sesuai dengan PP no 4 tahun 2021, pelaksanaan disiplin belum sepenuhnya optimal akibat hambatan teknis dan budaya kerja dalam pelaksanaan penegakan disiplin. Namun, penegakan disiplin ini sudah menunjukkan dampak positif terhadap efektivitas kerja, akuntabilitas, dan transparansi di tingkat

birokrasi daerah terhadap terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik.

Kata kunci: disiplin pns, pp nomor 94 tahun 2021, good governance.

PENDAHULUAN

Setiap negara memiliki cita-cita dan tujuan yang ingin dicapai, termasuk Indonesia yang tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945). Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), yang bekerja di instansi pemerintah sesuai dengan Pasal 1 angka (1) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. ASN yang diharapkan menjadi motor penggerak utama pencapaian cita-cita dan tujuan negara harus memenuhi kualifikasi tertentu, seperti memiliki integritas, profesionalisme, netralitas, serta bebas dari intervensi politik dan praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Berdasarkan penjelasan tersebut maka ASN juga harus mampu memberikan pelayanan publik yang efektif dan menjalankan peran sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD NRI 1945¹.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) menjadi tumpuan dalam sumber daya manusia yang berperan utama didalam pembangunan serta penyelenggaraan tugas pemerintahan untuk mendukung keberhasilan jalannya pemerintahan sesuai tugas dan fungsinya. Menurut Undang- Undang Nomor 5 Tahun 2014, PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi persyaratan tertentu untuk diangkat secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menjalankan tugas dalam jabatan pemerintahan serta digaji sesuai peraturan perundang-undangan. PNS diharapkan agar tugasnya tetap terorganisasi untuk senantiasa menjunjung tinggi sikap kedisiplinan, kinerja yang optimal, profesional, bermoral baik, serta kesetiaan dan ketaatan kepada negara dalam segala kegiatan sebagai upaya

mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik atau *GoodGovernance*².

menyangkut kepentingan umum pada banyak orang tentunya sangat menghendaki aparatur pemerintah untuk dapat berperan secara aktif, bersih, berwibawa, panutan tauladan masyarakat, serta merubah dirinya agar menjadi aparatur yang berdedikasi penuh tanggung jawab supaya dalam melaksanakan tanggungjawabnya tidak berbuat penyelewengan atau menyalahgunakan kekuasaan. Maka dari itu, PNS harus menjaga citranya dengan sebaik mungkin dan mengutamakan kepentingan pada masyarakat, karena sejatinya PNS sebagai unsur dipemerintahan yang berperan langsung dengan publik terkait memberikan pelayanan. Keberhasilan penerapan *goodgovernances* sangat bergantung pada kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai garda terdepan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sehingga *goodgovernance* menjadi prinsip utama untuk menjamin terciptanya transparansi, akuntabilitas, responsivitas, serta efisiensi dalam penyelenggaraan pelayanan publik.

Kedisiplinan adalah budaya kerja yang wajib diterapkan dan dipatuhi setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai bentuk sikap atau perilaku yang mencerminkan kepatuhan terhadap aturan yang berlaku. Budaya kerja ini bagian dari penerapan *good governance*, di mana individu menjalankan tugas sesuai norma, mematuhi peraturan, dan bertanggung jawab atas tindakan yang dilakukan. Salah satu kunci keberhasilan organisasi atau instansi adalah kedisiplinan pegawai, yang mencakup kedisiplinan kerja, kehadiran, kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab, dan kualitas kerja. Oleh karena itu, kedisiplinan pegawai menjadi aspek penting dalam mendukung tercapainya *good governance*. sebab kedisiplinan berkaitan dengan pemberian pelayanan kepada masyarakat, maka kedisiplinan merupakan kualitas terpenting yang harus dimiliki oleh aparatur pemerintah³.

disiplin yang efektif. Mereka sudah seharusnya untuk bisa mengembangkan amanah yang dipegangnya demi kelancaran

tujuan pembangunan nasional sebagaimana dicita-citakan bangsa yang tercantum di pembukaan UUD 1945. Sebab permasalahan pada kebiasaan disiplin dari seorang pegawai negeri sipil akan mempengaruhi terlaksananya pelayanan publik dengan baik, dapat dilihat dari indikasi rendahnya kualitas pegawai negeri sipil yang dibuktikan dengan adanya pelanggaran disiplin yang banyak dilakukan. Oleh karena itu, disiplin merupakan faktor utama yang membuat suatu instansi berhasil mencapai tujuannya. Penataan aparatur sipil negara sebagai bagian dari unsur penyelenggaraan pemerintahan perlu mendapat perhatian secara khusus dan lebih mendalam. Hal tersebut sesuai dengan penuturan dari Hasibuan bahwa kesempurnaan ASN akan menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional.

Dalam instansi pemerintah, pegawai negeri sipil atau PNS menjadi sorotan utama. Pegawai negeri sipil adalah pegawai negeri atau pegawai pemerintah yang ditunjuk oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan sebagai pejabat Aparatur Sipil Negara. Kelancaran pelaksanaan tersebut ditunjang oleh kedisiplinan pegawai, semakin disiplin aparatur maka semakin baik pula kinerja pegawai. Dalam penyelenggaraan pemerintahan, kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sangat penting untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan meningkatkan kinerja birokrasi. Disiplin selain menunjukkan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan tapi itu juga mencerminkan tanggung jawab moral dan profesional yang menjalankan tugas melayani masyarakat.

Pemerintah Indonesia mengatur secara tegas kedisiplinan pegawai negeri sipil melalui dikeluarkannya aturan mengenai disiplin PNS sesuai dengan regulasi yang terdapat pada Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil yang memuat kewajiban, larangan, sanksi serta batasan kewenangan bagi pejabat terkait yang mempunyai wewenang dalam memberikan hukuman kepada pegawai yang tidak patuh sebagai dasar hukum kebijakan

disiplin PNS menggantikan aturan sebelumnya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS. Peraturan ini bertujuan memastikan ketertiban pegawai yang menjadi landasan hukum dalam penegakan disiplin pegawai serta membentuk aparatur yang profesional, berkarakter, dan bertanggung jawab dalam mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa⁴. Selain itu juga memperkuat pengawasan, penegakan disiplin di kalangan PNS dengan kata lain upaya meningkatkan disiplin pegawai sekaligus meningkatkan efektivitas sanksi tegas dalam mencegah pelanggaran agar memberikan efek jera kepada pelanggar. Maka dari itu dengan adanya peraturan ini diharapkan bisa menjamin kelancaran tugas, fungsinya serta tata tertib PNS dengan didalamnya terdapat ketentuan batasan pegawai dalam bertindak agar berkesesuaian dengan prinsip pemerintahan yang baik untuk mendukung pembangunan di Indonesia.

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 ditandatangani Presiden RI Joko Widodo pada 31 Agustus 2021. Dikeluarkannya PP ini dimaksudkan sebagai pelaksana dari pasal 86 ayat 4 UU No 5 tahun 2014 mengenai ASN. Penegakan mengenai kewajiban PNS dalam peraturan ini berada pada pasal 2, sedangkan larangan bagi PNS sendiri dituangkan pada pasal 5. Hukuman disiplin ditegaskan dalam pasal 7 berlaku bagi PNS yang tidak mematuhi ketentuan sebagaimana yang sudah ditegaskan pasal 3 hingga pasal 5. Ketentuan disiplin dalam peraturan ini lebih tegas dengan sanksi yang lebih berat bagi PNS yang melanggar, dibandingkan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

Permasalahan mengenai kedisiplinan PNS hingga saat ini kenyataannya masih terus ditemui kasus pelanggaran pada instansi pemerintahan diberbagai wilayah yang perlu menjadi tugas dan pengevaluasian untuk diatasi. Dari tahun ketahunnya, relatif cukup tinggi aparatur pemerintah yang melakukan pelanggaran yang jelas-jelas melanggar tugas mereka dan pastinya berdampak terhadap kualitas layanan

masyarakat oleh pegawai negeri sipil sebagai pihak pemberi layanan. Badan Kepegawaian Negara (BKN) juga mencatat laporan adanya pelanggaran netralitas yang terjadi pada penyelenggaraan dan pelaksanaan pemilihan serentak 2024 terhitung sejak tahun 2023 berupa temuan 47 laporan mencakup 42 pelanggaran disiplin serta 5 pelanggaran kode etik⁵.

Hal yang sama terjadi pada Pemerintah Daerah Kabupaten Tanah Datar, persoalan kedisiplinan pegawai negeri sipil masih menjadi perhatian yang mana masih ditemukan pelanggaran peraturan disiplin PNS. Aparatur sipil negara yang berada di Kabupaten Tanah Datar sebanyak 5.924 orang yang tersebar dari 41 satuan perangkat daerah di lingkungan Pemerintahan Daerah Kabupaten Tanah Datar dengan jumlah tersebut mencakup PNS sebanyak 4.288 orang dan PPPK sebanyak 1.636 orang. Berdasarkan observasi di lapangan lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tanah Datar berkenaan dengan pelanggaran kedisiplinan pegawai negeri sipil masih menjumpai beberapa pegawai melakukan pelanggaran disiplin seperti tidak mengikuti apel pagi dan keterlambatan masuk kantor yang seringkali dijumpai. Kemudian diperkuat juga melalui wawancara dengan Bapak Irsyad selaku Sekretaris BKPSDM Kabupaten Tanah Datar dan Bapak Ridwan selaku di Inspektorat mengatakan bahwa “lemahnya sistem monitoring kinerja menjadi salah satu penyebab pelanggaran disiplin di Tanah Datar dengan masih ditemukan sejumlah pelanggaran peraturan disiplin yang dilakukan PNS Di Kabupaten Tanah Datar dalam kurun waktu

Tabel 5 Data Pelanggaran Peraturan Disiplin PNS Tahun 2019-2024 di Kabupaten Tanah Datar

No	Tahun	JumlahPelanggaran Disiplin
1	2019	4

2	2020	Nihil
3	2021	Nihil
4	2022	5
5	2023	2

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa permasalahan kedisiplinan di lingkungan kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Tanah Datar menurut data dari BKPSDM Kabupaten Tanah Datar jumlah pelanggaran peraturan disiplin PNS tahun 2019 didapati sebanyak 4 pelanggaran disiplin meliputi 3 disiplin sedang dan 1 disiplin berat, 2020 didapati nihil pelanggaran, 2021 didapati nihil pelanggaran disiplin, selanjutnya tahun 2022 didapati 5 pelanggaran disiplin yang meliputi sebanyak 3 disiplin sedang dan 2 disiplin berat, yang terakhir disusul tahun 2023 didapati 2 pelanggaran disiplin meliputi sebanyak 1 disiplin sedang dan 1 disiplin berat⁶.

Melihat data tersebut jumlah pelanggaran disiplin sedang dan berat dari kurun beberapa tahun terakhir telah membuktikan masih terdapat oknum-oknum pegawai negeri sipil di Kabupaten Tanah Datar yang ditemui tidak taat pada aturan disiplin dengan data menunjukkan hasil yang fluktuatif. Pemerintah sudah mengupayakan menegakkan disiplin dengan dikeluarkannya peraturan, tetapi implementasinya masih menemui kendala yang tiap-tiap instansi baik pusat maupun daerah berbeda. Hal ini tidak menutup kemungkinan menjadi celah terjadinya indiscipliner serta penyimpangan dari peraturan perundangan oleh para pegawai, tidak terkecuali di Pemerintahan Daerah Kabupaten Tanah Datar yang sudah mengimplementasikan PP Nomor 94 Tahun 2021 dalam setiap OPD (Organisasi Perangkat Daerah) ditemui kendala yang

menjadi hambatannya. Hambatan ini disebabkan beberapa faktor seperti kesadaran dan pemahaman PNS sendiri yang masih kurang mengenai aturan disiplin tersebut. Berdasarkan fenomena tersebut diperlukan perhatian yang cukup serius dari pihak pemerintah dan melihat penerapan peraturan disiplin PNS dalam mendukung *good governance*.

Berdasarkan uraian tersebut dimana masih adanya permasalahan yang ada mengenai kedisiplinan pegawai negeri sipil berupa penyimpangan- penyimpangan dari pegawai negeri sipil, maka dirumuskanlah beberapa rumusan permasalahan mencakup: (1) Bagaimana pelaksanaan penegakan disiplin PNS berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 di Pemerintah Kabupaten Tanah Datar; (2) Apa saja faktor yang mendukung dan menghambat pelaksanaan penegakan disiplin PNS di Kabupaten Tanah Datar; dan (3) Bagaimana efektivitas penegakan disiplin PNS berkontribusi terhadap perwujudan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: (1) Menganalisis pelaksanaan penegakan disiplin PNS berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 di Pemerintah Kabupaten Tanah Datar; (2) Mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pelaksanaan penegakan disiplin PNS di Kabupaten Tanah Datar; dan (3) Menganalisis efektifitas penegakan disiplin PNS dalam mendukung tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*).

Penelitian dengan topik ini tentang penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) berdasarkan peraturan pemerintah nomor 94 tahun 2021 tentang disiplin PNS di Pemerintah Daerah Kabupaten Tanah Datar diharapkan dapat memberikan sumbangsih ilmu khususnya mengenai penegakan disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai bagian dalam upaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. Analisis terhadap implementasi Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 juga dapat menjadi referensi akademis bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan

penerapan kebijakan peraturan berkaitan dengan disiplin pegawai negeri sipil sebagai bagian dari tata kelola pemerintahan yang baik sehingga bisa memperkaya literatur mengenai implementasi penegakan kebijakan peraturan disiplin PNS, hubungan antara disiplin PNS dan penerapan *good governance* di pemerintah daerah.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Konseptual

1. Tinjauan tentang Disiplin Pegawai

Kedisiplinan (*Discipline*) menjadi salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia, dengan kedisiplinan sebagai keinginan dan kesadaran untuk mematuhi peraturan serta norma-norma sosial. Disiplin pegawai dapat didefinisikan sebagai kesadaran dan kesediaan untuk mematuhi peraturan serta ketentuan yang ditetapkan dalam suatu organisasi. Disiplin yang baik berkontribusi pada peningkatan efektivitas kerja, di mana pegawai yang disiplin cenderung menyelesaikan tugas tepat waktu dan dengan kualitas yang baik. Kranenburg memberikan pengertian bahwa pegawai negeri yakni pejabat yang ditunjuk. Pegawai negeri menurut Logemann, menggunakan kriteria materiil hubungan negara dengan pegawai negeri sebagai pejabat yang memiliki hubungan dinas dengan negara. Dalam konteks kepegawaian Pegawai Negeri Sipil (PNS), disiplin merupakan suatu hal yang krusial atau penting yang dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan dan standar yang berlaku dalam organisasi. Disiplin PNS menurut Estiyanto, mencakup kepatuhan terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku dengan maksud membentuk aparatur yang profesional dan beretika.

Secara konseptual, disiplin pegawai negeri sipil mencerminkan tingkat ketaatan dan loyalitas pegawai terhadap aturan, norma, dan etika organisasi pemerintahan. Disiplin tidak sebatas rutinitas administratif seperti kehadiran tepat waktu, tetapi lebih dari itu, menjadi wujud tanggung jawab moral dan

profesional ASN dalam kredibilitas, dan akuntabilitas birokrasi ikut tergerus⁷.

2. Tinjauan tentang Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Penegakan disiplin dapat dipahami sebagai proses administratif yang dirancang untuk memastikan bahwa setiap ASN bertindak sesuai dengan aturan dan standar perilaku yang berlaku. Menurut Widodo⁸, penegakan ini tidak hanya bersifat represif atau sanksional, tetapi juga mencakup tindakan preventif dan edukatif. Artinya, ASN tidak hanya diberi sanksi ketika melanggar, tetapi juga dibina secara sistematis agar memahami esensi aturan dan mampu membentuk kesadaran hukum dalam bekerja. Dalam konteks implementasi PP 94/2021, penegakan disiplin bukan semata-mata mekanisme formalitas, melainkan sebuah proses yang menyentuh aspek perilaku, struktur kelembagaan, dan relasi kekuasaan dalam birokrasi. Hal ini menjadikan penegakan disiplin sebagai bagian integral dari upaya menciptakan tata kelola pemerintahan yang lebih baik. Tujuan utama dari penegakan disiplin ASN adalah untuk menjaga kestabilan organisasi, meningkatkan efisiensi pelayanan, serta membangun kultur kerja yang positif di lingkungan pemerintahan. Penegakan disiplin berfungsi sebagai instrumen kontrol terhadap perilaku pegawai agar sesuai dengan visi dan misi organisasi. Lebih jauh, penegakan disiplin juga membentuk sistem penghargaan dan hukuman yang adil, yang pada gilirannya.

3. Tinjauan tentang Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS

Pegawai negeri sipil wajib menaati kewajiban dan menjauhi larangan sebagaimana tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021. Peraturan pemerintah ini mengatur tentang kewajiban, larangan, dan sanksi disiplin yang dapat dikenakan kepada PNS yang terbukti melakukan pelanggaran hukum. Sanksi disiplin dimaksudkan untuk memberikan efek jera kepada PNS yang telah melakukan pelanggaran hukum dan mendorong mereka untuk menyesali perbuatannya serta tidak mengulangi perbuatannya¹⁰.

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 diterbitkan dengan tujuan untuk memperkuat prosedur sistem disiplin di kalangan PNS dan menggantikan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Lahirnya peraturan baru ini menyempurnakan peraturan yang lama dengan berkesesuaian pada kondisi yang makin kian berkembang sehingga perlu disesuaikan kembali, serta memberikan payung hukum bagi PNS untuk menaati kaidah perilaku dan tata tertib kepegawaian dalam melaksanakan tugas pokok dan tanggung jawabnya. Tujuan penegakan disiplin bergunamendorong PNS agar lebih produktif dalam melaksanakan tugas beserta dengan kewajibannya berdasarkan sistem karier, sistem prestasi, serta memiliki moral dan beretika baik.

Peraturan disiplin akan menjadi acuan dan pedoman bagi pegawai agar dalam melaksanakan baik tugas dan fungsinya dilakukan secara baik. Tujuan peraturan ini adalah untuk meningkatkan profesionalisme PNS dan mendorong reformasi birokrasi. Substansi dalam peraturan ini memuat hak beserta kewajiban bagi Pegawai Negeri Sipil serta konsekuensi bagi pegawai yang melanggar peraturan terkait disiplin. Pegawai negeri sipil mempunyai kewajiban yang menjadi tanggung jawabnya yang meliputi ketepatan waktu, melaksanakan tugas dengan benar, dan menjunjung tinggi integritas. Peraturan ini melarang perilaku yang dapat merusak reputasi dan citra instansi pemerintah dengan memuat larangan terhadap pegawai selain kewajiban yang wajib dipatuhi. Pegawai negeri sipil yang melanggar peraturan disiplin dikenai sanksi sesuai tingkatannya diharapkan mampu memberikan dampak jera dan memotivasi pegawai negeri sipil agar mematuhi peraturan yang berlaku ¹¹.

Dalam aparatur pemerintahan, pegawai negeri sipil merupakan sumber daya manusia utama yang memegang peranan penting dan strategis dalam melaksanakan tugas pemerintahan. Seorang pegawai negeri sipil yang melaksanakan tugas tersebut harus memiliki disiplin dan

menaati kode etik. Berdasarkan uraian ini, peraturan disiplin yang menjadi pedoman dalam memberikan sanksi kepada pegawai sangat diperlukan bagi pegawai negeri sipil (PNS) yang bekerja di pemerintahan. Untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan, peraturan disiplin dimaksudkan untuk menciptakan ketertiban di lingkungan kerja, yang seharusnya dapat memotivasi para pekerja untuk bersaing dalam meningkatkan.

KAJIAN TEORI

Teori Penegakan Hukum

Soerjono Soekanto memandang penegakan hukum sebagai bagian dari sistem sosial, bukan sekadar tindakan legal-formal. Oleh karena itu, penegakan hukum terhadap ASN tidak hanya dapat diukur dari jumlah sanksi yang dijatuhkan, tetapi juga dari efektivitas sistem pengawasan internal, kejelasan prosedur, serta kualitas SDM yang terlibat. Dalam pelaksanaan PP 94 tahun 2021, struktur hukum yang andal seperti BKPSDM harus mampu menjamin proses pemeriksaan yang adil dan tidak diskriminatif, substansi hukum harus diterjemahkan secara rinci dalam SOP dan juknis, sementara budaya hukum harus terus dibentuk melalui sosialisasi, pembinaan, dan pelatihan etika kedinasan ¹².

Soekanto menjelaskan bahwa keberhasilan penegakan hukum dipengaruhi oleh tiga komponen penting:

1. Struktur hukum, yaitu lembaga atau institusi yang menjalankan fungsi penegakan hukum, seperti BKPSDM, Inspektorat, dan PPK (Pejabat Pembina Kepegawaian), termasuk tim ad hoc pemeriksa disiplin ASN.
2. Substansi hukum, yaitu perangkat peraturan dan norma, dalam hal ini PP No. 94 Tahun 2021 beserta Peraturan Bupati Tanah Datar Nomor 34 Tahun 2022 sebagai turunan lokal.
3. Budaya hukum, yaitu kesadaran hukum, nilai-nilai, sikap, serta perilaku ASN dalam mematuhi dan menegakkan peraturan kedinasan ¹³.

Teori Good Governance

Konsep *good governance* merujuk pada prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik, yang dikembangkan oleh berbagai organisasi internasional seperti UNDP, World Bank, dan OECD. Menurut UNDP (2005), *good governance* adalah mekanisme, proses, dan institusi di mana warga negara dan kelompok-kelompok mengekspresikan kepentingan mereka, melaksanakan hak, memenuhi kewajiban, dan menengahi perbedaan. Di Indonesia, konsep ini telah diadopsi secara formal melalui reformasi birokrasi dan penguatan aparatur negara. Menurut Nazhiri ¹⁴, prinsip-prinsip utama *good governance* yang relevan dengan disiplin ASN mencakup:

1. Transparansi, yaitu adanya keterbukaan informasi dan proses yang dapat diawasi oleh publik.
2. Akuntabilitas, yaitu tanggung jawab ASN dalam menjalankan tugasnya sesuai prosedur dan hukum.
3. Efisiensi dan efektivitas, yaitu pelaksanaan tugas harus sesuai waktu, tepat sasaran, dan minim penyalahgunaan wewenang.
4. Partisipasi, yaitu pelibatan masyarakat dalam pengawasan layanan publik termasuk pelaporan pelanggaran ASN.

Prinsip ini berperan dalam melihat bagaimana penerapan disiplin ASN berdampak pada kualitas tata kelola pemerintahan di Kabupaten Tanah Datar. Disiplin PNS merupakan salah satu faktor penting dalam mewujudkan *good governance* di daerah. Berdasarkan prinsip *good governance* menurut UNDP, tata kelola pemerintahan yang baik harus didukung oleh akuntabilitas, transparansi, efektivitas, dan penegakan hukum. Dalam konteks penelitian ini, teori *Good Governance* digunakan untuk mengukur dampak dari penerapan kebijakan disiplin PNS terhadap peningkatan kualitas pemerintahan di Kabupaten Tanah Datar. PP No. 94 tahun 2021 dirancang untuk menciptakan sistem kedisiplinan yang mampu membentuk ASN yang profesional, taat aturan, dan bertanggung jawab. Dalam kerangka prinsip-prinsip *good governance*, regulasi ini

berkontribusi pada pencapaian akuntabilitas birokrasi, efektivitas pelayanan publik, serta transparansi dalam proses pembinaan kepegawaian.

METODE

Penelitian dilaksanakan di Pemerintah Daerah Kabupaten Tanah Datar yang beralamat di Pagaruyung, Kecamatan Tanjung Emas, Kabupaten Tanah Datar, Sumatera Barat khususnya di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tanah Datar, Inspektorat Kabupaten Tanah Datar, beberapa satuan kerja perangkat daerah (SKPD) sebagai lokasi pelaksanaan peraturan disiplin ASN. Adapun penelitian menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan yuridis empiris dengan fokus penelitian adalah menganalisis pelaksanaan penegakan disiplin PNS berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, sebab penelitian ini pelaksanaannya langsung di lapangan untuk memperoleh data empiris dari lapangan di Pemerintah Daerah Kabupaten Tanah Datar tepatnya di BKPSDM untuk mengkaji bagaimana pelaksanaan penegakan disiplin PNS di Pemda Tanah Datar termasuk regulasi yang mengatur, mekanisme penerapan, tantangan dan hambatan dalam pelaksanaan penegakan disiplin serta bagaimana penegakan kedisiplinan ini berkontribusi atau dampak penerapannya terhadap birokrasi tata kelola pemerintahan yang baik (*goodgovernance*). Periode penelitian yang dipilih yaitu dari tahun 2021 hingga 2024. Das Solen dan Das Sein ditemukan adanya ketidaksesuaian antara Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dengan kondisi nyata di lapangan, khususnya Pegawai Negeri Sipil Pemda Tanah Datar. Sumber data penelitian yang digunakan yaitu Data Primer yaitu data yang diperoleh peneliti langsung dari subjeknya sumber pertama berkaitan dengan objek penelitian melalui wawancara dengan informan atau observasi dan atau melalui informan tertentu dengan pihak-pihak yang terkait dari pegawai dan pejabat

terkait di Pemerintah Daerah Kabupaten Tanah Datar dan data sekunder yaitu data yang didapatkan melalui bahan kepustakaan atau studi dokumentasi dari berbagai Peraturan Perundang-undangan, buku, jurnal, dokumen kebijakan yang berkaitan dengan persoalan penelitian, laporan kedisiplinan, berita, dan literatur terkait yang berkaitan dengan objek penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan sebagai langkah strategis dalam suatu penelitian guna mendapatkan data melalui wawancara dengan pejabat di BKPSDM, observasi dan studi kepustakaan.

PEMBAHASAN

Pemerintah Daerah Kabupaten Tanah Datar telah menerapkan peraturan pemerintah nomor 94 tahun 2021 tentang disiplin PNS. Penegakan disiplin sudah diimplementasikan sesuai dengan yang termuat dijelaskan dalam peraturan tersebut seluruhnya, mulai dari pembinaan, pengawasan, pemeriksaan, proses penegakan disiplinnya sampai dengan penjatuhan hukuman disiplin berdasarkan sesuai dengan peraturan tersebut. Berdasarkan hasil wawancara dengan BKPSDM Tanah Datar, pelaksanaan penegakan disiplin PNS telah mengacu sepenuhnya pada ketentuan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021. Proses ini mencakup tahapan pemanggilan, pemeriksaan, hingga pemberian sanksi disiplin. BKPSDM berperan sebagai pembina dan fasilitator, dengan pembentukan tim ad hoc yang terdiri dari unsur inspektorat, kepegawaian, atasan langsung, dan pejabat lain yang ditunjuk. Tim ini berwenang melakukan pemeriksaan terhadap dugaan pelanggaran disiplin sesuai prosedur yang diatur dalam PP tersebut. Menurut *teori penegakan hukum* yang dikemukakan oleh Soerjono Soekanto, penegakan hukum yang efektif tidak hanya tergantung pada substansi hukumnya, tetapi juga pada struktur penegak hukum dan budaya hukumnya. Dalam konteks ini, BKPSDM mewakili struktur penegakan hukum, sementara budaya hukum tercermin dari tingkat kedisiplinan ASN itu

sendiri. Adanya koordinasi lintas sektor serta pembentukan tim pemeriksa menjadi bagian dari struktur penegakan hukum yang mendukung implementasi PP 94 secara sistematis. Lebih lanjut, alur pemeriksaan yang dilakukan melalui proses administrasi berjenjang, menunjukkan bahwa penegakan disiplin di Tanah Datar tidak dilakukan secara sewenang-wenang, melainkan mengikuti prinsip *due process of law*. Hal ini memperkuat legitimasi prosedur turunan lokal dari PP tersebut. Selain itu, ketersediaan sistem presensi berbasis aplikasi (Abon dan Sitampen) membantu mempermudah monitoring kedisiplinan ASN secara objektif. Namun, terdapat sejumlah kendala. Salah satu hambatan utama adalah keterbatasan sumber daya manusia, khususnya tenaga analis penegakan disiplin yang hanya satu orang untuk seluruh kabupaten. Keterbatasan ini berdampak pada efektivitas pelaksanaan pemeriksaan, terutama jika pelanggaran terjadi secara simultan di banyak OPD. Selain itu, tantangan juga muncul ketika ASN yang melakukan pelanggaran menghindari panggilan, sehingga menyulitkan proses pemeriksaan. Dalam *teori good governance*, faktor-faktor ini menunjukkan pentingnya elemen efisiensi dan efektivitas dalam tata kelola pemerintahan. Keterbatasan SDM mencerminkan masalah dalam efisiensi struktural, sementara proses panjang dan kendala administratif mengurangi efektivitas penegakan hukum. Oleh karena itu, perbaikan kualitas kelembagaan dan penguatan sumber.

Kontribusi terhadap Tata Kelola Pemerintahan yang Baik

Penegakan disiplin ASN secara umum berkontribusi pada prinsip *good governance*, khususnya pada aspek akuntabilitas dan efektivitas layanan publik. Berdasarkan pernyataan narasumber, sejak diberlakukannya PP 94 tahun 2021, tingkat kedisiplinan ASN mengalami peningkatan yang cukup signifikan meskipun masih terdapat beberapa kasus pelanggaran tiap tahunnya. Kedisiplinan ini tercermin dari peningkatan kepatuhan ASN terhadap jam kerja, tanggung jawab, dan larangan-larangan normatif. Namun, terdapat batasan pada

aspek transparansi, karena informasi mengenai pelanggaran disiplin dianggap sebagai informasi yang dikecualikan. Hal ini tentu menjadi dilema antara perlindungan data pribadi ASN dengan prinsip keterbukaan informasi publik. Dalam teori good governance dimana partisipasi masyarakat juga sudah mulai diakomodasi, sebagaimana disampaikan bahwa masyarakat dapat langsung ke Bupati. Bahkan, aplikasi IDIS dari BKN memungkinkan ASN melaporkan pelanggaran secara internal. Hal ini menunjukkan adanya akomodasi terhadap prinsip *partisipasi* dalam good governance, meski sistem ini masih perlu diperluas dalam hal sosialisasi dan aksesibilitas.

SIMPULAN

Secara keseluruhan, pelaksanaan penegakan disiplin pegawai negeri sipil PP No. 94 Tahun 2021 di Kabupaten Tanah Datar telah berjalan sesuai prosedur hukum yang berlaku dan mencerminkan pelaksanaan penegakan hukum dalam konteks pemerintahan daerah. Pelaksanaan penegakan disiplin juga sudah didukung adanya SOP, sosialisasi yang sudah dilakukan sejak awal aturan ini keluar, aitem presensi berbasis teknologi dan didukung regulative berupa Perbup No 34 tahun 2022. Meski demikian, masih terdapat sejumlah tantangan dari sisi sumber daya, keterbatasan pemahaman pegawai terhadap substansi peraturan, serta kesulitan teknis apabila pegawai aparatur sipil yang melanggar tidak hadir dalam proses pemeriksaan. Penegakan disiplin berkontribusi positif terhadap tata kelola yang baik, terutama dalam membangun akuntabilitas, efektivitas serta efisiensi kinerja birokrasi. Partisipasi masyarakat telah mulai difasilitasi melalui sistem pelaporan baik secara langsung maupun melalui aplikasi IDIS.

Pemerintah Kabupaten Tanah Datar melalui BKPSDM perlu meningkatkan kapasitas sumber daya manusia dalam penanganan disiplin PNS, baik dari sisi kuantitas maupun kualitas, guna mendukung efektivitas pelaksanaan PP No. 94 Tahun 2021. Sosialisasi dan pelatihan berkelanjutan harus

diintensifkan agar seluruh PNS memahami substansi dan konsekuensi dari regulasi tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Abqa, M. A. R. (2023). *Dasar-DasarTeoriHukumTataNegara:Perspektif danPraktik*.

Davies, G. (2020). The relationship between empirical legal studies and doctrinal legal research. *Erasmus Law Review*, 13(2), 3–12. <https://doi.org/10.5553/elr.000141>.

Dewi, S. S. (2022). Pengaturan Disiplin PNS dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin PNS. *WICARANA*, 1(2), 105-118.

Fauzi, A., Amini, M., & Kusumawati, I. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Disiplin dalam Meningkatkan Kinerja ASN di Masa Pandemi*.

Hermansyah, E. O. (2023). *Pengaruh Pemimpin, Kompetensi dan LingkunganKerjaterhadapKinerjaASN*. *Jurnal Sasana Hukum*.

Irmawan, A. (2023). Upaya Pemerintah Daerah dalam Penegakkan Disiplin ASN Studi Kasus Pemerintah Kabupaten Wakatobi. *Jurnal Administrasi Publik*, 19(1), 50-84.

Kartina, R., & Krustiyati, J. M. (2023). *Kepegawaian Dalam Pemerintah Di Indonesia*. Damera Press.

Muhtar, M. H. (2023). *Prinsip-PrinsipTataNegaradalamKonteksDisiplin ASN*.

Nazhiri, A. F. (2022). *EvaluasiUUNomor28Tahun1999tentangKKN*. UIN Jakarta

Novitasari, E. (2022). Evaluasi Kebijakan PP No. 94/2021 tentang Disiplin ASN di Surakarta. *Jurnal Solidaritas*, 11(2), 133–148.

Rahman, S., Arsyad, N., & Kasim, F. (2023). *Work Discipline of Civil Servants in Performance Governance According to Legislation in Luwu Raya*. *Journal of Law and Sustainable Society*.

Rita Kartina dan Atik Krustiyati, 2023. *Kepegawaian Dalam Pemerintah Di Indonesia*. Damera Press

Sidik, S., & Prasetyo, R. E. (2025). Implementasi Pasal 4 Huruf F PP No. 94 Tahun 2021 di Tasikmalaya. UIN Sunan Gunung Djati.

Widodo, M. F. S. (2023). *Asas-asas Hukum Administrasi Negara*.

Wahyuni, S., Henriyani, E., & Juliarso, A. (2022). Penegakan Disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara (Asn) Di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis.