



Mekanisme Penegakan Disiplin Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

I Nyoman Gede Remaja^{1*}, I Komang Kawi Arta² 

^{1,2} Fakultas Hukum Universitas Panji Sakti, Singaraja, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received November 22, 2023

Revised November 25, 2023

Accepted March 20, 2023

Available online April 25, 2023

Kata Kunci:

Penegakan Disiplin, PPPK,
Pemerintah Daerah

Keywords:

Enforcement of discipline, PPPK,
The Regional Government



This is an open access article under
the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2023 by Author.
Published by Universitas Pendidikan
Ganesha.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaturan dan implementasi Penegakan Disiplin Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Jenis Penelitian yang digunakan adalah Penelitian Hukum Empiris, dengan lokasi penelitian di BKPSDM, sifat penelitian deskriptif, teknik pengumpulan data yaitu studi dokumentasi dan wawancara bebas terpimpin, serta pengolahan dan analisis data menggunakan analisis data kualitatif. Simpulan dalam penelitian ini adalah mekanisme Penegakan Disiplin PPPK dengan mekanisme penegakan disiplin PNS adalah sama, yang dituangkan dalam Peraturan Bupati Buleleng Nomor 47 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penegakan Disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah, yang kemudian diimplementasikan dengan berpedoman kepada SOP-DISIPLIN- 03 tentang Pemberian Hukuman Disiplin di Tim Pertimbangan Kepegawaian. Namun demikian, mekanisme yang telah ditetapkan masih memiliki kelemahan karena dalam praktiknya belum dapat memberikan penyelesaian yang adil bagi PPPK. Saran dalam penelitian ini adalah melakukan perubahan Peraturan Bupati Buleleng Nomor 47 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penegakan Disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah dan ditambahkan dalam klausula pasal pada SPK antara PPPK dengan Pemerintah, dengan menambahkan klausula tentang pembebanan ganti rugi kepada pemerintah jika pemerintah terbukti melakukan kelalaian dalam menjalankan SPK yang mengakibatkan kerugian secara materiil kepada PPPK.

ABSTRACT

This study aims to analyze the regulation and implementation of Government Employee Discipline Enforcement with Employment Agreements. The type of research used is Empirical Legal Research, with research locations at BKPSDM, descriptive nature of the research, data collection techniques namely documentation studies and guided free interviews, as well as data processing and analysis using qualitative data analysis. The conclusion in this study is that the mechanism for Enforcing PPPK Discipline with the mechanism for enforcing PNS discipline is the same, as outlined in the Buleleng Regent Regulation Number 47 of 2021 concerning Procedures for Enforcing Discipline for State Civil Apparatus Employees in the Regional Government Environment, which is then implemented based on SOP-DISIPLIN - 03 concerning the Administration of Disciplinary Punishment in the Staff Consideration Team. However, the established mechanism still has weaknesses because in practice it has not been able to provide a fair settlement for PPPK. The suggestion in this study is to amend the Regulation of the Buleleng Regent Number 47 of 2021 concerning Procedures for Enforcing Discipline for State Civil Apparatus Employees in the Regional Government Environment and add it to the article clause on the SPK between PPPK and the Government, by adding a clause regarding imposing compensation to the government if the government proven to have committed negligence in carrying out the SPK which resulted in material losses to PPPK.

1. PENDAHULUAN

Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai (Nofriyanti et al., 2018; Sari et al., 2018). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan padanya (Rivai, 2021; Suherman, 2018; Utami et al., 2020). Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Motivasi,

*Corresponding author.

E-mail addresses: nym.remaja@unipas.ac.id (I Nyoman Gede Remaja)

kepemimpinan dan disiplin kerja baik langsung maupun tidak langsung dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai (Istiqomah et al., 2016; Tolu et al., 2021). Disiplin pegawai merupakan hal yang sangat penting untuk mendukung kinerja pegawai dalam kerangka memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat (Rochimah et al., 2018; Yulianti et al., 2017). Disiplin diartikan kesanggupan untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan (Nofriyanti et al., 2018; Rochimah et al., 2018). Dalam kerangka mewujudkan disiplin pegawai maka ada beberapa hal yang harus diperhatikan, yaitu pengaturan tentang disiplin pegawai, kewajiban seorang pegawai, larangan yang tidak boleh dilakukan, sanksi bagi yang melanggar dan mekanisme penyelesaian sengketa jika terjadi sengketa.

Sistem kepegawaian dengan menggunakan sistem Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (yang selanjutnya ditulis PPPK) merupakan hal baru dalam sistem kepegawaian di Indonesia. Hal ini dimulai sejak diundangkannya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (yang selanjutnya ditulis UU No. 5 Tahun 2014). Dalam Pasal 6 UU No. 5 Tahun 2014 dinyatakan: "Pegawai ASN terdiri atas PNS dan PPPK. Menurut Pasal 1 angka 4 UU No. 5 Tahun 2014, "PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan". Adapun alasan diberlakukannya PPPK dalam sistem kepegawaian di Indonesia adalah semangat "membangun aparatur negara yang profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik KKN, berintegritas tinggi serta berkemampuan dan berkinerja tinggi. Dalam pengembangan pemerintahan ke depan diperlukan pemilihan fungsi aparatur pemerintahan, yaitu fungsi manajemen kebijakan pemerintahan negara dan fungsi pelayanan publik dasar (Pangestuti et al., 2021; Ramadhani et al., 2020). Untuk lebih fleksibelnya struktur ASN sehingga selalu dapat menyesuaikan dengan dinamika perkembangan kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara, maka PPPK (*contract government employees*) menjadi pilihan, dengan menerapkan standar dan norma penggajian layaknya di perusahaan swasta. Penerapan sistem ini menjadikan pemerintah tidak terikat kepada kehidupan pegawai yang harus ditanggung seumur hidup seperti halnya PNS. Sistem manajemen kepegawaian yang diterapkan dalam UU RI No. 5 Tahun 2014 adalah "sistem manajemen pegawai yang berbasis jabatan (*position based personal management system*) sebagai pengganti dari sistem manajemen pegawai berbasis karir (*career based personal management system*).

Pada Tahun 2018 diundangkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (yang selanjutnya ditulis PP No. 49 Tahun 2018). Semenjak itu, mulai dilakukan perekrutan PPPK di daerah, termasuk Kabupaten Buleleng. Hal yang diatur dalam PP No. 49 Tahun 2018 meliputi: kriteria dan jabatan PPPK, penetapan kebutuhan, pengadaan, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan, disiplin, hak dan kewajiban, pemutusan hubungan perjanjian kerja, dan perlindungan. Terkait dengan disiplin PPPK, berdasarkan Pasal 52 PP No. 49 Tahun 2018 pengaturannya ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) pada setiap instansi pemerintah (Pangestuti et al., 2021; Ramadhani et al., 2020). Berdasarkan Pasal 129 ayat (1) UU No. 5 Tahun 2014, sengketa Pegawai ASN diselesaikan melalui upaya administratif, pegawai ASN dimaksud termasuk di dalamnya adalah PPPK. Yang dimaksud dengan upaya administratif adalah prosedur yang ditentukan dalam suatu peraturan perundang-undangan untuk menyelesaikan sengketa Tata Usaha Negara yang dilaksanakan di lingkungan pemerintahan sendiri (bukan oleh peradilan yang bebas) yang terdiri dari: prosedur keberatan dan banding administratif.

Sebagai bahan perbandingan, telah ada penelitian-penelitian sebelumnya yang terkait dengan penelitian ini, diantaranya pengaturan perlindungan hukum pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah (penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif yang belum menyentuh aspek empirisnya). Peranan Camat dalam Pengawasan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan (penelitian ini berkaitan dengan pengawasan). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai (penelitian ini tentang pengaruh antar variabel) (Yulianti et al., 2017). Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (penelitian ini terfokus pada PNS) dan pelaksanaan penegakan disiplin pegawai dalam memberikan pembinaan yang optimal terhadap warga binaan di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Singaraja. Penelitian ini tentang penegakan bertujuan menganalisis mekanisme penegakan disiplin pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja di Kabupaten Buleleng.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum empiris, yang mengkaji tentang penerapan norma dalam praktik hukum, yaitu meneliti tentang mekanisme penerapan Pasal 52 PP No. 49 Tahun

2018 tentang Manajemen PPPK, terkait dengan penegakan disiplin PPPK di Kabupaten Buleleng. Penelitian ini bersifat deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan secara tepat sifat-sifat individu, keadaan, gejala atau kelompok tertentu atau untuk menyebarkan suatu gejala atau untuk menentukan ada tidaknya hubungan antara suatu gejala dengan gejala lainnya dalam masyarakat. Hal mana dalam penelitian ini menggambarkan tentang mekanisme penegakan disiplin PPPK di Kabupaten Buleleng. Lokasi penelitian dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Buleleng. Pemilihan lokasi penelitian ini dilatarbelakangi pada beberapa pertimbangan. Pemerintah Kabupaten Buleleng sudah mulai melakukan pengangkatan PPPK dari Tahun 2019 sejak dikeluarkannya PP No. 49 Tahun 2018. Bagian Pemerintah Daerah yang menangani tentang pengangkatan dan disiplin pegawai adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng. Teknik pengumpulan data yang digunakan ada 2 (dua) teknik, yaitu: Teknik Studi Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang dipergunakan bersama-sama dengan metode lain, seperti wawancara, pengamatan dan kuesioner (Bambang Waluyo. 2002: 50) dan Teknik Wawancara, yaitu “tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih secara langsung. Pewawancara disebut *interviewer*, sedangkan orang yang diwawancarai disebut *interviewee*” (Sugiyono, 2019). Teknik Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik wawancara bebas terpimpin, yaitu kombinasi antara teknik wawancara bebas dan teknik wawancara terpimpin artinya pada saat wawancara, pewawancara menggunakan pedoman tertulis yang berisi garis-garis besar yang akan ditanyakan, dengan tidak menutup kemungkinan terjadi pengembangan-pengembangan pertanyaan yang masih ada kaitannya dengan permasalahan yang diteliti.

Pengolahan dan analisis data menggunakan analisis data kualitatif yang umumnya digunakan dalam penelitian yang bersifat deskriptif. Analisis data kualitatif dilakukan dengan cara keseluruhan data yang terkumpul baik dari data primer maupun data sekunder, akan diolah dan dianalisa dengan cara menyusun data secara sistematis, digolongkan dalam pola dan thema, dikategorisasikan dan diklasifikasikan, dihubungkan antara satu data dengan data lainnya, dilakukan interpretasi untuk memahami makna data dalam situasi sosial, dan dilakukan penafsiran dari perspektif peneliti setelah memahami keseluruhan kualitas data. Proses analisis dilakukan secara terus menerus sejak pencarian data di lapangan dan berlanjut terus sampai pada tahap analisis. Setelah dilakukan analisa secara kualitatif kemudian data akan disajikan secara deskriptif kualitatif dan sistematis.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Dari penelitian lapangan yang dilakukan dengan menggunakan teknik wawancara bebas terpimpin didapatkan hasil berupa data primer, yaitu hasil wawancara dan data terkait dengan Mekanisme Penegakan Disiplin Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Kabupaten Buleleng. **Hasil dari wawancara** tersebut menyatakan bahwa sampai dengan penelitian ini dilakukan belum ada pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PPPK, kendatipun demikian, Pemerintah Daerah Kabupaten Buleleng telah menyiapkan mekanisme penegakan disiplin terhadap PPPK, dimana mekanisme penagakannya disamakan dengan mekanisme penegakan disiplin PNS. Alasan menyamakan mekanisme penegakan disiplin antara PPPK dengan PNS, dikarenakan PPPK dan PNS sama-sama merupakan Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Data didapatkan dalam penelitian lapangan yang dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Buleleng, berupa data jumlah PPPK di Kabupaten Buleleng, aturan disiplin PPPK, dan Standar Operasional Prosedur (SOP) Disiplin. Jumlah PPPK yang ada di Kabupaten Buleleng setelah diberlakukannya PP No. 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK adalah 1041 orang, yang sebagian besar merupakan Ahli Pertama Guru, dapat disajikan pada [Tabel 1](#).

Tabel 1. Jumlah dan Jabatan PPPK

NO	JUMLAH	JABATAN
1	85 Orang	Ahli Pertama Guru Agama Hindu
2	50 Orang	Ahli Pertama Guru Bahasa Indonesia
3	23 Orang	Ahli Pertama Guru Bahasa Inggris
4	21 Orang	Ahli Pertama Guru Bimbingan Konseling
5	34 Orang	Ahli Pertama Guru IPA
6	18 Orang	Ahli Pertama Guru IPS
7	571 Orang	Ahli Pertama Guru Kelas
8	39 Orang	Ahli Pertama Guru Matematika
9	95 Orang	Ahli Pertama Guru Penjasorkes

NO	JUMLAH	JABATAN
10	12 Orang	Ahli Pertama Guru PPKN
11	30 Orang	Ahli Pertama Guru Prakarya dan Kewirausahaan
12	15 Orang	Ahli Pertama Guru Seni Budaya
13	10 Orang	Ahli Pertama Guru TIK
14	13 Orang	Ahli Pertama Penyuluh Pertanian
15	18 Orang	Pelaksana/Terampil Penyuluh Pertanian
16	4 Orang	Ahli Pertama Guru Agama Islam
17	1 Orang	Ahli Pertama Guru Bahasa Bali
18	2 Orang	Ahli Pertama Guru Taman Kanak-Kanak
Jumlah	1.041 orang	

Sumber: BKPSDM Kabupaten Buleleng

Pengaturan Disiplin PPPK tertuang Peraturan Bupati Buleleng Nomor 47 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penegakan Disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah, yang diteruskan dalam Pasal 5 Perjanjian Kerja pada masing-masing PPPK, yang disepakati antara PPPK dengan Pejabat Pemerintah. Adapun isi dari pengaturan disiplin dalam Pasal 5 Perjanjian Kerja tersebut. Pertama, pihak kedua wajib mematuhi semua kewajiban dan larangan. Kedua, kewajiban bagi Pihak Kedua sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi Setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa. Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang. Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan. Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab. Menunjukkan integritas, dan keteladanan, dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun diluar kedinasan. Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan bersedia ditempatkan diseluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Selain memenuhi kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2), Pihak Kedua wajib masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja yang telah ditentukan. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat. Mencapai target kinerja pegawai yang telah ditetapkan. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang. Larangan bagi Pihak Kedua sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi menyalahgunakan wewenang. Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain. Tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional. Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara. Memberikan atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan. Menerima hadiah atau sesuatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani.

Menghalangi jalannya tugas kedinasan. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara ikut serta sebagai pelaksana kampanye. Menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut Aparatur Sipil Negara. Sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan Aparatur Sipil Negara lain; dan/atau sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye. Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan/atau sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbuan, seruan, atau pemberian barang kepada Aparatur Sipil Negara dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat. Memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundang-undangan; dan Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, dengan cara terlibat

dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah. Menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye. Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye. Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan/atau sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada Aparatur Sipil Negara dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat. Pihak Kedua dilarang menggunakan sarana dan prasarana tidak sesuai dengan fungsinya. Bersikap asusila dan amoral. Memakai pakaian dinas yang tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan. Memberikan pernyataan yang sifatnya menyerang kebijakan pemerintah di media sosial. Menyebarkan informasi kebencian yang berbau SARA secara lisan dan tertulis.

Pihak Kedua yang tidak mematuhi kewajiban dan/atau melanggar larangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (3), ayat (4) dan ayat (5) diberikan sanksi berupa sanksi ringan berupa teguran lisan, teguran tertulis atau pernyataan tidak puas secara tertulis. Sanksi sedang berupa penundaan pembayaran gaji selama 1 (satu) bulan, penundaan kenaikan gaji masa kerja. Sanksi berat berupa pemutusan hubungan Perjanjian Kerja dengan hormat, pemutusan hubungan Perjanjian Kerja dengan hormat tidak atas permintaan sendiri, atau pemutusan hubungan Perjanjian Kerja tidak dengan hormat. Standar Operasional Prosedur (SOP) Disiplin berdasarkan hasil wawancara dengan selaku Kabid Penilaian Kinerja Aparatur dan Promosi, pada tanggal 18 Oktober 2022, Mekanisme penegakan Disiplin PPPK sama dengan Mekanisme penegakan disiplin PNS yang tertuang dalam Peraturan Bupati Buleleng Nomor 47 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penegakan Disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah. Berdasarkan peraturan bupati tersebut, kemudian dibuat SOP penanganan pelanggaran Disiplin PPPK di Kabupaten Buleleng yang juga disamakan dengan SOP penanganan pelanggaran Disiplin PNS.

Pembahasan

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada penelitian lapangan sebagaimana telah diuraikan di atas, analisis dan pembahasan terkait dengan Mekanisme Penegakan Disiplin Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Kabupaten Buleleng. Berdasarkan UU No. 5 Tahun 2014 dinyatakan bahwa Pegawai ASN terdiri atas: PNS dan PPPK, namun pengaturan lebih lanjut dari kedua jenis ASN tersebut dituangkan di dalam peraturan pemerintah yang berbeda, yaitu PP No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS yang diubah dengan PP No. 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas PP No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, dan PP No. 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK. Manajemen kepegawaian yang diatur pada masing-masing peraturan pemerintah tersebut berbeda. Sedangkan berkaitan dengan peraturan pemerintah yang mengatur tentang penegakan disiplin yang sudah ada adalah PP No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS dan PP No. 79 Tahun 2021 tentang Upaya Administratif dan Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara. Berdasarkan PP No. 49 Tahun 2018, pengaturan berkaitan dengan disiplin PPPK diserahkan kepada masing-masing instansi sesuai dengan Pasal 52 PP No. 49 Tahun 2018, yang menyatakan berdasarkan ketentuan disiplin yang diatur dalam Peraturan Pemerintah ini, PPK pada setiap instansi menetapkan disiplin PPPK (Ramadhani et al., 2020). Disiplin PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan berdasarkan karakteristik pada setiap instansi. Tata cara pengenaan sanksi disiplin bagi PPPK dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Berdasarkan pada ketentuan pasal tersebut, Pemerintah Daerah Kabupaten Buleleng membuat dan mengundang Peraturan Bupati Buleleng Nomor 47 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penegakan Disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah, yang pada prinsipnya memberlakukan sama antara PNS dan PPPK sebagai bagian dari Pegawai ASN.

Di dalam peraturan bupati tersebut mekanisme penegakan disiplin mengacu kepada PP No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS dan PP No. 79 Tahun 2021 tentang Upaya Administratif dan Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara, hal ini sesuai dengan Pasal 52 ayat (3) PP No. 49 Tahun 2018 (Hanamunika et al., 2020; Juliani, 2019). Hal demikian, diperkuat dengan menuangkan aturan disiplin tersebut menjadi bagian dari klausula pasal dalam Surat Perjanjian Kerja antara PPPK dengan Pejabat Pemerintah (Cesilia et al., 2018; S et al., 2018). Namun demikian, dalam implementasi peraturan mengenai disiplin PPPK perlu mempertimbangkan hal-hal. Dasar hukum yang menjadi dasar hubungan kerja PPPK dengan pemerintah berupa Surat Perjanjian Kerja (SPK) yang memiliki jangka waktu tertentu, yaitu 1 tahun, 3 tahun dan 4 tahun (untuk di Kabupaten Buleleng), sehingga akan berpengaruh pada jenis hukuman disiplin yang dapat diberikan kepada PPPK yang melakukan pelanggaran. Mekanisme upaya hukum yang dapat ditempuh oleh PPPK jika merasa keberatan dengan keputusan atau upaya penyelesaian sengketa yang telah dilakukan. Jika upayanya disamakan dengan PNS berupa upaya administratif (keberatan dan banding) sebagaimana diatur dalam UU No. 5 Tahun 2014 dan PP No. 79 Tahun 2021 maka akan berpengaruh kepada SPK yang telah dibuat antara PPPK dengan Pejabat

Pemerintah. Hal tersebut dikarenakan sanksi berupa pemutusan hubungan kerja tidak hanya disebabkan karena pelanggaran disiplin tetapi dapat disebabkan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pelanggaran disiplin. Sehingga jika PPPK dimenangkan dalam upaya administratif tersebut, tidak otomatis SPK-nya akan diperpanjang, jika persyaratan lain untuk memperpanjang SPK tidak dipenuhi. Hal demikian, tentu mengakibatkan upaya penyelesaian sengketa menjadi tidak efektif, karena kerugian yang dialami oleh PPPK tidak mendapatkan penyelesaian yang adil.

Berdasarkan pada pertimbangan-pertimbangan tersebut, peneliti berpendapat bahwa pada prinsipnya mekanisme penegakan disiplin PPPK dapat disamakan dengan mekanisme penegakan disiplin PNS karena sama-sama merupakan Pegawai ASN, tetapi perlu ditambahkan upaya-upaya lain agar dapat memberikan penyelesaian yang lebih adil kepada PPPK. Upaya lain yang dimaksud adalah menambahkan klausula tentang pembebanan ganti rugi kepada pemerintah jika pemerintah terbukti melakukan kelalaian dalam menjalankan SPK yang mengakibatkan kerugian secara materiil kepada PPPK. Hal ini cukup beralasan karena dasar hubungan kerja antara PPPK dengan Pemerintah dengan menggunakan Surat Perjanjian Kerja (SPK) sehingga pihak yang mengakibatkan kerugian kepada pihak lain memiliki kewajiban untuk mengganti kerugian tersebut. Penambahan klausula ini dapat dilakukan dengan melakukan perubahan Peraturan Bupati Buleleng Nomor 47 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penegakan Disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah dan ditambahkan dalam klausula pasal pada SPK antara PPPK dengan Pemerintah.

4. SIMPULAN

Simpulan dalam penelitian ini adalah mekanisme Penegakan Disiplin Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Kabupaten Buleleng sama dengan mekanisme penegakan disiplin PNS, yang dituangkan dalam Peraturan Bupati Buleleng Nomor 47 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penegakan Disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah, yang kemudian diimplementasikan dengan berpedoman kepada SOP-DISIPLIN- 03 tentang Pemberian Hukuman Disiplin di Tim Pertimbangan Kepegawaian. Namun demikian, mekanisme yang telah ditetapkan masih memiliki kelemahan karena dalam praktiknya belum dapat memberikan penyelesaian yang adil bagi PPPK. Direkomendasikan untuk melakukan perubahan Peraturan Bupati Buleleng Nomor 47 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penegakan Disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah dan ditambahkan dalam klausula pasal pada SPK antara PPPK dengan Pemerintah, dengan menambahkan klausula tentang pembebanan ganti rugi kepada pemerintah jika pemerintah terbukti melakukan kelalaian dalam menjalankan SPK yang mengakibatkan kerugian secara materiil kepada PPPK.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Cesilia, K. A., Tewal, B., & Tulung, J. E. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Perencanaan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), 426-434. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i1.19153>.
- Hanamunika, G., Sari, D. S., & Dai, R. M. (2020). Implementasi Kebijakan Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPP) Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung. *Responsive: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi, Sosial, Humaniora Dan Kebijakan Publik*, 3(3), 143-154. <https://doi.org/10.24198/responsive.v3i3.31921>.
- Istiqomah, S. N., & Suhartini. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Iklim Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta, dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Siasat Bisnis*, 19(1), 89 - 97. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol19.iss1.art8>.
- Juliani, H. (2019). Diskresi Dalam Rekrutmen Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil Setelah Pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja. *Administrative Law and Governance Journal*, 2(2), 314-325. <https://doi.org/10.14710/alj.v2i2.314-325>.
- Nofriyanti, E., & Kuswanto, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Budaya Organisasi, Disiplin Pegawai, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Economic Education Analysis Journal*, 8(3), 879-897. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v8i3.35005>.
- Pangestuti, T., Wulandari, R., Jannah, E., & Setiawan, F. (2021). Permasalahan Guru Honorer Terkait Kebijakan Penghentian Rekrutmen Guru PNS Menjadi PPPK. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(4), 1133-1138. <https://doi.org/10.47492/jip.v1i4.833>.
- Ramadhani, D. A., & Joesoef, I. E. (2020). Perlindungan Hukum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPP) Dalam Konsep Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Institusi Perguruan Tinggi. *Jurnal*

- Yuridis*, 7(1), 1–26. <https://doi.org/10.35586/jjur.v7i1.1830>.
- Rivai, A. (2021). Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 11–22. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/6715>.
- Rochimah, H., Rugaiyah, R., & Ahmad, M. (2018). Supervisi Kepala Sekolah dan Konsep Diri Dalam Disiplin Kerja Guru PNS di SMP Negeri. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. <https://doi.org/10.17509/jap.v25i2.18539>.
- S, S., Herlambang, T., & Cahyono, D. (2018). Dampak Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(2), 131–147. <https://doi.org/10.32528/jsmbi.v8i2.1785>.
- Sari, M., & Masruroh, F. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN)*, 02(02), 36–51. <http://jom.untidar.ac.id/index.php/jman/article/view/335>.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Suherman, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Selaras Karya Raya Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1), 1–14. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i1.1932>.
- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(1), 7–13. <https://doi.org/10.35797/jab.11.1.2021.33535.7-13>.
- Utami, N. P. S. M., & Putra, M. (2020). Kontribusi Disiplin Kerja dan Resiliensi Terhadap Kinerja Guru. *Indonesian Journal of Instruction*, 1(3), 121–132. <https://doi.org/10.23887/iji.v1i3.32776>.
- Yulianti, R. N., Hendriani, S., & Maulida, Y. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Provinsi Riau. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(2), 146–155. <https://ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/article/view/296>.