

ABSTRACT

The State Civil Apparatus or civil servant has a significant role and responsibility in carrying out public services. The success of development goals, one of which is also very dependent on the performance of these civil servants. Performance allowance is one of the policies that the government offers to support civil servant's discipline. The legal basis of these policies is Law Number 5 of 2014 (UU ASN). Performance allowances measures based on the attendance and value of achieving employee performance targets. It is set in the Regulation of the Minister of Education and Culture Number 14 of 2016 about the technical implementation of performance allowances.

Based on this background, the authors are interested in conducting a juridical analysis of civil servant discipline at the University of Trunojoyo Madura (UTM) after implementing the performance allowance. The method used in this study is an empirical juridical approach. The empirical approach is carried out by collecting data of employee performance targets (SKP) from civil servants in UTM, then used to deepen research by describing problems related to discipline enforcement in UTM after enacting performance allowances based on the UU ASN.

Based on the research, we concluded that the enforcement of discipline after enacting the UU ASN in UTM is effective. There were three employees out of a total of 174 employees who violated work attendance discipline. This information we get from data of SKP in 2018 and 2019. The three civil servants received performance scores below 75 and received disciplinary sanctions following applicable laws and regulations.

Barriers to discipline enforcement within UTM include (a) the period for imposing disciplinary penalties is too long since the occurrence of disciplinary violations; (b) There has not been an even distribution of work attendance discipline in all UTM units. The right solution to improve and accelerate the achievement of discipline in UTM is (a). accelerate the duration of imposition of disciplinary sanctions while still prioritizing the principle of justice to provide a deterrent effect for perpetrators and warn other employees that discipline is a serious problem that must follow up immediately; (b). Equalization of policies with centralized control in the provision of rules to achieve discipline in the UTM environment according to the expectations of providing performance allowances as regulated in UU ASN.

RINGKASAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran dan tanggung jawab besar dalam melakukan pelayanan publik. Keberhasilan dari tujuan pembangunan salah satunya juga sangat bergantung pada kinerja para pegawai negeri sipil ini, sehingga sangat penting untuk memastikan para PNS memiliki kualitas kinerja yang baik. Salah satu kebijakan yang diharapkan dapat menunjang kinerja pegawai negeri sipil adalah dengan pemberian tunjangan kinerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Tunjangan kinerja diberikan kepada pegawai negeri sipil dengan berpedoman pada kehadiran dan nilai capaian sasaran kinerja pegawai (SKP) yang teknis pelaksanaannya diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 14 Tahun 2016. Dapat disimpulkan bahwa maksud dan tujuan dari pemberian tunjangan kinerja adalah terjadinya peningkatan disiplin kerja pegawai melalui kinerja yang terukur berdasarkan sasaran kinerja pegawai, dan perilaku disiplin yang baik dalam bentuk kehadiran pegawai sesuai dengan aturan jam kerja pegawai.

Berdasarkan hal ini, penulis tertarik untuk melakukan analisis yuridis disiplin pegawai negeri di Universitas Trunojoyo Madura setelah berlakunya pemberian tunjangan kinerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis empiris. Pendekatan empiris dilakukan dengan cara mengumpulkan data SKP dari PNS di lingkungan UTM, dan selanjutnya digunakan untuk memperdalam penelitian dengan menggambarkan permasalahan yang terkait penegakan disiplin di lingkungan UTM setelah berlakunya pemberian tunjangan kinerja berdasarkan UU ASN.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa penegakan disiplin setelah berlakunya UU ASN di lingkungan UTM berjalan efektif. Hal ini dapat dilihat dari data SKP pada tahun 2018 dan 2019, terdapat tiga pegawai dari total 174 pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin kehadiran kerja. Ketiga pegawai negeri sipil tersebut mendapatkan nilai capaian kinerja dibawah 75, dan telah mendapatkan sanksi disiplin sesuai dengan Undang-Undang dan Peraturan yang berlaku.

Hambatan penegakan disiplin di lingkungan UTM diantaranya adalah (a) rentang waktu penjatuhan hukuman disiplin terlalu lama sejak terjadinya pelanggaran disiplin; (b) Belum terjadi pemerataan penegakan disiplin kehadiran kerja di semua unit UTM. Solusi yang tepat untuk meningkatkan dan mempercepat tercapainya penegakan disiplin di lingkungan UTM adalah (a). mempercepat durasi penjatuhan sanksi hukuman disiplin dengan tetap mengedepankan asas keadilan agar memberikan efek jera bagi pelaku dan peringatan kepada pegawai lain, bahwa kedisiplinan adalah masalah serius yang harus segera ditindaklanjuti.; (b). Penyamaraan kebijakan dengan kontrol terpusat dalam pemberian aturan guna tercapainya penegakan disiplin di lingkungan UTM sesuai dengan harapan pemberian tunjangan kinerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.