



Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, Lingkup Pemerintah Kabupaten Maluku Tenggara

Cherie Delia Agnes Makisurat¹, Salmon Eliazer Marthen Nirahua², Sherlock Halmes Lekipiouw³

^{1,2,3} Fakultas Hukum Universitas Pattimura, Ambon, Indonesia.

 : cheriedelia247@gmail.com

ABSTRACT: *The implementation of Civil Servant Discipline Enforcement regulated in PP Number 94 of 2021 and BKN Regulation Number 6 of 2022, is very clear so that it is hoped that every civil servant must try to understand these regulations, so that they can make it a guideline for how they should behave inside and outside the officialdom. In practice, what is desired or enforced is often far different from the reality. This research was conducted at the Government of Southeast Maluku Regency, BKPSDM Southeast Maluku Regency. This research was conducted with the aim of (1) Examining the implementation of the provisions of Article 15 Paragraph (2) of PP Number 94 of 2021 and analyzing what problems or factors affect the application of disciplinary enforcement sanctions. (2) To reveal and analyze the application of sanctions for violations of Article 11 paragraph (2) letter d Number 4, PP Number 94 of 2021 This research is empirical juridical research, or called field research, which examines the applicable legal provisions and what happens in reality in society. The results showed that: 1). The implementation of civil servant discipline related to Article 15 Paragraph (2) has been going well but not optimal, Article 15 Paragraph (2) is very clear but sometimes it is misunderstood, the application of sanctions by the head of the OPD is not the termination of salary payments but the practice that occurs is the blocking of salary accounts. 2). Article 11 Paragraph (2) letter d Number 4, a civil servant named SJ, Karel Sadsuitubun Hospital, Registrar Class Tkt.I, II / d did not carry out his duties continuously for three (3) years, PPK imposed severe punishment in the form of Honor Dismissal not at his own request. From the results of the research there were 4 cases of the same offense while in the process of summoning and examining the Discipline Enforcement Team, all of which came from RSUD Karel Sadsuitubun Langgur. 3). Problems faced, misapplication of sanctions and employee welfare affect the level of civil servant violations, meaning that if employee welfare is good then employee discipline increases, if welfare does not exist it can cause behavioral anomalies. Discipline must be balanced with employee welfare.*

Keyword: *Implementation; Enforcement; Disciplinary Penalties.*

ABSTRAK: Implementasi Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang di atur dalam PP Nomor 94 Tahun 2021 dan Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022, sangat jelas sehingga diharapkan agar setiap PNS harus berusaha memahami peraturan tersebut, agar dapat menjadikannya sebagai pedoman bagaimana seharusnya mereka bersikap di dalam maupun di luar kedinasan. Dalam prakteknya apa yang diinginkan atau yang diberlakukan sering berbeda jauh dengan kenyataan yang ada. Penelitian ini dilaksanakan pada Pemerintah Kab. Maluku tenggara, BKPSDM Kab. Maluku Tenggara. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan (1) Mengkaji pelaksanaan ketentuan Pasal 15 Ayat (2) PP Nomor 94 Tahun 2021 dan menganalisis problema atau faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi penerapan sanksi penegakan disiplin. (2) Untuk mengungkap dan menganalisis penerapan sanksi terhadap pelanggaran Pasal 11 ayat (2) huruf d Angka 4, PP Nomor 94 Tahun 2021 Penelitian ini merupakan penelitian yuridis empiris, atau disebut dengan penelitian lapangan yaitu mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataan dalam masyarakat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1). Implementasi Disiplin PNS terkait pasal 15 Ayat (2) sudah berjalan dengan baik namun belum optimal, Pasal 15 Ayat (2) ini sangatlah jelas namun kadang dipahami salah, penerapan sanksi yang dilakukan kepala OPD bukan pemberhentian pembayaran gaji namun praktek yang terjadi adalah pemblokiran rekening gaji. 2). Pasal 11 Ayat (2) huruf d Angka 4, PNS bernama SJ, RSUD Karel Sadsuitubun Golongan Pengatur Tkt.I, II / d tidak menjalankan tugas secara terus menerus selama tiga (3) tahun, PPK menjatuhkan Hukdis Berat berupa Pemberhentian Dengan Hormat tidak atas permintaan sendiri.

Dari hasil penelitian ada 4 kasus pelanggaran yg sama sementara dalam proses pemanggilan dan pemeriksaan Tim Penegakan Disiplin, yg kesemuanya berasal dari RSUD Karel Sadsuitubun Langgur. 3). Problem yang di hadapi, Salah penerapan sanksi dan Kesejahteraan pegawai mempengaruhi tingkat pelanggaran PNS, artinya bila kesejahteraan pegawai baik maka disiplin pegawai pun meningkat, jika kesejahteraan tidak ada maka dapat menyebabkan anomali perilaku. Kedisiplinan harus diimbangi dengan kesejahteraan Pegawai.

Kata Kunci: Implementasi; Penegakan; Hukuman Disiplin

PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut PNS sebagai unsur aparatur negara dituntut setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia dan pemerintah, bersikap disiplin, jujur, adil, transparan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Pancasila sebagai acuan penegakan hukum dan sebagai falsafah hidup dan cita-cita moral bangsa Indonesia, sebagai konsekwensinya maka PNS sebagai aparatur negara wajib tunduk pada moral Pancasila dan wajib mengimplementasinya, sehingga nilai-nilai Pancasila tersebut dapat meningkatkan pemahaman, kesadaran, kepatuhan hukum. PNS di tuntut untuk bertanggung jawab dengan kesadaran penuh sehingga dapat mengemban tugas dengan baik sebagai seorang abdi negara dan abdi masyarakat. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, "Aparatur negara" didefinisikan sebagai "alat kelengkapan negara", terutama yang meliputi bidang kelembagaan, ketatalaksanaan dan kepegawaian, yang mempunyai tanggung jawab melaksanakan roda pemerintahan sehari-hari, Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang berkerja pada instansi pemerintah.¹

Untuk dapat mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa diawali dengan kedisiplinan jangan hanya slogan saja tetapi harus dibarengi dengan implementasinya. Aparatur Negara khususnya Pegawai Negeri Sipil pada umumnya masih kurang mematuhi peraturan kedisiplinan pegawai sehingga dapat menghambat kelancaran pemerintahan dan pembangunan. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 merupakan produk hukum yang berorientasi strategis untuk membangun aparatur negara agar lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mengemban tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional didasari pada semangat reformasi.² Secara normatif, pegawai Aparatur Sipil Negara dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang diarahkan sebagai alat pemerintah guna mengoperasionalkan komponen kebijakan-kebijaksanaan atau peraturan-peraturan pemerintah guna terealisasinya tujuan nasional.³

Pasal 86 ayat (2) Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan bahwa Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PNS serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin, tetapi masih ada ditemukan di lapangan beberapa pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil. Kedisiplinan terbentuk berawal dari kesadaran diri masing-masing individu, Tanpa kesadaran agak sulit untuk menjalankannya. PNS seharusnya menjadi teladan bagi masyarakat secara keseluruhan agar masyarakat dapat percaya terhadap peran PNS.

Usaha memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan diperlukan adanya Pegawai Negeri yang memiliki kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah serta bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna,

¹ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia-Pusat Bahasa*, Edisi keempat, Gramedia Pustaka Utama-Kompas Gramedia, Jakarta, 2008, h. 80.

² Sri Hartini., Tedi Sudrajat, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Edisi kedua, Sinar Grafika, Jakarta, 2017, h. 3.

³ *Ibid*, h. 4.

bersih, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat.⁴ Kesejahteraan kalau dilihat sangat mempengaruhi sikap mental pegawai apalagi terhadap dedikasi dan disiplin. Pegawai Aparatur Sipil Negara, khususnya Pegawai Negeri Sipil mempunyai otoritas dan wewenang secara hukum, sedangkan masyarakat tidak memiliki wewenang sehingga hanya mengandalkan kerelaan berpartisipasi dalam lingkup publik agar tujuan kemasyarakatan dapat terwujud.⁵ Seorang Aparatur Sipil Negara harus tekun, loyal dan memiliki dedikasi yang tinggi. Loyal bagi seorang ASN, kata loyal dapat dimaknai sebagai kesetiaan, paling tidak terhadap cita-cita organisasi, dan terlebih kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).⁶ Loyalitas merupakan suatu hal yang bersifat emosional yang dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti kepatuhan atau kesetiaan.

Upaya meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil tersebut, pemerintah Indonesia pada tanggal 31 Agustus 2021 telah menetapkan suatu regulasi dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik, namun realitanya sering terjadi dalam suatu instansi pemerintah, para pegawainya melakukan pelanggaran yang menimbulkan ketidak efektifan kinerja pegawai yang bersangkutan. Demi terjamin tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas dan meningkatkan produktifitas PNS, Peraturan Disiplin mutlak diperlukan untuk menjadi pedoman dalam menegakan disiplin. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, menjadi petunjuk pelaksanaan Disiplin PNS. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Pasal 1 disebutkan Pegawai Negeri Sipil adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian. Disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagai ketentuan legal formalnya melalui peraturan pemerintah nomor 94 tahun 2021 yang menjelaskan bahwa kesanggupan PNS untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin.

Peraturan disiplin PNS mengatur kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban-kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil, maka bagi mereka yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin. PNS sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, harus tunduk pada aturan yang berlaku terlebih pada aturan kepegawaian namun kenyataan di lapangan berbicara lain dimana masih banyak ditemukan PNS yang tidak menyadari akan tugas dan fungsinya tersebut sehingga seringkali timbul ketimpangan-ketimpangan dalam menjalankan tugasnya dan tidak jarang pula mereka pada jam kerja tidak bekerja di kantornya tetapi berada di tempat perbelanjaan maupun warung kopi. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, sangat jelas sehingga diharapkan agar setiap PNS harus berusaha memahami peraturan tersebut agar dapat menjadikannya sebagai pedoman dalam melaksanakan disiplin PNS. Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022 tersebut ditentukan bahwa PNS yang tidak masuk kerja dan tidak menaati ketentuan jam

⁴ Sahya Anggara, *Administrasi Kepegawaian Negara*, Pustaka Setia Bandung, 2016, h. 107.

⁵ Philipus M Harjon, dkk., *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 1994, h. 39.

⁶ Departemen Pendidikan Nasional, *Op. Cit*, h. 843.

kerja tanpa alasan yang sah secara terus menerus selama 10 hari kerja, dihentikan pembayaran gajinya sejak bulan berikutnya tanpa perlu menunggu keputusan hukuman disiplin. Dalam prakteknya apa yang diinginkan atau yang diberlakukan sering berbeda jauh dengan kenyataan yang ada. Disini penulis mencoba untuk melakukan penelitian untuk mengetahui apakah ada pelanggaran yang terjadi dan apakah kepada yang melakukan pelanggaran disiplin tersebut diberikan hukuman disiplin sesuai dengan ketentuan yang ada ataukah sebaliknya, terjadi pembiaran. Atasan langsung, juga kepala OPD seakan-akan melindungi dan tidak berani mengambil tindakan dengan alasan kemanusiaan atau karena hubungan kekerabatan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian yuridis empiris, atau disebut dengan penelitian lapangan yaitu mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataan dalam masyarakat.⁷ Lokasi Penelitian pada Pemerintah Kabupaten Maluku Tenggara, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maluku Tenggara. Populasi adalah keseluruhan jumlah orang atau penduduk disuatu daerah dan atau sekelompok orang, benda, atau hal yang menjadi sumber pengambilan sampel; suatu kumpulan yang memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian,⁸ dalam penelitian ini di ambil 2 (dua) OPD besar yaitu Dinas Pendidikan dan Dinas Kesehatan, BKPSDM sebagai OPD induk yang menjadi sentra dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian. Sampel adalah bagian kecil yang mewakili kelompok. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Kabupaten Maluku Tenggara dengan Organisasi Perangkat Daerah yang menjadi bagian pengawasan Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maluku Tenggara. Data yang akan digunakan dalam penelitian hukum ini bersumber dari 2 (dua) sumber yaitu data primer dan data sekunder, bahan hukum yang digunakan adalah bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier, Teknik Pengumpulan Data pada lokasi penelitian BKPSDM Kab. Maluku Tenggara. Data primer atau data yang diperoleh langsung dari sumber data di lokasi penelitian atau lapangan (*field research*) didapatkan melalui wawancara dan observasi. Metode analisis data yang akan digunakan yaitu analisis kualitatif, bahwa analisis kualitatif bersifat deskriptif yakni data yang berupa kata-kata dan wawancara yang dilakukan oleh penulis yang secara langsung. Analisis data yang dimaksud yaitu suatu cara yang digunakan untuk menganalisa, mempelajari serta mengolah kelompok data tertentu, sehingga dapat diambil kesimpulan yang kongkret tentang permasalahan yang diteliti dan dibahas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Konsep Aparatur Sipil Negara, implementasi penegakan disiplin dan proses penjatuhan hukuman disiplin.

Subjek Hukum terhadap sumber daya manusia di bidang kepegawaian adalah pegawai Aparatur Sipil Negara. Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014, Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Kehadiran Aparatur Sipil Negara (ASN) sangat dibutuhkan untuk mewujudkan pelayanan publik yang maksimal. Untuk menjadi seorang ASN tidaklah mudah karena mereka yang terpilih sebagai ASN

⁷ Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, 2012, h. 126.

⁸ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, h. 1094.

harus memiliki komitmen, integritas moral, kompetensi, profesional dan juga harus memiliki kedisiplinan diri. Seorang ASN harus dapat menjalankan profesinya dengan penuh rasa tanggung jawab dan mampu mengembangkan diri, namun pada kenyataannya penulis dapati ada PNS yang tidak menyadari akan tugas dan tanggung jawabnya sehingga masih ada saja ASN Kab. Maluku Tenggara melakukan perbuatan yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, yang berlaku. Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian kerja (PPPK) diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan disertai tugas dalam jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Mencermati hal tersebut, maka jelas bahwa profesi ASN terbagi dalam 2 (dua) katagori, yaitu Pegawai Negeri Sipil dan PPPK.⁹ Menjalankan tugasnya Aparatur Sipil Negara sebagai profesi berlandaskan pada prinsip sebagai berikut:¹⁰ 1) Nilai dasar; 2) Kode etik dan kode perilaku; 3) Komitmen, integritas moral dan tanggung jawab; 4) Pada pelayanan publik; 5) Kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas; 6) Kualifikasi akademik; 7) Jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas; 8) Profesionalitas jabatan.

Agar ke delapan prinsip diatas dapat di laksanakan dengan baik maka sangat diperlukan pembinaan, agar seorang ASN itu memahami tugas dan kewajiban yang diemban sehingga mampu melaksanakan tugas dengan baik. Pembinaan karier yang baik sangat menentukan kesuksesan karena adanya tanggungjawab dan gairah dalam bekerja. ASN wajib melakukan sumpah dan janji. Landasan hukum pegawai sebagai Aparatur Sipil Negara terdapat dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. ASN memiliki kewajiban yang harus dijalani oleh PNS maupun PPPK. Kewajiban itu adalah: 1) Setia dan taat kepada Pancasila, UUD 1945, NKRI, dan pemerintah; 2) Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa; 3) Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah; 4) Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan; 5) Melaksanakan tugas kedinasan; 6) Menunjukkan integritas dan keteladanan sikap, perilaku, dan tindakan; 7) Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah NKRI. Kedisiplinan merupakan tanggung jawab ASN karena mereka di gaji oleh negara, bagaimana mereka dapat memberikan contoh yang baik kepada masyarakat kalau mereka sendiri tidak memiliki disiplin. Apabila kedisiplinan para ASN-nya kurang, maka tentunya akan merugikan negara yang telah memberikan gaji serta berbagai tunjangan. Sebagai seorang abdi negara dan abdi masyarakat maka ASN harus dapat memberikan keteladanan yang baik yang di mulai oleh diri sendiri selanjutnya di laksanakan dalam dunia kerja dan ditunjukkan kepada masyarakat.

Implementasi adalah pelaksanaan dan penerapan.¹¹ Mengimplementasi berarti melakukan, sedangkan implementasikan yaitu melaksanakan dan menerapkan aturan hukum dalam kebijakan publik. Kebijakan publik dalam bentuk Undang-Undang adalah jenis kebijakan yang memerlukan kebijakan publik perjelasan atau sering disebut sebagai peraturan pelaksanaan. Menurut Guntur Setiawan, Implementasi ialah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dan tindakan untuk mencapainya serta memerlukan jaringan pelaksana, birokrasi yang efektif.¹² Dari Pendapat di atas dapat dikatakan bahwa Implementasi atau penerapan merupakan suatu aktivitas, adanya aksi, tindakan, ketaatan yang berlaku, hal ini dapat terwujud apabila PNS itu sendiri mempunyai kedisiplinan, diisni dituntut kesadaran dari masing- masing individu, karena tanpa kesadaran dan ketaatan sulit untuk dilaksanakan. Implementasi Penegakan Disiplin

⁹ Sri Hartini, Tedi Sudrajat, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Edisi kedua, Sinar Grafika, 2017, Jakarta, h. 32-33.

¹⁰ *Ibid* h. 33.

¹¹ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, h. 529.

¹² Guntur Setiawan, *Implementasi dalam Birokrasi Pembangunan*, Balai Pustaka, Jakarta, 2014, h. 39.

Pegawai Negeri Sipil yang di atur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 memberikan pedoman kepada Pegawai Negeri Sipil bagaimana seharusnya mereka bersikap di dalam maupun di luar kedinasan. Agar membuahkan ketaatan di dalam pelaksanaannya, maka menjadi kewajiban setiap Pegawai Negeri Sipil untuk menghayati, memahami dan mentaati peraturan perundang - undangan yang berlaku. Akan muncul dampak, apabila Pelaksanaan peraturan disiplin tidak berjalan dengan baik, maka akan sangat mempengaruhi pada kinerja Aparatur Sipil Negara itu sendiri.¹³ Berdasarkan pernyataan diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa Implementasi kebijakan Disiplin Pegawai Negeri sipil merupakan tugas serta fungsi dari Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang memiliki fungsi untuk membina pegawai negeri sipil yang ada di Kab.Maluku Tenggara. Sehingga implementasi kebijakan disiplin pegawai negeri sipil yang merupakan wewenang dari Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Maluku Tenggara, bisa berjalan dengan baik.

Kebanggaan dari Seorang PNS, apabila PNS itu dapat menjalankan tugas dengan baik, menjalankan perintah dan menjauhi larangan agar terhindar dari sanksi Disiplin. Pemberian sanksi merupakan penegakan Hukum Administrasi Kepegawaian. Disiplin Pegawai dimaksudkan untuk pembinaan guna mengurangi pelanggaran. PNS di seluruh Indonesia tunduk pada peraturan perundang-undangan lebih khusus pada peraturan kepegawaian. Aturan kepegawaian merupakan pengendali perilaku PNS baik di dalam maupun diluar kedinasan. Penetapan sanksi merupakan konsekwensi terhadap bentuk pelanggaran yang dilakukan oleh PNS dalam melaksanakan tugasnya, oleh karena itu bentuk evaluasi kinerja merupakan upaya yang dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Maluku Tenggara dalam melaksanakan fungsi pengawasan terhadap perilaku PNS, yang tujuannya adalah untuk menjaga kredibilitas dan harkat dan Martabat PNS itu sendiri di tengah masyarakat.¹⁴ Tugas dan urusan ASN di daerah dan Urusan yang diserahkan kepada daerah disertai dengan sumber pendanaan, pengalihan sarana dan prasarana, serta kepegawaian sesuai dengan urusan yang didesentralisasikan. Sedangkan urusan pemerintahan yang dilimpahkan kepada Gubernur disertai dengan pendanaan sesuai dengan urusan yang didekonsentrasikan , dalam pelaksanaan urusan pemerintahan oleh daerah otonom, otonomi daerah, pembentukan, pemekaran, dan penggabungan daerah, hubungan pusat dan daerah ,pengelolaan sumber daya alam dan sumber daya ekonomi lainnya, pelaksanaan undang-undang APBN, pajak,pendidikan, dan agama.¹⁵ Daerah diberikan kewenangan dalam mengatur dan mengurus sendiri urusan rumah tangganya baik melalui dekosentrasi, desentralisasi maupun tugas pembantuan.¹⁶

Menjalankan fungsi dan tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, seorang PNS dituntut agar mampu mengembang tugasnya dengan baik, perilaku PNS baik didalam dan luar kedinasanpun tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku oleh karenanya, perlu adanya pengawasan, agar tugas dan fungsinya berjalan dengan baik. Pasal 15 Ayat (2), “ PNS yang tidak Masuk Kerja dan tidak menaati ketentuan jam kerja tanpa alasan yang sah secara terus menerus selama 10

¹³ Hasil Wawancara dengan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Bpk Muhsin Rahayaan pada tanggal 20 Juli 2023

¹⁴ Hasil Wawancara dengan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

¹⁵ Salmon E M Nirahua, “Kedudukan dan kewenangan Dewan Perwakilan Daerah dalam system ketatanegaraan Indonesia”, *jurnal hukum lus Quia lustum*, No 4 Volume 18 oktober 2011: 585-603

¹⁶ Sherlock Halmes Lekipiouw, “Kontruksi Penataan Daerah dan model pembagian urusan pemerintahan”, *Jurnal Sasi*, Volume 26 nomor 4, oktober-Desember 2020 : h. 557-570.

(sepuluh) hari kerja sebagaimana di maksud Pasal 11 ayat (2) huruf d angka 4 diberhentikan gajinya sejak bulan berikutnya. Hal tersebut dalam pasal 15 Ayat (2) diatur lebih rinci dalam peraturan pelaksanaannya yaitu pada Pasal 52 Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022. Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022, Pasal 12 ditentukan bahwa PNS yang tidak masuk kerja dan tidak menaati ketentuan jam kerja tanpa alasan yang sah secara terus menerus selama 10 hari kerja, dihentikan pembayaran gajinya sejak bulan berikutnya tanpa perlu menunggu keputusan hukuman disiplin. Dengan demikian, apabila ada PNS yang tidak masuk kerja dan tidak menaati ketentuan jam kerja tanpa alasan yang sah secara terus menerus selama 10 hari kerja maka dapat dilakukan penghentian pembayaran gajinya di bulan berikutnya tanpa perlu menunggu proses penjatuhan hukuman disiplin dan adanya keputusan hukuman disiplin.

Adapun tata cara penghentian pembayaran gaji yang di atur dalam Pasal 52 Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022, dilakukan sebagai berikut: 1) Atasan langsung atau pimpinan Unit Kerja dari PNS yang bersangkutan, memberitahukan secara tertulis kepada Unit Kerja yang membidangi kepegawaian; 2) Unit kerja yang membidangi kepegawaian melakukan verifikasi dan validasi terhadap kebenaran data tidak masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja tanpa alasan yang sah PNS dimaksud; 3) Hasil verifikasi dan validasi disampaikan kepada Pimpinan Unit Kerja atau Kepala Satuan Kerja yang menjabat sebagai Kuasa Pengguna Anggaran sebagai dasar penghentian pembayaran gaji; 4) Selanjutnya Kuasa Pengguna Anggaran melaksanakan penghentian pembayaran gaji yang ditetapkan dalam Keputusan Kuasa Pengguna Anggaran; 5) Dalam hal Pimpinan Unit Kerja atau Kepala Satuan Kerja yang menjabat sebagai Kuasa Pengguna Anggaran merupakan Pejabat Pimpinan Tinggi Madya, pelaksanaan penghentian pembayaran gaji dapat didelegasikan kepada Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang membidangi urusan keuangan; dan 6) Tata cara penghentian pembayaran gaji dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai pelaksanaan anggaran pendapatan dan belanja negara/daerah.

Adanya pemberatan sanksi tersebut maka diharapkan PNS dapat mematuhi ketentuan mengenai masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja. PNS Yang Menjalani Hukuman Disiplin, apabila yang bersangkutan kemudian melakukan pelanggaran disiplin dan dijatuhi hukuman disiplin yang lebih berat, maka hukuman disiplin yang dijalani sebelumnya dianggap selesai dan PNS yang bersangkutan hanya menjalani hukuman disiplin yang terakhir dijatuhkan kepadanya. Sedangkan bagi PNS yang sedang menjalani hukuman disiplin, apabila yang bersangkutan kemudian melakukan pelanggaran disiplin dan dijatuhi hukuman disiplin yang lebih ringan, maka PNS yang bersangkutan harus menjalani hukuman disiplin yang pertama kali dijatuhkan sampai dengan selesai dilanjutkan dengan hukuman disiplin yang terakhir dijatuhkan kepadanya. Apabila PNS masih menjalani hukuman disiplin karena melanggar kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja dan melakukan pelanggaran tidak masuk kerja lagi, maka kepada yang bersangkutan dijatuhi hukuman yang lebih berat dan sisa hukuman yang harus dijalani dianggap selesai dan berlanjut dengan hukuman disiplin yang baru ditetapkan.¹⁷

B. Pelaksanaan ketentuan Pasal 15 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Pada Pemerintah Kabupaten Maluku Tenggara.

Aturan kepegawaian merupakan pengendali perilaku artinya perilaku ASN baik didalam maupun di luar kedinasan tidak bisa seenaknya semua di atur biar terbentuk

¹⁷ Hasil Wawancara dengan Pejabat Fungsional Ahli Muda Ibu Sri Harbelubun, yang menangani Disiplin Pegawai Negeri Sipil Kab.Maluku Tenggara.

pribadi ASN yang beretika dan bermartabat. Sebagai seorang ASN wajib tunduk pada aturan perundang-undangan yang berlaku. Penjelasan Ibu Sri Harbelubun, selaku pejabat fungsional Analisis SDM Aparatur Ahli Muda bahwa Prinsip Dasar Disiplin Pegawai, berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor. 94 Tahun 2021 bahwa, “Yang bertanggung jawab terhadap pembinaan dan penegakan disiplin PNS adalah Atasan Langsung dari masing-masing pegawai.

Pelanggaran disiplin bukan delik aduan. Oleh karena itu, setiap atasan langsung mengetahui/mendapat informasi tentang dugaan pelanggaran disiplin yang dilakukan bawahannya, maka atasan langsung tersebut wajib menindaklanjuti / melakukan pemanggilan untuk diperiksa.¹⁸ Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa yang bertanggung jawab terhadap pembinaan dan Penegakan Disiplin adalah atasan langsung. Atasan Langsung adalah pejabat yang karena kedudukannya atau jabatannya membawahi seorang pegawai atau lebih pegawai.

Implementasi Disiplin PNS terkait pasal 15 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 sudah berjalan dengan baik namun belum optimal karena ada beberapa OPD. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa tidak semua kepala OPD, memahami aturan kepegawaian tentang disiplin, sehingga salah dalam menerapkan penjatuhan sanksi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat beberapa rangkaian proses yang dilewati sebelum sanksi pelanggaran disiplin dijatuhkan kepada pegawai yang melakukan pelanggaran kedisiplinan tidak sesuai dengan aturan yang berlaku hal ini ditemukan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Maluku Tenggara. Untuk Dinas Pendidikan sudah dibentuk Tim Penegakan Disiplin namun dalam kenyataannya tidak berjalan dengan baik atau tidak difungsikan, Pegawai yang melakukan pelanggaran malah di usulkan untuk dimutasikan. Tidak dibina, terjadi pembiaran, Surat teguran sekda terkait hal tersebut namun sama sekali tidak di indahkan.¹⁹ Pada Dinas kesehatan penjatuhan hukuman disiplin sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, Tim penegakan Disiplin PNS Dinas Kesehatan selalu berkoordinasi dengan BKPSDM , dan selalu melaporkan Laporan kehadiran dan pelaksanaan Hukuman disiplin, sehingga dinas kesehatan pernah mendapatkan penghargaan dari Bupati Maluku Tenggara Pada Rapat Evaluasi Tingkat Kehadiran PNS, sebagai OPD yang Tepat waktu dalam melaporkan Laporan Absensi Pegawai. Namun ada satu kasus yang terjadi PNS yang setelah menyelesaikan tugas belajar namun sampai saat ini tidak melaporkan diri dan kembali bekerja, dari Dinas sudah menjatuhkan sanksi pemberhentian pembayaran gaji namun sampai saat ini yang bersangkutan tetap belum kembali untuk menjalankan tugas.²⁰ Pada hakikatnya Ketaatan hukum adalah “kesetiaan” seseorang atau subyek hukum terhadap hukum yang diwujudkan dalam bentuk perilaku yang nyata, Kesadaran hukum dapat diartikan sebagai kesadaran seseorang atau suatu kelompok masyarakat kepada aturan-aturan atau hukum yang berlaku, artinya seorang ASN sebagai Subjek Hukum apabila memiliki ketaatan dan apabila hal di pahami dengan baik oleh PNS maka akan terwujud kedisiplinan yang baik, baik di dalam maupun diluar kedinasan Dalam penelitian ditemukan kurangnya pemahaman pejabat atasan langsung maupun kepala OPD dalam mengimplementasikan aturan tersebut. Implementor yaitu pimpinan yang ada di masing-masing OPD dalam pelaksanaannya masih belum tegas/ belum berani dalam menegakkan kedisiplinan.

¹⁸ Hasil Wawancara dengan Ibu Sri Harbelubun selaku Pejabat Fungsional Analisis SDM Aparatur Ahli Muda pada tanggal 25 Juli 2023.

¹⁹ Sumber : Hasil Temuan Tim Penegakan Disiplin BKPSDM saat melakukan Sidak dan juga berdasarkan laporan pengaduan pada sistem aplikasi I'DIS

²⁰ Hasil Wawancara dengan Ibu Sri Harbelubun, pada tanggal 7 Juli 2023, Keterangan beliau juga dibenarkan oleh Kasubag Umum Kepegawaian Dinas Kesehatan Bpk. Onisimus Rahayaan.

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menuangkan ketentuan mengenai kedisiplinan Aparatur Sipil Negara secara jelas sehingga dapat dipahami dengan mudah oleh semua pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Maluku Tenggara.

C. Problema atau faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan Pasal 15 Ayat 2 Dan Pasal 11 Ayat 2 Huruf d Angka 4, Lingkup Pemerintah Kabupaten Maluku Tenggara

Dari Hasil penelitian menyimpulkan Problema atau faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi Implementasi pelaksanaan pasal sanksi penegakan disiplin Pegawai pada Pemerintah Kabupaten Maluku Tenggara:

- 1) Presepsi dari pimpinan OPD / pejabat yang berwenang menghukum. Aturan Kedisiplinan ini mau diterapkan tidak, sehingga sering timbul keragu-raguan.²¹
- 2) faktor yang sangat mempengaruhi penerapan sanksi penegakan disiplin aturan disiplin PNS kadang dipahami salah oleh pejabat yang berwenang menghukum.²²
- 3) Komitmen, Pejabat yang berwenang menghukum harus memiliki komitmen. Komitmen ini yang tidak ada di pejabat, karena menganggap putusan rentan terhadap gugatan PTUN dan juga rentan terhadap keberatan BPASN. Sehingga mereka tidak berani mengambil langkah, kalau punya komitmen untuk jalankan sesuai aturan pasti bisa.²³
- 4) Mindset (Pola pikir) adalah cara menilai dan memberikan kesimpulan terhadap sesuatu berdasarkan sudut pandang tertentu. Perbedaan pola pikir seseorang disebabkan oleh bedanya jumlah sudut pandang yang dijadikan dasar, landasan atau alasan. Mindset (Pola pikir) Pimpinan yang berwenang menghukum, dapat dilihat dari cara menilai sesuatu aturan dari sudut pandang tertentu, aturan sudah jelas tetapi mereka selalu beralasan tidak mau menyusahkan orang, padahal sudah jelas PNS tersebut melakukan pelanggaran, tidak menjalankan tugas, pimpinan terkesan melindungi dan melakukan pembiaran, padahal jelas dalam Pasal 24 Ayat (1), Ayat (2) dan Ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, Dalam hal Pejabat yang berwenang menghukum tidak menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin maka pejabat tersebut dijatuhi hukuman disiplin oleh atasannya berupa jenis hukuman disiplin yang lebih berat. Mindset didefinisikan sebagai seperangkat sikap atau keyakinan yang dipegang seseorang, yang mana pola pikir tersebut dapat membantu kita meningkatkan kesejahteraan dan kesuksesan, namun bisa juga menghambat kita untuk mencapai tujuan. Mindset lingkungan masyarakat sangat mempengaruhi karena sistem budaya dan kekerabatan di tanah kei ini sehingga pimpinan OPD enggan untuk menjatuhkan hukuman disiplin, juga Tidak adanya teguran yang tegas dari atasan jika ada pegawai yang tidak disiplin, khususnya dalam penyelesaian target pekerjaan dengan berbagai alasan kemanusiaan. Surat teguran Sekretaris Daerah untuk beberapa kepala OPD itu ada.²⁴
- 5) Kesadaran, menurut penulis, kesadaran sangatlah diperlukan karena tanpa kesadaran sulit untuk mewujudkan kedisiplinan, kesadaran itu harus bermula dari diri kita sendiri,

²¹ Hasil Wawancara dengan Kepala Badan Kepegawaian Pengembangan dan Sumber Daya Manusia pada tanggal 5 Juli 2023.

²² *Ibid*

²³ Hasil Wawancara dengan Kepala Badan Kepegawaian Pengembangan dan Sumber Daya Manusia pada tanggal 5 Juli 2023.

²⁴ Hasil Wawancara dengan Ibu Sri Harbelubun selaku Pejabat Fungsional Analis SDM Aparatur Ahli Muda pada tanggal 25 Juli 2023. Beliau memberikan bukti Surat teguran Sekda untuk beberapa kepala OPD.

- 6) Untuk meningkatkan Disiplin perlu adanya Reward and punishment, reward ini tidak harus dapat berupa uang tetapi dapat juga berupa piagam penghargaan, kepada PNS yang taat dan memiliki kedisiplinan tinggi.
- 7) Kesejahteraan Pegawai, faktor kesejahteraan juga sangat mempengaruhi tegaknya kedisiplinan.

Selain faktor-faktor di atas hambatan-hambatan dalam menegakkan disiplin pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Pemerintah Kabupaten Maluku Tenggara:²⁵ 1) Lemahnya budaya kerja didasari oleh kepentingan masing-masing individu yang mempunyai motivasi berbeda-beda juga tergantung ada tidaknya pimpinan artinya bila pimpinan ada di tempat ASN itu ada di kantor, tetapi bila tidak kantorpun kosong, Kurangnya profesionalisme dan ketegasan pimpinan dalam memberikan sanksi pelanggaran disiplin kepada pegawai; 2) Keterbatasan waktu dan kesibukkan masing-masing pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas, pokok dan fungsinya.

D. Penerapan Pasal 11 Ayat (2) huruf d Angka 4 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021

Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS, bagi PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara terus menerus selama 10 (sepuluh) hari kerja. Terkait pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri pada Pemerintah Kab. Maluku Tenggara, hasil penelitian menunjukan penerapan sanksinya sudah jalan dan pendokumentasiannya juga sudah masuk dalam aplikasi Integrated Discipline System (IDIS) sebagai langkah preventif dan korektif dalam penanganan pelanggaran ketentuan manajemen ASN khususnya disiplin pegawai secara tegas. Setiap ASN wajib mendisiplinkan dirinya dalam tugas dan jabatan yang diemban sesuai dengan aturan dan ketentuan perundang-undangan tentang disiplin yang berlaku.

Pasal 11 Ayat (2) huruf d Angka 4. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara terus menerus selama 10 (sepuluh) hari kerja, jenis hukuman ini merupakan hukuman disiplin tertinggi berbeda dengan ketentuan masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 hukuman Disiplin tertinggi adalah pemberhentian Tidak Dengan Hormat. PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 28 (dua puluh delapan) hari kerja atau lebih dalam 1 (satu) tahun dan tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara terus menerus selama 10 (sepuluh) hari kerja diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS, karena jenis hukuman disiplin terberat Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 hanya sampai pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS

Penerapan sanksi hukuman disiplin oleh sebagian kepala OPD dalam kenyataannya, ada yang menjalankan dan diterapkan namun terkadang tidak, tergantung dari perspektif penilaian dan subjektivitas Kepala Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Dalam penegakan disiplin BKPSDM Melakukan pengawasan Sidak ke OPD. Bentuk pengarahannya yang dilakukan oleh pimpinan dalam rangka menegakkan disiplin kerja pegawai ASN di lingkup Pemerintah Kabupaten Maluku Tenggara. Penerapan sanksi disiplin di lingkup Pemerintah Kabupaten Maluku Tenggara sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku yaitu sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, walaupun ada sebagian Organisasi Perangkat Daerah (OPD) tidak

²⁵ Hasil Wawancara dengan Kepala Badan Kepegawaian Pengembangan dan Sumber Daya Manusia pada tanggal 5 Juli 2023.

menjalankan sesuai aturan. Hasil dari keseluruhan wawancara maupun observasi dapat diketahui bahwa penegakkan disiplin pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Maluku Tenggara khususnya pada Dinas pendidikan belum ditegakkan secara konsisten dan impersonal.

Pada Pemerintah Kabupaten Maluku Tenggara terkait pelanggaran Pasal 11 Ayat (2) huruf d Angka 4, ada 1(satu) kasus, Seorang PNS bernama SJ, jabatan sebagai Pengadministrasian Umum RSUD Karel Sadsuitubun Langgur, Golongan Pengatur Tk.I, II/d Yang bersangkutan diduga melanggar ketentuan tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara terus menerus selama 10 (sepuluh) hari kerja. Setelah dilakukan pemeriksaan oleh atasan langsungnya bersama tim pemeriksa, terbukti yang bersangkutan tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara terus menerus selama 3 Tahun. Berdasarkan hasil pemeriksaan, maka atasan langsung melaporkan kepada Pejabat yang Berwenang Menghukum yaitu Pejabat Pembina Kepegawaian melalui Pejabat yang Berwenang Menghukum, dan Pejabat Pembina Kepegawaian menjatuhkan hukuman disiplin berat berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri. Ada 4 (empat) kasus pelanggaran yang sama yang sementara dalam proses dan masih dalam tahap pemanggilan dan pemeriksaan Tim Penegakan Disiplin. Untuk keempat kasus yang dalam proses tersebut berasal dari Rumah Sakit Karel Sadsuitubun Langgur. Dari temuan tim penegakan Disiplin BKPSDM sehingga dikeluarkan surat teguran kepada Direktur Karel Sadsuitubun Langgur, untuk segera di tindak lanjuti dilakukan pemanggilan dan pembinaan dan apabila terbukti bahwa ketidakhadiran tanpa alasan yang sah kepada yang melanggar akan dikenakan sanksi sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan.

Ada beberapa Upaya-upaya yang dilakukan BKPSDM Kabupaten Maluku Tenggara, untuk mengatasi hambatan- hambatan dalam menegakkan disiplin pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Kab. Maluku Tenggara. Adapun upaya-upaya yang dilakukan BKPSDM Kabupaten Maluku Tenggara, untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam menegakkan disiplin pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) diantaranya:²⁶ 1) Pemerintah Kabupaten Maluku Tenggara dalam hal ini BKPSDM telah Penggunaan aplikasi Integrated Discipline System (IDIS) sebagai langkah preventif dan korektif dalam penanganan pelanggaran ketentuan manajemen ASN khususnya disiplin pegawai secara tegas; 2) Memberikan sanksi terhadap ASN yang melakukan pelanggaran disiplin, secara tegas bilamana seorang ASN tersebut terbukti melakukan pelanggaran disiplin. tujuannya adalah untuk memberikan efek jera dan shock therapy agar PNS yang lain tidak meniru atau melakukannya hal yang sama; 3) Menyiapkan Rencana Kegiatan dan berupaya menjalankan program kegiatan pengawasan melekat baik secara formal maupun informal agar apa yang tujuan utama disiplin PNS dapat berjalan dengan baik. Dengan adanya upaya yang dilakukan oleh Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maluku Tenggara beserta jajarannya maka diharapkan penegakkan disiplin pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Pemerintah Kabupaten Maluku Tenggara dapat dijalankan secara konsisten dan impersonal; 4) Apabila pelaksanaan pembinaan kedisiplinan kepada PNS Lingkup Pemerintah Kab. Maluku Tenggara sudah dilaksanakan maka BKPSDM melakukan evaluasi pelaksanaannya dan melakukan perbaikan kearah lebih baik.

KESIMPULAN

Penerapan Pasal 15 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Lingkup Pemerintah Kabupaten Maluku Tenggara sudah berjalan dengan baik namun belum

²⁶ Hasil Wawancara dengan Kepala Badan Kepegawaian Pengembangan dan Sumber Daya Manusia pada tanggal 5 Juli 2023

optimal karena ada beberapa OPD, berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa tidak semua kepala OPD, memahami aturan kepegawaian tentang disiplin, sehingga salah dalam menerapkan penjatuhan sanksi. Pasal 15 ini sangatlah jelas namun kadang dipahami salah, penerapan sanksi yang dilakukan kepala OPD bukan pemberhentian pembayaran gaji namun praktek yang terjadi adalah pemblokiran rekening gaji. Hal pemblokiran rekening gaji tidak sesuai dengan aturan yang berlaku. Salah penerapan sanksi, yang tidak ada dalam aturan kepegawaian dalam hal ini Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021. Problem yang dihadapi BKPSDM yaitu tidak semua kepala OPD, memahami aturan kepegawaian tentang disiplin, sehingga salah dalam menerapkan penjatuhan sanksi dan problem berikutnya adalah Kesejahteraan pegawai mempengaruhi tingkat pelanggaran PNS, artinya bila kesejahteraan pegawai baik maka disiplin pegawaiipun meningkat, jika kesejahteraan tidak ada maka dapat menyebabkan anomali perilaku. Sebagai contoh pada Tahun 2020-2021 saat Pemerintah Kabupaten Maluku Tenggara memberikan Tambahan penghasilan Pegawai (TPP) dengan menjalankan Sistem Absensi Barkot nampak bahwa Tingkat Disiplin Pegawai Tinggi dan tingkat pelanggaran Pegawai menurun malah pada tahun 2021 tidak ada pelanggaran Disiplin terkait Kehadiran Pegawai. Penerapan Pasal 11 ayat 2 huruf d angka 4 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Lingkup Pemerintah Kabupaten Maluku Tenggara sudah diterapkan pada PNS bernama SJ, jabatan sebagai Pengadministrasi Umum RSUD Karel Sadsuitubun Langgur, Golongan Pengatur Tk,I, II/d yang bersangkutan terbukti melanggar ketentuan tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara terus menerus selama 10 hari kerja, Berdasarkan hasil pemeriksaan yang bersangkutan tidak masuk kerja selama 3 tahun, maka atasan langsung melaporkan kepada Pejabat yang Berwenang Menghukum yaitu Pejabat Pembina Kepegawaian melalui Pejabat yang Berwenang Menghukum, dan Pejabat Pembina Kepegawaian menjatuhkan hukuman disiplin berat berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri.

REFERENSI

Jurnal

Salmon E M Nirahua, "Kedudukan dan Kewenangan Dewan Perwakilan Daerah Dalam Sistem Ketatanegaraan Indonesia", *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, No 4 Volume 18 Oktober 2011: 585-603

Sherlock Halmes Lekipiouw, "Kontruksi Penataan Daerah dan Model Pembagian Urusan Pemerintahan", *Jurnal Sasi*, Volume 26 nomor 4, oktober-Desember 2020 : h.557-570.

Buku

Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia-Pusat Bahasa*, Gramedia Pustaka Utama-Kompas Gramedia, Jakarta, 2008.

Guntur Setiawan, *Implemtasi dalam Birokrasi Pembangunan*, Balai Pustaka, Jakarta, 2014.

Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, 2012, hlm.126

Sri Hartini, Tedi Sudrajat, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Edisi kedua, Sinar Grafika, 2017,

Jaka Sahya Anggara, *Administrasi Kepegawaian Negara*, Pustaka Setia Bandung, 2016.

Philipus M Harjon, dkk., *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, rta.