



Penerapan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Pengadilan Negeri Ambon

Hesty Kusumaningsy Ely¹, Salmon Elieser Marthen Nirahua², Dezonda Rosiana Pattipawae³

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

 : estikaningsy@gmail.com

Corresponding Author*



Abstract

Introduction: *The position of civil servants has a strategic role in governance. Civil servants as an instrument of government are very central because they carry and carry out components of government regulations and policies to realize the goals of the state. In order to effectively prevent the occurrence of irregularities in the implementation of duties or violations of the behavior of court officials, it is necessary to carry out continuous supervision and guidance by each direct superior to his subordinates.*

Purposes of the Research: *to review and analyze the implementation of Government Regulation Number 94 of 2021 concerning Discipline for Civil Servants at the Ambon District Court.*

Methods of the Research: *normative juridical research, namely a research in the field of law that aims to examine legal principles, legal principles and legal systematics. The legal materials used are primary legal materials and secondary legal materials. The problem approach used in this study is the statutory approach, and the conceptual approach.*

Results of the Research: *Discipline violations are any words, writings, or actions of civil servants that do not comply with their obligations and/or violate the prohibition of civil servant disciplinary provisions. In November 2021 one ASN PN Ambon disobeyed obligations and violated the prohibition on civil servant disciplinary provisions both carried out inside and outside working hours by using Office Cooperative money and other deductions that were taken intentionally to be used to play online gambling and used to fulfill needs the day-to-day family according to the reasons conveyed by the civil servant, the husband of the civil servant stated that the money taken by his wife was not to meet the daily needs of the house.*

Keywords: *Discipline; Civil Servants; Ambon District Court.*

Abstrak

Latar Belakang: *Kedudukan PNS memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan. PNS sebagai piranti pemerintahan sangat sentral keberadaannya karena membawa dan melaksanakan komponen peraturan dan kebijakan pemerintah untuk mewujudkan tujuan bernegara. Untuk mengefektifkan pencegahan terjadinya penyimpangan dalam pelaksanaan tugas atau pelanggaran perilaku aparat pengadilan, perlu dilaksanakan pengawasan dan pembinaan yang terus menerus oleh setiap atasan langsung terhadap bawahannya.*

Tujuan Penelitian: *untuk mengkaji dan menganalisis pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Negeri Ambon.*

Metode Penelitian: *penelitian *yuridis normatif*, yaitu suatu penelitian di bidang hukum yang bertujuan meneliti asas-asas hukum, kaedah-kaedah hukum maupun sistematika hukum. Bahan hukum yang digunakan adalah bahan hukum primer, dan bahan hukum sekunder,. Pendekatan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Peraturan Perundang-undangan (*statuta approach*), dan pendekatan konsep (*konseptual approach*).*

Hasil Penelitian: *Pelanggaran Disiplin adalah Setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak mentaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS. Pada Bulan November 2021 salah seorang ASN PN Ambon tidak menaati kewajiban dan melanggar larangan ketentuan disiplin PNS baik yang dilakukan didalam maupun diluar jam kerja dengan menggunakan uang Koperasi Kantor dan uang potongan lainnya yang*

diambil dengan sengaja untuk digunakan bermain judi *on line* dan digunakan untuk memenuhi keperluan sehari-hari keluarganya sesuai dengan alasan yang disampaikan oleh oknum PNS tersebut, Suami dari oknum PNS tersebut menyatakan bahwa uang yang diambil isterinya bukan untuk memenuhi keperluan sehari-hari rumah tangganya.

Kata Kunci: Disiplin; Pegawai Negeri Sipil; Pengadilan Negeri Ambon.

Dikirim: 2023-10-02

Direvisi: 2023-11-05

Dipublikasi: 2023-12-07

1. PENDAHULUAN

Pasal 86 ayat (4) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494), (selanjutnya disingkat UU ASN) untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi ketentuan mengenai Disiplin PNS. Untuk mewujudkan PNS yang berintegritas moral, profesional, dan akuntabel, diperlukan peraturan Disiplin PNS yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin. Penegakan disiplin dapat mendorong PNS untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja serta berintegritas moral menjadi pertimbangan dalam pengembangan karier.

Kedudukan dan peranan dari Pegawai Negeri Sipil (selanjutnya disingkat PNS) dalam setiap organisasi pemerintahan sangatlah menentukan, sebab PNS merupakan tulang punggung pemerintahan dalam melaksanakan pembangunan nasional. Peranan dari Pegawai Negeri seperti diistilahkan dalam dunia kemiliteran yang berbunyi "*Not the gun, the man behind the gun*", yaitu bukan senjata yang penting melainkan manusia yang menggunakan senjata itu. Senjata yang modern tidak mempunyai arti apa-apa apabila manusia yang dipercaya menggunakan senjata itu tidak melaksanakan kewajibannya dengan benar.¹ PNS wajib menaati kewajiban dan menghindari larangan. Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718) (selanjutnya disingkat PP Disiplin PNS), PNS wajib mentaati aturan sebagai berikut : a) setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah; b) menjaga persatuan dan kesatuan bangsa; c) melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang; d) menaati ketentuan peraturan perundang-undangan; e) melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab; f) menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan; g) menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan h) bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

PNS di Pengadilan Negeri Ambon sebagai abdi negara juga tetap taat dan patuh terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, terutama bagi kepaniteraan dan kesekretariatan Pengadilan Negeri Ambon, menjalankan tugas sebagai abdi negara sesuai dengan

¹ Sri Hartini and Tedi Sudrajat, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia* (Jakarta: Sinar Grafika, 2018), h. 32.

tugas, pokok dan fungsi, sehingga kewajiban dijalankan dengan baik, dan tidak melanggar sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Kepaniteraan Peradilan maupun kesekretariatan adalah aparatur tata usaha negara yang dalam menjalankan tugas dan fungsinya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Ketua Pengadilan. Kepaniteraan dan sekretariatan Peradilan terdiri atas: a). Peradilan Umum; b). Peradilan Agama; c). Peradilan Militer; dan d). Peradilan Tata Usaha Negara. Pengadilan Negeri Ambon merupakan klasifikasi Pengadilan Tipe Kelas 1A

Pasal 46 Peraturan Mahkamah Agung Nomor 7 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kepaniteraan dan Kesekretariatan Peradilan, (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 1532), (selanjutnya disingkat Perma tentang Organisasi dan Tata Kerja Kepaniteraan dan Kesekretariatan Peradilan) Kepaniteraan Pengadilan Negeri Kelas I A menyelenggarakan fungsi : a) pelaksanaan koordinasi, pembinaan dan pengawasan pelaksanaan tugas dalam pemberian dukungan di bidang teknis; b) pelaksanaan pengelolaan administrasi perkara perdata; c) pelaksanaan pengelolaan administrasi perkara pidana; d) pelaksanaan pengelolaan administrasi perkara khusus; e) pelaksanaan pengelolaan administrasi perkara, penyajian data perkara, dan transparansi perkara; f) pelaksanaan administrasi keuangan dalam program teknis dan keuangan perkara yang ditetapkan berdasarkan peraturan dan perundang-undangan, minutasi, evaluasi dan administrasi Kepaniteraan; g) pelaksanaan mediasi; h) pembinaan teknis kepaniteraan dan kejurusitaan; dan i) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Ketua Pengadilan Negeri.

2. METODE PENELITIAN

Adapun jenis penelitian yang digunakan merupakan penelitian *yuridis empiris*, yang metode penelitian hukum dengan menggunakan fakta empiris yang diambil dari perilaku manusia, baik perilaku verbal yang didapat dari wawancara maupun perilaku nyata yang dilakukan melalui pengamatan langsung. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Primer dan data Sekunder. Data Primer yaitu data yang akan diperoleh secara langsung dari sumbernya mengenai persoalan yang menjadi pokok bahasan, pembagian kuesioner, melalui wawancara dengan narasumber yang dianggap memiliki keterkaitan dan berkompetensi sesuai dengan permasalahan yang ada. Data Sekunder adalah data-data yang siap pakai dan dapat membantu menganalisa serta memahami data primer. Data diperoleh melalui studi kepustakaan dengan memperhatikan peraturan perundang-undangan yang ada maupun melalui pendapat para ahli hukum

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pengadilan Negeri Ambon

Kedudukan PNS memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan. PNS sebagai piranti pemerintahan sangat sentral keberadaannya karena membawa dan melaksanakan komponen peraturan dan kebijakan pemerintah untuk mewujudkan tujuan bernegara. Komponen tersebut terejawantahkan dalam bentuk pendistribusian tugas, fungsi dan tanggung jawab bagi PNS. Untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab tersebut, disiplin kerja menjadi modal dasar setiap PNS. PNS yang disiplin, berintegritas moral, profesional, dan

akuntabel, memerlukan peraturan disiplin PNS yang menjadi pedoman dalam menegakkan disiplin sehingga mampu mendorong PNS agar lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang PNS terhadap tugas yang diberikan kepadanya sehingga mendorong semangat berkinerja dan pada akhirnya mampu mewujudkan tujuan organisasi. Sebagai aparatur negara, setiap tingkah laku dan perbuatan PNS dapat dipertanggungjawabkan, terlebih pada saat melaksanakan tugas pengabdianya kepada bangsa, negara, dan masyarakat. Oleh karena itu PNS mentaati ketentuan disiplin PNS berupa kewajiban dan menghindari larangan yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.² PNS dalam lingkup Mahkamah Agung untuk menegakkan dan menjaga martabat serta kepercayaan publik terhadap lembaga pengadilan, Mahkamah Agung memerlukan mekanisme pencegahan atas penyimpangan pelaksanaan tugas dan pelanggaran perilaku oleh aparat pengadilan sedini mungkin. Untuk mengefektifkan pencegahan terjadinya penyimpangan dalam pelaksanaan tugas atau pelanggaran perilaku aparat pengadilan, perlu dilaksanakan pengawasan dan pembinaan yang terus menerus oleh setiap atasan langsung terhadap bawahannya.

Pelanggaran Disiplin adalah Setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak mentaati kewajiban dan/ atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS. Pada Bulan November 2021 salah seorang ASN PN Ambon tidak menaati kewajiban dan melanggar larangan ketentuan disiplin PNS baik yang dilakukan didalam maupun diluar jam kerja dengan menggunakan uang Koperasi Kantor dan uang potongan lainnya yang diambil dengan sengaja untuk digunakan bermain judi *on line* dan digunakan untuk memenuhi keperluan sehari-hari keluarganya sesuai dengan alasan yang disampaikan oleh oknum PNS tersebut, Suami dari oknum PNS tersebut menyatakan bahwa uang yang diambil isterinya bukan untuk memenuhi keperluan sehari-hari rumah tangganya namun uang yang diambil diberikan kepada pihak lain. Oknum PNS tersebut tidak diperiksa walaupun yang bersangkutan secara nyata mengakui telah mengambil dan menggunakan uang tersebut dalam jumlah lebih dari Seratus Juta Rupiah. Sesuai ketentuan PP Disiplin PNS Apabila seorang PNS tidak melaksanakan kewajibannya dengan baik dan melakukan larangan maka akan dijatuhi hukuman disiplin sebagaimana terdapat dalam Pasal 8 PP Disiplin PNS.³

Pasal 273 Perma tentang Organisasi dan Tata Kerja Kepaniteraan dan Kesekretariatan Peradilan menyebutkan bahwa "Kesekretariatan Pengadilan Negeri Kelas I A mempunyai tugas melaksanakan pemberian dukungan di bidang administrasi, organisasi, keuangan, sumber daya manusia, serta sarana dan prasarana di lingkungan Pengadilan Negeri Kelas I A. Dalam melaksanakan tugas, Kesekretariatan Pengadilan Negeri Kelas I A menyelenggarakan fungsi : a) Penyiapan bahan pelaksanaan urusan perencanaan program dan anggaran; b) Pelaksanaan urusan kepegawaian; c) Pelaksanaan urusan keuangan; d) Penyiapan bahan pelaksanaan penataan organisasi dan tata laksana; e) Pelaksanaan pengelolaan teknologi informasi dan statistik; f) Pelaksanaan urusan surat menyurat, arsip, perlengkapan, rumah tangga, keamanan, keprotokolan, hubungan masyarakat, dan perpustakaan; dan g) Penyiapan

² Firna Novi Anggoro, "Penyalahgunaan Wewenang Oleh Pegawai Negeri Sipil (Ratio Legis Pasal 36 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil)," *Jurnal Rechts Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional* 11, no. 2 (2022): 211-28, <https://doi.org/10.33331/rechtsvinding.v11i2.936>.

³ Pengadilan Negeri Kelas 1A Ambon

bahan pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan dokumentasi serta pelaporan di lingkungan Kesekretariatan Pengadilan Negeri Kelas I A

Berdasarkan Perma tentang Organisasi dan Tata Kerja Kepaniteraan dan Kesekretariatan Peradilan maka salah satu tugas yang dijalankan Sekretaris pada Pengadilan Negeri Kelas 1A, Pasal 274 huruf b yakni “ Pelaksanaan urusan kepegawaian” artinya bahwa setiap urusan kepegawaian merupakan tanggung jawab sekretaris termasuk didalamnya pelanggaran yang dilakukan oleh seorang PNS. PNS dalam melanggar ketentuan-ketentuan baik pelanggaran maupun kewajiban dan telah dipanggil oleh sekretaris untuk memberikan pembinaan, untuk tidak mengulangi perbuatan yang tidak bertanggung jawab sebagai seorang PNS. Ketika Sekretaris memeriksa dan memberikan pembinaan tidak sampai pada sekretaris yang merupakan pengambilan keputusan, Kembali kepada pejabat yang lebih tinggi, yaitu Wakil, dan akhirnya kepada Ketua Pengadilan Negeri. Namun terhadap oknum yang bersangkutan dalam proses pembinaan hanya sampai sebatas sekretaris. Tidak ada proses lanjutan kepada PNS bersangkutan, sehingga PNS yang bersangkutan menganggap bahwa tidak pernah terjadi pelanggaran yang pernah dilakukan, bahwa akan tetap dilakukan, tidak ada efek jerah hukum atau sanksi administrasi ataupun sanksi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi seorang PNS apabila melakukan pelanggaran dan larangan sebagaimana termuat dalam PP Disiplin PNS.

Bentuk-bentuk sanksi ringan yang dapat dijatuhkan terdiri dari: a) teguran lisan; b) teguran tertulis; dan c) pernyataan tidak puas secara tertulis. Bentuk-bentuk sanksi sedang yang dapat dijatuhkan terdiri dari: a) Penundaan kenaikan gaji berkala paling lama 1 tahun; b) Penundaan kenaikan pangkat paling lama 1 tahun; c) Pembebasan dari jabatan/Hakim non palu paling lama 6 (enam) bulan; d) Mutasi ke pengadilan lain dengan kelas yang lebih rendah; dan e) Pembatalan atau penangguhan promosi. Bentuk-bentuk sanksi berat yang dapat dijatuhkan terdiri dari : a) Pembebasan dari jabatan/Hakim nonpalu lebih dari 6 (enam) bulan; b) Penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah untuk paling lama 3 tahun; c) Pemberhentian dengan hormat; dan d) Pemberhentian tidak dengan hormat.

Tunjangan kinerja untuk pegawai yang dibebaskan dari jabatannya, tidak dibayarkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Tunjangan jabatan Hakim dan tunjangan jabatan struktural/fungsional, tidak dibayarkan selama yang bersangkutan menjalani hukuman disiplin sesuai dengan ketentuan yang berlaku.⁴ Pemeriksaan atau pemantuan atas pelaksanaan pengawasan dan pembinaan atasan langsung dilakukan: a) dalam setiap pemeriksaan yang bersifat rutin oleh aparat pengawasan fungsional, Hakim tinggi pengawas daerah di pengadilan tingkat banding atau Hakim pengawas bidang di pengadilan tingkat pertama dan banding; b) terhadap atasan langsung dari Hakim dan aparatur yang ditemukan melakukan penyimpangan dalam pelaksanaan tugas, pelanggaran disiplin kerja, atau pelanggaran kode etik dan pedoman perilaku.

Atasan langsung selaku terperiksa lalai memenuhi kewajiban pengawasan dan pembinaannya, yang bersangkutan dijatuhi sanksi administrasi. Sanksi administrasi diusulkan oleh Tim Pemeriksa dalam Laporan Hasil Pemeriksaan dan ditetapkan oleh pejabat yang berwenang

⁴ Faustin Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Andi Offset, 2019), 34.

menjatuhkan sanksi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Penjatuhan sanksi administratif, tidak mengesampingkan ketentuan peraturan perundang-undangan pidana yang dapat dikenakan kepada Terperiksa. Terhadap atasan langsung yang telah melaksanakan kewajiban pengawasan dan pembinaannya dengan baik sesuai peraturan, dapat diusulkan untuk diberikan penghargaan oleh pejabat yang berwenang. Penghargaan berupa: a). promosi dan mutasi; dan b). kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi.⁵

3.2 Penerapan Sanksi Pegawai Negeri Sipil

Penerapan peraturan sanksi disiplin bagi ASN sangat diperlukan karena untuk menjalankan sistem pemerintahan di daerah adalah dengan cara mengandalkan para PNS, tidak terlepas dari adanya konsep *Good Governance*. Kedisiplinan pegawai menjadi faktor penting yang sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi pemerintah. Khususnya di Pengadilan Negeri Ambon, Seorang PNS Pengadilan Negeri Ambon tidak akan dapat bertanggung jawab atas pekerjaannya apabila kurang disiplin terhadap aturan-aturan yang berlaku. Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin.⁶

Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan PNS telah diberikan kepercayaan tugas negara, maka dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, dengan penuh keikhlasan, kejujuran dan tanggung jawab. Sumpah janji yang telah diucapkan dapat dimaknai dengan sesungguhnya, artinya tidak hanya sekedar diucapkan, tetapi dapat dipahami dan dihayati serta dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Hal ini mengingatkan sumpah janji tersebut dapat dipertanggungjawabkan tidak saja kepada negara, sesama manusia namun juga Tuhan Yang Maha Esa. Salah satu kebijakan yang dilakukan pemerintah dalam meningkatkan disiplin PNS yaitu dengan menerbitkan PP Disiplin PNS. Namun demikian tentunya merubah sesuatu yang sudah lama melekat terhadap perubahan yang berlaku sangat sulit diterima, karena selama ini PNS merasa "nyaman" dengan kondisi yang ada, dan sudah menjadi rahasia umum di masyarakat bahwa PNS kurang disiplin dalam bekerja dan lambat dalam pelayanan. Peraturan Disiplin PNS adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban-kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh PNS. Dengan maksud untuk mendidik dan membina PNS, bagi PNS yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin.⁷

Penerapan peraturan sanksi disiplin bagi PNS di Pengadilan Negeri Ambon diterapkan sesuai peraturan yang berlaku yakni sesuai dengan PP Disiplin PNS dan Peraturan Mahkamah Agung tentang Organisasi dan Tata Kerja Kepaniteraan dan Kesekretariatan Peradilan serta Peraturan Mahkamah Agung tentang Pengawasan dan Pembinaan Atasan Langsung Di Lingkungan Mahkamah Agung Dan Badan Peradilan Di Bawahnya dilakukan secara bertahap sejak

⁵ *Ibid*

⁶ Roy Marthen Moonti and Irwan Polidu, "Penerapan Peraturan Sanksi Disiplin Bagi Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Daerah Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gorontalo Utara," *Gorontalo Law Review* 1, no. 1 (2018): 1-14.

⁷ Soeparno, *Rekayasa Pembangunan Watak Dan Moral Bangsa* (Jakarta: Pirel Mundial, 2016), h. 85.

pengangkatan, penempatan, pendidikan dan pelatihan, pemindahan, penghargaan, serta pemberhentian, dengan selalu mengacu kepada kode etik dan peraturan disiplin yang diberlakukan. Setiap PNS atau ASN harus menaati ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku sehingga dapat terciptanya ASN yang mempunyai kesadaran akan disiplin dari segala aspek.

Peraturan Disiplin PPNS adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban-kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh PNS. Dengan maksud untuk mendidik dan membina PNS, bagi PNS yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin.⁸ PP Disiplin PNS bawa konsekuensi bagi PNS untuk bekerja dengan profesional dan disiplin. Bagi PNS yang melanggar peraturan disiplin tersebut dapat dikenai sanksi sesuai dengan tingkat kesalahannya. Penjatuhan disiplin PNS tidak boleh dilakukan secara sewenang-wenang. Untuk itu PNS mempunyai hak mengajukan keberatan jika hukuman yang dijatuhkan kepadanya dirasa tidak adil atau sewenang-wenang. PP Disiplin PNS masih menemui berbagai kendala, misalnya keterbatasan sarana dan prasarana dalam meningkatkan disiplin, kondisi PNS sendiri seperti tempat tinggal, tingkat kesejahteraan maupun rendahnya pengetahuan PNS tentang PP Disiplin PNS karena minimnya sosialisasi. Hal ini memerlukan pemecahan agar PNS tidak saja dituntut untuk berdisiplin namun perlu diperhatikan pula aspek-aspek yang mempengaruhinya seperti *reward* bagi PNS yang bekerja dengan disiplin dan profesional serta berprestasi.

Kedisiplinan PNS merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan. PNS sebagai aparat pemerintah, abdi negara dan abdi masyarakat dapat menjadi teladan bagi masyarakat secara keseluruhan agar masyarakat dapat percaya terhadap peran PNS. Disiplin PNS diperlukan untuk mewujudkan aparatur pemerintah yang bersih dan berwibawa. PNS wajib mematuhi ketentuan mengenai Disiplin PNS, untuk mewujudkan PNS yang berintegritas moral, profesional, dan akuntabel, diperlukan peraturan Disiplin PNS yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin. Penegakan disiplin dapat mendorong PNS untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja serta berintegritas moral menjadi pertimbangan dalam pengembangan karier.

PNS yang tidak menaati kewajiban dan larangan sesuai dengan ketentuan PP Disiplin PNS, maka akan dijatuhi Hukuman Disiplin. Tingkat hukuman disiplin terdiri atas: 1) Hukuman disiplin ringan. Jenis hukuman disiplin ringan terdiri atas : a) teguran lisan; b) teguran tertulis; atau c) pernyataan tidak puas secara tertulis. 2) Hukuman disiplin sedang. Jenis hukuman disiplin sedang terdiri atas : a) pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25o/o (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan; b) pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25o/o (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan; atau c) pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan. 3). Hukuman disiplin berat. Jenis hukuman disiplin berat terdiri dari : a) penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan; b) pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan; dan c) pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS. Pelanggaran terhadap kewajiban yang dilanggar oleh seorang PNS:

⁸ *Ibid*

1) Hukuman disiplin ringan. Hukuman disiplin ringan dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban : a) Melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja; b) Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja; c) Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja; d) menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja; e) Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja; dan) Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja.

Hukuman disiplin ringan dijatuhkan bagi PNS yang tidak memenuhi ketentuan : a) Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi, seseorang, dan/atau golongan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Unit Kerja; b) Masuk Kerja dan menaati ketentuan jam kerja yang berdampak pada Unit Kerja berupa : 1) Teguran lisan bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 3 (tiga) hari kerja dalam 1 (satu) tahun; 2) Teguran tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 4 (empat) sampai dengan 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) tahun; dan 3) Pernyataan tidak puas secara tertulis bagi PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 7 (tujuh) sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja dalam 1 (satu) tahun. c) Menggunakan dan memelihara barang milik negara dengan sebaik-baiknya, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja; dan d) Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kompetensi, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja.

2) Hukuman disiplin sedang. Hukuman disiplin sedang dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban : a) Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja dan/atau instansi yang bersangkutan; b) Melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan; c) Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan; d) Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan; e) Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan; f) Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan; dan Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan.

Hukuman disiplin sedang dijatuhkan bagi PNS yang tidak memenuhi ketentuan: a) Menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji PNS, apabila pelanggaran dilakukan tanpa

alasan yang sah; b) Menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji jabatan, apabila pelanggaran dilakukan tanpa alasan yang sah; c) Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi, seseorang, dan/atau golongan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan; d) Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan keamanan negara atau merugikan keuangan negara, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan; e) Melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang dilakukan pejabat administrator dan pejabat fungsional; f) Masuk Kerja dan menaati ketentuan jam kerja berupa : 1) Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan bagi PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 11 (sebelas) sampai dengan 13 (tiga belas) hari kerja dalam 1 (satu) tahun; 2) Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan bagi PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 14 (empat belas) sampai dengan 16 (enam belas) hari kerja dalam 1 (satu) tahun; dan 3) Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan bagi PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 17 (tujuh belas) sampai dengan 20 (dua puluh) hari kerja dalam 1 (satu) tahun. g) Menggunakan dan memelihara barang milik negara dengan sebaik-baiknya, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan; dan h) Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kompetensi, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan.

3) Hukuman disiplin berat. Hukuman disiplin berat dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban: a) Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Unit Kerja, instansi, dan/atau negara; b) Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa, apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara; c) Melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang, apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara; d) Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara; e) Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab, apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara; f) Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara; g) Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara; dan h) Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia, apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara.

4) Hukuman disiplin berat dijatuhkan bagi PNS yang tidak memenuhi ketentuan: a) Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi, seseorang, dan/atau golongan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara dan/atau pemerintah; b) Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan keamanan negara atau merugikan keuangan negara, apabila pelanggaran

berdampak negatif pada negara dan/atau pemerintah; c) Melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang dilakukan pejabat pimpinan tinggi dan pejabat lainnya; d) Masuk Kerja dan menaati ketentuan jam kerja berupa : 1) Penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 21 (dua puluh satu) sampai dengan 24 (dua puluh empat) hari kerja dalam 1 (satu) tahun; 2) Pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 25 (dua puluh lima) sampai dengan 27 (dua puluh tujuh) hari kerja dalam 1 (satu) tahun; 3) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS, bagi 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 4) 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. e) Menolak segala bentuk pemberian yang berkaitan dengan tugas dan fungsi kecuali penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pelanggaran terhadap larangan yang dilanggar oleh seorang PNS:

1) Hukuman disiplin ringan

Hukuman disiplin ringan dijatuhkan bagi PNS yang melanggar ketentuan larangan : a) Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen, atau surat berharga milik negara secara tidak sah, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja; b) Melakukan kegiatan yang merugikan negara, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja; c) Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja; d) Menghalangi berjalannya tugas kedinasan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja.

2) Hukuman disiplin sedang

Hukuman disiplin sedang dijatuhkan bagi PNS yang melanggar ketentuan larangan : a) Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen, atau surat berharga milik negara secara tidak sah, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan; b) Melakukan pungutan di luar ketentuan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja dan/atau instansi yang bersangkutan; c) Melakukan kegiatan yang merugikan negara, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan; d) Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan; e) Melakukan tindakan atau tidak melakukan tindakan yang dapat mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan; f) Menghalangi berjalannya tugas kedinasan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan; dan g) Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat, calon anggota Dewan Perwakilan Daerah, atau calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS.

3) Hukuman disiplin berat

Hukuman disiplin berat dijatuhkan bagi PNS yang melanggar ketentuan larangan : a) Menyalahgunakan wewenang ; b) Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain yang diduga terjadi konflik kepentingan dengan jabatan; c) Menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional tanpa izin atau tanpa ditugaskan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian; d) Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing kecuali ditugaskan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian; e) Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen, atau surat berharga milik negara secara tidak sah, apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara dan/atau pemerintah; f) Melakukan pungutan di luar ketentuan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara dan/atau pemerintah; g) Menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaan; h) Meminta sesuatu yang berhubungan dengan jabatan ; i) Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat, calon anggota Dewan Perwakilan Daerah, atau calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara : 1) Sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain; 2) Sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara; 3) Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye; 4) Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat; dan/atau 5) Memberikan surat dukungan disertai fotokopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk.

Pelanggaran terhadap kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja dihitung secara kumulatif sampai dengan akhir tahun berjalan. PNS yang tidak masuk kerja dan tidak menaati ketentuan jam kerja tanpa alasan yang sah secara terus menerus selama 10 (sepuluh) hari kerja diberhentikan pembayaran gajinya sejak bulan berikutnya. Ketentuan-ketentuan yang mengatur tentang pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS yang merupakan subjek hukum di bidang kepegawaian adalah PNS yaitu ASN. Berdasarkan Pasal 1 angka 1 UU ASN, ASN adalah profesi bagi PNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Mencermati keberadaan dari subjek kepegawaian, maka pegawai ASN merupakan istilah baru yang dimunculkan dalam UU ASN untuk mengakomodir 2 (dua) profesi yang bekerja dalam instansi pemerintahan, baik dipusat maupun didaerah. PNS yang bekerja baik di pusat maupun di daerah tunduk pada peraturan yang mendasari. Berkaitan dengan disiplin PNS tunduk pada peraturan disiplin yang berlaku, yang semula Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, sejak April 2021 telah diganti dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS. Dalam Peraturan Pemerintah tersebut mengatur antara lain pelanggaran hukuman disiplin. PNS dikategorikan melanggar disiplin apabila dengan ucapan, tulisan, dan atau perbuatannya tersebut secara sah terbukti melanggar ketentuan mengenai kewajiban dan atau larangan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun

2010. Serta PNS yang tidak melakukan kewajiban dan melakukan perbuatan yang dilarang sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang melanggar ketentuan Peraturan Disiplin PNS, baik di dalam maupun di luar jam kerja. Terkait kondisi Kinerja PNS saat ini, terdapat 2 hal yang paling mendasar terjadinya pelanggaran disiplin antara lain lingkungan kerja yang kurang kondusif, dan adanya pengaruh yang signifikan antara fungsi penerapan hukum dengan perbuatan pegawai yang melanggar peraturan, karena terdapatnya pengawasan yang kurang dan dapat diasumsikan bahwa Kurang responnya aparat terhadap sanksi, karena kurangnya pengawasan dari pihak yang terkait dan membiarkan pelanggaran itu terjadi.⁹ Pemberian Sanksi pelanggaran disiplin ASN dilingkungan Pemerintah bersifat temporer dan tidak kontinyu sehingga hasil yang didapatkan belum maksimal.¹⁰

4. KESIMPULAN

Penerapan hukum yang belum memadai mengakibatkan pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS di Pengadilan Negeri Ambon tidak maksimal. Karena kurang adanya pengawasan dan pembinaan dari pejabat yang lebih tinggi bagi PNS yang melanggar pelanggaran Disiplin PNS sehingga PNS yang melakukan pelanggaran terhadap Disiplin PNS tidak pernah dihukum sebagaimana ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

REFERENSI

Jurnal

Anggoro, Firna Novi. "Penyalahgunaan Wewenang Oleh Pegawai Negeri Sipil (Ratio Legis Pasal 36 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil)." *Jurnal Rechts Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional* 11, no. 2 (2022): 211-28. <https://doi.org/10.33331/rechtsvinding.v11i2.936>.

Moonti, Roy Marthen, and Irwan Polidu. "Penerapan Peraturan Sanksi Disiplin Bagi Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Daerah Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gorontalo Utara." *Gorontalo Law Review* 1, no. 1 (2018): 1-14.

Buku

Gomes, Faustin Cardoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset, 2019.

Hartini, Sri, and Tedi Sudrajat. *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika, 2018.

Soeparno. *Rekayasa Pembangunan Watak Dan Moral Bangsa*. Jakarta: Pirel Mundial, 2016.

⁹ Hartini and Sudrajat, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*. Op. Cit. h. 56.

¹⁰ Hartini and Sudrajat. *Ibid*. h. 30