

Optimalisasi Penjatuhan Hukuman Akibat Indisipliner Kerja Pegawai Negeri Sipil

Fathur Rauzi

Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Islam Al Azhar Mataram, Indonesia
Korespondensi: fathurrauzidoktor@gmail.com

Submitted: 12-08-2022; Reviewed: 29-09-2022; Revised:30-09-2022; Accepted: 30-09-2022

DOI: <http://dx.doi.org/10.18196/mls.v3i4.15844>

Abstrak

Disiplin merupakan kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang diatur dalam perundang-undangan yang berlaku. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk dapat mengetahui tolok ukur penjatuhan hukuman disiplin dalam pasal 4 huruf f sesuai dengan tingkat hukuman disiplin dan jenis hukuman disiplin. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan normatif-empirik yakni mencari data-data yang berada pada kepustakaan yang didalamnya ada peraturan perundang-undangan yang selanjutnya dielaborasi dengan pendekatan empirik yakni bekerjanya norma-norma tersebut dalam suatu institusi khususnya Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa Penjatuhan hukuman disiplin bagi pelaku yang melakukan pelanggaran menurut penulis belum optimal karena masih rendahnya pemahaman terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku dan pengawasan yang tidak maksimal dari atasan langsung. Penjatuhan hukuman disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran pada pasal 4 huruf f dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dibagi dalam tiga kategori yaitu : 1) kategori pelanggaran hukuman disiplin ringan tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif tiga sampai dengan sepuluh hari kerja selama setahun, 2) kategori pelanggaran hukuman disiplin sedang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif sebelas sampai dengan dua puluh hari kerja selama setahun, 3) kategori pelanggaran hukuman disiplin berat tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif 21 (duapuluh satu) sampai dengan 28 (dua puluh delapan) hari kerja dan atau terus menerus selama 10 (sepuluh) hari kerja selama setahun.

Kata kunci: penjatuhan hukuman; hukuman disiplin; pegawai negeri sipil

Abstract

Discipline is the ability of Civil Servants to comply with obligations and avoid prohibitions regulated in the applicable laws and regulations. The purpose of this study was to determine the benchmarks for imposing disciplinary penalties in Article 4 letter f according to the level of discipline and type of discipline. The method used in this study uses a normative-empirical approach, namely looking for data in the literature in which there are laws and regulations which are further elaborated with an empirical approach, namely the working of these norms in an institution, especially Government Regulation Number 94 of 2021 concerning Civil Servant Discipline. In this study, it was found that the imposition of disciplinary penalties for perpetrators who committed violations according to the author was not optimal because of the low understanding of the applicable laws and regulations and not optimal supervision from direct superiors. Disciplinary law against Civil Servants who violates Article 4 letter f in Government Regulation Number 94 of 2021 concerning Civil Servant Discipline is divided into three categories: 1) the category of light discipline does not come to work without a valid reason up to

ten working days for a year , 2) category of moderate punishment violation without the principle of cooperation with twenty thirty days, 3) category of violation of law without the principle of cooperation as a whole 21 (twenty one) to 28 (twenty eight) working days and or continuously for 10 (ten) working days for a year.

Keywords: civil servant; disciplinary punishment; sentencing

1. Pendahuluan

Profesi sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) masih menjadi idaman banyak orang. Hampir setiap tahun pemerintah membuka lowongan pekerjaan sebagai PNS diberbagai instansi baik daerah maupun vertikal, peminatnya ratusan ribu pelamar dengan level pendidikan mulai SMA sampai dengan Strata 1, Strata 2 bahkan dari berbagai gelar akademik. Seleksi yang pada awalnya didelegasikan kepada daerah, saat ini dikontrol oleh pemerintah pusat. Pemerintah daerah hanya sebagai pelaksana teknis saja dimana formasi yang ditentukan berdasarkan kebutuhan pada Kementrian, Lembaga, Badan, maupun Instansi Provinsi, Kabupaten/Kota. Materi seleksinya demikian sulit mulai test SKD (Seleksi Kompetensi Dasar) dan sebagai penutup dilakukan test SKB (Seleksi Kompetensi Bidang) dengan metode CAT (Computer Assisted Test). SKD merupakan seleksi kompetensi dasar yang harus diketahui bagi calon PNS yang meliputi beberapa ujian test. Setelah SKD selesai digelar kemudian dilakukan seleksi SKB yaitu ujian seleksi yang dilakukan menurut bidang yang dimiliki dengan kesesuaian. Dari proses seleksi yang panjang dan sulit ini diharapkan dapat membentuk calon Pegawai Negeri Sipil yang berintegritas, bertanggungjawab dan dapat berinovasi.¹

Setiap instansi pemerintah pasti melaksanakan apel pagi dan sore. Amanat dari pembina upacara pada setiap apel dan apel sore di instansi pemerintah menekankan kepada masalah kedisiplinan. Pembina upacara senantiasa menekankan pentingnya disiplin seraya menghimbau kepada pegawai untuk datang dan pulang tepat waktu dan mengisi absen sesuai jam masuk kantor karena salah satu parameter pembayaran Tunjangan (tunjangan kinerja) atau Remunerasi adalah disiplin dan kinerja.²

Di instansi Pemerintah ketentuan tentang jam kantor diatur dalam Peraturan berlaku ketentuan tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara. Dalam ketentuan ini memuat tentang ketentuan jam absensi yang disesuaikan dengan hari kerja masing-masing Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Adanya norma tersebut diharapkan PNS/ASN untuk dapat tepat waktu masuk kantor dan pulang kantor serta menaati ketentuan jam kantor apabila melanggar ada sanksi yang diberlakukan berupa pemotongan tunjangan kinerja. Adapun sanksi yang termuat sesuai amanat dari PP Nomor 53 Tahun 2010 yang sebagaimana telah diubah menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil bagi pelanggaran terhadap kewajiban dan larangannya itu hukuman disiplin ringan sampai dengan berat.³ Namun dengan adanya aturan tersebut masih saja ada beberapa karyawan setelah mengikuti apel tidak langsung masuk kantor untuk bekerja melainkan langsung nongkrong di kantin belakang kantor sembari menikmati rokok, makan jajan dan sarapan di kantin hingga

¹ Kristian Widya Wicaksono, *Administrasi dan Birokrasi Pemerintah* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006).

² Lintje Anna Marpaung, *Hukum Tata Negara Indonesia* (Semarang: Pustaka Magister, 2013).

³ Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

memakan waktu lebih satu jam kemudian setelah itu masuk keruangan kantor untuk bekerja. Selain itu masih juga ditemukan adanya karyawan izin keluar kantor dan kemudian datang menjelang absen pulang tanpa alasan yang sah dan tidak masuk tanpa keterangan yang sah sehari-hari.⁴

Fenomena di atas membuktikan betapa rapuhnya tingkat kedisiplinan sebagai pegawai negeri sipil. Waktu kerja banyak terbuang oleh hal-hal yang kontra produktif. Pengawasan dari pimpinan hanya menggunakan parameter absensi pingerprint ataupun absensi manual sebagai tolok ukur untuk melihat kedisiplinan pegawai. Setiap pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS tentunya ada sanksi atau hukuman yang diberikan, namun hukuman atau sanksi tersebut tidak memberikan efek jera terhadap PNS.⁵

Saat ini pemerintah telah memberlakukan setiap pegawai untuk mengisi SKP (Sasaran Kerja Pegawai). SKP bersifat kinerja tahunan dan laporan harian dengan menggunakan aplikasi sehingga pimpinan dapat memberikan penilaian untuk menguji kinerja dari pegawai. Hal ini sedikit membantu untuk mengetahui karyawan yang rajin dan yang malas bekerja dan atasan langsung bisa langsung memberi nilai disesuaikan dengan disiplin dan kinerja pegawai negeri sipil.

Selain sistem SKP yang diterapkan, pemerintah telah memberlakukan norma yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Peraturan ini merupakan produk peraturan perundangan yang digunakan sebagai rumusan kebijakan untuk mewujudkan pemerintahan yang baik (*good governance*).⁶ Dalam kenyataannya masih ditemukan atasan langsung yang tidak melakukan pengawasan dan pembinaan terhadap PNS. Pelanggaran dilakukan dengan penyimpangan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang terdapat pada pasal 4 huruf f yaitu kewajiban masuk kantor dan menaati ketentuan jam kantor. Adapun yang menjadi parameter pelanggaran terhadap pasal 4 huruf f adalah jumlah hari kerja tidak masuk kantor tanpa alasan yang sah dan sanksi yang dapat dijatuhkan disesuaikan dengan jumlah hari kerja tidak masuk kantor tanpa alasan yang sah.⁷

PNS yang tidak mentaati kewajiban masuk kantor dan menaati ketentuan jam kantor pada pasal 4 huruf f dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dapat dijatuhi hukuman disiplin dengan tingkat dan jenis hukuman sesuai dengan pelanggarannya. Adapun tingkat hukuman disiplin terdiri atas hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang dan hukuman disiplin berat dimana diatur pada Bagian kedua pasal 8 ayat (1). Penjatuhan hukuman berupa jenis Hukuman Disiplin ringan, sedang, atau berat sesuai dengan berat ringannya pelanggaran yang

⁴ Acacio Frenande Vassalo, "Penegakan Hukum Disiplin Pegawai Negeri Sipil", *MMH* 43, no. 3 (2014): 334

⁵ Prayudha Wistu, *Penerapan Sanksi Pegawai Negeri Sipil Terhadap Pelanggaran Masa cuti Bersama Berdasarkan Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*, Skripsi: Fakultas Hukum Universitas Islam Riau Pekanbaru, 2021: 14. Online: <https://repository.uir.ac.id/8153/1/161010158.pdf>

⁶ Fakhry Zamzam, *Good Governance sekretariat DPRD* (Yogyakarta: DeepPublish, 2015).

⁷ Ambar Teguh Sulistyani, *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Gava Media, 2004).

dilakukan oleh PNS yang bersangkutan, dengan mempertimbangkan latar belakang dan dampak dari pelanggaran yang dilakukan.⁸

Dalam tiap tingkatan hukuman disiplin terdiri atas jenis hukuman disiplin antara lain pada tingkat hukuman disiplin ringan berupa teguran lisan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis (vide pasal 8 ayat 2). Pada tingkatan hukuman disiplin sedang berupa pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 6 (enam) bulan, pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 9 (sembilan) bulan dan pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 12 (duabelas) bulan (vide pasal 8 ayat 3). Jenis hukuman disiplin tingkat berat berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan, pembebasan dari jabatan yang menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan dan pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS (vide pasal 8 ayat 4).

Sebagai sebuah penelitian normatif tentang hukuman Pegawai Negeri Sipil, ada beberapa penelitian dan kajian terdahulu yang penulis gunakan sebagai pembanding dengan tulisan saat ini.⁹ Penelitian pertama dilakukan oleh Danurwenda et al (2017) yang mengangkat tentang Penegakan Hukuman Disiplin Bagi Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Kota Semarang. Artikel ini diterbitkan pada *Diponegoro Law Journal* volume 6, nomor 2. Pada penelitian ini penulis bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan penegakan hukuman disiplin bagi Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Kota Semarang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengungkap bagaimana bagaimana penegakan hukuman disiplin bagi Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Kota Semarang. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan yuridis empiris, dengan spesifikasi penelitian analisis deskriptif yang bersumber pada studi kepustakaan dan wawancara lalu dilakukan dianalisis secara kualitatif. Dalam penelitian ini penulis menemukan bahwa prosedur penegakan hukuman disiplin bagi Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Kota Semarang sudah sesuai dengan ketentuan yang ada di dalam peraturan yang berlaku. Hal ini dapat dilihat dengan dijatuhkannya sanksi bagi pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin seperti tidak masuk kerja, penggadaian barang atau inventaris kantor dengan merujuk pada pasal-pasal yang terkandung dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil¹⁰.

Penelitian kedua dilakukan oleh Budijanto, O.W dan Rini, N.S (2019) yang diterbitkan pada jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum Volume 13 nomor 3 yang berjudul Implementasi Mekanisme Pemberian Hukuman Disiplin di Kementerian Hukum dan HAM. Dalam penelitian penulis ingin menjawab bagaimana implementasi mekanisme pemberian hukuman disiplin Pegawai dan bentuk pemulihannya. Penulis menggunakan

⁸ Sri Hartini, Siti Kunarti, and Tenang Haryanto, "Analisis Sanksi Hukuman Disiplin Berat Pegawai Negeri Sipil Setelah Dikeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Hukuman Disiplin PNS," *Prosiding Seminar Nasional dan Call for Papers "Pengembangan Sumber Daya Perdesaan dan Kearifan Lokal Berkelanjutan XI"* 12-14 Oktober, 2021. Online: <http://jurnal.lppm.unsoed.ac.id/ojs/index.php/Prosiding/article/viewFile/1721/1484>

⁹ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: Universitas Indonesia Press, 1983).

¹⁰ Dimas Adimanggala Danurwenda, Budi Gutami, and Nabitus Sa'adah, "Penegakan Hukuman Disiplin Bagi Aparatur Sipil Negara Di Pemerintah Kota Semarang." *Diponegoro Law Journal* 6, no. 2 (2017), Online: <https://media.neliti.com/media/publications/177768-ID-penegakan-hukuman-disiplin-bagi-aparatur.pdf>

metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data primer dan sekunder. Adapun hasil dari penelitian ini ditemukan bahawa Implementasi pemberian hukuman disiplin pegawai belum berjalan dengan baik, dimana membutuhkan waktu lama dan minimnya pemahaman pejabat di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Bentuk pemulihan bagi seorang pegawai yang telah menjalani hukuman disiplin bersifat implisit berupa pembinaan, dan bentuk pemulihan telah diakomodir pada penjatuhan hukuman disiplin tingkat sedang dan berat.¹¹

Adapun perbedaan penelitian-penelitian terdahulu dengan penelitian penulis saat ini adalah pada objek penelitian yang digunakan sebagai data dalam penelitian. Sementara penulis fokus pada **penjatuhan hukuman terkait masalah Disiplin Pegawai Negeri Sipil di daerah Lombok Barat Nusa Tenggara Barat**. Dengan demikian penelitian ini sangat berbeda dengan penelitian sebelumnya.

Untuk menentukan parameter tingkat dan jenis pelanggaran dalam pasal 4 huruf f yaitu hukuman disiplin ringan berupa teguran lisan bagi PNS yang tidak masuk kantor tanpa alasan yang sah selama 3 hari kerja. 1) Teguran tertulis bagi PNS yang tidak masuk tanpa alasan yang sah selama 4 s/d 6 hari kerja. 2) Pernyataan tidak puas secara tertulis bagi PNS yang tidak masuk kantor tanpa alasan yang sah selama 7 s/d 10 hari kerja. Hukuman disiplin sedang berupa pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 6 (enam) bulan bagi PNS yang tidak masuk tanpa alasan yang sah selama 11 s/d 13 hari kerja. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 9 (sembilan) bulan selama 14 s/d 16 hari kerja dan pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 12 (dua belas) bulan bagi PNS yang tidak masuk tanpa alasan yang sah selama 17 s/d 20 hari kerja dan hukuman disiplin berat yang berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (duabelas) bulan bagi PNS yang tidak masuk kantor tanpa alasan yang sah selama 21 s/d 24 hari kerja, pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan bagi PNS yang tidak masuk kantor tanpa alasan yang sah selama 25 s/d 27 dan pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS bagi PNS yang tidak masuk kantor tanpa alasan yang sah selama 28 hari kerja atau lebih dan atau secara terus menerus selama 10 (sepuluh) hari kerja. Jumlah hari dihitung secara kumulatif selama 1 (satu) tahun berjalan di tahun yang bersangkutan. Berdasarkan paparan sebagaimana di uraikan di atas, maka pokok permasalahan yang mengemuka adalah “apakah tolok ukur penjatuhan hukuman disiplin pns telah sesuai dengan peraturan pemerintah nomor 94 tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil”. Dengan demikian tujuan dari penelitian ini untuk mengungkap dan mendeskripsikan bagaimana tolok ukur penjatuhan hukuman disiplin dalam pasal 4 huruf f sesuai dengan tingkat hukuman disiplin dan jenis hukuman disiplin.

2. Metode Penelitian

Tipe penelitian ini adalah *juridis normative* yang dilakukan terhadap bahan pustaka atau bahan hukum sekunder dengan menggunakan metode berpikir deduktif serta

¹¹ Oki Wahyu Budijanto, and Nicken Sarwo Rini, “Implementasi Mekanisme Pemberian Hukuman Disiplin di Kementerian Hukum dan HAM,” *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum* 13, no. 3 (2019). Online: <https://ejournal.balitbangham.go.id/index.php/kebijakan/article/view/669>

kriteria kebenaran koheren.¹² Adapun Jenis bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu bahan hukum sekunder. Bahan hukum sekunder diperoleh dari penelitian kepustakaan dan dokumentasi, yang merupakan hasil penelitian orang lain yang tersedia dalam bentuk buku atau dokumentasi yang berada di perpustakaan umum atau pribadi. Dalam penelitian hukum data sekunder tersebut meliputi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.¹³ Metode yang dipergunakan melalui pendekatan Normatif-Empirik dengan mencari data-data yang berada pada Kepustakaan yang didalamnya ada peraturan perundang-undangan yang selanjutnya dielaborasi dengan pendekatan empirik yang bekerjanya norma-norma tersebut dalam suatu institusi khususnya Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dari dokumen yang diperoleh kemudian dilakukan analisis menggunakan Teknik kualitatif.

3. Hasil dan Pembahasan

Pengertian Tolok Ukur secara terminologi diartikan sebagai sesuatu yang dipakai sebagai dasar mengukur, menilai, patokan, standar.¹⁴ Dalam percakapan sehari-hari kata parameter diartikan sebagai ukuran, acuan, pedoman yang dipergunakan untuk melihat kesesuaian dari sesuatu hal. Tolok ukur penjatuhan hukuman yang dimaksud disini adalah ukuran, acuan, atau pedoman yang dipergunakan untuk menilai kadar kesalahan terperiiksa sehingga dijadikan acuan oleh Pejabat Pemerintahan dalam penggunaan wewenang ketika Pejabat Pemerintahan menerbitkan Keputusan dan/atau melakukan tindakan dalam pelaksanaan tugasnya memberikan penilaian. Sesuatu yang tidak ada ukuran, acuan, atau pedoman berarti tidak ada suatu kepastian, tidak ada suatu kepastian akan cenderung menimbulkan kesewenang-wenangan yang dapat melanggar hak-hak dari warga negara, penduduk, dan/atau Pejabat Pemerintahan. Oleh karenanya, untuk mengukur tepat tidaknya kesalahan diperlukan suatu instrumen atau alat yang digunakan untuk mengukur tepat tidaknya hukuman yang dijatuhkan.¹⁵

Dari contoh kasus tentang disiplin sebagaimana dipaparkan di atas penulis memberikan pengertian disiplin adalah sebagai bentuk ketaatan/kepatuhan yang sesuai dengan nilai dan aturan sebagai beban tanggung jawab seseorang PNS.

Jauh Sebelum Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil diberlakukan, ketentuan disiplin PNS merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Dari analisis penyusun sejumlah perubahan radikal ketentuan disiplin PNS yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 pada Jenis Hukuman Disiplin sedang meliputi 1) Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 6 (enam) bulan 2) Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 9 (sembilan) bulan atau 3) Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 12 (duabelas) bulan. b. Jenis Hukuman Disiplin berat : 1) Penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (duabelas) bulan 2) pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan

¹² Jonaedi Efendi, and Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris* (Jakarta: Prenada Media Group, 2016).

¹³ Peter. Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Edisi Revisi* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2017).

¹⁴ Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2015).

¹⁵ Siagian, *Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi aksara, 2008).

pelaksana selama 12 (dua belas) bulan dan 3) pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS. Selain itu diatur penyederhanaan pembagian kewenangan pejabat yang berwenang menghukum.¹⁶

Berkaitan dengan kasus Penjatuhan Hukuman disiplin yang relevan dengan tulisan ini adalah kasus di Pemda Kabupaten Lombok Barat Provinsi NTB, akan tetap nama pelaku yang terkena sanksi dengan penyebutan inisial untuk memberikan perlindungan/nama baik dan kerahasiaan karena penjatuhan hukuman disiplin bersifat administratif yang berbeda dengan peradilan umum jika telah ada putusan pengadilan yang sifatnya berkekuatan hukum pasti maka penulisan atau pembahasan naskah penulisan bisa dengan menyebutkan nama/identitas langsung dari oknum terperiiksa atau yang diberikan sanksi.

Kasus ini berkaitan dengan adanya penjatuhan hukuman disiplin yang disebabkan oleh oknum PNS JH yang absensinya akumulasi tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 137 (seratus tiga puluh tujuh) hari kerja sejak bulan Januari s/d September 2021 diduga oknum PNS tersebut telah melakukan pelanggaran terhadap ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yaitu pasal 4 huruf f selama 137 (seratus tiga puluh tujuh) hari kerja tanpa alasan yang sah.

Dalam kasus ini JH yang tidak masuk kantor tanpa alasan yang sah selama 110 (seratus sepuluh) hari kerja sejak Januari s/d Agustus 2021 dilakukan pemanggilan I dan pemeriksaan sehingga berdasarkan rekapitulasi absensi dan dengan pengakuan terperiiksa (JH) yang dituangkan dalam BAP diterbitkannya SK penjatuhan hukuman disiplin ringan berupa teguran lisan oleh oleh pimpinannya dengan SK No.34 Tahun 2021 tanggal 10 Agustus 2021. Setelah JH dijatuhi hukuman disiplin ringan berupa teguran lisan, JH dipanggil kembali dalam pemanggilan II dan dilakukan pemeriksaan karena mengulangi perbuatannya dengan tidak masuk kantor sehingga JH dijatuhi hukuman disiplin ringan berupa teguran tertulis oleh oleh pimpinannya dengan SK No.35 tahun 2021 tanggal 16 Agustus 2021. Tidak sampai disitu JH kembali mengulangi perbuatannya dengan tidak masuk kantor tanpa alasan yang sah dan dilakukan pemanggilan III dan pemeriksaan sehingga dengan pemanggilan III ini JH dijatuhi hukuman disiplin ringan berupa pernyataan tidak puas secara tertulis oleh pimpinannya sesuai SK No. 36 Tahun 2021 tanggal 01 September 2021 dengan akumulasi jumlah hari tidak masuk kantor tanpa alasan yang sah selama 110 (seratussepuluh) hari kerja. Penjatuhan hukuman disiplin ringan terhadap JH berdasarkan rekapitulasi fingerprint sejak Januari s/d Agustus 2021 dan pengakuan JH yang sudah dituangkan dalam BAP.

Karena dalam kurun waktu setelah dijatuhi tingkat hukuman disiplin ringan, JH pada bulan September 2021 mengulangi perbuatannya dengan tidak masuk tanpa alasan yang sah selama 27 hari kerja, dan akhirnya Pejabat pada instansi terkait melakukan pelimpahan wewenang yang melibatkan beberapa unsur seperti Bagian Hukum, Inspektorat, dan BKD PSDM, atasan dan langsung.¹⁷ Berdasarkan surat pelimpahan oleh Camat yang ditujukan ke BKD PSDM Kabupaten Lombok Barat, kemudian dibentuk Tim Pemeriksa yang melibatkan unsur-unsur tersebut di atas. Dengan pembentukan tim JH dipanggil dan dilakukan pemeriksaan sesuai prosedur yang berlaku. Dalam proses

¹⁶ Sri Hartini, Setiajeng Kadarsih, and Tedi Sudrajat, *Hukum Kepegawaian di Indonesia* (Jakarta: Sinar Grafika, 2014).

¹⁷ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 1993).

pemeriksaan saudara JH mengakui ketidak hadiran tanpa alasan yang sah selama 137 hari kerja sejak Januari s/d September 2021 yang didukung oleh rekapitulasi absensi fingerprint yang sudah ditandatangani oleh Kasubag Kepegawaian Kecamatan. Hasil pemeriksaan tersebut sudah dituangkan dalam BAP dan sudah ditandatangani oleh JH dan pejabat yang melakukan pemeriksaanya itu unsur terkait.¹⁸

Bahwa dari kasus tersebut di atas ditemukan fakta dan bukti berdasarkan hasil pemeriksaan yang sudah dituangkan dalam BAP maka, Kepala BKD PSDM membuat telahan staf yang ditujukan kepada Bupati cq. Sekretris Daerah Kabupaten Lombok Barat. Telahaan staf tersebut berisikan pokok permasalahan dengan pelanggaran terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam pasal 4 huruf f dengan fakta berupa rekapitulasi absen fingerprint yang telah disahkan oleh Pejabat terkait dan JH mengakui tidak masuk kantor tanpa alasan yang sah selama 137 (seratus tiga puluh tujuh) hari kerja sejak Januari s/d September 2021. Dari hal tersebut adapun saran dan rekomendasi kepada pejabat yang berwenang dalam hal ini Bupati cq. Sekretaris Daerah agar JH dapat dijatuhi tingkat hukuman disiplin berat berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun yang termuat dalam Pasal 9 ayat 11 huruf c dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS dan atau tingkat hukuman disiplin berat berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS yang termuat dalam pasal 11 ayat (2) huruf d dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.¹⁹

Berdasarkan Penjelasan atas Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam penjelasan pasal demi pasal, dalam pasal 42 ayat (1) dijelaskan tingkat dan jenis hukuman sedang diberlakukan setelah Peraturan Pemerintah yang mengatur mengenai Gaji dan Tunjangan sebagai pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara berlaku, sehingga untuk tingkat dan jenis hukuman disiplin sedang masih mengacu pada PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS.

Dalam penjatuhan hukuman disiplin ringan oleh Camat terhadap PNS JH dalam kasus ini penulis memberikan kritik, bawa penjatuhan hukuman disiplin ringan berupa teguran lisan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis dilakukan saat melampaui jumlah hari dari ketentuan yang berlaku yaitu akumulasi dengan jumlah 110 (seratus sepuluh) hari kerja tidak masuk tanpa alasan yang sah.

Ditinjau dari tenor penjatuhan hukuman disiplin tingkat ringan berupa teguran lisan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis oleh Camat terhadap PNS JH telah menyalahi ketentuan sebagaimana di atur didalam PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS maupun yang diatur didalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran terhadap kewajiban masuk kantor dan menaati ketentuan jam kantor.

Demikian pula atas oknum PNS JH yaitu Camat yang tidak menjatuhkan hukuman disiplin terhadap atasan langsung yang telah lalai dalam pengawasan dan pemantauan terhadap PNS tersebut. Dan dengan telah dijatuhkannya hukuman disiplin

¹⁸ I.G. Wursanto, *Manajemen Kepegawaian* (Yogyakarta: Kanisius, 1989).

¹⁹ Adrie, "Penegakan hukuman disiplin berat bagi pegawai negeri sipil (pns) dalam perspektif hukum kepegawaian," *Aktual Justice Jurnal Ilmiah Magister Hukum Universitas Ngurah Rai* 5, no. 2 (2020). Online: <https://www.ojs.unr.ac.id/index.php/aktualjustice/article/view/553>

bagi PNS yang telah melakukan pelanggaran di tenor waktu yang tidak sesuai dengan ketentuan apakah tidak menutup kemungkinan atasan langsung PNS JH juga dapat dijatuhi hukuman disiplin yang lebih berat.

Dari paparan di atas dapat diketahui bahwa Camat dalam menjatuhkan hukuman disiplin ringan kepada PNS JH tidak menggunakan tolok ukur /parameter sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil maupun Peraturan Pemerintah sebelumnya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin PNS ditinjau dari segi tenor maupun kewenangan menjatuhkan sanksi terhadap atasan langsung.

Penulis menduga motif penjatuhan hukuman disiplin oleh Camat terhadap PNS JH adalah untuk menghindari dari sanksi penjatuhan hukuman disiplin terhadap atasan langsung karena dalam menjatuhkan tingkat dan jenis hukuman disiplin dalam pelanggaran pasal 4 huruf f tidak sesuai tenor dalam ketentuan pasal 9 ayat 2 sub b dan melakukan pemanggilan dan pemeriksaan melebihi tenor sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Jika dianalisa berdasarkan telaahan staf pada point Saran dan Rekomendasi seharusnya tidak lagi memberikan opsi penjatuhan hukuman disiplin sedang berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun. Sebagaimana di uraikan di atas nampak inkonsistensi dalam menerapkan sanksi bukan berdasarkan norma akan tetapi menerapkan sanksi berdasarkan kebijakan dengan alasan pembinaan, namun melihat pelanggaran yang sudah dilakukan menurut penulis seharusnya dari tingkat pelanggaran tersebut layak untuk dapat dijatuhi hukuman berat dengan pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS karena tidak masuk kantor tanpa alasan yang sah lebih dari 28 (dua puluh delapan) hari kerja.

Berdasarkan telaahan staf dalam point saran dan rekomendasi dalam hal ini Sekretaris Daerah telah menjatuhkan hukuman disiplin sedang berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun dengan SK Nomor: 862.3/445/BKD PSDM/2021 tanggal 30 November 2021.

Jika dianalisa penjatuhan hukuman yang telah ditetapkan/dijatuhkan oleh Sekretaris Daerah terhadap PNS JH, sebagai Pejabat Tinggi Pembina Kepegawaian seharusnya dalam menjatuhkan hukuman sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan oleh JH lebih tegas dan konsisten karena ditinjau dari segi tenor dan substansi pelanggaran yang dilakukan sudah merupakan pelanggaran kategori disiplin tingkat berat yang konsekuensi yuridisnya adalah pemberhentian dengan hormat sebagai PNS tidak atas permintaan sendiri, dengan penerapan penjatuhan hukuman sedang, hal ini menunjukkan Sekda Kabupaten Lombok Barat memilih opsi tidak tepat karena tidak memberikan efek jera bagi pelaku yang melakukan pelanggaran hukum disiplin kategori berat diberikan hukuman yang ringan.²⁰

²⁰ Sri Hartini, Siti Kunarti, and Tenang Haryanto, "Analisis Sanksi Hukuman Disiplin Berat Pegawai Negeri Sipil Setelah Dikeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Hukuman Disiplin PNS," *Prosiding Seminar Nasional dan Call for Papers "Pengembangan Sumber Daya Perdesaan dan Kearifan Lokal Berkelanjutan XI"* 12-14 Oktober, 2021. Online: <http://jurnal.lppm.unsoed.ac.id/ojs/index.php/Prosiding/article/viewFile/1721/1484>

4. Simpulan

Tolok ukur penjatuhan hukuman disiplin terhadap PNS yang melakukan pelanggaran pada pasal 4 huruf f dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dibagi dalam kategori yaitu: 1) kategori pelanggaran hukuman disiplin ringan tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif 3 (tiga) sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja selama setahun, 2) kategori pelanggaran hukuman disiplin sedang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif 11 (sebelas) sampai dengan 20 (dua puluh) hari kerja selama setahun, 3) kategori pelanggaran hukuman disiplin berat tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif 21 (duapuluh satu) sampai dengan 28 (dua puluh delapan) hari kerja dan atau terus menerus selama 10 (sepuluh) hari kerja selama setahun.

Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil belum optimal dilihat dari tidak sesuai pelanggaran dengan hukuman yang diberikan. Seharusnya diberikan hukuman tingkat berat yaitu Pemberhentian Dengan Hormat sebagai PNS tidak atas permintaan sendiri bukan menerapkan hukuman tingkat sedang berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.

Daftar Pustaka

- Adrie. "Penegakan hukuman disiplin berat bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam perspektif hukum kepegawaian." *Aktual Justice Jurnal Ilmiah Magister Hukum Universitas Ngurah Rai* 5, no. 2 (2020). Online: <https://www.ojs.unr.ac.id/index.php/aktualjustice/article/view/553>
- Budijanto, Oki Wahju, and Nicken Sarwo Rini. "Implementasi Mekanisme Pemberian Hukuman Disiplin di Kementerian Hukum dan HAM." *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum* 13, no. 3 (2019). Online: <https://ejournal.balitbangham.go.id/index.php/kebijakan/article/view/669>
- Danurwenda, Dimas Adimanggala, Budi Gutami, and Nabitatus Sa'adah. "Penegakan Hukuman Disiplin Bagi Aparatur Sipil Negara Di Pemerintah Kota Semarang." *Diponegoro Law Journal* 6, no. 2 (2017). Online: <https://media.neliti.com/media/publications/177768-ID-penegakan-hukuman-disiplin-bagi-aparatur.pdf>
- Efendi, Jonaedi, and Johnny Ibrahim. *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. Jakarta: Prenada Media Group, 2016.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 1993.
- Hartini, Sri, Setiajeng Kadarsih, and Tedi Sudrajat. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika, 2014.
- Hartini, Sri, Siti Kunarti, and Tenang Haryanto. "Analisis Sanksi Hukuman Disiplin Berat Pegawai Negeri Sipil Setelah Dikeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Hukuman Disiplin PNS." *Prosiding Seminar Nasional dan Call for Papers "Pengembangan Sumber Daya Perdesaan dan Kearifan Lokal Berkelanjutan XI"* 12-14 Oktober, 2021. Online:

<http://jurnal.lppm.unsoed.ac.id/ojs/index.php/Prosiding/article/viewFile/1721/1484>

- Marpaung, Lintje Anna. *Hukum Tata Negara Indonesia*. Semarang: Pustaka Magister, 2013.
- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum Edisi Revisi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2017.
- Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Siagian. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi aksara, 2008.
- Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Universitas Indonesia Press, 1983.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media, 2004.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Vassalo, Acacio Frenande. "Penegakan Hukum Disiplin Pegawai Negeri Sipil", *MMH* 43, no. 3 (2014): 334.
- Wicaksono, Kristian Widya. *Administrasi dan Birokrasi Pemerintah*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006.
- Wistu, Prayudha. *Penerapan Sanksi Pegawai Negeri Sipil Terhadap Pelanggaran Masa cuti Bersama Berdasarkan Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. Skripsi: Fakultas Hukum Universitas Islam Riau Pekanbaru, 2021. Online: <https://repository.uir.ac.id/8153/1/161010158.pdf>
- Wursanto, I.G. *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisisus, 1989.
- Zamzam, Fakhry. *Good Governance sekretariat DPRD*. Yogyakarta: DeepPublish, 2015.