# PENGATURAN DISIPLIN PNS DALAM PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 94 TAHUN 2021 TENTANG DISIPLIN PNS

***(Discipline Arrangements for Civil Servants in Terms Government Regulation Number 94 of 2021 Concerning Civil Servants Discipline)***

**Serafina Shinta Dewi**

Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia
Daerah Istimewa Yogyakarta

tawi.soeprapto@yahoo.com

**Abstrak**

Penerapan disiplin Pegawai Negeri Sipil sangat dibutuhkan dalam peningkatan kualitas dan efektivitas kinerja seorang PNS. Permasalahan mengenai pelaksanaan ketentuan Disiplin Pegawai Negeri Sipil banyak ditemui dalam tugas kedinasan di setiap instansi Pemerintah. Peraturan terkait Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil telah dicabut dan diganti dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dengan menggunakan metode yuridis normatif, maka dapat diketahui secara jelas gambaran mengenai pengaturan Disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil, dimana ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil disusun dengan lebih lengkap, tegas dan terperinci dibandingan peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil sebelumnya.

**Kata Kunci: disiplin, pegawai negeri sipil, peraturan disiplin pegawai negeri sipil**

***Abstract***

*Applying civil servant discipline is very much needed in improving the quality and effectiveness of the performance of a civil servant. Problems regarding the implementation of the provisions of Civil Servant Discipline are often encountered in official duties in every government agency. The regulations related to Civil Servant Discipline stipulated in Government Regulation Number 53 of 2010 concerning Civil Servant Discipline have been revoked and replaced by Government Regulation Number 94 of 2021 concerning Civil Servant Discipline. By using the normative juridical method, it can be seen clearly in the description of the Discipline arrangement for Civil Servants, where the provisions in Government Regulation Number 94 of 2021 concerning Civil Servant Discipline are prepared in more complete, assertive, and detail than the previous Civil Servant disciplinary regulations.*

***Keywords: discipline, civil servants, disciplinary regulations of civil servants***

Jurnal Hukum dan HAM
**Wicarana**
Volume 1, Nomor 2, September 2022

**p-ISSN 2829-0356**
**e-ISSN 2829-0291**

## PENDAHULUAN
### Latar Belakang

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 merupakan dasar hukum dari segala peraturan perundang-undangan yang dibentuk dan ditetapkan di negara Indonesia. Pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945, menyebutkan bahwa negara Indonesia ialah Negara Kesatuan yang berbentuk Republik. Sedangkan dalam Pasal 4 Ayat (1), disebutkan bahwa Presiden Republik Indonesia memegang kekuasaan pemerintahan menurut Undang-Undang Dasar.

Bentuk negara republik yang digunakan di Indonesia adalah negara republik yang berkedaulatan rakyat sebagaimana yang tercantum pada alinea IV pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia. Sistem pemerintahan republik yang berkedaulatan rakyat juga tercantum secara jelas dalam ketentuan Pasal 1 Ayat (2) Undang-Undang Dasar negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi, kedaulatan adalah berada di tangan rakyat dan dilakukan sepenuhnya oleh Majelis Permusyawaratan Rakyat.

Kedaulatan rakyat sebagai paham demokrasi yang dianut Republik Indonesia mengandung dua pengertian, yaitu: 1) kedaulatan rakyat yang berkaitan dengan sistem pemerintahan yang mengarah pada upaya bagaimana cara untuk rakyat bisa ikut berpartisipasi dalam penyelenggaraan pemerintahan; dan 2) kedaulatan rakyat sebagai asas yang dipengaruhi oleh keadaan kultural dan sejarah bangsa Indonesia.

Menurut Dahlan Thaib, dalam proses bernegara, rakyat sering dianggap hulu dan sekaligus muaranya. Rakyat adalah titik sentral karena rakyat di suatu negara pada hakekatnya adalah pemegang kedaulatan, artinya rakyat menjadi sumber kekuasaan. [1] Kedaulatan rakyat atau demokrasi modern adalah demokrasi dengan sistem perwakilan artinya rakyat memilih seseorang dari dirinya untuk mewakilinya.[2]

Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) yang berkedaulatan rakyat membutuhkan banyak unsur dalam mengelola kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Salah satu unsur yang dibutuhkan oleh negara Indonesia, adalah unsur aparatur negara yang mempunyai fungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, maupun perekat dan pemersatu bangsa.

Pasal 1 Angka 3 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, menyebutkan bahwa Pegawai Negei Sipil yang selanjutnya disingkat sebagai PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Kedudukan Pegawai Negeri Sipil sebagai salah satu unsur aparatur negara tersanctus dalam Bagian Ketiga Bab III Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. Dalam Pasal 8 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, menyebutkan bahwa Pegawai ASN berkedudukan sebagai unsur aparatur negara; sedangkan dalam Pasal 9 Ayat (1), disebutkan bahwa Pegawai ASN melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan instansi pemerintah.

Sebagai salah satu unsur aparatur negara, PNS berkewajiban melaksanakan peraturan perundang-undangan terkait serta segala bentuk kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan instansi pemerintah. Pelaksanaan peraturan dan kebijakan dimaksud sebagai wujud sikap pengabdian dan tanggung jawab PNS atas tugas pokok dan fungsi yang melekat dengan jabatan yang dimiliki.

Kewajiban PNS dalam melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan dan kebijakan PNS disebut dengan istilah Disiplin PNS. Ketentuan Pasal 86 Ayat (1), Ayat (2), dan Ayat (3) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014,

[1] Dahlan Thaib, *Kedaulatan Rakyat, Negara Hukum dan Konstitusi*, (Yogyakarta: Liberty, 2000), hlm 7.
[2] *Ibid*, hlm 9.

menyebutkan bahwa: (1) untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi disiplin PNS; (2) instansi pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PNS serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin; dan (3) PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin.

Dalam rangka pelaksanaan ketentuan Pasal 86 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dimaksud, maka dilakukan penyesuaian Peraturan Pemerintah mengenai Disiplin PNS. Ketentuan mengenai Disiplin PNS yang selama ini diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS dinyatakan dicabut dan tidak berlaku lagi, serta diganti dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS.

Penjelasan umum alinea kedua Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 menjelaskan bahwa untuk mewujudkan PNS yang berintegritas moral, profesional, dan akuntabel, diperlukan peraturan Disiplin PNS yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin. Penegakan disiplin dimaksud dapat mendorong PNS untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja, serta berintegritas moral sehingga dapat menjadi pertimbangan dalam pengembangan karier.

Dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS sebagai dasar hukum pencabutan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, maka perlu dilakukan penelitian terkait mengenai tujuan diberlakukannya Peraturan tersebut bagi peningkatan disiplin PNS. Hal tesebut mengingat, bahwa Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 ini baru diberlakukan sejak tanggal 31 Agustus 2021.

## Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka Rumusan Masalah yang disampaikan dalam penulisan ini, adalah: "Bagaimanakah Pengaturan mengenai Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam Ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil?".

## Tujuan

Tujuan penulisan ini, adalah untuk memberikan gambaran secara jelas terkait Pengaturan mengenai Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam Ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

## Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh Penulis, adalah jenis penelitian yuridis normatif atau penelitian hukum normatif. Menurut Peter Mahmud Marzuki, Penelitian hukum normatif adalah suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi. [3] Sedangkan dalam tulisan Soerjono Soekanto dan Sri Mahmudji, metode penelitian yuridis normatif, adalah penelitian hukum kepustakaan yang dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan kepustakaan atau data sekunder belaka. [4] Penilitian hukum normatif mencakup: 1) penelitian terhadap asas-asas hukum; 2) penelitian terhadap sistematika hukum; 3) penelitian terhadap tarah sinkronisasi hukum; 4) penelitian sejarah; dan/atau 5) penelitian perbandingan hukum.[5]

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang digunakan oleh Penulis adalah penelitian deskriptif. Menurut Suharsini Arikunto, penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi, atau hal lain-lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian. [6] Sedangkan Sugiyono memberikan pendapat, bahwa

[3] Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada Group, 2007), hlm 35.
[4] Soerjono Soekanto & Sri Mahmudji, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), hlm 23.
[5] *Op.Cit.*, hlm 51.
[6] Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), hlm 3.

Jurnal Hukum dan HAM
Wicarana
Volume 1, Nomor 2, September 2022
p-ISSN 2829-0356
e-ISSN 2829-0291

Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain.[7]

3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan oleh Penulis, adalah metode studi kepustakaan. Abdulkadir Muhammad menyebutkan bahwa penelitian dilakukan dengan menggunakan alat pengumpulan data, yaitu studi kepustakaan atau studi dokumen, dengan mengumpulkan data sekunder yang terkait dengan permasalahan yang diajukan.[8]

4. Teknik Analisa Data

Dalam melakukan analisa data, Penulis menggunakan teknik analisa data berupa analisis kualitatif. Menurut Abdulkadir Muhammad, analisis kualitatif mempunyai arti menguraikan data secara bermutu dalam bentuk kalimat yang teratur, runtun, logis, tidak tumpang tindih, dan selektif sehingga memudahkan interpretasi data dan pemahaman hasil analisis.[9]

## PEMBAHASAN

### Pegawai Negeri Sipil

Dalam rangka mencapai tujuan nasional sebagaimana tercantum dalam alinea keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945, negara Indonesia membutuhkan penyelenggara pelayanan publik, pemerintahan, dan pembangunan bagi masyarakat yang mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsi dalam perannya sebagai pemersatu bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945. Alinea kedua Penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menjelaskan, bahwa untuk mewujudkan tujuan nasional, dibutuhkan Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Pegawai ASN memiliki tugas untuk melaksanakan tugas pelayanan publik yang dilakukan dengan memberikan pelayanan atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan Pegawai ASN; tugas pemerintahan yang dilaksanakan dalam rangka penyelenggaraan fungsi umum pemerintahan yang meliputi pendayagunaan kelembagaan, kepegawaian, dan ketatalaksanaan; dan tugas pembangunan tertentu dilakukan melalui pembangunan bangsa (*cultural and political development*) serta melalui pembangunan ekonomi dan sosial (*economic and social development*) yang diarahkan meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran seluruh masyarakat.

Ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan, bahwa Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Sedangkan dalam Pasal 1 angka 2 dijelaskan, bahwa Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS sebagaimana ketentuan dalam Pasal 1 Angka 3 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Batasan pengertian mengenai PNS tersebut sama dengan batasan

[7] Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm 13.
[8] Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004), hlm 81.
[9] *Ibid*, hlm 127.

pengartian yang tercantum dalam ketentuan Pasal 1 Angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Pasal 7 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menjelaskan, bahwa PNS merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional. Warga Negara Indonesia diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) menjadi seorang pegawai yang disebut PNS mendapatkan tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau tugas negara yang lain, serta mendapatkan gaji berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Menurut Musanef, pengertian pegawai adalah orang-orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapatkan imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau badan swasta. Definisi pegawai sebagai pekerja atau *worker* adalah mereka yang langsung digerakkan oleh seorang manager untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan sehingga menghasilkan karya-karya yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.[10]

Logemann dengan menggunakan kriteria yang bersifat materiil mencermati hubungan antara pegawai negeri dengan memberikan pengertian pegawai negeri sebagai setiap pejabat yang mempunyai hubungan dinas dengan negara, [11] disampaikan oleh Muchsan dalam bukunya yang berjudul "Hukum Kepegawaian". Sedangkan Kranenburg, dalam tulisan Sri Hartini dkk menyebutkan bahwa pegawai negeri yaitu pejabat yang ditunjuk, jadi pengertian tersebut tidak termasuk mereka yang memangku jabatan mewakili, seperti anggota parlemen, presiden, dan sebagainya.[12]

Selain mengutip pendapat Kranenburg, Sri Hartini dkk juga menjelaskan pendapat Mahfud MD, bahwa pegawai negeri terbagi dalam dua bagian, yaitu pengertian stipulatif dan pengertian ekstensif. [13] Pengertian stipulatif dan pengertian ekstensif merupakan penjabaran maksud dari keberadaan pegawai negeri dalam hukum kepegawaian yang menjelaskan kedudukan pemerintah dalam memposisikan penyelenggaraan negara dalam sistem hukum yang ada.

Unsur-unsur pegawai negeri berdasarkan pengertian stipulatif merupakan unsur-unsur kepegawaian yang berlaku dalam pelaksanaan semua peraturan perundang-undangan tentang kepegawaian. Unsur-unsur stipulatif tersebut, antara lain meliputi: 1) Warga Negara Indonesia yang telah memenuhi syarat-syarat menurut peraturan perundang-undangan; 2) diangkat oleh pejabat yang berwenang; 3) diserahi tugas dalam jabatan negeri; dan 4) digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sedangkan pemahaman mengenai unsur-unsur pegawai negeri berdasarkan pengertian ekstensif merupakan unsur-unsur yang berlaku untuk hal-hal tertentu, dimana dalam hal tertentu dianggap "sebagai" dan diperlakukan sama dengan pegawai negeri.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam ketentuan Pasal 21 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mempunyai hak untuk memperoleh: 1) gaji, tunjangan, dan fasilitas; 2) cuti; 3) jaminan pensiun dan jaminan hari tua; 4) perlindungan; dan 5) pengembangan kompetensi. Selain hak yang bisa diperoleh, PNS juga mempunyai kewajiban serta larangan yang tercantum dalam Pasal 3, Pasal 4, dan Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 94 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dalam hal PNS tidak menaati ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 sampai dengan Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, maka PNS dimaksud akan dijatuhi hukuman disiplin.

[10] Rosdakarya Musanef, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, (Jakarta: Gunung Agung, 2007), hlm 5.
[11] Muchsan, *Hukum Kepegawaian*, (Jakarta: Bina Aksara, 1982), hlm 12.
[12] Sri Hartini dkk, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2020), hlm 31.
[13] *Ibid*. hlm.32

Jurnal Hukum dan HAM
Wicarana
Volume 1, Nomor 2, September 2022
p-ISSN 2829-0356
e-ISSN 2829-0291

## Disiplin

Disiplin merupakan cerminan sikap dari seorang atau sekelompok orang untuk menaati peraturan yang berlaku dan tidak melakukan larangan yang sudah ditentukan. Sikap disiplin ditunjukkan dari pelaksanaan kewajiban-kewajiban yang harus dilakukan, serta pemberian sanksi-sanksi terhadap perbuatan yang melanggar larangan yang sudah ditentukan.

Menurut Moekijat, disiplin berasal dari kata latin yaitu *discipline* yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta perngembangan tabiat. Disiplin menitikberatkan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang baik terhadap pekerjaan.[14]

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, W.J.S. Poerwadarminta menyebutkan bahwa disiplin, adalah: 1) pelatihan batin dan watak dengan maksud supaya segala perbuatannya selalu menaati tata tertib; dan/atau 2) ketaatan pada aturan dan tata tertib. Sedangkan menurut Prijodarminto dalam tulisan Barnawi dan Arifin menyebutkan, bahwa disiplin diartikan sebagai kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan/atau ketertiban.

Sikap disiplin sangat dibutuhkan dalam pelaksaan pekerjaan yang dimiliki oleh masing-masing individu maupun oleh sebuah instansi/perusahaan. Sikap disiplin yang sangat dibutuhkan tersebut biasa disebut dengan istilah “disiplin kerja”. Menurut Bejo Siswanto, disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.[15]

Disiplin kerja dapat diartikan juga sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi, sebagaimana pendapat dari Anwar Prabu Mangkunegara. Bentuk disiplin kerja tersebut, meliputi: 1) disiplin preventif, yaitu merupakan suatu upaya menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan yang telah digariskan oleh perusahaan; dan 2) disiplin korektif, yaitu suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.[16]

## Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021

### Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil merupakan Peraturan Pemerintah sebagai pelaksana ketentuan Pasal 86 ayat (4) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 juga merupakan pengganti dari Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dengan berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, maka Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dicabut dan dinyatakan tidak berlaku, sepanjang tidak mengatur mengenai jenis hukuman disiplin tingkat sedang.

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil memberikan payung hukum bagi Pegawai Negeri Sipil dalam mewujudkan terpeliharanya tata tertib kepegawaian mauapun tata tertib

[14] Moekijat, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Bandung: Penerbit Mandar Maju, 1998), hlm 139.

[15] Bejo Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*, (Bandung: Sinar Baru, 2010), hlm 291.

[16] AA Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), hlm 129.

perilaku dalam kelancaran pelaksanaa tugas pokok dan fungsi. Sebagaimana disebutkan dalam Penjelasan Umum alinea kedua Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, disebutkan bahwa untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang berintegrasi moral, profesional, dan akuntabel, diperlukan peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin; dimana penegakan disiplin dimaksud dapat mendorong Pegawai Negeri Sipil untuk lebih produktif dalam melaksanakan tugas dan kewajiban berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi, serta berintegritas moral dalam pengembangan karier yang dilakukan.

Pasal 1 Angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menyebutkan batasan pengertian tentang Pegawai Negeri Sipil yang sama dengan Pasal 1 Angka 3 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yaitu warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Batasan pengertian mengenai Pegawai Negeri Sipil dimaksud berbeda dengan batasan pengertian dalam Pasal 1 Angka 2 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negari Sipil yang telah dicabut, yaitu Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah PNS Pusat dan PNS Daerah.

Perbedaan batasan pengertian juga terjadi terkait Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Ketentuan Pasal 1 angka 4 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, menyebutkan bahwa Disiplin PNS, adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Dalam hal seorang atau sekelompok PNS melakukan perbuatan yang dilarang dalam peraturan perundang-undangan, maka PNS tersebut melakukan pelanggaran disiplin. Sedangkan dalam peraturan sebelumnya, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, menyebutkan dalam Pasal 1 Angka 1 mengenai disiplin Pegawai Negeri Sipil, adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

**Kewajiban dan Larangan Pegawai Negeri Sipil**

PNS wajib menaati kewajiban dan menghindari larangan, merupakan ketentuan yang secara tegas disebutkan dalam Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Kewajiban yang harus dilaksanakan oleh PNS sebagaimana disebutkan dalam Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang meliputi: 1) setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah; 2) menjaga persatuan dan kesatuan bangsa; 3) melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang; 4) menaati ketentuan peraturan perundang-undangan; 5) melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab; 6) menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan; 7) menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan 8) bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Kewajiban adalah suatu beban atau tanggungan yang bersifat kontraktual, dengan kata lain bahwa kewajiban adalah sesuatu yang sepatutnya diberikan.[17] Selain memenuhi kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 di atas, PNS juga wajib melaksanakan

[17] Lembaga Administrasi Negara, *Modul Pelatihan Dasar Calon CPNS: Manajemen Aparatur Sipil Negara*, (Jakarta: LAN, 2017), hlm 13.

Jurnal Hukum dan HAM
Wicarana
Volume 1, Nomor 2, September 2022
p-ISSN 2829-0356
e-ISSN 2829-0291

ketentuan Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang meliputi: 1) menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji PNS; 2) menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji jabatan; 3) mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi, seseorang, dan/atau golongan; 4) melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan keamanan negara atau merugikan keuangan negara; 5) melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; 6) masuk Kerja dan menaati ketentuan jam kerja; 7) menggunakan dan memelihara barang milik negara dengan sebaik-baiknya; 8) memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kompetensi; dan 9) menolak segala bentuk pemberian yang berkaitan dengan tugas dan fungsi kecuali penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disipil Pegawai Negeri Sipil, Disiplin PNS juga dibatasi dengan beberapa jenis larangan yang tidak boleh dilakukan oleh PNS. Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menyebutkan mengenai berbagai macam larangan yang tidak boleh dilakukan PNS, yaitu: 1) menyalahgunakan wewenang; 2) menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain yang diduga terjadi konflik kepentingan dengan jabatan; 3) menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain; 4) bekerja pada lembaga atau organisasi internasional tanpa izin atau tanpa ditugaskan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian; 5) bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing kecuali ditugaskan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian; 6) memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen, atau surat berharga milik negara secara tidak sah; 7) melakukan pungutan di luar ketentuan; 8) melakukan kegiatan yang merugikan negara; 8) bertindak sewenang-wenang terhadap bawahan; 9) menghalangi berjalannya tugas kedinasan; 10) menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaan; 11) meminta sesuatu yang berhubungan dengan jabatan; 12) melakukan tindakan atau tidak melakukan tindakan yang dapat mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani; dan 13) 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: a) ikut kampanye; b) menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS; c) sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain; d) sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara; e) membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye; f) 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 g) memberikan surat dukungan disertai fotokopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk.

**Ancaman Hukuman Disiplin**

Pasal 1 angka 6 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menyebutkan yang dimaksud dengan Pelanggaran Disiplin, adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau

melanggar larangan ketentuan Disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.

Ketentuan Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menyebutkan, bahwa PNS yang tidak menaati ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 sampai dengan Pasal 5 dijatuhi hukuman disiplin. Tingkat dan jenis hukuman disiplin dimaksud, dijelaskan dalam Pasal 8 Peraturan Perintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang meliputi: 1) hukuman disiplin ringan yang terdiri dari teguran lisan, teguran tertulis, atau pernyataan tidak puas secara tertulis; 2) hukuman disiplin sedang yang terdiri dari pemotongan tunjuangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan, pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan, atau pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas bulan; dan 3) hukuman disiplin berat yang terdiri dari penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan, pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan, dan pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaaan sendiri sebagai PNS. Hukuman disiplin ringan dijatuhkan bagi Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran terhadap kewajiban dan larangan yang memberikan dampak negatif pada unit kerja; hukuman disiplin sedang dijatuhakn bagi Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran terhadap kewajiban dan larangan yang memberikan dampak negatif pada instansi yang bersangkutan; sedangkan hukuman disiplin berat diberikan bagi Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran terhadap kewajiban dan larangan yang memberikan dampak negatif pada negara.

**Pelanggaran Terhadap Kewajiban Masuk Kerja dan Menaati Ketentuan Jam Kerja**

PeraturanPemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil juga mengatur secara lebih tegas mengenai kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja bagi PNS apabila dibandingkan dengan Peraturan Disiplin PNS sebelumnya. Ketentuan mengenai kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja dimaksud, tercantum dalam Pasal 4 Huruf f.

Kewajiban PNS untuk menaati ketentuan mengenai jam kerja disertai dengan ancaman hukuman disiplin ringan, sedang, maupun berat terhadap pelanggaran atas hal dimaksud. Dalam Pasal 9 ayat (2) Huruf b Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil disebutkan, bahwa terdapat ancaman hukuman disiplin ringan berupa: 1) teguran lisan bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif 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) penyataan tidak puas secara tertulis pagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 7 (tujuh) sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja dalam 1 (satu) tahun.

Pasal 10 Ayat (2) huruf f Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menyebutkan, bahwa diberikan ancaman hukuman disiplin sedang 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 selama 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. Sedangkan dalam ketentuan Pasal 11 Ayat (2) huruf d Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021

Jurnal Hukum dan HAM
Wicarana
Volume 1, Nomor 2, September 2022
p-ISSN 2829-0356
e-ISSN 2829-0291

tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, disebutkan bahwa diberikan ancaman hukuman disiplin berat 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.

Pelanggaran terhadap kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebaiamana dimaksud di atas, dihitung secara kumulatif sampai dengan akhir tahun berjalan. Hal tersebut tercantuim dalam ketentuan Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Selain mengatur mengenai penghitungan kumulasi, Pasal dimaksud juga mengatur bahwa 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.

**Kewenangan Penjatuhan Hukuman Disiplin**

Kewenangan penjatuhan hukuman disiplin diatur dalam ketentuan Bab III Bagian Keempat Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pasal 16 Peraturan dimaksud, menyebutkan bahwa Pejabat yang berwenang menghukum terdiri atas: 1) Presiden; 2) Pejabat Pembina Kepegawaian; 3) Kepala Perwakilan Republik Indonesia; 4) Pejabat Pimpinan Tinggi Madya atau pejabat lain yang setara; 5) Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama atau pejabat lain yang setara; 6) Pejabat Administrator atau pejabat lain yang setara; dan 7) Pejabat Pengawas atau pejabat lain yang setara. Dalam hal tidak terdapat pejabat administrator pada unit kerja di lingkungan Pusat, provinsi, dan/atau kabupaten/kota, maka pejabat fungsional ahli madya tertentu dapat menjatuhkan hukuman disiplin bagi PNS sesuai dengan kewenangannya; serta apabila tidak terdapat pejabat pengawas pada unit kerja di lingkungan Pusat, provinsi, dan/atau kabupaten/kota, maka pejabat fungsional ahli muda tertentu dapat menjatuhan hukuman disiplin bagi PNS sesuai dengan kewenangannya. Pejabat fungsional yang dapat menjatuhkan hukuman disiplin dimaksud, ditetapkan berdasarkan keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian. Apabila tidak terdapat pejabat yang berwenang menghukum, maka kewenangan menjatuhkan hukuman disiplin menjadi kewenangan pejabat yang lebih tinggi.

Pejabat yang berwenang menghukum wajib menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin. Ketentuan Pasal 24 Ayat (2) dan Ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, menyebutkan bahwa dalam hal pejabat yang berwenang menghukum tidak menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin, maka pejabat dimaksud dijatuhi hukuman disiplin oleh atasannya dengan hukuman disiplin yang lebih berat dibanding PNS yang melakukan pelanggaran disiplin tersebut. Selain memberikan hukuman disiplin terhadap pejabat yang tidak melaksanakan kewenangannya tersebut, atasan yang memberikan hukuman disiplin dimaksud juga menjatuhkan hukuman disiplin terhadap PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.

**Tata Cara Pemeriksaan dan Penjatuhan Hukuman Disiplin**

a. Pemeriksaan

Pemeriksaan dilakukan terhadap PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin. PNS dimaksud dipanggil secara tertulis oleh atasan langsung.

Pasal 26 Ayat (2) dan ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menyebutkan, bahwa jarak waktu antara tanggal surat panggilan dengan tanggal pemeriksaan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja; dan apabila pada tanggal yang ditentukan PNS yang bersangkutan tidak hadir, maka dilakukan pemanggilan kedua paling lambat 7 (tujuh) hari kerja setelah tanggal yang bersangkutan diperiksa pada pemanggilan pertama. Pada ayat (4) dalam Pasal dimaksud, diberikan ketentuan bahwa apabila PNS yang bersangkutan tetap tidak hadir, maka pejabat yang berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan.

Atasan langsung wajib melakukan pemeriksaan terhadap PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin. Pemeriksaan dimaksud dilakukan secara tertutup serta hasilnya dituangkan dalam Berita Acara Pemeriksaan. Berita Acara Pemeriksaan dimaksud harus ditandatangani oleh pejabat yang memeriksa serta PNS yang diperiksa. Dalam hal PNS yang diperiksa tidak bersedia menandatangani Berita Acara Pemeriksaan, maka berita acara dimaksud tetap dijadikan dasar penjatuhan hukuman disiplin tanpa tanda tangan PNS yang diperiksa.

Atasan langsung dimaksud wajib memberikan hukuman disiplin kepada PNS yang terbukti melakukan pelangggaran disiplin apabila menurut ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menyebutkan bahwa penjatuhan hukuman disiplin menjadi kewenangan atasan langsung. Ketentuan Pasal 28 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2022 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menyebutkan, bahwa atasan langsung yang tidak melakukan pemanggilan dan pemeriksaan terhadap PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dan/atau melaporkan hasil pemeriksaan kepada pejabat yang berwenang menghukum, dijatuhi hukuman disiplin.

Pemeriksaan terhadap pelanggaran disiplin PNS terhadap kewajiban dan/atau larangan dengan dugaan tingkat sedang maupun tingkat berat dilakukan oleh tim pemeriksa. Tim pemeriksa dugaan pelanggaran disiplin PNS terdiri dari atasan langsung, unsur pengawas, dan unsur kepegawaian dengan jumlah ganjil, serta dapat menyertakan penjabat terkait yang ditunjuk. Tim pemeriksa dugaan pelanggaran disiplin PNS dimaksud dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin tingkat berat dapat dibebaskan sementara dari tugas jabatannya oleh atasan langsung terhitung sejak PNS yang bersangkutan diperiksa. PNS yang dibebaskan sementara dari tugas jabatannya tetap diberikan hak-hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pembebasan sementara tersebut berlaku sampai dengan keputusan hukuman disiplin ditetapkan.

b. Penjatuhan Hukuman

Berita Acara Pemeriksaan atas dugaan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh seorang atau sekelompok PNS digunakan sebagai dasar penjatuhan hukuman disiplin terhadap PNS yang bersangkutan. Berdasarkan berita acara dimaksud, pejabat yang berwenang memberikan hukuman disiplin menjatuhkan hukuman dengan menetapkan Surat Keputusan Hukuman Disiplin. Dalam keputusan hukuman disiplin dimaksud, pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS harus disebutkan.

Pasal 35 Ayat (1) sampai dengan Ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menyebutkan, bahwa: 1) PNS yang berdasarkan hasil pemeriksaan ternyata melakukan beberapa pelanggaran disiplin, terhadapnya hanya dapat dijatuhi 1 (satu) jenis hukuman disiplin yang terberat setelah

mempertimbangkan pelanggaran yang dilakukan; 2) PNS yang pernah dijatuhi hukuman disiplin, kemudian melakukan pelanggaran disiplin yang sifatnya sama, kepadanya dijatuhi jenis hukuman disiplin yang lebih berat dari hukuman disiplin terakhir yang pernah dijatuhkan kepadanya; dan 3) PNS tidak dapat dijatuhi hukuman disiplin 2 (dua) kali atau lebih untuk 1 (satu) pelanggaran disiplin.

Keputusan hukuman disiplin yang telah ditetapkan oleh pejabat yang berwenang menghukum disampaikan kepada PNS yang dijatuhi hukuman disiplin oleh pejabat dimaksud atau pejabat lain yang ditunjuk. Penyampaian keputusan hukuman disiplin dimaksud dilakukan paling lambat 14 (empat belas) hari sejak keputusan hukuman disiplin ditetapkan serta dituangkan dalam berita acara serah terima keputusan hukuman disiplin. Dalam hal PNS yang dijatuhi hukuman disiplin tidak hadir pada saat penyampaian keputusan hukuman disiplin, maka keputusan dimaksud dikirim kepada PNS yang bersangkutan dengan menggunakan berita acara pengiriman surat keputusan.

**Pelanggaran Disiplin Lebih dari Satu Kali**

PNS hanya dapat dijatuhi 1 (satu) jenis hukuman disiplin. Dalam hal seorang PNS berdasarkan hasil pemeriksaan terbukti melakukan lebih dari 1 (satu) pelanggaran disiplin, maka terhadapnya hanya dapat dijatuhi 1 (satu) jenis hukuman disiplin yang terberat.

Pasal 35 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menyebutkan, bahwa PNS yang pernah dijatuhi hukuman disiplin, kemudian melakukan pelanggaran disiplin yang sifatnya sama, maka kepadanya dijatuhi hukuman disiplin yang lebih berat dibanding hukuman disiplin terakhir yang pernah dijatuhkan kepadanya. Seorang PNS tidak dapat dijatuhi hukuman disiplin 2 (dua) kali atau lebih untuk 1 (satu) pelanggaran disiplin.

**Berlakunya Hukuman Disiplin**

Hukuman disiplin ditetapkan berdasarkan keputusan pejabat yang berwenang menghukum. Keputusan dimaksud disampaikan kepada PNS yang dijatuhi hukuman disiplin oleh pejabat yang berwenang menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk.

Keputusan hukuman disiplin sebagaimana diatur dalam Pasal 37 Ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil disampaikan kepada PNS yang bersangkutan paling lambat 14 (empat belas) hari kerja sejak keputusan ditetapkan. Dalam hal PNS yang dijatuhi hukuman disiplin tidak hadir, maka keputusan dimaksud dikirim kepada yang bersangkutan. Keputusan hukuman disiplin berlaku pada hari ke-15 (lima belas) sejak diterima oleh PNS yang dijatuhi hukuman disiplin.

**Ketentuan Peralihan atas Peraturan Perundang-undangan Terkait**

Selain ketentuan terkait pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil yang telah dijelaskan di atas, terdapat juga beberapa ketentuan peralihan yang berhubungan dengan berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang mencabut peraturan lama, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Ketentuan peralihan dimaksud mengatur mengenai kedudukan peraturan perundang-undangan terkait pada masa peralihan saat berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang mencabut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil mengatur mengenai kedudukan dan status pelanggaran disiplin yang dilakukan sebelum berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pada Ayat (1) dalam Pasal dimaksud menyebutkan, bahwa

hukuman disiplin yang telah dijatuhkan dan sedang dijalani oleh PNS yang dijatuhi hukuman disiplin sebelum berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dinyatakan tetap berlaku. Ayat (2) mengatur mengenai upaya banding administratif yang dilakukan sebelum berlakunya Peraturan Pemerintah dimaksud, yaitu untuk tetap diselesaikan sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Dalam pelanggaran disiplin dilakukan oleh PNS sebelum berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil tetapi belum dilakukan pemeriksaan, maka dalam proses pemeriksaan dan penjatuhan hukuman disiplin dilakukan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipili. Pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS sebelum berlakunya Peraturan Pemerintah dimaksud, serta sedang dalam proses pemeriksaan, maka untuk proses selanjutnya maupun hasil pemeriksaan terkait pelanggaran disiplin tersebut diterapkan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Pasal 41 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil mengatur mengenai pelanggaran terhadap ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990 tentang Izin Perkawainan dan Perceraian bagi Pegawai Negeri Sipil. Dalam ketentuan Pasal 41 dimaksud, disebutkan bahwa PNS yang melanggar ketentuan Peraturan Pemerintah tentang Izin Perkawinan dan Perceraian bagi Pegawai Negeri Sipil tersebut, dijatuhi salah satu hukuman disiplin tingkat berat berdasarkan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Ketentuan Pasal 42 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil mengatur mengenai penjatuhan hukuman disiplin tingkat sedang. Ketentuan tersebut dibuat karena belum berlakunya Peraturan Pemerintah terbaru terkait gaji dan tunjangan PNS. Dalam Pasal 42 tersebut dijelaskan, bahwa ketentuan tingkat dan jenis hukuman disiplin tingkat sedang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil berlaku setelah Peraturan Pemerintah mengenai gaji dan tunjangan berlaku. Sebelum berlakunya Peraturan Pemerintah dimaksud, maka untuk penjatuhan hukuman disiplin tingkat sedang berdasarkan ketentuan Pasal 7 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan, dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil merupakan peraturan perundang-undangan mengenai disiplin PNS yang menggantikan kedudukan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil sepanjang tidak mengatur jenis hukuman disiplin tingkat sedang;
2. dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri, aturan mengenai kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja PNS disusun secara lebih tegas dan terperinci dibandingkan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil; dan
3. bagi PNS yang melakukan pelanggaran terkait dengan aturan izin perkawinan dan perceraian PNS dijatuhi salah satu jenis hukuman disiplin tingkat berat berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka Penulis memberikan saran sebagai berikut:

p-ISSN 2829-0356
e-ISSN 2829-0291

1. PNS melaksanakan kewajiban dan menghindari semua larangan yang sudah diatur dalam ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil supaya tidak mendapatkan ancaman hukuman disiplin;
2. sikap dan perilaku disiplin PNS semakin ditingkatkan dalam hal melaksanakan kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan terkait yang berlaku; dan
3. PNS tidak melakukan pelanggaran atas ketentuan yang terkait izin perkawinan dan perceraian PNS sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian bagi Pegawai Negeri Sipil.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

Arikunto, Suharsini. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: Rineka Cipta, 2013.

Hartini, Sri, dkk. *Hukum Kepegawaian di Indonesia.* Jakarta: Sinar Grafika, 2020.

Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum.* Jakarta: Kencana Prenada Group, 2007.

Moekijat. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Penerbit Mandar Maju, 1998.

Muchsan. *Hukum Kepegawaian.* Jakarta: Bina Aksara, 1982.

Muhammad, Abdulkadir. *Hukum dan Penelitian Hukum.* Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004.

Munasef, Rosdakarya. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia.* Jakarta: Gunung Agung, 2007.

Siswanto, Bejo. *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja.* Bandung: Sinar Baru, 2010.

Soekanto, Soerjono & Sri Mahmudji. *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat.* Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003.

Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2012)

Thaib, Dahlan. *Kedaulatan Rakyat, Negara Hukum dan Konstitusi.* Yogyakarta: Liberty, 2000.

### Modul

Lembaga Administrasi Negara, *Modul Pelatihan Dasar Calon CPNS: Manajemen Aparatur Sipil Negara*, Jakarta: LAN, 2017.

### Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

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