
Penjatuhan Hukuman Terkait Masalah Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Fathur Rauzi

(Fakultas Hukum, Universitas Islam Al Azhar Mataram, Indonesia)

*e-mail: fathur.rauzi@unizar.ac.id

Received: 17th August 2022 | Revised: 3rd September 2022 | Accepted: 6th September 2022

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: *Benchmark, Imposition, Disciplinary Punishment, Civil Servant.*

1. PENDAHULUAN

Profesi sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) masih menjadi idaman banyak orang, sehingga hampir setiap tahun pemerintah membuka lowongan pekerjaan sebagai PNS diberbagai instansi baik daerah maupun vertikal, ternyata peminatnya ratusan ribu pelamar dengan level pendidikan mulai SMA sampai dengan Strata 1, Stara 2 bahkan dari berbagai gelar akademik. Seleksi yang pada awalnya didelegasikan kepada daerah, saat ini dikontrol oleh pemerintah pusat dan 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.

Dari gambaran di atas, menunjukkan betapa sulitnya mencapai status PNS yang setelah diangkat ternyata ada pegawai negeri sipil yang jarang masuk kantor dan bekerja malas-malasan kendati sebelum menjabat telah disumpah dan menandatangani fakta integritas untuk disiplin dan rajin bekerja.

Apabila kita mendengar amanat dari pembina upacara pada setiap apel dan apel sore di instansi dimana tempat kita bekerja selalu menekankan kepada masalah kedisiplinan, pembina

upacara menekankan kembali pentingnya disiplin seraya menghimbau kepada pegawai untuk datang dan pulang tepat waktu dan mengisi absen sesuai jam masuk kantor karena salah satu parameter pembayaran Tukin (tunjangan kinerja) atau Remunerasi adalah disiplin dan kinerja .

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. 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 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.

Fenomena di atas membuktikan betapa rapuhnya tingkat kedisiplinan kita sebagai pegawai negeri sipil karena 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. (Wistu. 2021:14).

Saat ini pemerintah telah memberlakukan setiap pegawai untuk mengisi SKP (Sasaran Kerja Pegawai) tahunan dan laporan harian kinerja dengan menggunakan aplikasi sehingga pimpinan dapat memberikan penilaian untuk menguji kinerja dari pegawai tersebut dengan system aplikasi elektronik, 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 normaya itu Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil merupakan produk peraturan perundangan yang digunakan sebagai rumusan kebijakan untuk mewujudkan pemerintahan yang baik (*good governance*), akan tetapi masih ditemukan atasan langsung yang tidak melakukan pengawasan dan pembinaan terhadap PNS yang melanggar 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.

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 dilakukan oleh PNS yang bersangkutan, dengan mempertimbangkan latar belakang dan dampak dari pelanggaran yang dilakukan (Hartini S 2021:40).

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), sedangkan 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 dengan tulisan saat ini. 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 Sipil.

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 metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data primer dan sekunder. Adapun hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa 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.

Penelitian terdahulu selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh adrie (2020) tentang penegakan hukuman disiplin berat bagi pegawai negeri sipil (PNS) dalam perspektif hukum kepegawaian. Tujuan penulisan karya ilmiah ini adalah untuk mengetahui efektifitas hukuman disiplin berat menurut undang-undang ketenagakerjaan, dan untuk mengetahui proses hukuman disiplin berat bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Penulis menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan teknik pengumpulan data dengan studi kepustakaan bahan hukum melalui media internet. Data yang diperoleh dalam penelitian hukum ini dianalisis dengan menggunakan metode kualitatif yang disajikan secara deskriptif yang nantinya akan diperoleh makna dan kesimpulan untuk menjawab permasalahan. Adapun temuan dari hasil kajian ini adalah sanksi disiplin berat menurut undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku sekarang bagi Pegawai Negeri Sipil belum efektif atau belum menghasilkan efek jera karena pada kenyataannya pelanggaran hukum terus terjadi di kalangan Pegawai Negeri Sipil (PNS) padahal sudah diberikan hukuman disiplin yang berat sehingga harus ada penegakan hukum yang lebih berat dan lebih tegas yang seharusnya diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan.

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, teguran tertulis bagi PNS yang tidak masuk tanpa alasan yang sah selama 4 s/d 6 hari kerja, dan 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 diuraikan 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

Menurut pendapat *Morris L. Cohen*, penelitian hukum merupakan suatu proses ilmiah untuk mencari pemecahan atas isu hukum yang muncul dengan tujuan untuk memberikan preskripsi mengenai apa yang seyogyanya atas isu hukum yang muncul tersebut (Marzuki. 2005:17). Tipe penelitian ini adalah *yuridis normatif*, yaitu suatu cara meneliti dalam penelitian hukum yang dilakukan terhadap bahan pustaka atau bahan hukum sekunder dengan menggunakan metode berpikir deduktif serta kriteria kebenaran koheren.¹ Sedangkan yang dimaksud dengan kebenaran koheren adalah suatu pernyataan dikatakan benar apabila koheren atau konsisten dengan apa yang dirangkum. Adapun Jenis bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu bahan hukum sekunder. Bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang 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.

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang terdapat dalam suatu aturan hukum atau teks otoritatif seperti peraturan perundang-undangan, putusan hakim, traktat, kontrak, keputusan Tata Usaha Negara. (Sukanto, S. 2001: 13) Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah peraturan perundang-undangan. Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang diperoleh dari buku teks, jurnal-jurnal, kasus-kasus hukum serta symposium yang dilakukan para pakar hukum. Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan bermakna terhadap bahan primer maupun sekunder seperti kamus hukum, ensiklopedia, Kamus Besar Bahasa Indonesia dan lain-lain. Jika ditelaah dari judul Tulisan ini yang membahas pokok permasalahan Tolok Ukur Penjatuhannya Hukuman Disiplin dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, maka metode yang dipergunakan melalui 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

3. PEMBAHASAN

Pengertian Tolok Ukur secara terminologi diartikan sebagai sesuatu yang dipakai sebagai dasar mengukur, menilai, patokan, standar (Sridadi, 2007). Dalam percakapan sehari-hari kata parameter diartikan sebagai ukuran, acuan, pedoman yang dipergunakan untuk melihat kesesuaian dari sesuatu hal. Tolok ukur penjatuhannya 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.

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 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.

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. 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 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.

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 Bupaticq. Sekretaris Daerah agar JH dapat dijatuhi tingkat hukuman disiplin berat berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama1(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.

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 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 menghindar 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.

4. KESIMPULAN

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.

Berdasarkan contoh kasus di atas, parameter yang dipergunakan oleh Camat dan Sekretaris Daerah dalam menerapkan penjatuhan sanksi hukuman disiplin terhadap PNS JH adalah menyimpang dari ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran dalam kewajiban masuk kantor dan menaati ketentuan jam kantor (pasal 4 huruf f) baik dari segi tenor maupun dari segi substansi pelanggaran 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.

Saran yang dapat diajukan yakni diharapkan dengan diundangkannya Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS adalah terwujudnya kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil dalam menaati kewajiban dan menjauhi larangan yang berlaku. Oleh karenanya diharapkan Pemerintah Daerah lebih tegas dalam mengimplementasikan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS yang melakukan pelanggaran dan juga penegakan hukuman disiplin kepada atasan langsung PNS yang lalai dalam melakukan pengawasan, disisi lain bagi Pegawai negeri Sipil agar lebih memperhatikan kewajiban dan tugas pokok dan fungsinya untuk tidak melanggar kedisiplinan PNS dan senantiasa dapat memahami Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

REFERENCES

- Ambar, T.S. 2004. Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gaya Media.
- Ardi, A. (2020). Penegakan hukuman disiplin berat bagi pegawai negeri sipil (pns) dalam perspektif hukum kepegawaian. *Aktual Justice Jurnal Ilmiah Magister Hukum Universitas Ngurah Rai*. Volume 5 nomor 2. Online: <https://www.ojs.unr.ac.id/index.php/aktualjustice/article/view/553>
- Budijanto, O.W dan Rini, N.S (2019) Implementasi Mekanisme Pemberian Hukuman Disiplin di Kementerian Hukum dan HAM. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum* . Volume 13 Nomor 3. Online: <https://ejournal.balitbangham.go.id/index.php/kebijakan/article/view/669>
- Danurwenda, D.S, Gutami, B. dan Sa'adah, N. (2017). Penegakan Hukuman Disiplin Bagi Aparatur Sipil Negara Di Pemerintah Kota Semarang. *Diponegoro Law Journal*. Volume 6. Nomor 2. Online: <https://media.neliti.com/media/publications/177768-ID-penegakan-hukuman-disiplin-bagi-aparatur.pdf>
- Efendi, J. & Ibrahim, J. (2016). Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris. Jakarta: Prenada Media Group.
- Handoko, T.H. 2012. Manajemen Personalia dan SumberDayaManusia, Yogyakarta. BPFE.
- Hartini, S, & Sudrajat, T. 2017. Hukum Kepegawaian di Indonesia (II). Jakarta: SinarGrafika.
- Hartini, S., Kunarti, S. Haryanto, T. 2021. Analisis Sanksi Hukuman Disiplin Berat Pegawai Negeri Sipil Setelah Dikeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Hukuman Disilin PNS. *Prosiding Seminar Nasional dan Call for Papers "Pengembangan Sumber Daya Perdesaan dan Kearifan Lokal Berkelanjutan XI"* 12-14 Oktober. Online: <http://jurnal.lppm.unsoed.ac.id/ojs/index.php/Prosiding/article/viewFile/1721/1484>
- I.G. Wursanto. (1989). ManagemenKepegawaian. Yogyakarta: Kanisisus.
- Kristian, W.W. (2006). Administrasi dan BirokrasiPemerintah. Yogyakarta: GrahaIlmu.
- Marpaung, L.A. (2013). Hukum Tata Negara Indonesia. Semarang; Pustaka Magister.
- Marzuki, P.M. (2017). Penelitian Hukum Edisi Revisi, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

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

Soekanto, S. (1983). Pengantar Penelitian Hukum. Jakarta: Universitas Indonesia Press.

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

Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Balai Pustaka, Jakarta, 2015.

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Vassalo, A.F. (2014). "Penegakan Hukum Disiplin Pegawai Negeri Sipil", MMH, Jilid 43 No. 3 Juli 2014 hlm. 334

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

Wistu P. (2021). 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. Online: <https://repository.uir.ac.id/8153/1/161010158.pdf>

