



## Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas)

Kresna Anggoro Aji W<sup>1</sup>, Indriati Amarini<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Purwokerto

E-mail Korespondensi: kresnaanggoro123@gmail.com

### Abstract

*Government Regulation Number 53 of 2010 concerning Civil Servant Discipline which has been replaced by the issuance of Government Regulation Number 94 of 2021 concerning Civil Servant Discipline. The Banyumas Regency Personnel and Human Resources Development Agency has recorded 2 (Two) State Civil Apparatus who are threatened with severe sanctions due to disciplinary violations. Government Regulation Number 53 of 2010 concerning Civil Servant Discipline which has been replaced by Government Regulation Number 94 of 2021 concerning civil servant discipline Significant differences exist in the sanctions for moderate and severe violations. This article aims to analyze the settlement for indisciplinatory civil servants in doing their work and the factors that become obstacles in the settlement of indisciplinatory civil servants in Banyumas Regency. The research method used in this research is normative juridical. Research on the settlement of indisciplinatory imposed by the Banyumas Regency Personnel and Human Resources Development Agency has been carried out based on Government Regulation Number 94 of 2021 concerning Civil Servant Discipline with evidence that cases of indisciplinatory violations from 2020 to 2022 can be resolved properly. Factors that become obstacles are due to the lack of supervision and guidance of civil servants on violations of discipline committed by authorized officials, as well as the influence of a bad environment, causing habits of violation of discipline, they consider that these violations can still be tolerated.*

**Keywords:** violation, indisciplinatory, civil servants

### Abstract

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang telah diganti dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas mencatat 2 (Dua) Aparatur Sipil Negara Yang terancam terkena sanksi berat karena pelanggaran Indisipliner. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang telah diganti Menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil Perbedaan yang signifikan terdapat dalam sanksi hukuman pelanggaran tingkat sedang dan tingkat berat. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis tentang penyelesaian bagi para Pegawai Negeri Sipil yang indisipliner dalam melakukan pekerjaannya dan Faktor yang menjadi hambatan dalam penyelesaian indisipliner Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Banyumas. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif. Penelitian Penyelesaian Indisipliner yang di jatuhkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas telah dilakukan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dengan adanya bukti bahwa kasus pelanggaran Indisipliner yang selama tahun 2020 sampai 2022 dapat di selesaikan dengan baik. Faktor yang menjadi hambatan dikarenakan Pegawai Negeri Sipil tersebut kurang dalam pengawasan dan pembinaan terhadap pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pejabat yang berwenang, serta pengaruh lingkungan yang kurang baik, menimbulkan kebiasaan terjadinya pelanggaran disiplin, mereka menganggap bahwa pelanggaran tersebut masih bisa di tolerir.

**Keywords:** pelanggaran, indisipliner, pegawai negeri sipil

## I. Pendahuluan

Negara adalah suatu organisasi dalam suatu wilayah, yang memiliki kekuasaan tertinggi yang sah dan di taati oleh rakyatnya. Para sarjana yang menekankan Negara sebagai inti dari politik (politics), memusatkan perhatiannya pada lembaga-lembaga kenegaraan serta bentuk

formalnya. Definisi-definisi ini bersifat tradisional dan agak sempit ruang lingkungannya. Pendekatan ini dinamakan pendekatan Institusional (*Institutional approach*).<sup>1</sup>

Definisi negara menurut aristoteles adalah perpaduan beberapa keluarga mencakup beberapa desa, hingga akhirnya dapat berdiri sendiri sepenuhnya hingga menjadi negara dengan tujuan mencapai kesenangan dan kehormatan semata.<sup>2</sup> Untuk mencapai tujuan itu negara membutuhkan pegawai pemerintahan atau aparatur guna pelaksanaan fungsi negara tersebut. Fungsi pemerintah beserta aparaturnya terhadap masyarakat adalah melayani dan mengatur. Kedua fungsi tersebut dijalankan untuk dapat mensejahterakan rakyat<sup>3</sup>

Pengertian Pegawai Negeri menurut Undang-Undang Pokok-Pokok Kepegawaian nomor 43 tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok kepegawaian adalah sebagai berikut: "Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku". Oleh sebab itu dengan adanya peranan aparatur pemerintah yang strategis tersebut, maka upaya pengembangan aparatur baik di tingkat pusat maupun tingkat di daerah.<sup>4</sup> Namun pada pelaksanaan dan kenyataannya terdapat banyak pelanggaran disiplin oleh pegawai negeri.

Disiplin dalam kaitannya pekerjaan adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi.<sup>5</sup> Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawab sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tujuan pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 yang mengatur tentang Disiplin PNS ini adalah untuk menjamin Tata Tertib dan kelancaran tugas dari Pegawai Negeri Sipil itu sendiri, sehingga dalam bertugas dan menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai aparatur pemerintah dapat berjalan dengan semestinya dan dapat mendukung pembangunan di Indonesia.<sup>6</sup>

Hal yang menjadi sorotan umum terhadap perilaku pegawai negeri sipil adalah pelanggaran peraturan disiplin seperti datang ke kantor terlambat, pulang lebih cepat, berkeliaran di tempat keramaian pada saat jam kerja, pemborosan waktu kerja, keterlibatan birokrasi dalam arena politik praktis, ketidak profesionalan birokrasi, perbuatan asusila yang menjatuhkan martabat PNS sehingga menambah lagi kelengkapan citra buruk birokrasi Indonesia.<sup>7</sup>

Pemerintah merilis aturan baru bagi para Pegawai Negeri Sipil (PNS). Peraturan tersebut adalah Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin PNS. *Beleid* ini telah ditanda tangani Presiden pada 31 Agustus 2021 dan ini akan melengkapi Peraturan Pemerintah

- 
- 1 Miriam Budiardjo, *Dasar-dasar ilmu politik*, cetakan XIII, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1991), hlm. 48
  - 2 Soehino, S.H, *Ilmu Negara*, (Yogyakarta: Liberty, 2008, Cet. VIII) hlm. 25
  - 3 Yulita Rosalina, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Skripsi, *Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Selatan*, 2017.
  - 4 Muhammad Harlie, Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintahan Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan, *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, Vol.11 No.2 (2010) hlm. 861
  - 5 Avin Fadilla Helmi, Disiplin Kerja, *Buletin Psikologi*, Vol.4 No.2 (1996), hlm.33
  - 6 Vicky Lawere, Sofia Pangemanan, Josef Kairupan, Evaluasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Melalui Presensi Sistem Sidik Jari, *Jurnal Eksekutif*, Vol.III No.3 (2019), hlm.2
  - 7 Gusti Lanang Rakayoga, Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 ditinjau dari aspek Hukum Kepegawaian di Indonesia, *Jurnal Kajian Hukum dan Keadilan*, Vol. II No.5, hlm.325-337.

(PP) Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, Adapun aturan ini memuat mengenai kewajiban, larangan serta hukuman disiplin bagi PNS yang tidak menaati kewajiban atau melanggar larangan yang telah ditetapkan.<sup>8</sup>

Menurut informasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Banyumas mencatat ada 2 (dua) orang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terancam dikenai sanksi berat karena tindakan indisipliner. Sanksi tersebut dilakukan guna mendisiplinkan Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Banyumas, Pelanggaran yang dilakukan dari kedua Aparatur Sipil Negara tersebut yaitu dengan mangkir atau tidak masuk kerja selama 46 Hari berturut-turut selama satu tahun ungkap Kepala Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kabupaten Banyumas, Achmad Supartono. Selain itu ditandatanganinya Peraturan Pemerintah (PP) Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) melengkapi aturan sebelumnya, yaitu PP No. 53 Tahun 2010, jadi pertimbangan pihaknya untuk semakin mendisiplinkan ASN.<sup>9</sup> Oleh karenanya tidak menutup kemungkinan masih terdapat Pegawai Negeri Sipil yang tidak menaati kewajiban dan melanggar larangan yang telah ditetapkan.

Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia atau disingkat dengan BKPSDM merupakan unsur pelaksana penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian pengembangan sumber daya manusia di Kabupaten Banyumas yang akan dijadikan obyek penelitian terdapat data pegawai negeri sipil yang indisipliner yang penyelesaiannya berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Untuk mewujudkan Pegawai yang Handal, Profesional dan bermoral tersebut, mutlak diperlukan peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin, sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong Pegawai Negeri Sipil untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan system prestasi kerja.

## II. Rumusan Masalah

1. Bagaimana penyelesaian indisipliner Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kabupaten Banyumas berdasarkan PP Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil?
2. Apa saja faktor yang menghambat penyelesaian indisipliner Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kabupaten Banyumas berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil?

## III. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu yuridis normatif. Metode penelitian yuridis normatif merupakan metode penelitian yang dilakukan dengan cara studi kepustakaan yang bersumber dari bahan pustaka serta bahan hukum sekunder.<sup>10</sup> Penelitian ini bersifat deskriptif dengan menggambarkan keadaan objek yang akan diteliti, untuk kemudian dianalisis menggunakan teori hukum serta praktik hukum positif yang berlaku, dengan

---

<sup>8</sup> Dikutip <https://www.cnbcindonesia.com/news/20211122080917-4-293269/hati-hati-pns-lakukan-hal-ini-bakal-langsung-dihukum-pecat>, pada 06 April 2022

<sup>9</sup> Dikutip <https://radarbanyumas.co.id/dua-asn-di-banyumas-dikenai-sanksi-berat/>, pada 06 April 2022

<sup>10</sup> Soerjono Soekanto, Sri Mahmudji, 2003, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hlm.13

pengambilan kesimpulan dari permasalahan yang dibahas.<sup>11</sup> Penelitian hukum dengan metode yuridis normatif, data yang digunakan yaitu data sekunder. Data sekunder tersebut mencakup 3 jenis yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.<sup>12</sup> Pendekatan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode pendekatan perundang – undangan (*statute approach*). Pendekatan perundang – undangan merupakan pendekatan yang dilakukan dengan penelaahan terhadap semua undang-undang serta regulasi yang berkaitan dengan bentuk inkulturisasi dan pemaknaannya yang ada dalam tabel.<sup>13</sup> Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara penelitian kepustakaan (*library research*) bertujuan agar mendapatkan data sekunder dengan melakukan penelitian terhadap bahan-bahan hukum yang meliputi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Data yang didapatkan dari penelitian kemudian diolah dan dianalisis berdasarkan rumusan masalah yang ada. Hasil dari pengolahan data tersebut kemudian disajikan secara deskriptif dengan cara menjelaskan, menguraikan dan menggambarkan sesuai dengan permasalahan yang erat kaitannya dengan penelitian ini guna memberikan pemahaman yang jelas dan terarah.

#### IV. Hasil dan Pembahasan

##### 1. Penyelesaian indisipliner Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kabupaten Banyumas berdasarkan PP Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Disiplin berasal dari kata latin *discipulus* yang berarti siswa atau murid. Di bidang pendidikan dan psikologi kata ini berhubungan dengan latihan fisik dan mental serta kapasitas moral anak melalui pengajaran dan praktik, kata ini juga berhubungan dengan hukuman atau latihan yang membetulkan serta kontrol yang memperkuat ketaatan. Makna lain dari kata yang sama adalah seseorang yang mengikuti pemimpinnya.<sup>14</sup> Menurut Singodimedjo mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Pengertian disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.<sup>15</sup>

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata pegawai berarti: “orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan, dsb)”, sedangkan “negeri” berarti pegawai pemerintah yang berada di luar politik, bertugas melaksanakan administrasi pemerintahan berdasarkan perundangundangan yang telah ditetapkan, dan “negeri sipil” berarti pegawai negeri atau aparatur Negara yang bukan militer.<sup>16</sup>

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Pengertian Pegawai Negeri Sipil adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

---

<sup>11</sup> Ronny Hanitijo Soemitro, 1998, *Metodologi Penelitian Hukum Dan Jurimetri*, Jakarta: Ghalia Indonesia, hlm.13

<sup>12</sup> Soerjono Soekanto, Sri Mamuji, 2001, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, Jakarta: Rajawali Pers, hlm.13

<sup>13</sup> Nany Suryawati, Wahyu Krisnant, 2021, Perlindungan Hukum Inkulturisasi Keagamaan Dalam System Hukum Nasional, *Jurnal Kosmik Hukum* 21, No. 1

<sup>14</sup> Dolet unarajan, *menejemen disiplin*, (Jakarta : PT.Gramedia Widiasarana Indonesia 2003), hlm.8

<sup>15</sup> Regi Pratama; Nurbudiawati, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kelurahan Sukakarya Kecamatan Taragong Kidul Kabupaten Garut , *Jurnal pembangunan dan kebijakan publik*, Vol.07 No.02, 2016, hlm.12

<sup>16</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Kelima PN Balai Pustaka

Di kabupaten Banyumas berdasarkan PP Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil terdapat berbagai macam pelanggaran yang dilakukan Oleh Pegawai Negeri Sipil tersebut mulai dari pelanggaran Ringan, Sedang dan Berat.

Menurut data Pegawai Negeri Sipil Di kabupaten Banyumas yang diperoleh dari hasil wawancara pelanggar aturan sejak Tahun 2020 sampai dengan 2022 berjumlah 22 pelanggaran, Mulai dari pelanggaran tingkat Ringan sejak 2020 sampai dengan 2022 yaitu 10 kasus, di tingkat Sedang yaitu berjumlah 4 pelanggaran, sedangkan di tingkat pelanggaran berat sejak dari tahun 2020 sampai dengan 2022 terdapat 12 pelanggaran Pegawai Negeri Sipil. Dan jenis pelanggaran disiplin pegawai negeri diatur dalam pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021.

Berdasarkan hasil wawancara<sup>17</sup> dalam tahap penyelesaian yang dilakukan oleh tim penjatuhan hukuman pegawai negeri sipil menggunakan menggunakan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 yaitu Tim pemeriksa dibentuk apabila ada pelanggaran disiplin yang mengarah pada pelanggaran disiplin berat dan Sifatnya *adhoc*. Tugasnya melakukan pemeriksaan terhadap pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS, menyimpulkan dan menyampaikan rekomendasi terkait pelanggaran yang dilakukan dan hukuman disiplin yang dijatuhkan, Tim Pertimbangan Penjatuhan Hukuman Disiplin dibentuk. Tugasnya menganalisa hasil pemeriksaan atasan langsung/Tim Pemeriksa dan merekomendasikan hukuman disiplin yang dijatuhkan. Setelah dilakukan pemeriksaan lalu tim tersebut melakukan pertimbangan akan alasan alasan dan dampak yang ditimbulkan setelah pertimbangan tersebut maka hukuman akan diturunkan dan hukuman tersebut dapat berlaku setelah 15 hari diterima oleh pegawai yang melanggar. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan Pegawai negeri sipil di kabupaten banyumas sudah termasuk cukup baik dikarenakan pelanggaran yang pegawai negeri sipil kabupaten banyumas tersebut di dominasi dengan pelanggaran ringan jika pun ada yang melakukan pelanggaran yaitu keterlambatan yang seharusnya masuk kerja pukul 07:00 akan tetapi pegawai negeri sipil tersebut masuk pukul 08:00, dan dikarenakan keterlambatan masuk kerja tersebut termasuk pelanggaran ringan hanya akan dikenakan sangsi teguran lisan maupun tertulis.

Pelanggaran ringan yang dilakukan Pegawai Negeri Sipil di kabupaten banyumas yaitu mangkir dari pekerjaan di dalam pasal 8 ayat 2 peraturan pemerintah nomor 94 tahun 2021 pelanggaran ringan akan dikenai hukuman teguran lisan atau tertulis, sedangkan pelanggaran sedang yaitu pidana umum, asusila, penyalahgunaan wewenang akan dikenai hukuman menurut pasal 8 ayat 3 peraturan pemerintah nomor 94 tahun 2021 :

- a. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25o/o (duapuluh lima persen) selama 6 (enam) bulan;
- b. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25o/o (duapuluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan; atau
- c. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (duapuluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan.

Pelanggaran berat yang dilakukan pegawai negeri sipil di kabupaten banyumas itu cerai tanpa izin, nikah siri, dan selingkuh menurut pasal 8 ayat 4 peraturan pemerintah nomor 94 tahun 2021 yaitu :

---

<sup>17</sup> Wawancara dengan bapak Suwito, S.IP., M.Pd. Kepala Bidang Pen yelesaian Dan Pemeriksaan Indisipliner Pegawai Negeri Sipil

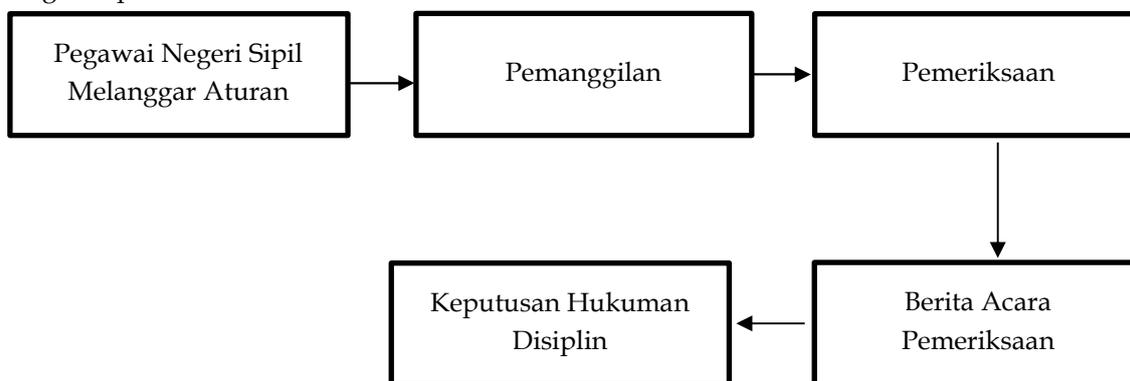
- a. penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan;
- b. pembebasan dari jabatannya menjadi jabatanpelaksana selama 12 (dua belas) bulan; dan
- b. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

**Tabel 1.** Data Pegawai Negeri Sipil Di kabupaten Banyumas yang melanggar aturan:

NO	Tingkat Hukuman Disiplin	Jumlah PNS yang melanggar disiplin			Sebab pelanggaran
		Th 2020	Th 2021	Th 2022	
1	Ringan	3	7	0	Mangkir
2.	Sedang	3	1	0	Pidana umum, asusila, mangkir, penyalahgunaan wewenang
3	Berat	5	2	5	Kawin siri/selingkuh, cerai tanpa izin, mangkir

Sumber : BKSDM Kabupaten Banyumas

Bagan Tahapan Pemeriksaan Indisipliner Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Pasal 26 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.



Sumber : Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan Pasal 26 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Pegawai Negeri Sipil yang di duga melakukan pelanggaran disiplin secara tertulis dipanggil oleh atasan untuk dilakukan pemeriksaan, Jarak waktu antara tanggal waktu pemanggilan dan pemeriksaan yaitu 7 (tujuh) hari kerja apabila pada pemanggilan pertama tidak hadir maka akan dilakukan pemanggilan kedua dengan waktu 7 (Tujuh) hari kerja dan apabila pemanggilan kedua tetap tidak diindahkan maka pejabat yang berwenang untuk menghukum dapat langsung menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan alat bukti dan keteangan tanpa pemeriksaan.

Apabila Pegawai Negeri Sipil tersebut menghadiri pemeriksaan maka proses pemeriksaan dilakukan secara tertutup dan bertatapapan langsung maupun melalui virtual dan hasil dari pemeriksaan tersebut dituangkan dalam Berita Acara Pemeriksaan.

Berdasarkan hasil pemeriksaan pejabat yang berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin dan dalam keputusan hukuman disiplin wajib disebutkan pelanggaran apa yang dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.<sup>18</sup>

## **2. Faktor yang menghambat penyelesaian indisipliner Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kabupaten Banyumas berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil ?**

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja, sedangkan produktifitas merupakan keberhasilan darisuatu organisasi. Dengan demikian terdapat keterkaitan antara disiplin kerjadengan produktifitas. Sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin adalah salahsatu penentu berhasil atau tidaknya tujuan organisasi. Dengan membiasakan diri untuk bersikapdisiplin, maka diharapkan akan menumbuhkan rasa tanggung jawab dalammelaksanakan tugas yang diembannya dan dapat mewujudkan suasanapembelajaran yang baik.<sup>19</sup> Jika salah satu pegawai negeri sipil lalai akan pekerjaannya maka akan sangat mempengaruhi produktifitas yang akan dijalani.

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai, disiplin kerja menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan.<sup>20</sup> Maka dari itu fungsi disiplin kerja adalah sebagai pembentukan sikap, perilaku dan tata kehidupan berdisiplin didalam lingkungan ditempat seseorang itu berada, termasuk lingkungan kerja sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

Dalam rangka usaha memelihara kewibawaan Pegawai Negeri Sipil, serta untuk mewujudkan Pegawai Negeri sebagai Aparatur Pemerintah yang bersih dan berwibawa diperlukan adanya suatu perangkat Peraturan Disiplin yang memuat pokok-pokok kewajiban, larangan dan sanksi apabila suatu kewajiban tersebut tidak ditaati atau adanya suatu pelanggaran-pelanggaran dalam menjalankan tugas. Adapun yang menjadi dasar-dasar hukum pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri Sipil yaitu Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaga Negara Tahun 1974 No 8, Tambahan Lembaran Negara No 3041), Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1974, tentang Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri dalam Usaha Swasta (Lembaran Negara Nomor 8 Tahun 1974, tambahan Lembaran Negara Nomor 3201), Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 yaitu tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Keputusan Presiden Nomor 67 Tahun 1980 tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian, Surat Edaran Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Nomor 23/SE/1980, tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Dasar hukum tersebut diharapkan agar menjadi dorongan dan dukungan agar Pegawai Negeri Sipil dapat melaksanakan dan menjalankam tugasnya sebaik baiknya.

Kedudukan dan peran Pegawai Negeri Sipil pada setiap negara adalah sangat penting dan menentukan karena pegawai negeri sipil merupakan aparatur pelaksana pemerintah untuk menyelenggarakan pemerintahan dan kelancaran pembangunan di semua sektor dalam rangka

---

<sup>18</sup> \ Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Pegawai Negeri Sipil.

<sup>19</sup> Amin Alhusaini, Muhammad Kristiawan, Syaiful Eddy, Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru, *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Vol.4 No.3, 2020, hlm.2168

<sup>20</sup> Eva Sulastry Anwar, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makasar, *Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Dikantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru*, 2020

usaha mencapai tujuan nasional terutama ditentukan oleh kualitas dan kinerja Pegawai Negeri Sipil itu sendiri.<sup>21</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bidang Penyelesaian Dan Pemeriksaan Indisipliner Pegawai Negeri Sipil Bapak Suwito, S.IP., M.Pd. faktor yang menjadi hambatan-hambatan dalam penyelesaian yaitu kurangnya pengawasan dan pembinaan terhadap pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pejabat yang berwenang, serta pengaruh lingkungan yang kurang baik, menimbulkan kebiasaan terjadinya pelanggaran disiplin, mereka menganggap bahwa pelanggaran tersebut masih bisa ditolerir, dan didalam penyelesaian pelanggaran yang dilakukan pegawai negeri sipil di kabupaten banyumas hambatan yang dirasakan yaitu saat akan menentukan pelanggaran apa yang akan diberikan dikarenakan jarang tim pemutus pelanggaran memahami peraturan pemerintah nomor 94 tahun 2021 dan pasal pasal didalamnya jadi kesannya didalam memutuskan pelanggaran tersebut yaitu digunakan pasal pasal yang umum.<sup>22</sup>

Di dalam internal kepegawaian juga dikarenakan kepala atau atasan yang memimpin suatu kedinasan sering melakukan dinas luar kota maka Manakala ada suatu pelanggaran yang dilakukan oleh stafnya, mungkin tidak akan secara langsung dapat memproses suatu pelanggaran tersebut, atau terabaikan dan terkesan dibiarkan, hal yang seperti inilah yang membuat Pegawai Negeri Sipil sering melakukan pelanggaran disiplin tanpa diproses lebih lanjut untuk dapat diberikan sanksi administrasi, berangkat dari pola pikir yang salah sistem hukum yang mengatur tentang kewajiban dan larang PNS akan menjadi tidak berarti jika tidak dipahami dan dilaksanakan dengan baik.

Masalah kedisiplinan yang menuntut kepala birokrasi kepegawaian dari pusat hingga daerah untuk bertindak tegas, arif dan bijaksana dalam mengambil suatu keputusan hukuman atau sanksi mengenai pelanggaran disiplin yang dilakukan Pegawai Negeri Sipil. Ketegasan sangat diharapkan dalam menjatuhkan sanksi terhadap pegawai Negeri Sipil yang indisipliner, baik sebagai sebuah terapi ataupun pembelajaran, juga merupakan upaya dalam mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang berkualitas dan memiliki dedikasi yang tinggi terhadap tanggung jawabnya sebagai abdi negara<sup>23</sup>

## V. Kesimpulan

Penyelesaian Indisipliner Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Di Kabupaten Banyumas Setelah diberlakukan Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 sangat efektif digunakan dan terdapat kasus pelanggaran pegawai negeri sipil yang telah di jalankan Di kabupaten Banyumas sendiri menurut data Pegawai Negeri Sipil yang melanggar aturan sejak Tahun 2020 sampai dengan 2022 berjumlah 22 pelanggaran, Mulai dari pelanggaran tingkat Ringan sejak 2020 sampai dengan 2022 yaitu 10 kasus, di tingkat Sedang yaitu berjumlah 4 pelanggaran, sedangkan di tingkat pelanggaran berat sejak dari tahun 2020 sampai dengan 2022 terdapat 12 pelanggaran Pegawai Negeri Sipil, dalam tahap penyelesaian yang dilakukan oleh tim penjatuhan hukuman pegawai negeri sipil menggunakan

---

<sup>21</sup> Widyawati Boediningsih, Winarto, Penegakan Hukum Terhadap Pegawai Negeri Sipil Yang Tidak Disiplin, *Jurnal Sapientia Et Virtus*, Vol.I No.2, 2014, hlm.133

<sup>22</sup> Wawancara dengan bapak Suwito, S.IP., M.Pd. Kepala Bidang Penyelesaian Dan Pemeriksaan Indisipliner Pegawai Negeri Sipil

<sup>23</sup> Mohammad Rafik, Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Kantor Kejaksaan Negeri Palu Sulawesi Tengah Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*, Vol.4, No.2, 2016, hlm.1

menggunakan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 yaitu Tim pemeriksa dibentuk apabila ada pelanggaran disiplin yang mengarah pada pelanggaran disiplin berat dan bersifatnya *ad hoc*.

Faktor-faktor yang menghambat Dalam penyelesaian pelanggaran yang dilakukan pegawai negeri sipil di kabupaten banyumas hambatan yang dirasakan yaitu hambatan-hambatan dalam penyelesaian pelanggaran yaitu pengawasan dan pembinaan terhadap pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pejabat yang berwenang, serta pengaruh lingkungan yang kurang baik, menimbulkan kebiasaan terjadinya pelanggaran disiplin, mereka menganggap bahwa pelanggaran tersebut masih bisa ditolerir, dan didalam penyelesaian pelanggaran yang dilakukan pegawai negeri sipil di kabupaten banyumas hambatan yang dirasakan yaitu saat akan menentukan pelanggaran apa yang akan diberikan dikarenakan kurangnya sosialisasi kepada tim pemutus pelanggaran.

## VI. Saran

1. Tim pemeriksa atau tim penjatuhan hukuman bagi pegawai negeri sipil di Kabupaten Banyumas harus memperketat dan mempertegas aturan supaya para oknum pegawai negeri sipil tidak seenaknya melanggar aturan yang telah tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tersebut.
2. Memberikan Penyuluhan dan sosialisasi terhadap Tim pemeriksa atau tim penjatuhan hukuman bagi Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Banyumas.

## Daftar Pustaka

- Amin Alhusaini, Muhammad Kristiawan, Syaiful Eddy, Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru, *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Vol.4 No.3, 2020.
- Avin Fadilla Helmi, Disiplin Kerja, *Buletin Psikologi*, Vol.4 No.2 (1996).
- Dolet unarajan, *menejemen disiplin*, (Jakarta : PT.Gramedia Widiasarana Indonesia 2003).
- Eva Sulastry Anwar, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makasar, *Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Dikantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru*, 2020
- Gusti Lanang Rakayoga, Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 ditinjau dari aspek Hukum Kepegawaian di Indonesia, *Jurnal Kajian Hukum dan Keadilan*, Vol. II No.5.
- Miriam Budiardjo, *Dasar-dasar ilmu politik*, cetakan XIII, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1991).
- Mohammad Rafik, Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Kantor Kejaksaan Negeri Palu Sulawesi Tengah Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*, Vol.4, No.2, 2016.
- Muhammad Harlie, Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintahan Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan, *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, Vol.11 No.2 (2010).
- Nany Suryawati, Wahyu Krisnant, Perlindungan Hukum Inkulturisasi Keagamaan Dalam System Hukum Nasional, *Jurnal Kosmik Hukum* 21, No. 1, 2021
- Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021

Regi Pratama; Nurbudiawati, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kelurahan Sukakarya Kecamatan Taragong Kidul Kabupaten Garut, *Jurnal pembangunan dan kebijakan publik*, Vol.07 No.02, 2016.

Soehino, S.H, *Ilmu Negara*, (Yogyakarta: Liberty,2008, Cet.VIII).

Soewarno Handayani, *Administrasi Pemerintahan Dalam Pembangunan Nasional*, (Jakarta, Gunung Agung, 1999, cet.XII).

Vicky Lawere, Sofia Pangemanan, Josef Kairupan, Evaluasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Melalui Presensi Sistem Sidik Jari, *Jurnal Eksekutif*, Vol.III No.3 (2019).

Widyawati Boediningsih, Winarto, Penegakan Hukum Terhadap Pegawai Negeri Sipil Yang Tidak Disiplin, *Jurnal Sapientia Et Virtus*, Vol.I No.2, 2014.

Yulita Rosalina, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Skripsi, *Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementrian Agama Kota Jakarta Selatan*, 2017