

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kelancaran penyelenggaraan dan pelaksanaan pembangunan nasional terutama tergantung dari kesempurnaan Aparatur Sipil Negara (ASN) dimana Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai inti penggerakannya. Dalam Penjelasan Umum atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) menyatakan bahwa dalam rangka mencapai tujuan nasional sebagaimana tercantum dalam alinea ke-4 Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945), diperlukan ASN yang professional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme, mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

Tujuan pembangunan nasional seperti tercantum dalam Pembukaan UUD 1945 adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Guna mencapai tujuan nasional tersebut, diperlukan PNS yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah, serta yang bermental baik, berwibawa, bersih, berkualitas tinggi dan sadar akan

tanggungjawabnya sebagai unsur Abdi Negara dan Abdi Masyarakat yang bekerja untuk kepentingan masyarakat karenanya dalam pelaksanaan pembinaan Pegawai Negeri bukan saja dilihat sebagai Aparatur Negara, tetapi juga sebagai warga Negara¹. Penegasan dalam Pembukaan UUD 1945 merupakan bagian dari upaya untuk mencapai tujuan nasional, karenanya negara memerlukan sarana-prasarana yang mendukung, baik berupa sumber daya manusia maupun sarana yang berbentuk benda, karena negara tidak dapat melakukannya sendiri.¹

Pegawai negeri mempunyai peranan sangat penting karena pegawai negeri merupakan unsur aparatur untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan negara. Kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan itu utamanya tergantung pada kesempurnaan aparatur negara yang pada pokoknya tergantung juga dari kesempurnaan pegawai negeri sebagai bagian dari aparatur negara.²

Dalam konteks hukum publik Pegawai Negeri Sipil (PNS) bertugas membantu Presiden sebagai kepala pemerintahan dalam menyelenggarakan pemerintahan, melaksanakan peraturan perundang-undangan, dalam arti kata wajib mengusahakan agar setiap peraturan perundang-undangan ditaati oleh masyarakat. Sebagai abdi Negara seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) juga wajib setia dan taat Pancasila sebagai falsafah dan ideologi Negara, UUD 1945, Negara dan pemerintah

¹ Muchsan, 1982, *Hukum Kepegawaian*, Bina Aksara; Jakarta, h, 12.

² SF. Marbun dan Moh. Mahfud MD, 2000, *Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara*, Liberty; Yogyakarta, h, 98

sehingga dapat memusatkan segala perhatian dan pikiran serta mengerahkan segala daya upaya dan tenaganya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna.³

Dalam melaksanakan tugasnya, setiap PNS mempunyai kewajiban serta kode etik dan kode perilaku yang harus ditaati dan dilaksanakan. Kewajiban serta kode etik dan kode perilaku PNS merupakan pedoman sikap tingkah laku dan perbuatan di dalam dan di luar kedinasan. Salah satu tujuan taat dan patuh terhadap kewajiban serta kode etik dan kode perilaku kewajiban ialah untuk membentuk PNS yang bersih dari segala masalah hukum.

Kewajiban serta kode etik dan kode perilaku yang dilanggar/tidak dilaksanakan dapat berdampak pada hilangnya status kepegawaian seorang PNS, yang berdampak pula pada hilangnya hak kepegawaiannya. Seperti diketahui, kedudukan PNS sangat penting sebagai unsur aparatur dan sebagai penggerak roda pemerintahan, namun tidak dapat dipungkiri seorang PNS dalam menjalankan tugas dan fungsinya dapat melakukan tindakan-tindakan yang bertentangan dengan kode etik dan kewajiban sebagai seorang PNS. Seorang PNS yang melakukan tindakan tersebut dapat dikenai sanksi administratif sampai dengan pemberhentian.⁴

³ Sri Hartini, Setiajeng Kadarsih, dan Tedi Sudrajat, 2008, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Sinar Grafika; Jakarta, h. 39

⁴ Fitri Rahmadhani Muvariz, 2019, *Analisis Aspek Keadilan Dari Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai Pegawai Negeri Sipil Di Indonesia*, Program Studi Magister Ilmu Hukum Universitas Katolik Parahyangan, Bandung.

Salah satu contoh Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Kota Tebing Tinggi berdasarkan Keputusan Wali Kota Tebing Tinggi Nomor 800/352 Tahun 2023 Tentang Pemberhentian Dengan Hormat Tidak Atas Permintaan Sendiri Sebagai Pegawai Negeri Sipil bahwa menurut hasil pemeriksaan, Sdr. Dedy Surya Winata telah terbukti melakukan pelanggaran terhadap kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sejak tanggal 1 Agustus 2022 sampai dengan 31 Desember 2022¹ bahwa hal tersebut merupakan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 4 huruf f Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil; bahwa perbuatan tersebut memenuhi maksud Pasal 11 ayat (2) huruf d angka 4 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil; bahwa untuk menegakkan disiplin, perlu menjatuhkan hukuman disiplin yang setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukannya.

Maka dengan itu Walikota Tebing Tinggi Menjatuhkan Hukuman disiplin pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil kepada Dedy Surya Winata, NIP 198302262009011002, Pangkat/Gol Pengatur (IIIc), Ruang Jabatan Pengadministrasi Umum, Unit Kerja Kelurahan Satria Kecamatan Padang Hilir Kota Tebing Tinggi karena yang bersangkutan pada tanggal 1 Agustus 2022 sampai dengan 31 Desember 2022 telah melakukan perbuatan yang melanggar ketentuan Pasal 4 huruf f (kewajiban masuk kerja dan menaati

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

Untuk mencapai tujuan nasional diperlukan PNS yang memiliki kualitas yang baik dan sadar akan tanggungjawabnya sehingga dapat melaksanakan tugas pemerintahan yang diberikan, untuk membina PNS tersebut diperlukan aturan disiplin yang memuat kewajiban dan larangan serta sanksi jika aturan tersebut tidak dipatuhi atau ditaati oleh PNS. Kewajiban yang harus ditaati oleh PNS sebagaimana diamanatkan Pasal (2) PP Nomor 30 Tahun 1980 sebagaimana telah diubah dengan PP Nomor 53 Tahun 2010, selanjutnya diubah dengan PP 94 Tahun 2021 merupakan ketentuan pokok yang harus dipatuhi dan pelanggaran ketentuan tersebut dikategorikan sebagai pelanggaran disiplin PNS.

Pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 mengenai ASN juga mengatur perilaku para Aparatur Sipil Negara agar para pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggungjawab, cermat, berintegritas tinggi serta disiplin serta dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan perundang-undangan dan melakukan segala ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai disiplin Pegawai ASN. Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 mengenai ASN juga mengatur perihal disiplin PNS, terdapat pada pasal 86 ayat (1), dinyatakan bahwa untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, serta wajib mematuhi segala aturan disiplin PNS. Selanjutnya pada ayat (3) dinyatakan bahwasanya bagi para PNS yang melakukan

pelanggaran disiplin akan dijatuhi hukuman disiplin. Yang kemudian ketentuan mengenai disiplin dalam Undang-Undang ASN ini di atur lebih lanjut pada PP Nomor 94 Tahun 2022 tentang disiplin.

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, merupakan dasar hukum untuk melindungi Pegawai Negeri Sipil dan dapat digunakan sebagai dasar penyusunan lembaga negara yang diatur dengan baik dan benar. Oleh karena itu, setiap Pegawai Negeri Sipil perlu memahami dan menaati kode etik, norma hukum, dan tata tertib, termasuk peraturan kedisiplinan PNS yang berlaku dalam menjalankan tugas pokoknya. Dengan begitu, Undang-Undang harus mampu membentuk birokrasi yang lebih baik, transparan, dan efektif. Oleh karena itu, sebagai bagian penyelenggara pemerintah aparatur sipil negara, berpegang teguh terhadap disiplin secara konsisten agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik guna mewujudkan pemerintahan yang baik (Good Governance). Dengan kata lain, reformasi sistem birokrasi merupakan langkah strategis untuk menata aparatur sipil negara agar lebih efektif dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional secara keseluruhan.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) memegang peranan penting dan bertanggung jawab atas keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional, oleh karena itu jabatan mereka memegang peranan penting dalam penyelenggaraan instansi pemerintahan. Dengan begitu dalam meningkatkan kemampuan pegawai, dalam organisasi perlu

meningkatkan disiplin kerja, sebab adanya disiplin yang tinggi pegawai negeri sipil akan mampu melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik serta menciptakan suasana kerja yang tertib dan teratur. Pegawai merupakan unsur utama dalam organisasi sehingga dapat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi dalam instansi itu sendiri. Maka dalam setiap aktivitasnya para pegawai haruslah tepat waktu dan dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan rencana kerja yang sudah disesuaikan, dengan kata lain pegawai diwajibkan memiliki jiwa disiplin kerja yang tinggi dalam meningkatkan kinerja serta dapat mempertanggungjawabkan segala tugas maupun kegiatan yang dilakukannya

Berdasarkan pasal 86 ayat (2) UU Nomor 5 Tahun 2014 mengamanatkan bahwa Instansi pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PNS serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin. Sedangkan pada ayat 3 menyatakan bahwa PNS yang melakukan Pelanggaran dijatuhi hukuman disiplin. Jadi jelas bahwa instansi harus memproses PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dan PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin. Disamping itu, pada pasal 87 ayat (3) mengatur bahwa PNS diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri karena melakukan pelanggaran disiplin PNS tingkat berat.

Peraturan yang mengatur mengenai hal-hal yang memuat unsur disiplin pegawai negeri sipil pada saat ini adalah Peraturan Pemerintah

Nomor 94 Tahun 2021. Menurut Pasal 1 angka 4 PP Nomor 94 Tahun 2021, disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Dari pengertian disiplin pegawai negeri sipil dalam PP Nomor 94 Tahun 2021 dapat dilihat bahwa seorang PNS haruslah sanggup untuk taat pada kewajibannya serta menghindari segala larangan sebagai seorang PNS. Apabila seorang PNS gagal dalam menaati kewajibannya maka akan dijatuhi hukuman disiplin PNS.

Menurut para ahli yakni R. Subekti Sanksi adalah

Alat pemaksa, dimana sanksi memaksa menegakkan hukum atau memaksa mengindahkan norma-norma hukum. Sanksi sebagai alat penegak hukum bisa juga terdiri atas kebatalan perbuatan yang merupakan pelanggaran hukum. Baik batal demi hukum maupun batal setelah ini dinyatakan oleh hakim.⁵

Dalam hal nya sanksi biasanya diterapkan dalam menerapkan aturan kedisiplinan PNS yaitu sanksi administratif. Berdasarkan pengamatan dari berbagai peraturan perundang-undangan dan literatur ada beberapa macam sanksi administratif, yaitu: Peringatan/teguran lisan, Peringatan/teguran tertulis tindakan paksa pemerintahan (*bestuursdwang/politiedwang*), penarikan kembali keputusan yang menguntungkan, denda administratif, pengenaan uang paksa

⁵ R. Subekti dan Tjitrosoedibyo, 2005, *Kamus Hukum*, Pradnya Paramita; Jakarta, h. 98

(*dwangsom*).⁶ Hal diatas menjelaskan bahwa sanksi merupakan alat penunjang agar PNS mentaati aturan hukum yang berlaku.

Setiap pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS tentunya ada sanksi atau hukuman yang diberikan namun sanksi tersebut tidak memberikan efek jera terhadap PNS, ketidakdisiplinan PNS dalam mentaati aturan yang berlaku dipengaruhi oleh kurangnya pembinaan dan lemahnya pengawasan yang dilakukan sehingga PNS tidak memiliki rasa takut dalam melakukan pelanggaran tersebut. Dalam melaksanakan tugas pemerintah maka PNS sebagai abdi negara harus memiliki jiwa setia dan taat kepada aturan hukum yang ada dan setiap perkataan, tulisan mau pun perbuatan seorang PNS yang melanggar aturan baik mengenai kewajiban ataupun larangan sebagaimana yang ditetapkan dalam PP Nomor 94 Tahun 2021.

Adapun jenis-jenis hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil menurut Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 adalah sebagai berikut :

- 1) Tingkat Hukuman Disiplin terdiri atas:
 - a. Hukuman Disiplin ringan;
 - b. Hukuman Disiplin sedang; atau
 - c. Hukuman Disiplin berat.
- 2) Jenis Hukuman Disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri atas:
 - a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis; atau
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.
- 3) Jenis Hukuman Disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri atas:
 - a. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25 % (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan;

⁶ Wicipto Setiadi, 2009, *Sanksi Administrsii Sebagai Salah Satu Instrumen Penegakan Hukum Dalam Peraturan Perundang Undangan*, Jurnal legislasi Indonesia Vol.6 no.4.

- b. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25o/o (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan; atau
 - c. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan.
- 4) Jenis Hukuman Disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri atas:
- a. Penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan;
 - b. Pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan; dan
 - c. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

Adapun jenis pelanggaran dan Hukuman Disiplin berat dalam pasal

11 PP nomor 94 tahun 2021 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat

(1) huruf c dijatuhkan bagi PNS yang tidak memenuhi ketentuan:

- a. mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi, seseorang, dan/atau golongan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf c, apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara dan/atau pemerintah;
- b. melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan keamanan negara atau merugikan keuangan negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf d, apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara dan/atau pemerintah;
- c. melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf e yang dilakukan pejabat pimpinan tinggi dan pejabat lainnya;
- d. Masuk Kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf f berupa:
 - 1) penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan bagi PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 21 (dua puluh satu) sampai dengan 24 (dua puluh empat) hari kerja dalam 1 (satu) tahun;
 - 2) pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan bagi PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 25 (dua puluh lima) sampai dengan 27 (dua puluh tujuh) hari kerja dalam 1 (satu) tahun;
 - 3) pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS bagi PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan

- yang sah secara kumulatif selama 28 (dua puluh delapan) hari kerja atau lebih dalam 1 (satu) tahun; dan
- 4) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS bagi PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara terus menerus selama 10 (sepuluh) hari kerja.
 - e. Menolak segala bentuk pemberian yang berkaitan dengan tugas dan fungsi kecuali penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf i.

Kehadiran dari PP Nomor 94 Tahun 2021 diharapkan dapat memberikan gerakan ke arah yang lebih baik dalam hal disiplin pegawai negeri sipil. Disahkannya PP Nomor 94 Tahun 2021 menjadikan perlunya analisis lebih jauh mengenai implikasi hukum dari kebijakan pemerintah. Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **"TINJAUAN YURIDIS PEMBERHENTIAN PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG MELAKUKAN PELANGGARAN DISIPLIN (Studi Pada BKPSDM Di Pemerintah Kota Tebing Tinggi)"** karena masih banyak hal yang perlu dilihat dan dikaji lebih lanjut mengingat peraturan ini masih sangat baru sehingga perlu dipahami serta dipelajari mengenai penerapan dan implikasinya terhadap disiplin pegawai negeri sipil.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka merumuskan masalah yang akan dibahas dalam Tesis ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaturan hukum tentang pemberhentian Pegawai Negeri Sipil menurut hukum positif di Indonesia?

2. Bagaimanakah prosedur pemberhentian pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran disiplin berdasarkan peraturan pemerintah nomor 94 tahun 2021 di Pemerintah Kota Tebing Tinggi?
3. Bagaimana hambatan BKPSDM dalam melakukan pemberhentian pegawai negeri sipil akibat melakukan pelanggaran disiplin di Pemerintah Kota Tebing Tinggi dan bagaimana solusi cara mengatasi hambatan tersebut?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian Tesis ini adalah sebagai berikut:

1. Agar dapat mengetahui, memahami dan menganalisis pengaturan hukum tentang pemberhentian Pegawai Negeri Sipil menurut hukum positif di Indonesia.
2. Agar dapat mengetahui, memahami dan menganalisis prosedur pemberhentian pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran disiplin berdasarkan peraturan pemerintah nomor 94 tahun 2021.
3. Agar dapat mengetahui, memahami dan menganalisis hambatan yang dihadapi BKPSDM dalam melakukan pemberhentian pegawai negeri sipil akibat melakukan pelanggaran disiplin dan solusi untuk mengatasi hambatan tersebut.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat-manfaat sebagai berikut:

1. Secara teoritis memberikan sumbangan pemikiran kepada dunia ilmu pengetahuan secara ilmiah tentang hal-hal yang berhubungan dengan Pemberhentian pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran disiplin berdasarkan peraturan pemerintah nomor 94 tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil.
2. Secara praktis untuk penulis agar dapat menjadi sarana pembelajaran pembuatan karya tulis. Serta memberikan pengetahuan tambahan kepada masyarakat, dan penegak hukum.

E. Kerangka Teori dan Kerangka Konsep.

1. Kerangka Teori.

Kerangka teori adalah kerangka pemikiran atau butir-butir pendapat teori, tesis mengenai suatu kasus atau permasalahan yang menjadi dasar perbandingan, pegangan teoritis. Fungsi teori dalam penelitian adalah untuk mensistematisasikan penemuan-penemuan penelitian, membuat ramalan atau prediksi atas dasar penemuan dan menyajikan penjelasan yang dalam hal ini untuk menjawab pertanyaan. Artinya teori merupakan suatu penjelasan rasional yang sesuai dengan objek yang dijelaskan dan harus didukung oleh fakta empiris untuk dapat dinyatakan benar.⁷

Teori berguna untuk menerangkan atau menjelaskan mengapa gejala spesifik atau proses tertentu terjadi dan satu teori harus diuji dengan menghadapkannya pada fakta-fakta yang dapat menunjukkan ketidakbenarannya. Menurut Soerjono Soekanto, bahwa “kontinuitas

⁷M. Solly Lubis, 1994, *Filsafat Ilmu dan Penelitian*, Mandar Maju; Bandung, h. 17

perkembangan ilmu hukum, selain bergantung pada metodologi, aktivitas penelitian dan imajinasi sosial sangat ditentukan oleh teori.⁸ Teori hukum diartikan sebagai

Ilmu atau disiplin hukum yang dalam perspektif interdisipliner dan eksternal secara kritis menganalisis sebagai aspek gejala hukum baik dalam konsepsi teoritis nya maupun praktisnya dengan tujuan untuk memperoleh pemahaman yang lebih baik dan memberikan penjelasan sejernih mungkin tentang bahan hukum yang tersaji dan kegiatan yuridis nya dalam kenyataan bermasyarakat.⁹

Ada 3 (tiga) fungsi utama dari teori yaitu:¹⁰

- a. Teori memberikan arah tentang apa yang harus diteliti dari suatu objek, sehingga mampu membahas fenomena dan fakta yang akan dipelajari/diamati dari objek tersebut (yang relevan).
- b. Teori menyusun fakta secara teratur/sistematis dalam bentuk generalisasi atau prinsip-prinsip, sehingga hubungan fakta-fakta satu sama lainnya mudah untuk dipahami.
- c. Teori menunjukkan hubungan fakta-fakta, sehingga dengan pola hubungan itu dapat diramalkan fakta/kondisi yang belum pernah diketahui.

. Teori yang dipakai dalam penulisan tesis ini adalah teori negara hukum, teori kepastian hukum dan teori Good Governance.

a. Teori Negara Hukum.

Penjelasan umum Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (sebelum di amandemen, karena setelah di amandemen, ketentuan tentang penjelasan Umum Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tidak dicantumkan lagi, tetapi walaupun demikian penjelasan umum Undang-Undang Dasar Negara

⁸Soerjono Soekanto,2011, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press; Jakarta, h. 6

⁹Hasim Purba,2006 *Suatu Pedoman Memahami Ilmu Hukum*, Cahaya Ilmu; Medan, h. 98

¹⁰Abdurrozaq Hasibuan,2013, *Metodologi Penelitian*, Soft Media; Medan, h. 4

Republik Indonesia Tahun 1945 tetap menjiwai Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945) mengenai sistem pemerintahan negara, antara lain menyatakan bahwa Indonesia adalah negara hukum (*rechtsstaat*), bukan negara berbasis kekuasaan (*machtsstaat*). Pengertian negara berdasarkan hukum berarti bahwa sebagai negara, semua kehidupan berbangsa dan bermasyarakat haruslah berdasarkan hukum. Artinya, status hukumnya sangat tinggi, dan setiap pemerintah dan warga negara harus tunduk terhadap hukum.¹¹

Dalam konteks Indonesia, dinyatakan secara eksplisit pada Pasal 1 ayat (3) UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 bahwa “Negara Indonesia adalah negara hukum”. Hal ini yang menjadi legitimasi bahwa setiap penyelenggaraan urusan pemerintahan haruslah berdasarkan pada hukum yang berlaku (*wetmatigheid van bestuur*). Lebih jauh, konsep negara hukum Indonesia disebut sebagai negara hukum demokratis, hal ini didasarkan pada fakta bahwa konsep negara hukum di Indonesia diselenggarakan melalui mekanisme demokrasi sebagaimana dikemukakan Bagir Manan.¹²

Salah satu asas negara hukum adalah asas legalitas, dimana kebebasan sipil (pemerintah) harus dibatasi sesuai dengan ketentuan umum. Secara umum, hukum harus memberikan perlindungan (kepada warga negara) dari tindakan kesewenangan dengan begitu peraturan

¹¹ Jum Anggriani, 2012, *Hukum Administrasi Negara*, Graha Ilmu; Yogyakarta, h.37

¹² Ridwan, 2014, *Diskresi dan Tanggung Jawab Pemerintah*, Cetakan Pertama; FH UII Press, Yogyakarta, h. 79.

perundangan secara umum dimaksudkan untuk mencegah tindakan sewenang-wenang (pemerintah), kolusi dan segala macam perbuatan salah. Oleh karena itu pelaksanaan wewenang oleh organ pemerintahan harus ditemukan dasarnya pada Undang-Undang tertulis (Undang-Undang formal).¹³ Dengan begitu tujuan Undang-Undang adalah menciptakan kesamaan, yaitu perlakuan yang sama di depan Undang-Undang itu. Kesamaan di depan hukum bukanlah suatu kesadaran, namun suatu tuntutan rasional untuk menghindari hak istimewa yang tidak boleh ada di depan hukum.¹⁴

Mengingat negara adalah organisasi kekuasaan (*machtenorganisatie*), sehingga menjadikan hukum administrasi sebagai alat untuk mengawasi penggunaan kekuasaan pemerintah. Dengan begitu keberadaan hukum administrasi Negara ada karena penyelenggaraan kekuasaan negara dan pemerintahan berada dalam suatu negara hukum, yang menuntut dan berharap untuk melaksanakan tugas-tugas kenegaraan, pemerintahan, serta kemasyarakatan yang bersumber atas hukum.¹⁵

Hukum administrasi memuat dua aspek, yaitu: aspek pertama yaitu adanya aturan hukum mengenai bagaimana cara alat perlengkapan sebagai organ suatu badan hukum itu melakukan tugasnya, kemudian

¹³ Ridwan HR. 2014, *Hukum Administrasi Negara*, PT Raja Grafindo Persada; Jakarta, h. 9

¹⁴ Sedarmayanti, 2003, *Good Governance (Pemerintahan Yang Baik Dalam Rangka Otonomi Daerah)*, CV Mandar Maju; Bandung, h.152

¹⁵ Ridwan HR, *Op. Cit.*,h.21

aspek kedua, yaitu aturan hukum yang mengatur hubungan antara alat-alat perlengkapan administrasi negara dengan para warga negaranya dalam menjalani ketertiban penyelenggaraan administrasi negara.¹⁶ Dalam lingkup administrasi Negara melibatkan pejabat administrasi ataupun penguasa administrasi yang memiliki kewenangan dalam menjalankan pemerintahan kehendak dari pemerintah (penguasa pemerintah) sehingga dapat terealisasikan sesuai dengan peraturan, rencana, program, anggaran, dan instruksi yang sebenarnya, umum, dan individual. Bersedia menegakkan hukum. Produk yang dikeluarkan antara lain: keputusan (*Beschikking*), administrasi nasional, pengabdian masyarakat, pelaksanaan pekerjaan, dan kegiatan nyata.

Dengan memahami hukum administrasi Negara masyarakat dapat mengetahui cakupan mengenai bagaimana sebenarnya para pejabat pemerintah itu menjalankan tugas, kewajiban dan wewenangnya. Sehingga dapat menjadi acuan pengetahuan akan hukum administrasi¹⁷. Dalam penyelenggaraan Negara pemberian wewenang kepada pemerintah untuk menata dan mengatur pelayanan warga Negara, menurut C.J.N Verstedden secara garis besar hukum Administrasi Negara mengatur bidang; penegakan ketertiban dan keamanan, kesehatan, kesopanan, pengaturan jaminan sosial bagi rakyat, pengaturan tata ruang, pengaturan bantuan terhadap aktivitas swasta dalam rangka pelayanan umum, pengaturan

¹⁶ Lutfi Effendi, 2003, *Pokok-pokok Hukum Administrasi Negara*, Bayu media Publishing; Semarang, h.12

¹⁷ Ridwan HR, 2005, *Hukum Administrasi Negara*, UII Press; Yogyakarta, h. 37

pemungutan pajak, pengaturan mengenai perlindungan hak dan kepentingan warga negara terhadap pemerintah, pengaturan mengenai kedudukan yang hukum pemerintah, pengaturan mengenai pengawasan organ pemerintah lebih tinggi terhadap organ yang lebih rendah dan pengaturan mengenai penegakan hukum administrasi.¹⁸

b. Teori Kepastian Hukum

Menurut Utrecht, kepastian hukum mengandung dua pengertian, yaitu

- 1) Pertama, adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan.
- 2) Kedua berupa keamanan hukum bagi individu dari kewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibedakan atau dilakukan oleh Negara terhadap individu.¹⁹

Menurut Sudikno Mertokusumo kepastian hukum adalah

Jaminan bahwa hukum dijalankan, bahwa yang berhak menurut hukum dapat memperoleh haknya dan putusan dapat dilaksanakan, walaupun kepastian hukum erat kaitannya dengan keadilan namun hukum tidak identik dengan keadilan. Hukum bersifat umum, mengikat setiap orang, sedangkan keadilan bersifat subjektif, individualistis dan menyamaratakan.²⁰

Menurut Gustav Radbruch empat hal mendasar yang berhubungan dengan kepastian hukum, yaitu :

1. Hukum itu positif artinya hukum itu adalah peraturan peundang-undangan.
2. Hukum itu didasarkan kepada fakta.
3. Fakta harus dirumuskan dengan cara yang jelas sehingga menghindari kekeliruan dalam pemaknaan dan mudah dilaksanakan.

¹⁸ S.F Marbun, 2018, *Hukum Administrasi Negara I*, UII Press, Yogyakarta, hlm 26

¹⁹Riduan Syahrani, 1999, *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti; Bandung, h. 23

²⁰Soedikno Mertokusumo, 2002, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Liberty; Yogyakarta, h. 160.

4. Hukum positif tidak boleh mudah diubah.²¹

Kepastian hukum bukan hanya berupa pasal-pasal dalam Undang-Undang melainkan juga adanya konsistensi dalam putusan hakim yang satu dengan putusan hakim yang lainnya untuk kasus yang telah diputuskan.²² Hukum tanpa nilai kepastian akan kehilangan makna karena tidak dapat lagi dijadikan makna pedoman perilaku bagi semua orang. *Ubi Jus Incertum, Ibi Jus Nullum* (di mana tiada kepastian hukum, disitu tidak ada hukum).²³ Berdasarkan teori kepastian hukum dan nilai yang ingin dicapai yaitu nilai keadilan dan kebahagiaan.²⁴

Dari pernyataan tersebut di atas, maka dapat dipahami bahwa hukum menciptakan suatu hukum yang konkret dan terbebas dari konsepsi abstrak yang akan menciptakan ketidakpastian. Hal ini sejalan dengan maksud dan tujuan dari asas kepastian hukum yang mana menjamin agar para pencari keadilan dapat menggunakan suatu hukum yang pasti dan konkret serta objektif, tanpa adanya keterlibatan dari spekulasi-spekulasi ataupun pandangan yang subjektif.²⁵

Terdapat tiga hal yang berhubungan dengan makna kepastian hukum, yaitu:

²¹ Sulaeman Jajuli, 2015, *Kepastian Hukum Gadai Tanah dalam Islam*, Depublish; Yogyakarta, h. 51

²² Peter Mahmud Marzuki, 2008, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana Pradana Media Grup; Jakarta, h. 158.

²³ H. Salim HS, 2010, *Perkembangan Teori Dalam Ilmu Hukum*, PT Raja Grafindo Persada; Jakarta, h. 82.

²⁴ Achmad Ali, 2002, *Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis)*, Toko Gunung Agung; Jakarta, h. 95

²⁵ Mario Julyano, Aditya Yuli Sulistyawan, "Pemahaman Terhadap Asas Kepastian Hukum Melalui Konstruksi Penalaran Positivisme Hukum", *Jurnal Crepido*, Vol. 1, No. 1, 2019, h. 20.

- a. Suatu hukum itu positif, artinya bahwa ia adalah perundang-undangan (*gesetzliches Recht*);
- b. Suatu hukum itu didasarkan pada fakta (*Tatsachen*), bukan suatu rumusan tentang penilaian yang nanti akan dilakukan oleh hakim, seperti kemauan baik dan kesopanan;
- c. Suatu fakta itu harus dirumuskan dengan cara yang jelas sehingga menghindari kekeliruan dalam pemaknaan disamping juga mudah dijalankan suatu hukum positif itu tidak boleh sering diubah-ubah.²⁶

Dari uraian-uraian mengenai kepastian hukum di atas, maka kepastian dapat mengandung beberapa arti, yakni adanya kejelasan, tidak menimbulkan multitafsir, tidak menimbulkan kontradiktif, dan dapat dilaksanakan. Hukum harus berlaku tegas di dalam masyarakat, mengandung keterbukaan sehingga siapapun dapat memahami makna atas suatu ketentuan hukum. Hukum yang satu dengan yang lain tidak boleh kontradiktif sehingga tidak menjadi sumber keraguan. Kepastian hukum menjadi perangkat hukum suatu negara yang mengandung kejelasan, tidak menimbulkan multitafsir, tidak menimbulkan kontradiktif, serta dapat dilaksanakan, yang mampu menjamin hak dan kewajiban setiap warga negara sesuai dengan budaya masyarakat yang ada.

c. Teori *Good Governance*.

Governance adalah redefinisi dari adanya desain dari konsep administrasi publik.²⁷ Perlu diketahui bahwasannya pengertian *Good Governance* itu sendiri banyak sekali para stake holder yang mencoba mengartikannya. Oleh sebab itu, dari beberapa pengertian tersebut sangat

²⁶Achmad Ali, *Op. Cit*, h. 292-293.

²⁷ Randi R. Wrihatnolo dan Riant Nugroho Dwidjowijoto, 2007, *Manajemen Pemberdayaan*, Elekmedia Komputindo, Jakarta, h, 125.

beragam dan berbeda-beda pula, karena tergantung dari perspektif dan kepentingan dari masing-masing stake holder. Pada intinya bahwa Good *governance* yang diartikan oleh para stake holder adalah suatu mekanisme atau sebuah proses dimana pemerintahan menuju ke arah yang lebih baik untuk mengelola pemerintahan dan lembaga di dalam maupun di luar pemerintahan termasuk masyarakat.²⁸

Sedarmayanti menjelaskan bahwa pengertian good *governance* sebagai berikut: "Tata pemerintahan yang baik (good *governance*) adalah sistem yang memungkinkan terjadinya mekanisme penyelenggaraan pemerintahan negara yang efektif dan efisien dengan menjaga sinergi yang konstruktif di antara pemerintah, sektor swasta dan masyarakat".²⁹

Berdasarkan pengertian di atas, mengemukakan bahwa *good governance* berorientasi pada:

- 1) Orientasi ideal, negara yang diarahkan pada pencapaian tujuan nasional. Orientasi ini bertitiktolak pada demokratisasi dalam kehidupan bernegara dengan elemen konstituenya seperti: *legitimacy* (apakah pemerintah) dipilih dan mendapat kepercayaan dari rakyat, *accountability* (akuntabilitas), *securing of human rights, autonomy and devolution of power, dan assurance of civilian control*.
- 2) Pemerintahan yang berfungsi secara ideal, yaitu secara efektif dan efisien dalam melakukan upaya mencapai tujuan nasional Orientasi kedua ini tergantung pada sejauh mana pemerintah mempunyai kompetensi, dan selanjutnya struktur serta mekanisme politik serta administratif berfungsi secara efektif dan efisien.³⁰

²⁸ Abdul Rahman Nur, 2018, *Algemene Beginselen Van Behoorlijk Bestur: Konsepsi Negara Welfare State dalam Menata Kota Palopo*, T.Tp Guepedia, h. 23

²⁹ Sedarmayanti. 2013. *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan (Mewujudkan Pelayanan Prima dan Pemerintahan yang Baik)*, Bandung: PT. Refika Aditama Bandung. h. 67

³⁰ *Ibid.* h. 6-7

Menuju pemerintahan yang baik adalah sebuah cita-cita Negara. Maka untuk mewujudkan itu semua dibutuhkan sebuah perubahan yang mampu merubah hal yang buruk dan mampu menghentikan praktik-praktik yang tidak baik. Oleh karena itu, untuk mencapainya pemerintah harus membuat perubahan mulai dari kebijakan publik, yang nantinya akan dapat menentukan aturan-aturan dan sistem untuk dijalani oleh masyarakat dan aparatur sipil negara.

Berdasarkan dari penelitian Lembaga Administrasi Negara Tahun 2000, mengenai pengertian *Good governance* terbagi dalam dua pengertian, antara lain :

- 1) Adanya sebuah nilai positif untuk menjunjung tinggi atas keinginan dari masyarakat, dan nilai yang nantinya dapat membentuk kepribadian rakyat terhadap suatu capaian dari tujuan meliputi nasional, kemandirian, pembangunan yang berkelanjutan dan keadilan sosial.
- 2) Adanya aspek fungsional bersumber pada pemerintah yang efektif lagi efisien, dalam melaksanakan tugasnya harus mencapai cita-cita dari tujuan tersebut.

Membentuk *Good governance* ialah, sebuah cara dalam mengubah dari cara kerja Negara terhadap kinerja pemerintah yang accountable, dan membentuk para aktor masyarakat untuk ikut serta dalam menciptakan sistem yang baik bagi masyarakat. Maka dari itu dari aspek ini, tidak ada solusi dalam pembangunan yang nantinya dapat mewujudkan hasil cukup

baik, hanya saja dengan cara merubah dari sifat dan cara kerja lembaga Negara dan pemerintah pusat maupun daerah.

Istilah *Good governance* sudah banyak yang memaknai dan menjadi salah satu perdebatan dalam dunia akademik dan politik kontemporer. Akan tetapi dilain sisi *Good governance* diartikan sebagai sebuah kinerja pada lembaga pemerintahan, perusahaan atau organisasi kemasyarakatan. Hal ini merujuk pada arti asli yang dimiliki oleh *Good governance* itu, yakni governing. Governing diartikan sebagai suatu yang mengarahkan atau mengendalikan untuk mempengaruhi suatu masalah publik dalam suatu Negara.³¹

Dari pengertian di atas peneliti melihat bahwasannya Negara dalam hal ini sedang gencar-gencarnya menjalankan dari teori yang saat ini sedang peneliti pakai, yaitu *Good Governance*. BKPSDM sebagai salah satu yang menjadi target dari teori tersebut. Negara dalam hal ini melihat permasalahan yang terjadi di BKPSDM ialah mengenai PNS. Dari tahun ke tahun dalam PNS selalu saja ada masalah yang terjadi, mulai dari kolusi, korupsi dan nepotisme sampai akhirnya dilakukan pemberhentian terhadap PNS. Tidak hanya itu saja, dalam hal Disiplin PNS masih banyak yang tidak memahami peraturan perundang-undangan yang mejadi rujukan PNS dalam menjalankan profesinya. Akibatnya banyak PNS yang diberhentikan

³¹ Juanda Nawawi, 2012, "*Membangun Kepercayaan dalam Mewujudkan Good Governance*", *Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, Volume, 1, NO. 3, Juni 2012, h, 19.

akibat melakukan pelanggaran disiplin sesuai peraturan pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Displin Pegawai Negeri Sipil.

2. Kerangka Konsep

Kerangka konsepsional merupakan gambaran bagaimana hubungan antara konsep-konsep yang akan diteliti. Konsep (concept) adalah kata yang menyatakan abstraksi yang digeneralisasikan dari gejala-gejala tertentu. Salah satu cara untuk menjelaskan konsep adalah definisi. Definisi merupakan suatu pengertian yang relatif lengkap tentang suatu istilah, dan biasanya definisi bertitiktolak pada referensi. Dengan demikian, definisi harus mempunyai ruang lingkup yang tegas, sehingga tidak boleh ada kekurangan-kekurangan atau kelebihan-kelebihan.³²

Kerangka konseptual dalam merumuskan atau membentuk pengertian-pengertian hukum, kegunaannya tidak hanya terbatas pada penyusunan kerangka konsepsional saja, akan tetapi pada usaha merumuskan definisi-definisi operasional diluar peraturan Perundang-Undangan. Dengan demikian konsep merupakan unsur pokok dari suatu penelitian.³³

- a. Tinjauan Yuridis adalah kegiatan pemeriksaan yang teliti, pengumpulan data atau penyelidikan yang dilakukan secara sistematis dan objektif terhadap sesuatu menurut atau berdasarkan hukum dan Undang-Undang.

³² Amiruddin dan Zainal Asikin, 2004, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada; Jakarta, h. 47-48.

³³ Koentjaraningrat, 1999, *Metode Penelitian Masyarakat*, Gramedia Pustaka Utama; Jakarta, h. 24

- b. Pegawai Negeri Sipil menurut ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara adalah orang-orang yang diberikan tugas dan tanggung jawab untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat setelah adanya pengangkatan sebagai PNS, dalam memberikan pelayanan publik PNS harus bersikap profesional, jujur, adil, dan merata.
- c. 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.
- d. Disiplin adalah kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.³⁴
- e. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 adalah “peraturan perundangundangan yang memuat kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran disiplin sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan”

F. Keaslian Penelitian

Adapun judul penelitian ini memiliki kaitan judul dengan beberapa Karya Ilmiah yang sudah diteliti oleh Mahasiswa pada Prodi Magister Ilmu Hukum di beberapa Fakultas Hukum di Indonesia, yaitu:

³⁴ Soegeng Prijodarminto, 1994, *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, Abadi; Jakarta, h. 23

1. Peneliti oleh Indrayati Putri Idrus (NIM. 1422011049) Fakultas Hukum Universitas Lampung, dengan judul Tesis Sanksi Administrasi Bagi Aparatur Sipil Negara Yang Melanggar Disiplin Di Universitas Lampung dengan Pokok permasalahan dalam penelitian tersebut adalah:
 - a. Bagaimana sanksi administrasi bagi aparatur sipil negara yang melanggar disiplin di Universitas Lampung?
 - b. Bagaimana upaya yang dapat dilakukan bagi aparatur sipil negara yang terkena sanksi administrasi di Universitas Lampung?
2. Peneliti oleh Welly Octaria (NIM. 171021003) Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, dengan judul Tesis Implementasi Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Universitas Riau Ditinjau Dari Hukum Administrasi Negara dengan Pokok permasalahan dalam penelitian tersebut adalah:
 - a. Bagaimanakah Tata Cara Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Hukum Administrasi Negara?
 - b. Bagaimanakah Implementasi Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Lingkungan Universitas Riau?
3. Peneliti oleh Sri Dalila Astuti (NIM. 11627204313) Fakultas Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, dengan judul Tesis Mekanisme Pemberhentian Secara Tidak Hormat Terhadap Pegawai Aparatur Sipil Negara Berdasarkan Peraturan Pemerintah

Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar dengan Pokok permasalahan dalam penelitian tersebut adalah:

- a. Bagaimana mekanisme pemecatan Aparatur Sipil Negara berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Badan Kepegawaian Daerah Kampar?
- b. Apa faktor penyebab terjadinya pemecatan Aparatur Sipil Negara berdasarkan peraturan pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil Negara pada dinas Badan Kepegawaian Daerah Kampar?

Dilihat dari titik permasalahan dari masing-masing penelitian di atas terdapat perbedaan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini. Dengan demikian penelitian ini adalah asli dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

G. Metode penelitian

Metode penelitian sebagai ilmu selalu berdasarkan fakta empiris yang ada dalam masyarakat. Fakta empiris tersebut dikerjakan secara metodis, disusun secara sistematis, dan diuraikan secara logis dan analitis. Fokus penelitian selalu diarahkan pada penemuan hal-hal yang baru atau pengembangan ilmu yang sudah ada.³⁵

³⁵ Abdulkadir Muhammad, 2004, *Hukum Dan Penelitian Hukum*, Citra Aditya Bakti; Bandung, h. 57

Sedangkan yang dimaksud dengan penelitian adalah merupakan kegiatan ilmiah guna menemukan, mengembangkan atau menguji kebenaran suatu pengetahuan yang dilakukan secara sistematis dan metodologis. Metodologis berarti dengan menggunakan metode yang bersifat ilmiah, sedangkan sistematis berarti sesuai dengan pedoman dan aturan yang berlaku untuk suatu karya ilmiah.³⁶

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksudkan dengan metode penelitian adalah suatu cara atau jalan untuk memecahkan suatu masalah yang ada guna menentukan, menemukan, mengembangkan, atau menguji kebenaran suatu pengetahuan dengan cara mengumpulkan, menyusun serta menginterpretasikan kata-kata yang sesuai dengan pedoman dan aturan yang berlaku untuk suatu karya ilmiah. Oleh karena itu, metodologi penelitian sangat penting dan menentukan dalam suatu penelitian karena kualitas dari hasil penelitian tersebut sangat ditentukan oleh ketetapan metode penelitian yang dipergunakan. Tentang penelitian Soerjono Soekanto mendefinisikan sebagai berikut:

Penelitian hukum merupakan suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika, dan pemikiran tertentu, yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu, dengan jalan menganalisisnya. Selain itu juga diadakan pemeriksaan yang mendalam terhadap fakta hukum tersebut untuk kemudian mengusahakan suatu pemecahan atas permasalahan yang timbul dalam gejala yang bersangkutan.³⁷

³⁶ Muhammad Nazir, 1985, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia; Jakarta, h. 1

³⁷ Soerjono Soekanto, 2004, *Pengantar Penelitian Hukum*, dalam Abdulkadir Muhammad, *Hukum Dan Penelitian Hukum*, Citra Aditya Bakti; Bandung, h. 32

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa untuk dapat menemukan suatu kebenaran ilmiah, maka seorang peneliti harus menggunakan suatu metode yang akan menuntunnya kepada arah yang dimaksud dan mempergunakan suatu metode yang selanjutnya akan dijabarkan tahap-tahapnya dalam penelitian ini. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan tesis ini adalah kombinasi penelitian hukum normatif dan penelitian hukum empiris.

Penelitian hukum normatif adalah

Penelitian hukum dengan cara kepustakaan atau bahan yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan, asas-asas hukum, kaedah hukum dan sistematika hukum serta mengkaji peraturan perundang-undangan dan bahan hukum lainnya untuk menemukan ide, konsep, landasan dan asas-asas hukum yang relevan dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini.³⁸

Penelitian Yuridis Empiris adalah

Penelitian hukum menggunakan data sekunder sebagai data awalnya, yang kemudian dilanjutkan dengan data primer di lapangan atau terhadap masyarakat, meneliti efektivitas suatu Peraturan Menteri dan penelitian yang ingin mencari hubungan (korelasi) antara berbagai gejala atau variabel, sebagai alat pengumpulan datanya terdiri dari studi dokumen atau bahan pustaka dan wawancara (kuesioner).³⁹

Adapun Penelitian ini bersifat deskriptif analitis, metode deskriptif analitis adalah

³⁸ Johnny Ibrahim, 2005, *Teori Dan Metode Penelitian Hukum Normatif*, Malang; Bayu media Publishing, h. 336

³⁹ Amiruddin, 2012, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta; PT. Raja Grafindo Persada, h. 34.

Suatu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti secara lengkap, akurat, menyeluruh dan sistematis. Dengan kata lain penelitian deskriptif analitis mengambil masalah atau memusatkan perhatian kepada masalah-masalah sebagaimana adanya saat penelitian dilaksanakan, hasil penelitian yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya.⁴⁰

Penelitian ini bermaksud menggambarkan, menelaah, menjelaskan dan menganalisis hukum baik dalam bentuk teori maupun praktek dari hasil penelitian di lapangan.

Penelitian ini mencoba untuk mengkaji dan menarik kesimpulan dalam hubungannya dengan masalah yang akan diteliti terkait Tinjauan yuridis pemberhentian pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran disiplin.

2. Metode pendekatan

Di dalam penelitian hukum terdapat beberapa pendekatan, dengan pendekatan tersebut akan didapatkan informasi dari berbagai aspek mengenai isu yang sedang dicari jawabannya.⁴¹

a. Pendekatan Undang-Undang (*statute approach*)

Pendekatan Undang-Undang (*statute approach*) adalah pendekatan yang menggunakan legislasi dan regulasi.⁴² Penelitian hukum mengenal beberapa pendekatan yang digunakan untuk mengkaji suatu permasalahan tertentu. Dalam melaksanakan penelitian untuk mendapatkan hasil yang

⁴⁰ ⁴⁰ Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif*, Bandung; Alfabeta, h. 4

⁴¹ Peter Mahmud Marzuki, 2008, *Penelitian Hukum*, Cet 2, Kencana; Jakarta h.133

⁴² Peter Mahmud Marzuki. 2016, *Penelitian Hukum*, Prenada media Group; Jakarta, h. 137

diinginkan untuk penulisan selanjutnya, penulis melakukan penelitian dengan menggunakan metode pendekatan yuridis-normatif berdasarkan bahan hukum utama dengan cara menelaah teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan penelitian ini.

b. Pendekatan konseptual (*conceptual approach*)

Pendekatan konseptual (*conceptual approach*) akan memunculkan objek-objek yang menarik dari sudut pandangan pengetahuan yang praktis sehingga dapat menentukan maknanya secara tepat dan dapat digunakan dalam proses pemikiran dengan mengidentifikasi terhadap prinsip, pandangan dan doktrin yang sudah ada untuk kemudian memunculkan gagasan baru.⁴³

3. Lokasi, Populasi dan Sampel Penelitian.

Dalam rangka mendapatkan hasil penelitian yang lebih akurat terhadap jawaban permasalahan dalam penelitian tesis ini, maka penelitian ini dilaksanakan di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pemerintah Kota Tebing Tinggi.

Populasi dalam melakukan penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Pemerintahan Kota Tebing Tinggi yang melakukan pelanggaran disiplin di lokasi penelitian. Pemberhentian pegawai negeri sipil akibat melakukan pelanggaran disiplin tersebut terhitung sejak tahun 2021 hingga

⁴³ Mulyadi, M. "Riset Desain Dalam Metodologi Penelitian, Jurnal Studi Komunikasi dan Media, Vol. 16, No. 1, Januari 2012, h. 28.

saat ini dengan berlakunya Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Sampel adalah himpunan bagian atau sebagian dari populasi.⁵ Pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan cara purposive sampling yaitu penarikan sampel dilakukan dengan cara mengambil subyek yang didasarkan pada tujuan tertentu.⁶ Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Kantor Badan Kepegawaian Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pemerintah Kota Tebing Tinggi.

Untuk melengkapi data dalam penelitian ini, maka dilakukan wawancara dengan narasumber/responden yang menjawab pertanyaan yang diajukan oleh peneliti untuk tujuan penelitian. Adapun yang menjadi Responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Kepala BKPSDM Pemerintah Kota Tebing Tinggi
- b. Sekretaris BKPSDM Pemerintah Kota Tebing Tinggi
- c. Kepala Bidang Kepegawaian BKPSDM Pemerintah Kota Tebing Tinggi
- d. Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia BKPSDM Pemerintah Kota Tebing Tinggi

4. Alat Pengumpul Data

Alat pengumpulan data merupakan landasan utama dalam menyusun tesis ini agar dapat diperoleh hasil yang baik yang bersifat objektif ilmiah maka dibutuhkan data-data yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan kebenaran hasilnya, maka data dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan alat pengumpulan data, yaitu:

- a. Studi Dokumen

Untuk memperoleh data sekunder perlu dilakukan studi kepustakaan dengan menggunakan serangkaian studi dokumentasi dengan cara mengumpulkan, membaca, mempelajari, membuat catatan-catatan, dan kutipan-kutipan serta menelaah bahan-bahan pustaka yaitu berupa karya tulis dari para ahli yang tersusun dalam literatur dan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan ada kaitannya dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian.⁴⁴

b. Pedoman Wawancara

Pedoman wawancara merupakan daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis yang dilakukan secara langsung melalui tatap muka dan tanya jawab antara peneliti terhadap narasumber untuk mendapatkan informasi secara lisan yang dapat menjelaskan masalah penelitian. Adapun wawancara dalam penelitian ini kepada Pejabat Kantor Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pemerintah Kota Tebing Tinggi.

5. Prosedur Pengambilan dan Pengumpulan Data

a. Jenis Data

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Data kualitatif, yaitu data yang disajikan dalam bentuk kata verbal bukan dalam bentuk angka. yang termasuk data kualitatif dalam penelitian ini yaitu gambaran umum obyek penelitian.⁴⁵

⁴⁴ Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, 2003, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, Rajawali Press, Jakarta, h. 33-37

⁴⁵ Noeng Muhadjir, 1996, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta; Rakesarasin, h. 2.

b. Sumber Data

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder:

- 1) Data primer dalam penelitian hukum adalah data yang diperoleh terutama dari hasil penelitian empiris, yaitu penelitian yang dilakukan langsung di dalam masyarakat.⁴⁶ Sumber data primer yaitu data yang diambil dari sumbernya atau dari lapangan, melalui wawancara dengan pihak berkepentingan atau responden yang dapat memberikan informasi yang dibutuhkan berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti. Data primer yang dicari dalam penelitian ini adalah hasil wawancara yang dilakukan kepada Pegawai Kantor Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pemerintah Kota Tebing Tinggi.
- 2) Data sekunder yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada.⁴⁷ Jenis dan sumber bahan penelitian diperoleh dari data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari atau berasal dari bahan kepustakaan.⁴⁸ Data Sekunder diperoleh dari studi kepustakaan yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, bahan hukum tertier :

⁴⁶ Mukti Fajar & Yulianto Achmad, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Yogyakarta; Pustaka Pelajar, h. 192.

⁴⁷ Hasan, M. Iqbal, 2002, *Pokok –Pokok Materi Metode Penelitian dan Aplikasinya*, Ghalia Indonesia; Bogor, h. 58.

⁴⁸ P. Joko Subagyo, 2006, *Metode penelitian Dalam Teori dan Praktek*, Cetakan Kelima, Rineka Cipta; Jakarta, h. 88

a) Bahan-bahan hukum primer adalah bahan-bahan hukum yang mengikat⁴⁹, yang terdiri dari :

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945);
2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang diberlakukan pada tanggal 15 Januari 2014
3. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang diberlakukan pada tanggal 31 Agustus 2021 yang diberlakukan pada tanggal 7 April 2022
4. Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2021 tentang Petunjuk Teknis (Juknis) Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS)

b) Bahan hukum sekunder, bahan hukum yang digunakan untuk memberi penjelasan yang berhubungan dengan bahan primer bentuk karya ilmiah, literatur-literatur tertulis oleh para ahli yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian ini.⁵⁰

c) Bahan hukum tertier, bahan yang memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap bahan primer dan sekunder antara lain kamus, ensiklopedia, dan sebagainya yang berhubungan dengan ini agar diperoleh informasi terbaru, relevan dan mutakhir.⁵¹

c. Alat Pengumpul Data

⁴⁹ Bambang Sunggono, 2011, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta; Raja Grafindo Persada, h.144.

⁵⁰ *Ibid.*

⁵¹ *Ibid*, h. 145.

Alat pengumpulan data merupakan landasan utama dalam menyusun tesis ini yang didasarkan atas

1) Penelitian kepustakaan (*library research*)

Penelitian kepustakaan dengan membaca literatur atau bahan bacaan berupa buku, majalah, jurnal dan juga kamus-kamus hukum yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

2) Penelitian lapangan (*field research*)

Dilakukan untuk mengumpulkan data primer yang diperoleh langsung dari wawancara kepada responden. Wawancara sebagai salah satu teknik dalam penelitian bertujuan untuk mengumpulkan keterangan atau data. Merupakan suatu proses interaksi dan komunikasi.⁵² Responden diperlukan di dalam penelitian empiris untuk mendapatkan data secara kualitatif. Seorang responden adalah sumber data yang merupakan dari unit analisis.

6. Analisis Data

Setelah semua data terkumpul yang akan digunakan dalam penyusunan penelitian ini baik data yang diperoleh dari hasil penelitian lapangan melalui wawancara telah terkumpul, maka tahap selanjutnya yaitu pengolahan data. Pengolahan data dapat dilakukan melalui wawancara, observasi di lapangan, maupun data dari studi kepustakaan akan diuraikan dan dijelaskan mengenai keadaan yang sebenarnya dan apa yang terjadi

⁵² Muslan Abdurrahman, 2009, *Sosiologi dan Metode Penelitian Hukum*, Malang; Umm Press, h. 114.

didalamnya. Adapun pengolahan data yang digunakan oleh penulis adalah metode yang bersifat deskriptif analisis. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menyusun gambaran atau potret suatu permasalahan tentang pola dan problematika.⁵³

Penarikan kesimpulan yang digunakan merupakan hasil akhir penelitian disusun sesuai dengan tujuan penelitian. Kesimpulan yang dimaksud merupakan jawaban atas perumusan masalah atau pertanyaan dan penelitian yang dikemukakan secara singkat dan padat tentang kebenaran dari penelitian.⁵⁴ Kesimpulan yang diambil dengan menggunakan cara berfikir deduktif, yaitu dengan cara berfikir mendasar pada hal-hal yang bersifat umum kemudian ditarik kesimpulan secara khusus.⁵⁵

H. Sistematika Penulisan

Lebih terarahnya penulisan tesis memerlukan sistematika yang jelas dan dapat dijadikan pedoman dalam melakukan pembahasan. Berkaitan dengan itu pembahasan tesis ini terdiri dari beberapa bab, antara lain:

Bab Pertama : Pendahuluan yang terdiri dari tentang Latar Belakang permasalahan, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian,

⁵³ Endang Poerwanti, 1998, *Dimensi-Dimensi Riset Ilmiah*, Malang; UMM Pers, h. 126.

⁵⁴ Beni Achmad Saehani, *Metode Penelitian Hukum*, Bandung; Pustaka Setia, 2009, h.93

⁵⁵ Soerjono Soekanto dan Sri Pamuji. *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: CV Rajawali, h. 11

Manfaat Penelitian, Kerangka Teori dan Konsep, Metode Penelitian dan Jadwal Penelitian.

Bab Kedua : Bab ini berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan yang dibahas sesuai dengan permasalahan pertama yaitu pengaturan hukum tentang pemberhentian Pegawai Negeri Sipil menurut hukum positif di Indonesia

Bab Ketiga : Bab ini berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan yang dibahas sesuai dengan permasalahan kedua yaitu prosedur pemberhentian pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran disiplin berdasarkan peraturan pemerintah nomor 94 tahun 2021.

Bab Keempat : Bab ini berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan yang dibahas sesuai dengan permasalahan ketiga yaitu Apa saja hambatan yang dihadapi BKPSDM dalam melakukan pemberhentian pegawai negeri sipil akibat melakukan pelanggaran disiplin di Pemerintah Kota Tebing Tinggi dan bagaimana solusi mengatasi hambatan tersebut.

Bab Kelima : Bab ini berisi kesimpulan yang diperoleh dari analisis dan pembahasan, serta memberikan beberapa saran

BAB II

PENGATURAN HUKUM TENTANG PEMBERHENTIAN PEGAWAI

NEGERI SIPIL MENURUT HUKUM POSITIF DI INDONESIA

A. Tinjauan Umum Tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil

1. Pengertian Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil

Pengertian Pegawai Negeri Sipil, menurut A.W.Wijaya Pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi). Selanjutnya berpendapat juga bahwa Pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik lembaga-lembaga pemerintah maupun dalam badan-badan usaha.⁵⁶

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara dalam Pasal 1 ayat (1), (2) dan (3) 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. Pegawai Aparatur Negara yang selanjutnya disebut pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan

⁵⁶ A.W. Widjaja, 2006, *Administrasi Kepegawaian*, Jakarta; Rajawali, h. 13.

perundangundangan. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS Adalah warga negara indonesia yang memenuhi syarat tertentu, disingkat dengan pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Seorang Pegawai Negeri Sipil merupakan Pegawai yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional. Pada saat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Pegawai Negeri Sipil mulai berlaku, Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah disebut sebagai Pegawai Pegawai Negeri Sipil. Penjelasan pengertian-pengertian tentang Pegawai Negeri Sipil yang telah dipaparkan di atas maka dapat dirumuskan ada empat unsur yang harus dipenuhi untuk dapat disebut sebagai pegawai negeri. Unsur-unsur tersebut adalah: ⁵⁷

- a. Memenuhi syarat yang ditentukan;
- b. Diangkat oleh Pejabat yang berwenang;
- c. Diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau tugas negara lainnya;
- d. Digaji menurut Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

Pemberhentian sebagai Pegawai Negeri Sipil merupakan pemberhentian yang mengakibatkan yang bersangkutan kehilangan statusnya sebagai Pegawai Negeri Sipil. Sedangkan Pemberhentian dari jabatan negeri merupakan pemberhentian yang mengakibatkan yang

⁵⁷ Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

bersangkutan tidak bekerja lagi pada suatu satuan organisasi Negara, tetapi masih tetap berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil.⁵⁸

Pemberhentian adalah termasuk kategori disiplin berat. Pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja antara suatu badan usaha dengan seseorang atau beberapa orang pegawai karena suatu sebab tertentu. Pemberhentian dalam Manajemen Pegawai Negeri Sipil tidak semata-mata pemutusan hubungan kerja, namun karena adanya hal lain yang menyebabkan pegawai yang diberhentikan mendapatkan hak yang berbeda dari karyawan perusahaan.

Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil tidak dengan hormat akan mengakibatkan yang bersangkutan kehilangan hak pensiun. Pemberhentian secara tidak hormat yang telah dijatuhi hukuman berdasarkan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan dalam jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan.⁵⁹

Kedudukan dan peranan dari PNS dalam pemerintahan sangatlah menentukan, sebab PNS merupakan tulang punggung pemerintah dalam melaksanakan pembangunan nasional. Pemberhentian sebagai PNS sesungguhnya menghilangkan status kepegawaian seseorang, tetapi berhak menerima hak-hak kepegawaian yang telah diatur oleh undang-undang. Namun, pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS akan

⁵⁸ Sri Hartini dkk, 2017, *Hukum kepegawaian di Indonesia*, Jakarta; Sinar Grafika, h. 154.

⁵⁹ Aswin Eka Adhi, 2014, *Pengertian dan Ruang Lingkup Pemberhentian dan Pensiun Pegawai*, Modul 1, Tangerang Selatan; Universitas Terbuka, h. 13.

menghilangkan salah satu hak kepegawaiannya yaitu jaminan atas pensiun. Jaminan atas pensiun merupakan salah satu penghargaan yang diterima oleh PNS dari negara atas pengabdianya selama bekerja.

2. Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil

Dalam melaksanakan tugas jabatannya, seorang Pegawai Negeri Sipil akan mendapatkan hak dan diringi dengan kewajiban yang harus ditaati/dilaksanakan. Tugas dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil (PNS) menurut Peraturan Pemerintah nomor 94 tahun 2021 Pasal 3 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yaitu:

- a. setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
- b. menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
- c. melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang;
- d. menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
- f. menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
- g. menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- h. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia

Kewajiban Pegawai Negeri adalah segala sesuatu wajib dilakukan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Menurut Sastra Djatmika, kewajiban Pegawai Negeri dibagi dalam tiga Golongan, yaitu:

1. Kewajiban-kewajiban yang ada hubungan dengan suatu jabatan;

2. Kewajiban-kewajiban yang tidak langsung berhubungan dengan suatu tugas dalam jabatan, melainkan dengan kedudukannya sebagai pegawai negeri pada umumnya;
3. Kewajiban-kewajiban lain. Untuk menjunjung tinggi kedudukan Pegawai Negeri Sipil (PNS), diperlukan elemen-elemen penunjang kewajiban meliputi kesetiaan, ketaatan, pengabdian kesadaran, tanggung-jawab, jujur, tertib, bersemangat dengan memegang rahasia Negara dan melaksanakan tugas kedinasan.⁶⁰

Selain memenuhi kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 Peraturan Pemerintah nomor 94 tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, PNS wajib:

- a. menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji PNS
- b. menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji jabatan;
- c. mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi, seseorang, dan atau golongan;
- d. melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan keamanan negara atau merugikan keuangan negara;
- e. melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- f. Masuk Kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
- g. menggunakan dan memelihara barang milik negara dengan sebaik-baiknya;
- h. memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kompetensi; dan
- i. Menolak segala bentuk pemberian yang berkaitan dengan tugas dan fungsi kecuali penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

⁶⁰ Sri Hartini Surtiajeng Kadarsih dan Tedi Sudrajat, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, h. 40.

Selain kewajiban, kode etik dan kode perilaku PNS merupakan pedoman sikap tingkah laku dan perbuatan di dalam dan di luar kedinasan. Untuk itu setiap PNS harus menaati peraturan perundangundangan serta melaksanakan tugas jabatannya dengan penuh pengabdian dan tanggung jawab. Setiap pelanggaran terhadap kewajiban, kode etik dan kode perilaku akan berdampak kepada masa depan status kepegawaian seorang PNS sebagaimana yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Dampak yang fatal ialah pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS, yang berakibat hilangnya status kepegawaian seorang PNS dan hilangnya salah satu hak kepegawaiannya yaitu jaminan atas pensiun

Mengenai kedudukan Pegawai Negeri Sipil (PNS) diatur dalam Pasal 9 Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 yang dinyatakan bahwa:

- 1) Pegawai ASN melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan Instansi Pemerintah.
- 2) Pegawai ASN harus bebas dari pengaruh dan intervensi semua golongan dan partai politik.

Dasar dari adanya hak adalah manusia mempunyai berbagai kebutuhan yang merupakan pemacu bagi dirinya untuk memenuhi kebutuhannya, seperti bekerja untuk memperoleh uang bagi pemenuhan kebutuhan. Manusia dalam kajian ekonomi tersebut sebagai sumber daya karena memiliki kecerdasan.⁶¹

Menurut Undang-Undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 21 Pegawai Negeri Sipil (PNS) berhak memperoleh:

⁶¹ *Ibid*, h. 41.

- a) Gaji, tunjangan, dan fasilitas;
- b) Cuti;
- c) Jaminan pensiun dan jaminan hari tua;
- d) Perlindungan; dan
- e) Pengembangan kompetensi

Dalam hal ini, peraturan kepegawaian merefleksikan pembatasan terhadap aktivitas, baik secara moral maupun dari sudut pandang hukum dan peraturan ini menempatkan substansi yang ideal dalam bentuk kewajiban yang menjadi penjabaran dari maksud dan tujuan dalam organisasi guna pencapaian misinya. Dalam skala yang lebih luas merupakan refleksi dari tujuan negara menuju kesejahteraan masyarakat di dalam konteksnya melalui administrasi kepegawaian.⁶²

3. Larangan bagi Pegawai Negeri Sipil

Larangan bagi Pegawai Negeri Sipil yang diatur dalam Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yaitu :

- a. Menyalahgunakan wewenang;
- b. menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain yang diduga terjadi konflik kepentingan dengan jabatan;
- c. menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain;
- d. bekerja pada lembaga atau organisasi internasional tanpa izin atau tanpa ditugaskan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian
- e. bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing kecuali ditugaskan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian;

⁶² Sri Hartini, Surtiajeng Kadarsih dan Tedi Sudrajat, *Op.cit*, h. 46.

- f. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen, atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
- g. melakukan pungutan di luar ketentuan;
- h. melakukan kegiatan yang merugikan negara;
- i. bertindak sewenang-wenang terhadap bawahan;
- j. menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
- k. menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaan;
- l. meminta sesuatu yang berhubungan dengan jabatan;
- m. melakukan tindakan atau tidak melakukan tindakan yang dapat mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani; dan
- n. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat, calon anggota Dewan Perwakilan Daerah, atau calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:
 - 1) ikut kampanye;
 - 2) Menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS;
 - 3) sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain;
 - 4) sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara
 - 5) membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye;
 - 6) 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
 - 7) Memberikan surat dukungan disertai fotokopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk.

4. Penyebab Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

Ada beberapa penyebab diberhentikannya Pegawai Negeri Sipil negara yaitu sebagai berikut :

- 1) PNS diberhentikan dengan hormat karena:
 - a. meninggal dunia;
 - b. atas permintaan sendiri;
 - c. mencapai batas usia pensiun;
 - d. perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini; atau

- e. Tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban.
- 2) PNS dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak diberhentikan karena dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan hukuman pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan tidak berencana.
- 3) PNS diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri karena melakukan pelanggaran disiplin PNS tingkat berat.
- 4) PNS diberhentikan tidak dengan hormat karena:
 - a. Melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - b. Dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum;
 - c. menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; atau
 - d. Dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana.

Pasal 88

- 1) PNS diberhentikan sementara, apabila:
 - a. diangkat menjadi pejabat negara;
 - b. diangkat menjadi komisioner atau anggota lembaga nonstruktural; atau
 - c. ditahan karena menjadi tersangka tindak pidana.
- 2) Pengaktifan kembali PNS yang diberhentikan sementara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

Batas usia pensiun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 87 ayat (1)

huruf c yaitu:

- 1) 58 (lima puluh delapan) tahun bagi Pejabat Administrasi;
- 2) 60 (enam puluh) tahun bagi Pejabat Pimpinan Tinggi;
- 3) Sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan bagi Pejabat Fungsional.

B. Tinjauan Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

1. Pengertian Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam karyawan atau pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.⁶³ Disiplin sangat penting untuk perkembangan organisasi atau instansi, dalam memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri melaksanakan suatu pekerjaan.

Menurut Hasibuan, kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku.⁶⁴ Disiplin juga dapat dikatakan sebagai kondisi untuk melakukan koreksi atau hukum pegawai yang melanggar peraturan ketentuan dan prosedur yang telah ditetapkan organisasi. Disiplin merupakan bentuk pengendalian agar pelaksanaan pekerjaan pegawai selalu berada dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁶⁵

Menurut Wirjo Surachmad dalam buku wawasan kerja aparatur negara, menjelaskan pengertian disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan, tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan pemerintah, norma serta kaidah yang berlaku dalam

⁶³ Edy Sutrisno, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta; Kencana, h. 87

⁶⁴ Malayu Hasibuan, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta; Bumi Aksara, h. 193..

⁶⁵ Sedarmayanti, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung; Refika Aditama, h. 381

masyarakat.⁶⁶ Sedangkan dalam ketentuan umum menurut Undang-Undang No. 5 tahun 2014, yang dimaksud dengan pegawai negeri adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai aparatur sipil negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Sikap disiplin juga diperlukan oleh setiap aparatur negara, karena merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik.⁶⁷ Jadi, disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Pernyataan kesanggupan untuk menaati keharusan atau untuk tidak melakukan larangan yang ditentukan, yang diikrarkan di hadapan atasan yang berwenang.⁶⁸

2. Jenis-Jenis Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil yang sadar akan tanggungjawabnya adalah mereka yang taat akan kewajiban dan tidak melakukan apa yang dilarang untuk dilakukan mendidik dan membina Pegawai Negeri Sipil, bagi mereka yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan akan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin.⁶⁹ Menurut Peraturan Pemerintah Nomor

⁶⁶ Wirjo Surachmad, 1993, *Wawasan Kerja Aparatur*, Jakarta; Pustaka Jaya, h. 24

⁶⁷ Maria Margareta, "Disiplin Aparatur Sipil Negara Di Kantor Kecamatan Balai Kabupaten Sanggau," *Governance-Jurnal Ilmu Pemerintahan* 9, no. 2, 2020, h. 4,

⁶⁸ Hamka Siregar, "Sumpah Pegawai Negeri Sipil Dalam Perspektif Hukum Islam," *AI-Adalah* 12, No. 2, 2015, h. 715

⁶⁹ Sudaryanto, 2014, *Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS)*, Jakarta; Jurnal Swara Patra, h. 25.

94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam Pasal 1 ayat 4 yang dimaksud dengan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan aparatur sipil negara 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 ini merupakan pengaturan kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil.⁷⁰

Hukuman disiplin dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum berdasarkan atas hasil penelitian yang saksama terhadap Pegawai Negeri Sipil yang diduga melanggar kewajiban dan larangan yang ditentukan dan harus setimpal dengan pelanggaran disiplin sehingga dapat diterima oleh rasa keadilan, apabila hukuman disiplin dirasakan oleh Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman sebagai tindakan yang tidak adil maka dapat mengajukan keberatan kepada pejabat atasan dan dalam hal-hal tertentu dapat disampaikan kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian. Hukuman disiplin diberikan tidak lain adalah untuk memperbaiki serta mendidik Pegawai Negeri Sipil serta untuk melancarkan aktifitas penyelenggaraan tugas kedinasan secara baik.

Hukuman disiplin dapat dibagi menurut tingkat dan jenisnya yang masing-masing sesuai dengan sifat dan berat atau ringannya pelanggaran yang diperbuat, serta akibat yang ditimbulkannya atas pelanggaran yang

70

dibuat oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan. Tujuan hukuman disiplin adalah untuk memperbaiki dan mendidik Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin oleh karena itu setiap pejabat yang berwenang menghukum sebelum menjatuhkan hukuman disiplin memeriksa lebih dahulu Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin dan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang diduga melakukan pelanggaran disiplin diadakan pemeriksaan untuk mengetahui latar belakang serta hal-hal yang mendorong pelanggaran disiplin.

Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang melanggar ketentuan peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil baik di dalam maupun diluar jam kerja, Pegawai Negeri Sipil dinyatakan melanggar peraturan disiplin apabila dengan ucapan, tulisan, dan atau perbuatannya tersebut secara sah terbukti melanggar ketentuan mengenai kewajiban. Berdasarkan Pasal 1 angka 7 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Ada beberapa tingkat dan jenis hukuman disiplin menurut Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 yaitu:⁷¹

- 1) Hukuman disiplin Ringan terdiri dari:
 - a) Teguran lisan
Hukuman disiplin yang berupa teguran lisan ditetapkan dengan keputusan Pejabat yang Berwenang Menghukum. dan disampaikan secara lisan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada

⁷¹ Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin dan apabila seorang atasan menegur bawahannya tetapi tidak dinyatakan secara tegas sebagai hukuman disiplin maka hal itu bukan hukuman disiplin;

- b) Teguran tertulis
PNS yang diduga melakukan Pelanggaran Disiplin dipanggil secara tertulis oleh atasan langsung untuk dilakukan pemeriksaan. (21 Jarak waktu antara tanggal surat panggilan dengan tanggal pemeriksaan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja., Apabila pada tanggal yang ditentukan pada surat panggilan pertama yang bersangkutan tidak hadir, maka dilakukan pemanggilan kedua paling lambat 7 (tujuh) hari kerja setelah tanggal seharusnya yang bersangkutan diperiksa pada pemanggilan pertama. Apabila pada pemanggilan kedua sebagaimana dimaksud pada ayat (3) PNS yang bersangkutan tidak hadir juga, maka Pejabat yang Berwenang Menghukum menjatuhkan Hukuman Disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan.
- c) Pernyataan tidak puas secara tertulis yaitu hukuman disiplin yang berupa pernyataan tidak puas dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin.

2) Hukuman Disiplin Sedang terdiri dari:

- a) Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 6 bulan
- b) Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 9 bulan
- c) Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 12 bulan

3) Hukuman Disiplin Berat terdiri dari:

- a) Penurunan pangkat pada pangkat setingkat lebih rendah untuk paling lama satu tahun yaitu hukuman disiplin yang berupa penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah, ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya 12 (dua belas) bulan, dan untuk paling lama satu tahun, setelah masa menjalani hukuman disiplin penurunan pangkat selesai maka pangkat Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dengan sendirinya kembali pada pangkat yang semula.
- b) Pembebasan dari jabatan yaitu hukuman disiplin yang berupa pembebasan dari jabatan adalah pembebasan dari jabatan organik, pembebasan dari jabatan berarti pula pencabutan segala wewenang yang melekat pada jabatan itu dan selama pembebasan dari jabatan maka Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan menerima penghasilan penuh kecuali tunjangan jabatan;
- c) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Aparatur Sipil Negara yang dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS,

apabila memenuhi syarat masa kerja dan usia pensiun menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku maka yang bersangkutan diberikan hak pension sedangkan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS yaitu Aparatur Sipil Negara yang dijatuhi hukuman disiplin pemberhentian tidak dengan hormat maka kepada PNS tersebut tidak diberikan hak pensiunnya meskipun memenuhi syarat masa kerja usia pensiun. Pemberian hukuman disiplin PNS dilakukan oleh pejabat yang berwenang dan pejabat yang berwenang menghukum adalah pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman disiplin sebagaimana diatur dalam Pasal 16 PP Nomor 94 Tahun 2021.

3. Indikator-Indikator Disiplin

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi, diantaranya adalah:⁷²

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar pegawai dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Keteladanan pimpinan

⁷² Malayu Hasibuan, 2009, *Op. Cit*, h. 197

Keteladanan pimpinan sangat berperan penting dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya.

- c. Balas jasa Balas jasa sangat berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan pegawai.

- d. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan terciptanya disiplin pegawai yang baik. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap instansi agar kedisiplinan pegawai organisasi baik juga.

- e. Pengawasan Melekat (Waskat)

Pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Karena dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, gairah kerja, dan prestasi bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

- f. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang diberikan maka pegawai akan merasa takut melanggar peraturan-peraturan instansi. Jadi sanksi

hukuman sangat penting diterapkan dalam aturan suatu organisasi atau instansi.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan atau atasan untuk menegur dan menghukum pegawai yang indiscipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada instansi tersebut.

h. Hubungan Kemanusiaan

Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada instansi. Jadi, kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.⁷³

C. Pengaturan Hukum Tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Menurut Hukum Positif Di Indonesia

Dalam memahami ketentuan mengenai disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) secara komprehensif, perlu memperhatikan peraturan lain yang dijadikan sebagai dasar pembentukan peraturan disiplin, peraturan pelaksanaan, dan peraturan terkait lainnya. Berikut adalah beberapa peraturan yang berkaitan dengan pemberhentian pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran disiplin PNS :

1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang diberlakukan pada tanggal 15 Januari 2014

⁷³ *Ibid.*

Ada tiga jenis pemberhentian Pegawai Negeri Sipil menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur sipil Negara :⁷⁴

1. Diberhentikan dengan hormat diatur dalam pasal 87 ayat 1 Undang Undang Aparatur Sipil Negara a. Meninggal dunia
 - a. Atas permintaan sendiri
 - b. Mencapai batas usia
 - c. Perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pension dini
 - d. Tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban
2. Diberhentikan dengan tidak hormat diatur dalam pasal 87 ayat (4) Undang Undang Aparatur Sipil Negara
 - a. Melakukan penyelewengan terhadap pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
 - b. Dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum
 - c. Menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik
 - d. Dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana penjara paling singkat dua tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana.
3. Diberhentikan sementara
 - a. Diangkat menjadi pejabat Negara
 - b. Diangkat menjadi komisioner atau anggota lembaga nonstructural
 - c. Ditahan karena menjadi tersangka tindak pidana
 - d. Mengaktifkan kembali Pegawai Negeri Sipil yang diberhentikan sementara sebagaimana dimaksud pada ayat satu dilakukan oleh pejabat Pembina kepegawaian

Dengan ditetapkannya UU 5 Tahun 2014 maka ketentuan mengenai Disiplin PNS perlu disesuaikan. Dalam Pasal 86 ayat (4) UU 5 tahun 2014 ditentukan bahwa untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi ketentuan mengenai Disiplin PNS. Oleh karena itu pada tanggal 31 Agustus 2021 telah

⁷⁴ Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

ditetapkan dan diundangkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Selain itu dalam Pasal 87 ayat (3) UU 5 Tahun 2014 ditentukan bahwa PNS diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri karena melakukan pelanggaran disiplin PNS tingkat berat. Hal ini memiliki dampak sebagai berikut:

- a. Hukuman disiplin tingkat berat hanya sampai dengan pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.
- b. PNS yang melanggar Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 jo. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian dijatuhi salah satu hukuman disiplin berat berdasarkan PP 94/2021. Dengan demikian, pemberhentian tidak dengan hormat bagi PNS wanita yang menjadi isteri kedua/ketiga/keempat tidak berlaku lagi.
- c. PNS yang dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS, namun berhak atas pensiun maka tetap mendapatkan hak pensiun.
- d. Untuk Tabungan Hari Tua (THT) tetap diberikan bagi PNS yang diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS atau diberhentikan tidak dengan hormat. Saat ini ketentuan ini masih diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 71/PMK.02/2008 tentang Pengembalian Nilai Tunai Iuran Pensiun Pegawai Negeri Sipil yang Diberhentikan Tanpa Hak Pensiun.

2. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang berlaku pada tanggal 28 Februari 2020.

Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil menyebutkan pada ayat (1) bahwa Presiden selaku pemegang kekuasaan tertinggi pembinaan Pegawai Negeri Sipil berwenang menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil. Kemudian ayat (2) bahwa Presiden dapat mendelegasikan kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil kepada menteri di kementerian; pimpinan lembaga di lembaga pemerintah non kementerian; sekretaris jenderal di sekretariat lembaga negara dan lembaga nonstruktural; gubernur di provinsi; dan bupati/walikota di kabupaten/kota.⁷⁵

Ada beberapa penyebab diberhentikannya Pegawai Negeri Sipil menurut Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 :

1. Pemberhentian dari jabatan administrasi
 - a. Mengundurkan diri dari jabatan
 - b. Diberhentikan sementara sebagai PNS
 - c. Menjalani cuti diluar tanggungan Negara
 - d. Menjalani tugas belajar lebih dari enam bulan
 - e. Ditugaskan secara penuh di luar jabatan administrasi

⁷⁵ Adrie, *Efektivitas Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Dalam Perspektif Hukum Kepegawaian*, Fakultas Hukum Universitas Ngurah Rai, 2020, h. 13

- f. Tidak memenuhi persyaratan jabatan
- 2. Dalam keadaan tertentu, permohonan pengunduran diri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) satu huruf a dapat ditunda untuk paling lama (1) satu tahun
- 3. Pejabat administrasi dapat juga diberhentikan apabila tidak melaksanakan kewajiban untuk memenuhi persyaratan kualitatif dan tingkat pendidikan sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 54 ayat (6)
- 4. Pegawai Negeri Sipil yang diberhentikan dari jabatan administrasi karena alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b sampai dengan huruf e dapat diangkat kembali sesuai dengan jabatan administrasi yang terakhir apabila tersedia lowongan jabatan.

Pemberhentian terjadi apabila :⁷⁶

- 1) Pemberhentian atas diri sendiri
 - a. Pegawai Negeri Sipil yang mengajukan permintaan berhenti, diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil
 - b. Permintaan berhenti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat ditunda untuk paling lama 1 (satu) tahun, apabila Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan masih diperlukan untuk kepentingan dinas
 - c. Permintaan berhenti sebagaimana pada ayat (1) ditolak apabila:
 - 1) Sedang dalam proses peradilan karena diduga melakukan tindak pidana kejahatan
 - 2) Terikat kewajiban bekerja pada instansi pemerintahan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan
 - 3) Dalam pemeriksaan pejabat yang berwenang memeriksa karena diduga melakukan pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil
 - 4) Sedang mengajukan upaya banding administratif karena dijatuhkan hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil

⁷⁶ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 tentang Management Pegawai Negeri Sipil.

- 5) Sedang menjalani hukuman disiplin
 - 6) Alasan lain menurut pertimbangan PPK
- 2) Pemberhentian karena mencapai batas pensiun
 - a. Pegawai Negeri Sipil yang telah mencapai batas usia pensiun diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil
 - b. Batas usia pensiun :
 - 1) 58 tahun bagi pejabat administrasi, jabatan fungsional ahli muda, pejabat fungsional ahli pertama, dan pejabat fungsional keterampilan
 - 2) 60 tahun bagi pejabat pimpinan tinggi dan pejabat fungsional madya
 - 3) 65 tahun bagi Pegawai Negeri Sipil yang mengaku pejabat fungsional ahli utama
 - 3) Pemberhentian karena perampingan organisasi atau kebijakan pemerintahan
 - a. Perampingan organisasi atau kebijakan pemerintahan yang mengakibatkan kelebihan Pegawai Negeri Sipil maka Pegawai Negeri Sipil tersebut terlebih dahulu disalurkan pada instansi pemerintahan lain.
 - b. Pada saat terjadinya perampingan organisasi sudah mencapai usia 50 tahun dan masa kerja 10 tahun
 - c. Apabila Pegawai Negeri Sipil tidak dapat disalurkan pada instansi lain , belum mencapai usia 50 tahun, masa kerja kurang dari 10 tahun di berikan uang tunggu paling lama 5 (lima) tahun
 - d. Apabila sampai 5 (lima) tahun tidak dapat disalurkan maka diberhentikan dengan hormat dan diberikan hak kepegawaian sesuai hak kepegawaian
 - e. Saat berakhirnya uang tunggu belum berusia 50 tahun jaminan pensiun mulai diberikan pada saat mencapai usia 50 tahun
 - f. Ketentuan mengenai kriteria dan penetapan kelebihan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan peraturan menteri.
 - 4) Pemberhentian karena tidak cakap jasmani dan/atau rohani
 - a. Pengadilan Negeri Sipil yang tidak cakap diberhentikan dengan hormat apabila :
 - 1) Tidak dapat bekerja lagi karena kesehatannya
 - 2) Menderita penyakit yang berbahaya bagi dirinya dan lingkungan kerjanya
 - 3) Tidak mampu bekerja kembali setelah berakhirnya cuti sakit
 - b. Tidak cakupnya jasmani dan rohani berdasarkan hasil pemeriksaan tim penguji kesehatan
 - c. Tim kesehatan dibentuk oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang kesehatan
 - d. Tim penguji kesehatan beranggotakan dokter pemerintahan

- e. Pegawai Negeri Sipil yang diberhentikan dengan hormat mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan
- 5) Pemberhentian karena meninggal dunia, tewas, atau hilang
- a. Pegawai yang meninggal dunia atau tewas diberhentikan secara hormat dan mendapatkan hak kepegawaian
 - b. Apabila pegawai telah berkeluarga, kepada janda/duda atau anak diberikan hak kepegawaian sesuai dengan peraturan perundang undangan
 - c. Apabila pegawai tidak memiliki keluarga, kepada orang tuanya diberikan hak pegawai sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan
 - d. Seorang Pegawai dinyatakan hilang apabila tidak diketahui keberadaannya dan tidak diketahui masih hidup atau telah meninggal dunia
 - e. Pernyataan hilang dibuat oleh PPK (Pejabat Pembuat Komitmen) atau pejabat lain yang ditunjuk berdasarkan surat keterangan atau berita acara pemeriksaan dari pihak kepolisian Negara Republik Indonesia
 - f. Janda/duda atau anak Pegawai Negeri Sipil diberikan hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan
 - g. Pegawai yang hilang ditemukan kembali dan masih hidup dapat diangkat kembali sebagai Pegawai Negeri Sipil sepanjang yang bersangkutan belum mencapai batas pensiun
 - h. Pengangkatan Pegawai dilakukan setelah Pegawai yang bersangkutan di periksa oleh PPK (Pejabat Pembuat Komitmen) dan pihak Kepolisian Negara Republik Indonesia terbukti hilang karena kemauan dan kemampuan yang bersangkutan, Pegawai yang bersangkutan dijatuhi hukuman disiplin sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan.
 - i. Pegawai yang hilang ditemukan kembali dan telah mencapai batas usia, Pegawai yang bersangkutan akan di berhentikan secara hormat dan diberi hak kepegawaian.
 - j. Setelah dilakukan pemeriksaan oleh PPK dan pihak Kepolisian Negara Republik Indonesia k. Pegawai yang terbukti hilang karena kemauan dan kemampuan yang bersangkutan pegawai yang bersangkutan wajib mengembalikan hak kepegawaian yang telah diterima oleh janda/dan duda atau anaknya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan.
- 6) Pemberhentian karena melakukan tindak pidana/penyelewengan
- a. Pegawai yang diberhentikan secara hormat atau tidak diberhentikan karena dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindakan pidana dengan hukuman pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan tidak berencana

- b. Pegawai yang dipidana penjara 2 (dua) tahun atau lebih melakukan pidana dengan tidak berencana tidak diberhentikan sebagai Pegawai apabila
 - 1) Perbuatannya tidak menurunkan harkat dan martabat dari Pegawai Negeri Sipil
 - 2) Mempunyai prestasi kerja yang baik
 - 3) Tidak mempengaruhi lingkungan kerja setelah diaktifkan kembali
 - 4) Tersedia lowongan jabatan
 - c. Pegawai yang dipidana kurang dari 2 (dua) tahun berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana tidak dengan berencana, tidak diberhentikan sebagaimana Pegawai Negeri Sipil apabila tersedia lowongan jabatan
 - d. Pegawai yang dimaksudkan diatas selama melakukan tindak pidana maka tetap berstatus sebagai Pegawai dan tidak menerima hak kepegawaiannya sampai diaktifkan kembali sebagai Pegawai
 - e. Diaktifkan kembali sebagai pegawai apabila tersedia lowongan jabatan.
 - f. Dalam hal tidak tersedia lowongan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dalam jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun, PNS yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat.
 - g. PNS yang menjalani pidana penjara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan sudah berusia 58 (lima puluh delapan) tahun, diberhentikan dengan hormat.
- 7) PNS diberhentikan tidak dengan hormat apabila:
- a. melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
 - b. dipidana dengan pidana penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan Jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan Jabatan dan/atau pidana umum
 - c. menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik
 - d. Dipidana dengan pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan hukuman pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana.
 - e. PNS yang dipidana dengan pidana penjara kurang dari 2 (dua) tahun berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan berencana, diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

- f. Pemberhentian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 250 huruf b dan huruf d dan Pasal 251 ditetapkan terhitung mulai akhir bulan sejak putusan pengadilan atas perkaranya yang telah memiliki kekuatan hukum tetap.
- 8) Pemberhentian karena Pelanggaran Disiplin
 - a. PNS diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri apabila melakukan pelanggaran disiplin PNS tingkat berat.
 - b. Pemberhentian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai disiplin PNS.
 - 9) Pemberhentian karena Mencalonkan Diri atau Dicalonkan Menjadi Presiden dan Wakil Presiden, Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota Dewan Perwakilan Daerah, Gubernur dan Wakil Gubernur, atau Bupati/Walikota dan Wakil Bupati/Wakil Walikota
 - a. PNS wajib mengundurkan diri sebagai PNS pada saat ditetapkan sebagai calon Presiden dan Wakil Presiden, Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota Dewan Perwakilan Daerah, Gubernur dan Wakil Gubernur, atau Bupati/Walikota dan Wakil Bupati/Wakil Walikota oleh lembaga yang bertugas melaksanakan pemilihan umum.
 - b. Pernyataan pengunduran diri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dapat ditarik kembali.
 - c. PNS yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberhentikan dengan hormat sebagai PNS.
 - d. PNS yang melanggar kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberhentikan dengan hormat sebagai PNS.
 - e. Pemberhentian dengan hormat sebagai PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) berlaku terhitung mulai akhir bulan sejak PNS yang bersangkutan ditetapkan sebagai calon Presiden dan Wakil Presiden, Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota Dewan Perwakilan Daerah, Gubernur dan Wakil Gubernur, atau Bupati/Walikota dan Wakil Bupati/Wakil Walikota oleh lembaga yang bertugas melaksanakan pemilihan umum.
 - 10) Pemberhentian karena Menjadi Anggota dan/atau Pengurus Partai Politik
 - a. PNS dilarang menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik.
 - b. PNS yang menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik wajib mengundurkan diri secara tertulis.
 - c. PNS yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberhentikan dengan hormat sebagai PNS terhitung mulai akhir bulan pengunduran diri PNS yang bersangkutan.

- d. PNS yang melanggar larangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberhentikan tidak dengan hormat sebagai PNS.
 - e. PNS yang menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik diberhentikan tidak dengan hormat sebagai PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (4) terhitung mulai akhir bulan PNS yang bersangkutan menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik.
- 11) Pemberhentian karena tidak Menjabat Lagi Sebagai Pejabat Negara
- a. PNS yang tidak menjabat lagi sebagai ketua, wakil ketua, dan anggota Mahkamah Konstitusi, ketua, wakil ketua, dan anggota Badan Pemeriksa Keuangan, ketua, wakil ketua, dan anggota Komisi Yudisial, ketua dan wakil ketua Komisi Pemberantasan Korupsi, menteri dan jabatan setingkat menteri, kepala perwakilan Republik Indonesia di Luar Negeri yang berkedudukan sebagai Duta Besar Luar Biasa dan Berkuasa Penuh, diberhentikan dengan hormat sebagai PNS apabila dalam waktu paling lama 2 (dua) tahun tidak tersedia lowongan Jabatan.
 - b. Selama menunggu tersedianya lowongan Jabatan sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diaktifkan kembali sebagai PNS dan diberikan penghasilan sebesar 50% (lima puluh persen) dari penghasilan Jabatan terakhir sebagai PNS sebelum diangkat sebagai pejabat negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
 - c. Pemberhentian dengan hormat sebagai PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terhitung mulai akhir bulan sejak 2 (dua) tahun tidak tersedia lowongan Jabatan.
- 12) Pemberhentian karena Hal Lain
- a. PNS yang telah selesai menjalankan cuti di luar tanggungan negara wajib melaporkan diri secara tertulis kepada instansi induknya.
 - b. Batas waktu melaporkan diri secara tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling lama 1 (satu) bulan setelah selesai menjalankan cuti di luar tanggungan negara.
 - c. PNS yang tidak melaporkan diri secara tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diberhentikan dengan hormat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
 - d. PNS yang melaporkan diri sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tetapi tidak dapat diangkat dalam Jabatan pada instansi induknya, disalurkan pada instansi lain.
 - e. PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diaktifkan kembali sebagai PNS sesuai Jabatan yang tersedia.
 - f. Penyaluran pada instansi lain sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilakukan oleh PPK setelah berkoordinasi dengan Kepala BKN.

- g. PNS yang tidak dapat disalurkan dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun diberhentikan dengan hormat sebagai PNS.
- h. PNS yang diberhentikan dengan hormat sebagaimana dimaksud pada ayat (7) diberikan hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- i. PNS yang terbukti menggunakan ijazah palsu dalam pembinaan kepegawaian diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri.
- j. PNS yang telah selesai menjalankan tugas belajar wajib melapor kepada PPK paling lama 15 (lima belas) hari kerja sejak berakhirnya masa tugas belajar.
- k. Dalam hal PNS tidak melapor kepada PPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1), PNS yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri dan dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

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

Salah satu cita-cita reformasi adalah mewujudkan pemerintahan yang bersih (good governance). Di Indonesia, istilah ini secara umum diterjemahkan dengan pemerintahan yang baik.⁷⁷ Faktor utama untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi adalah pelaksanaan disiplin pegawai, karena merupakan faktor penentu bagi keberhasilan dan kemajuan dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Untuk menumbuhkan sikap disiplin pegawai negeri sipil, pasal 30 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian ditetapkannya peraturan pemerintah mengenai disiplin pegawai negeri sipil.

⁷⁷ Rudi Santoso dkk., "Optimalisasi Tugas Dan Fungsi DPRD Dalam Mewujudkan Pemerintahan Bersih," *As-Siyasi*, Journal of Constitutional Law 1, No. 1, 2021, h. 18,

Dalam ketentuan umum menurut Undang-Undang No. 5 tahun 2014, yang dimaksud dengan pegawai negeri adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai aparatur sipil negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Salah satu hal yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah masalah pemberhentian Pegawai Negeri Sipil. Hal tersebut diatur dalam Bab 3 tentang Hukuman Disiplin berbunyi sebagai berikut:⁷⁸

- a. Pegawai Negeri Sipil diberhentikan dengan hormat karena:
 - 1) meninggal dunia;
 - 2) atas permintaan sendiri;
 - 3) mencapai batas usia pensiun;
 - 4) perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini; atau
 - 5) Tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban.
- b. Pegawai Negeri Sipil dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak diberhentikan karena dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan hukuman pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan tidak berencana.
- c. Pegawai Negeri Sipil diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri karena melakukan pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil tingkat berat.
- d. Pegawai Negeri Sipil diberhentikan tidak dengan hormat karena:
 - 1) melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - 2) dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum;
 - 3) menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; atau

⁷⁸ Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

- 4) Dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana.

Peraturan pemerintah nomor 94 tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil antara lain mengandung kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada pegawai negeri sipil yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Penjatuhan hukuman disiplin dimaksudkan dapat membina pegawai negeri sipil yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan tersebut mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi kesalahan yang sama serta memperbaiki diri pada masa yang akan datang.⁷⁹

Kewajiban yang harus ditaati oleh setiap pegawai negeri sipil menurut pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 yaitu:⁸⁰

- a. Menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji PNS
- b. Menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji jabatan
- c. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi, seseorang, dan/atau golongan
- d. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan keamanan negara atau merugikan keuangan negara
- e. Melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
- f. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja
- g. Menggunakan dan memelihara barang milik negara dengan sebaikbaiknya
- h. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kompetensi dan
- i. Menolak segala bentuk pemberian yang berkaitan dengan tugas dan fungsi kecuali penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

⁷⁹ Ridwan, 2018, *Hukum Kepegawaian*, Yogyakarta; UII Press, h. 36.

⁸⁰ Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Adapun larangan bagi setiap pegawai negeri sipil menurut pasal 5

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 yaitu:

- a. Menyalahgunakan wewenang
- b. Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain yang di duga terjadi konflik kepentingan dengan jabatan
- c. Menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain
- d. Bekerja pada lembaga atau organisasi internasional tanpa izin atau tanpa ditugaskan oleh pejabat pembina kepegawaian
- e. Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing kecuali ditugaskan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian
- f. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah
- g. Melakukan pungutan di luar ketentuan
- h. Melakukan kegiatan yang merugikan negara
- i. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahan
- j. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan
- k. Menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaan
- l. Meminta sesuatu yang berhubungan dengan jabatan
- m. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani dan
- n. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:
 - 1) Ikut kampanye
 - 2) Menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS
 - 3) Sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain
 - 4) Sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara
 - 5) Membuat keputusan dan atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye dan
 - 6) 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
 - 7) Memberikan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundang-undangan.⁸¹

⁸¹ *Ibid.* Pasal 5

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 pada pasal 7 mengenai hukuman disiplin. Pegawai negeri sipil yang tidak menaati ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 huruf f dapat dijatuhi hukuman disiplin. Hal ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi pejabat yang berwenang menghukum dan memberikan kepastian dalam menjatuhkan hukuman disiplin. Demikian juga dalam peraturan pemerintah ini, pada batasan kewenangan bagi pejabat yang berwenang menghukum sudah ditentukan.

Selanjutnya dalam pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil berisikan tingkat dan jenis hukuman disiplin yaitu sebagai berikut:

- 1) Tingkat Hukuman Disiplin terdiri dari:
 - a. Hukuman disiplin ringan
 - b. Hukuman disiplin sedang
 - c. Hukuman disiplin berat
- 2) Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri dari:
 - a. Teguran lisan
 - b. Teguran tertulis dan
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis
- 3) Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri dari:
 - d) Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 6 bulan
 - e) Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 9 bulan
 - f) Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 12 bulan
- 4) Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri dari:
 - a. Penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 bulan
 - b. Pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 bulan dan
 - c. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS

Pelanggaran terhadap kewajiban, pada pasal 9 ayat 2 huruf b menjelaskan hukuman disiplin ringan tentang masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 huruf f yang berdampak pada unit kerja berupa:

- 1) Teguran lisan bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 3 hari kerja dalam satu tahun
- 2) Teguran tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 4-6 hari kerja dalam satu tahun
- 3) Pernyataan tidak puas secara tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 7-10 hari kerja dalam satu tahun.

Pada pasal 10 ayat 2 huruf f tentang mengenai hukuman disiplin sedang pada pelanggaran terhadap kewajiban yaitu:

- 1) Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 6 bulan bagi PNS yang tidak masuk kerja selama 11-13 hari kerja dalam 1 tahun.
- 2) Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 9 bulan bagi PNS yang tidak masuk kerja selama 14-16 hari kerja dalam 1 tahun
- 3) Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 12 bulan bagi PNS yang tidak masuk kerja selama 17-20 hari kerja dalam 1 tahun.

Pejabat yang berwenang menghukum wajib menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin. Apabila dalam hal pejabat yang berwenang menghukum tidak menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin, maka pejabat

yang berwenang menghukum dijatuhi hukuman disiplin oleh atasannya.

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
- 7) Pejabat Pengawas atau pejabat lain yang setara

Tata cara pemanggilan, pemeriksaan, penjatuhan dan penyampaian keputusan hukuman terdapat pada pasal 26, pasal 27, pasal 28 yaitu sebagai berikut:

Pada pasal 26, PNS yang di duga melakukan pelanggaran disiplin dipanggil secara tertulis oleh atasan langsung untuk dilakukan pemeriksaan. Dijelaskan mengenai jarak waktu antara tanggal surat panggilan dengan tanggal pemeriksaan paling lambat 7 hari kerja. Apabila pada surat panggilan pertama yang bersangkutan tidak hadir maka dilakukan panggilan yang kedua paling lambat 7 hari kerja setelah tanggal seharusnya diperiksa pada pemanggilan pertama. Dan apabila pemanggilan yang kedua PNS yang bersangkutan tidak hadir juga maka pejabat yang berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan.

Pasal 27, atasan langsung wajib memeriksa PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin sebelum PNS dijatuhi Hukuman Disiplin. Pemeriksaan dilakukan secara tertutup melalui tatap muka langsung maupun secara virtual dan hasilnya dituangkan dalam bentuk berita acara pemeriksaan. Hasil pemeriksaan menyatakan kewenangan penjatuhan hukuman disiplin merupakan kewenangan atasan langsung, maka atasan langsung wajib menjatuhkan hukuman disiplin.

Pasal 28, atasan langsung yang tidak melakukan pemanggilan dan pemeriksaan terhadap PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin, dan melaporkan hasil pemeriksaan kepada pejabat yang berwenang menghukum dijatuhi hukuman disiplin. Pejabat yang berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin yang lebih berat kepada atasan langsung dilakukan setelah melalui proses pemeriksaan.

4. Peraturan BKN Nomor 3 Tahun 2020 tentang Petunjuk Teknis Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Petunjuk Teknis (Juknis) Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS), mengatur tentang:

- a) Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil;
- b) Pelaksanaan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil;
- c) Penyampaian keputusan pemberhentian;
- d) Pemberhentian sementara;
- e) Pengaktifan kembali;

- f) Kewenangan pemberhentian,
- g) Pemberhentian sementara,
- h) Pengaktifan kembali;
- i) Hak kepegawaian bagi Pegawai Negeri Sipil yang diberhentikan;
- j) Uang tunggu dan uang pengabdian

Berdasarkan Peraturan BKN Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Petunjuk Teknis (Juknis) Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, Jenis pemberhentian terdiri atas:⁸²

- a) Pemberhentian atas permintaan sendiri;
- b) Pemberhentian karena mencapai batas usia pensiun;
- c) Pemberhentian karena perampingan organisasi atau kebijakan pemerintah;
- d) Pemberhentian karena tidak cakap jasmani dan/atau rohani;
- e) Pemberhentian karena meninggal dunia, tewas, atau hilang;
- f) Pemberhentian karena melakukan tindak pidana/penyelewengan;
- g) Pemberhentian karena pelanggaran disiplin;
- h) Pemberhentian karena mencalonkan diri atau dicalonkan menjadi presiden dan wakil presiden, ketua, wakil ketua, dan anggota dewan perwakilan rakyat, ketua, wakil ketua, dan anggota dewan perwakilan daerah, gubernur dan wakil gubernur, atau bupati/walikota dan wakil bupati/wakil walikota;
- i) Pemberhentian karena menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; dan pemberhentian karena tidak menjabat lagi sebagai pejabat negara.

Selain jenis pemberhentian tersebut di atas, berdasarkan Peraturan BKN atau Perka BKN Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Petunjuk Teknis (Juknis) Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, dinyatakan pula bahwa Pegawai Negeri Sipil dapat diberhentikan karena hal lain, yakni: tidak melapor setelah selesai menjalankan cuti di luar tanggungan negara;

⁸² Peraturan Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Petunjuk Teknis (Juknis) Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Pegawai Negeri Sipil yang setelah selesai menjalani cuti di luar tanggungan negara dalam waktu 1 (satu) tahun tidak dapat disalurkan; terbukti menggunakan ijazah palsu; tidak melapor setelah selesai menjalankan tugas belajar; Pegawai Negeri Sipil yang menerima uang tunggu tetapi menolak untuk diangkat kembali dalam jabatan; pemberhentian karena tidak menjabat lagi sebagai komisioner atau anggota lembaga nonstruktural; dan Pegawai Negeri Sipil yang tidak dapat memperbaiki kinerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Banyak hal baru yang diatur dalam Peraturan BKN Nomor 3 tahun 2020 ini, salah satu hal adalah pemberhentian Pegawai Negeri Sipil yang tidak memenuhi target kinerja. Dinyatakan dalam peraturan ini bahwa Pegawai Negeri Sipil yang tidak memenuhi target kinerja diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil. Target kinerja dituangkan dalam sasaran kinerja pegawai (SKP) dan akan dilakukan penilaian kinerja setiap tahunnya. Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil dinyatakan dengan angka dan sebutan atau predikat sebagai berikut:⁸³

- a) Sangat Baik, apabila Pegawai Negeri Sipil memiliki nilai dengan angka kurang dari/sama dengan 110 (seratus sepuluh) sampai angka kurang dari/sama dengan 120 (seratus dua puluh) dan menciptakan ide baru dan/atau cara baru dalam peningkatan kinerja yang memberi manfaat bagi organisasi atau negara;
- b) Baik, apabila Pegawai Negeri Sipil memiliki nilai dengan angka lebih dari 90 (sembilan puluh) sampai angka kurang dari/sama dengan 120 (seratus dua puluh);

⁸³ Peraturan Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Petunjuk Teknis (Juknis) Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS).

- c) Cukup, apabila Pegawai Negeri Sipil memiliki nilai dengan angka lebih dari 70 (tujuh puluh) sampai angka sama dengan 90 (sembilan puluh);
- d) Kurang, apabila Pegawai Negeri Sipil memiliki nilai dengan angka lebih dari 50 (lima puluh) sampai angka sama dengan 70 (tujuh puluh);
- e) Sangat Kurang, apabila Pegawai Negeri Sipil memiliki nilai dengan angka kurang dari 50 (lima puluh).

Pegawai Negeri Sipil diberhentikan dengan hormat karena mendapatkan penilaian kinerja dengan predikat Kurang atau Sangat Kurang, apabila:

- a) Pegawai Negeri Sipil tersebut diberikan kesempatan selama 6 (enam) bulan untuk memperbaiki kinerjanya;
- b) dalam hal Pegawai Negeri Sipil tidak menunjukkan perbaikan kinerja sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan harus mengikuti uji kompetensi kembali;
- c) berdasarkan uji kompetensi, Pegawai Negeri Sipil yang tidak memenuhi standar kompetensi jabatan dapat dipindahkan pada jabatan lain yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki atau ditempatkan pada jabatan yang lebih rendah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- d) dalam hal tidak tersedia jabatan lain yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki atau jabatan lebih rendah yang lowong, Pegawai Negeri Sipil ditempatkan sementara pada jabatan tertentu dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun; dan

- e) dalam hal setelah 1 (satu) tahun , tidak tersedia lowongan jabatan sesuai dengan kompetensinya, Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat.

Ketentuan tersebut berlaku sejak peraturan pelaksanaan dari peraturan pemerintah yang mengatur mengenai penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil diundangkan. Bagaimana tata pemberhentian dengan hormat bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak dapat memperbaiki kinerja. Tata cara pemberhentian dengan hormat bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak dapat memperbaiki kinerja, telah mengikuti uji kompetensi, dan setelah ditempatkan pada jabatan tertentu selama 1 (satu) tahun tetap tidak tersedia lowongan jabatan yang sesuai dengan kompetensinya, dilakukan sebagai berikut:

- a) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri bagi Pegawai Negeri Sipil yang Pegawai Negeri Sipil yang tidak dapat memperbaiki kinerja, telah mengikuti uji kompetensi, dan setelah ditempatkan pada jabatan tertentu selama 1 (satu) tahun tetap tidak tersedia lowongan jabatan yang sesuai dengan kompetensinya, diusulkan oleh:
 - 1) PPK kepada Presiden bagi Pegawai Negeri Sipil menduduki JPT utama, JPT madya, dan JF ahli utama; atau
 - 2) PyB kepada PPK bagi Pegawai Negeri Sipil menduduki JPT pratama, JA, dan JF selain JF ahli utama.

- b) Presiden atau PPK menetapkan keputusan pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada huruf a, dengan mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- c) Keputusan pemberhentian sebagaimana dimaksud pada huruf b, ditetapkan paling lama 14 (empat belas) hari kerja, setelah usul pemberhentian secara lengkap diterima.
- d) Dalam hal Pegawai Negeri Sipil yang diberhentikan memenuhi syarat diberikan jaminan pensiun, maka PPK atau PyB sebagaimana dimaksud pada huruf a menyampaikan usul pemberhentian Pegawai Negeri Sipil kepada Presiden atau PPK dengan tembusan kepada Kepala BKN atau Kepala Kantor Regional BKN.
- e) Kepala BKN atau Kepala Kantor Regional BKN atas dasar usul pemberhentian dari PPK atau PyB sebagaimana dimaksud pada huruf d, memberikan Pertimbangan Teknis Pensiun Pegawai Negeri Sipil dan janda/duda kepada Presiden atau PPK.
- f) Presiden atau PPK menetapkan keputusan pemberian pensiun setelah mendapatkan pertimbangan teknis Kepala BKN atau Kepala Kantor Regional BKN.
- g) Contoh pertimbangan teknis Kepala BKN atau Kepala Kantor Regional BKN tentang pemberian pensiun Pegawai Negeri Sipil,

tercantum dalam Angka 24 Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini

5. Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Untuk melaksanakan ketentuan Pasal 44 PP 94/2021 tentang Disiplin PNS yang menyatakan bahwa ketentuan pelaksanaan PP 94/2021 diatur lebih lanjut dengan Peraturan BKN. Oleh karena itu maka pada tanggal 7 April 2022 telah diundangkan PerBKN 6/2022 tentang Peraturan Pelaksanaan PP 94/2021. Tujuan PerBKN 6/2022 yaitu sebagai pedoman bagi Instansi Pemerintah, pejabat, dan PNS yang berkepentingan dalam melaksanakan Disiplin PNS. Sebelum ditetapkannya PerBKN 6/2022, ketentuan mengenai disiplin pernah diatur dalam Surat Edaran Kepala BAKN Nomor 23/SE/1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.