

**Penerapan Sanksi Disiplin Pegawai Negeri Sipil Terhadap
Pelanggaran Masa Cuti Bersama Berdasarkan Peraturan
Pemerintah No. 94 Tahun 2021 Pada Balai Bahasa Provinsi Riau
Tahun 2020**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Hukum (S.H)



Oleh

PRAYUDHA WISTU

NPM : 161010158

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2021

ABSTRAK

Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya di sebut ASN menurut Undang-Undang Nomor 94 tahun 2021 mengenai Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang bertugas memberikan melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang dan memberikan pelayanan bagi masyarakat menurut bidangnya masing-masing. Pada pasal 8 Undang-Undang No 94 Tahun 2021 menjelaskan mengenai Tingkat Hukuman Disiplin bagi PNS yaitu Hukuman Disiplin ringan, Hukuman Disiplin sedang dan Hukuman Disiplin berat.

Masalah pokok dari penelitian ini adalah Bagaimana penerapan sanksi disiplin pegawai negeri sipil terhadap pelanggaran masa cuti bersama berdasarkan Peraturan Pemerintah No 94 tahun 2021 pada Balai Bahasa Provinsi Riau tahun 2021 dan Apakah kendala yang dihadapi dalam penerapan sanksi disiplin Pegawai Negeri Sipil terhadap pelanggaran masa cuti bersama berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 pada Balai Bahasa Provinsi Riau tahun 2021.

Metode penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah observasi (*observational research*), dengan mengadakan survey secara langsung lapangan guna mendapatkan data, sedangkan sifat dari penelitian ini adalah diskripsi analitis penulis mencoba untuk memberikan gambaran dari suatu kenyataan secara lengkap, rinci, dan jelas terkait Penerapan Sanksi Disiplin Pegawai Negeri Sipil Terhadap Pelanggaran Masa Cuti Bersama Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 Pada Balai Bahasa Provinsi Riau Tahun 2021

Hasil penelitian yang dilakukan ini adalah diketahui bahwa setiap pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS dilingkungan Balai Bahasa Provinsi Riau mendapatkan sanksi disiplin baik itu untuk kategori pelanggaran disiplin ringan, sedang maupun berat, setiap tahun khususnya pada hari besar keagamaan selalu ada PNS yang tidak mematuhi aturan disiplin terkait jam kerja setelah cuti bersama dan pada tahun 2021 terdapat peningkatan pelanggaran disiplin jam kerja oleh PNS dilingkungan Balai Bahasa Provinsi Riau dimana terdapat beberapa orang PNS yang tidak mematuhi jam kerja atau tidak masuk kerja setelah masa libur cuti bersama berakhir, hal ini dipengaruhi oleh kondisi covid 19 sehingga ada PNS yang terkendala untuk balik atau pulang ke Pekanbaru, pimpinan Balai Bahasa Provinsi Riau memberikan sanksi disiplin kepada PNS yang tidak masuk kerja setelah cuti bersama sesuai dengan tingkat pelanggarannya.

Kata kunci : Negara Hukum, Balai Bahasa, Penerapan Pasal

ABSTRACT

Civil Servants, hereinafter referred to as ASN according to Law Number 94 of 2021 concerning Discipline of Civil Servants, are tasked with implementing policies determined by authorized government officials and providing services to the community according to their respective fields. Article 8 of Law No. 94 of 2021 explains the level of disciplinary punishment for civil servants, namely light disciplinary penalties, moderate disciplinary penalties and severe disciplinary penalties.

The main problem of this research is how to apply civil servant disciplinary sanctions to violations of the joint leave period based on Government Regulation No. 94 of 2021 at the Riau Province Language Center in 2021 and what are the obstacles faced in applying disciplinary sanctions to civil servants against violations of the joint leave period based on Government Regulation No. 94 of 2021 at the Riau Province Language Center in 2021.

The research method that the author uses in this study is observational research, by conducting a direct survey of the field in order to obtain data, while the nature of this research is an analytical description. Disciplinary Sanctions for Civil Servants Against Violations of the Joint Leave Period Based on Government Regulation no. 94 of 2021 at the Riau Province Language Center in 2021

The results of this research is that it is known that every disciplinary violation committed by civil servants within the Riau Province Language Center will receive disciplinary sanctions for the category of minor, moderate and severe disciplinary violations, every year, especially on religious holidays, there are always civil servants who do not comply with disciplinary rules. related to working hours after collective leave and in 2021 there is an increase in disciplinary violations of working hours by civil servants in the Riau Province Language Center where there are several civil servants who do not comply with working hours or do not come to work after the joint leave holiday period ends, this is influenced by the condition of covid 19 so that there are civil servants who are constrained to return or return to Pekanbaru, the leadership of the Riau Province Language Center provides disciplinary sanctions to civil servants who do not come to work after joint leave according to the level of violation.

Keywords : Rule of Law, Language Center, Application of Articles

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah Rabbil 'Alamin, penulis ucapkan sebagai rasa syukur kepada Allah SWT atas segala karunia, rahmat, dan ilmu-Nya yang tak terhingga, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan skripsi. Sholawat serta salam penulis hadiahkan kepada junjungan alam Nabi besar Muhammad SAW dengan mengucapkan *Allahumma Sholli'ala Sayyidina Muhammad Wa'ala Ali Sayyidina Muhammad*, karena jasa dan perjuangan beliau yang telah membawa manusia merasakan nikmatnya Islam seperti sekarang ini. Laporan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat kelulusan tingkat sarjana jurusan Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Islam Riau. Skripsi ini berjudul **Penerapan Sanksi Disiplin Pegawai Negeri Sipil Terhadap Pelanggaran Masa Cuti Bersama Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 Pada Balai Bahasa Provinsi Riau Tahun 2021**

Penulis ucapkan terima kasih banyak kepada kedua orang tua yang terhormat Ayahnda Almarhum Syafri dan Ibu Hj. Sarpina, S.Pd yang mana melantunkan Doa, semangat, dukungan, harapan dan kasih sayang baik secara Moril maupun materil, selanjutnya buat Febri Mayansari, S.H dan Martha Wijayanti, S.Sos kakak tercinta, serta seluruh Keluarga besar yang tiada hentinya memberikan semangat, doa dan motivasi selama ini sehingga dapat menyelesaikan Skripsi ini pada tepat waktu.

Dalam melaksanakan dan menyusun laporan skripsi ini, penulis selalu mendapat dukungan, bantuan, arahan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini, terutama kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH. M.CL selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu pada Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. M. Musa, S.H.,M.H selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau dan Wakil dekan 1,2 dan 3 yang telah memberikan kesempatan penulis untuk menimba ilmu di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
3. Bapak Abdul Hadi Anshary, S.H.M.H selaku Ketua Departemen Hukum Administrasi Negara sekaligus Dosen Pembimbing penulis yang telah memberikan petunjuk, arahan, bimbingan, saran, serta memberikan solusi atas hambatan dalam penulisan skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu Dosen di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu pengetahuan yang bermanfaat selama masa perkuliahan.
5. Kepada Ibu Kepala Balai Bahasa Pemerintah Provinsi Riau selaku pimpinan yang telah bekerja sama dan telah bersedia memberikan bantuan data dan keterangan yang diperlukan penulis dalam menyelesaikan tulisan ini.

6. Sahabat saya Zulkifli, Muhammad Fikrian, Tengku Adil dan seluruh rekan seperjuangan angkatan tahun 2018 serta semua pihak yang membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini .

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Skripsi ini masih terdapat kekurangan, oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan untuk kesempurnaan laporan ini.

Pekanbaru, 24 Oktober 2021

Penulis

Prayudha Wistu
NPM: 161010158

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	1
ABSTRACT	2
KATA PENGANTAR.....	3
DAFTAR ISI	6
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.	8
B. Rumusan Masalah	17
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	17
D. Tinjauan Pustaka	18
E. Konsep Operasional	25
F. Metode Penelitian.....	26
BAB II : TINJAUAN UMUM	
A. Tinjauan Umum Tentang Hukum Administrasi Negara.....	23
B. Tinjauan Umum Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil	37
C. Tinjauan Umum Balai Bahasa Provinsi Riau	44
BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Penerapan Sanksi Disiplin Pegawai Negeri Sipil Terhadap Pelanggaran Masa Cuti Bersama Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 Pada Balai Bahasa Provinsi Riau Tahun 2020.	39

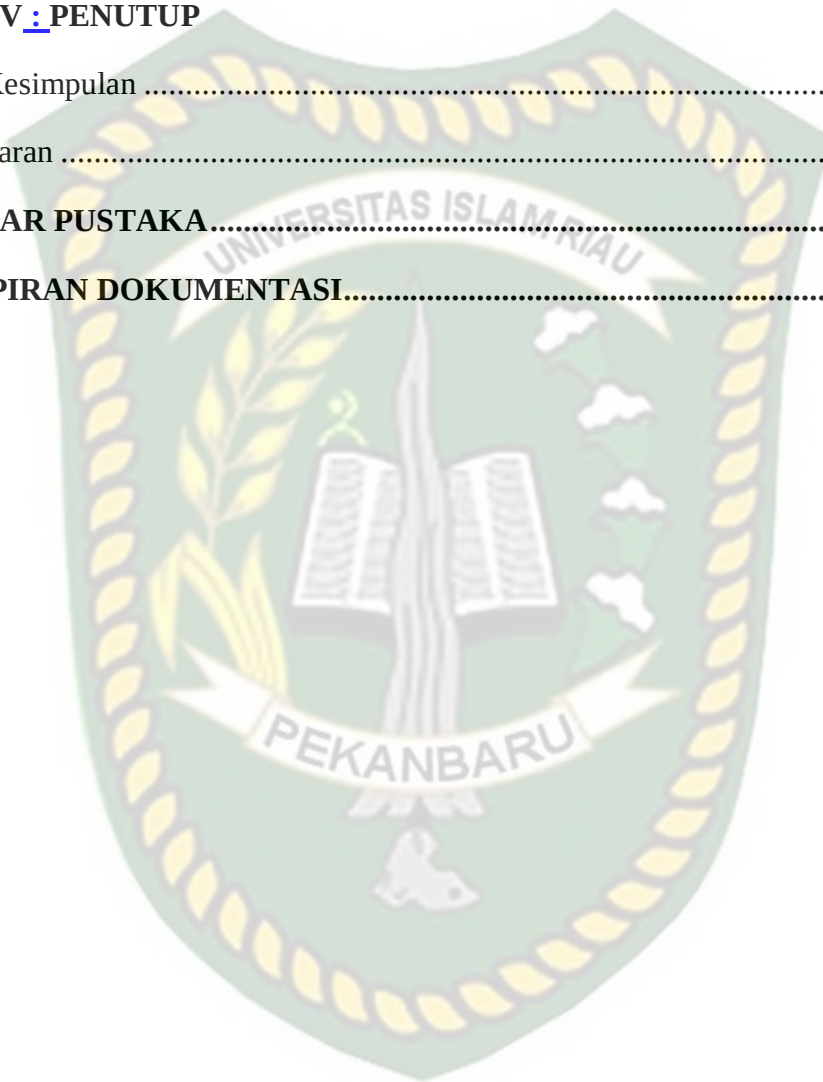
B. Kendala Yang Dihadapi Dalam Penerapan Sanksi Disiplin Pegawai Negeri Sipil Terhadap Pelanggaran Masa Cuti Bersama Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 Pada Balai Bahasa Provinsi Riau Tahun 2020.....	62
---	----

BAB IV : PENUTUP

A. Kesimpulan	81
B. Saran	82

DAFTAR PUSTAKA.....	83
----------------------------	-----------

LAMPIRAN DOKUMENTASI.....	79
----------------------------------	-----------



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.

Negara Indonesia menganut sistem *desentralisasi* yang membawa konsekuensi penyerahan kekuasaan oleh pemerintah pusat kepada pemerintah daerah sehingga pemerintah daerah dapat melaksanakan segala kewenangan yang ada pada pemerintah pusat, Amrah Muslimin menyatakan “bahwa *desentralisasi* politik adalah pemberian hak dan wewenang kepada badan-badan politik daerah yang mewakili aspirasi rakyat dalam daerah dan mempunyai hak yang disebut otonomi atau pemerintahan sendiri”. Dalam hal pembagian kekuasaan, organisasi pemerintahan dibagi menurut garis horizontal dan vertikal dimana secara horizontal pembagian kekuasaan didasarkan pada sifat dan tugas dari jenis yang berbeda, sedangkan secara vertikal adalah hubungan antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah dalam satu kesatuan sistem *dekonsentrasi* dan *desentralisasi*.

Pegawai negeri memiliki peranan penting dalam menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan guna mencapai tujuan Negara sebagaimana yang dimaksud dalam pembukaan UUD 1945, pegawai negeri adalah mereka yang telah memenuhi syarat, diangkat oleh pejabat yang berwenang, disertai tugas dalam suatu jabatan negeri dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹ Pembangunan pegawai negeri pada hakikatnya merupakan upaya penyempurnaan, pendaya

¹ Sastra Djatmika, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Djambatan, Jakarta, 1995, hlm 9

gunaan, dan pembinaan keseluruhan unsur sistem administrasi negara yang pada pokoknya meliputi penataan organisasi, penyempurnaan ketatalaksanaan, pemantapan sistem manajemen, perbaikan sarana dan prasarana, serta peningkatan kualitas sumber daya manusia sehingga memiliki disiplin, kemampuan profesional, wawasan pembangunan, dan semangat pengabdian kepada masyarakat, bangsa, negara, dan tanah air.

Pembagian tanggungjawab, tugas dan wewenang untuk mengatur dan mengurus segala sesuatu yang berkaitan dengan pemerintahan didasarkan pada keyakinan bahwa urusan pemerintahan akan lebih baik dikelola dan diatur oleh unit-unit pemerintahan tertentu dan disisi lain ada pertimbangan efisiensi dan efektivitas sebagai pertimbangan utama yang menjadi acuan dalam menentukan pembagian tanggungjawab, tugas dan wewenang tersebut,² menurut Jimly Asshiddiqie “pelaksanaan otonomi daerah menekankan pentingnya prinsip-prinsip demokrasi, peningkatan partisipasi masyarakat dan pemerataan keadilan dengan memperhatikan berbagai aspek yang berkaitan dengan potensi dan keragaman antar daerah, dalam arti bahwa dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah maka penyerahan kewenangan dari pemerintahan secara umum yang diharapkan tumbuh dan berkembang prakarsa dan kemandiriannya dalam iklim demokrasi Indonesia dewasa ini”.

Pelaksanaan otonomi daerah merupakan cerminan dari demokrasi yang berlaku di Indonesia dimana Negara memberikan kebebasan mutlak kepada daerah untuk menyelenggarakan pemerintahan daerah sesuai peraturan perundang-undangan yang dibuat, “peralihan kewenangan dan kepentingan dari pemerintah pusat ke pemerintah

² Koesoemahatmadja, *Pengantar Sistem Pemerintahan Daerah*, Bina Cipta, Bandung, 1999, hlm 18

daerah telah menyebabkan beberapa perubahan penting seperti perubahan kebijakan yang dilakukan tanpa melalui ketentuan peraturan perundang-undangan pada tingkat pertama melainkan ditentukan oleh peraturan daerah masing-masing”. Kewenangan dan penentuan kebijakan yang dibuat harus berdasarkan kepada peraturan daerah karena kebijakan tersebut merupakan dasar dalam melakukan berbagai aktifitas pemerintahan, peralihan kewenangan yang diberikan oleh pemerintah pusat kepada pemerintah daerah sebagai wujud dari *desentralisasi* dapat memberikan kesejahteraan, partisipasi masyarakat serta pelaksanaan pemerintahan yang transparan.

Pegawai negeri sipil sebagai pelaksana tugas pemerintahan yang dapat disebut juga sebagai aparatur Negara memiliki peranan penting dalam melaksanakan berbagai kebijakan guna terealisasinya tujuan nasional, komponen tersebut terakumulasi dalam bentuk pendistribusian tugas, fungsi dan kewajiban Pegawai Negeri Sipil, keberadaan pegawai negeri sipil sebagai pelaksana pelayanan publik dituntut memiliki kemampuan atau sumberdaya manusia yang baik sehingga dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, untuk dapat mengembangkan sistem perencanaan sumber daya manusia maka aparatur pemerintah berdasarkan kepada struktur organisasi.

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 instansi pemerintah disiplin kerja merupakan modal penting yang harus dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebab menyangkut pemberian pelayanan publik, PNS merupakan unsur utama sumberdaya manusia aparatur negara yang mempunyai peranan dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan sehingga PNS harus mempunyai sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 86 menegaskan bahwa :

1. Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi disiplin PNS.
2. Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PNS serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin;
3. PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin;
4. Ketentuan lebih lanjut mengenai disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Disiplin adalah suatu sikap atau perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi yang bersangkutan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, Soengeng Prijodarminto menjelaskan bahwa disiplin adalah kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku

yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.³ Berdasarkan ketentuan UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 86 ayat 4 maka disiplin PNS lebih lanjut diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2010 sebagaimana yang diubah dengan PP Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin PNS.

PP Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Pasal 1 angka 4 menyebutkan bahwa “disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan-larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan, selanjutnya Pasal 4 huruf (f) disebutkan setiap pegawai negeri sipil wajib masuk kerja dan mentaati jam kerja yang telah ditetapkan”. Tindakan PNS yang tidak mematuhi ketentuan disiplin masih sering terlihat dalam kehidupan sehari-hari dimana masih ada PNS yang terlambat masuk kerja atau pulang lebih awal dari jam kerja yang ditetapkan dan keadaan ini menunjukkan rendahnya kualitas dan kesadaran pegawai negeri sipil dalam mematuhi peraturan yang berlaku sehingga mempengaruhi kualitas pelayanan publik yang diberikan PNS kepada masyarakat, perilaku PNS yang tidak menaati jam kerja juga berdampak pada munculnya perilaku menyimpang seperti KKN yang mengakibatkan PNS tidak akuntabel dan transparan dalam melaksanakan tugas yang diamanatkan.

Sikap disiplin PNS dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai aparatur negara dapat dilihat dari sikap taat dan patuh PNS dalam mematuhi disiplin jam kerja yang telah ditetapkan, PP Nomor 94 Tahun 2021 Pasal 4 huruf (f) secara tegas

³ Soegeng Prijodarminto, *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, Abadi, Jakarta, 1994, hlm 23

menyatakan bahwa PNS wajib masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan, lebih lanjut Pasal 6 menyatakan bahwa ketentuan lebih lanjut mengenai kewajiban PNS masuk kerjadan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf f diatur dalam Peraturan Menteri.

Berdasarkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara: 031/RILIS/BKN/IX/2021 dapat diketahui bahwa ketentuan disiplin Pegawai Negeri Sipil yang menjadi salah satu unsur manajemen kepegawaian yang diatur dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang dituangkan lebih lanjut melalui Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 merupakan pelaksanaan ketentuan Pasal 86 ayat (4) UU ASN, ketentuan disiplin PNS yang sebelumnya merujuk pada PP Nomor 53 Tahun 2010 maka dengan terbitnya PP Nomor 94 Tahun 2021 merubah ketentuan diantaranya mengenai pengertian masuk kerja yakni keadaan melaksanakan tugas baik di dalam maupun di luar kantor, selanjutnya dalam point 5 ditegaskan tentang sanksi disiplin yang diberikan terkait dengan pelanggaran disiplin jam kerja yaitu :

1. Kategori pelanggaran kewajiban masuk kerja hukuman disiplin ringan terdiri :

- 3 hari kerja teguran lisan;
- 4 s/d 6 hari kerja teguran tertulis;
- 7 s/d 10 hari kerja pernyataan tidak puas secara tertulis.

2. Kategori pelanggaran kewajiban masuk kerja hukuman disiplin sedang yaitu :

- 11 s/d 13 hari kerja pemotongan tunjangan kinerja 25% selama 6 bulan;
- 14 s/d 16 hari kerja pemotongan tunjangan kinerja 25% selama 9 bulan;
- 17 s/d 20 hari kerja pemotongan tunjangan kinerja 25% selama 12 bulan.

3. Kategori pelanggaran kewajiban masuk kerja hukuman disiplin berat yaitu ;

- 21 s/d 24 hari kerja penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 bulan;
- 28 hari kerja atau lebih pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS;
- 10 hari kerja terus menerus pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

Setiap pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS tentunya ada sanksi atau hukuman yang diberikan namun sanksi tersebut tidak memberikan efek jera terhadap PNS, ketidak disiplin 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.

Pelanggaran disiplin oleh PNS membawa kosekuensi berupa sanksi yang diberikan kepada pegawai negeri sipil dengan memperhatikan hal sebagai berikut :

- “1. Hukuman yang dijatuhi harus bersifat mendidik;
2. Jenis pelanggaran yang dilakukan;
3. Faktor-faktor pendorong atau menyebabkan terjadinya pelanggaran disiplin;
4. Hukuman disiplin setimpal dengan pelanggaran yang dilakukan PNS;
5. Hukuman disiplin harus bersifat adil”.⁴

⁴ Ibid., hlm 121

Berdasarkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan No. 70 Tahun 2018 Tentang Pelaksanaan Cuti Bersama ditegaskan bahwa cuti bersama adalah bagian dari cuti tahunan yang berhak didapat oleh setiap pekerja pada berbagai sektor yang bersifat fakultatif atau pilihan, dimana pekerja dapat memutuskan sendiri untuk mengambil atau tidak oleh karenanya bila pekerja memutuskan untuk mengambil cuti tahunan atau operasional perusahaan dinyatakan libur pada masa cuti bersama maka hal tersebut dapat mengurangi masa cuti tahunan pekerja. Perayaan hari besar keagamaan seperti hari lebaran maupun natal sering menjadi moment kebersamaan dengan keluarga baik yang ada dalam satu kota maupun yang berada diluar kota dan pada saat itu banyak pegawai negeri sipil yang menyalahi aturan libur bersama yang telah ditetapkan sehingga pemerintah secara tegas melalui penetapan yang dibuat memberikan batasan kepada pegawai negeri sipil dalam menjalani libur bersama.

Pegawai negeri sipil dilarang untuk melakukan penambahan jumlah hari libur yang telah ditetapkan dan pelanggaran terhadap ketentuan tersebut dapat diberikan atau dikenakan hukuman disiplin, sanksi yang dapat dikenakan kepada PNS yang melakukan penambahan cuti bersama terbagi menjadi tiga kategori yaitu ringan, sedang dan berat yang dilihat dari jumlah hari keterlambatan masuk kantor. Sanksi ringan berupa teguran lisan dan tertulis merupakan sanksi disiplin yang paling banyak dikenakan kepada PNS yang tidak mematuhi aturan yang ada namun sanksi tersebut dinilai tidak efektif dalam memberikan rasa jera kepada PNS, berdasarkan survey yang penulis lakukan pada Balai Bahasa Provinsi Riau sebagai balai pengembangan bahasa pada Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Riau diketahui saat

cuti bersama lebaran tahun 2020 terdapat sebanyak 14 orang PNS dilingkungan Balai Bahasa Provinsi Riau yang mendapatkan teguran secara lisan maupun tertulis dari Kepala Balai Bahasa karena melakukan penambahan hari cuti bersama.

Pada tahun 2020 secara signifikan terjadi kenaikan tingkat pelanggaran disiplin terkait cuti bersama hal ini dipengaruhi oleh keadaan Indonesia yang mengalami covid-19 dimana PNS yang melakukan perjalanan keluar kota terkendala untuk kembali ke Pekanbaru setelah masa cuti bersama berakhir, pembinaan disiplin PNS bertujuan untuk mewujudkan aparatur negara yang handal, profesional dan bermoral sebagai bentuk penyelenggaraan pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik, PNS dituntut memiliki sikap disiplin, jujur dan adil dalam melaksanakan tugasnya selain itu sikap tidak disiplinnya PNS dilingkungan Balai Bahasa Provinsi Riau dapat mempengaruhi kinerja PNS dan tidak terlaksananya program kerja sesuai dengan jangka waktu yang direncanakan karena kehadiran PNS menjadi tolak ukur dari program kerja yang dibuat oleh karenanya PNS dilingkungan Balai Bahasa dituntut untuk selalu mentaati peraturan disiplin.⁵

Disiplin PNS merupakan bentuk kemampuan PNS untuk mentaati aturan yang ada dan menghindari segala larangan sebagaimana yang ditetapkan, adanya sanksi disiplin yang dijatuhkan kepada setiap pelanggaran disiplin oleh PNS maka penulis tertarik untuk mengetahui penerapan sanksi disiplin bagi PNS terhadap pelanggaran masa cuti bersama berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 dan kendala yang dihadapi dalam penerapan sanksi disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil

⁵ Hasil Survey yang dilakukan pada Balai Bahasa Provinsi Riau Tahun 2020

pada Balai Bahasa Provinsi Riau tahun 2020 dalam bentuk karya ilmiah yang berjudul **“Penerapan Sanksi Disiplin Pegawai Negeri Sipil Terhadap Pelanggaran Masa Cuti Bersama Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Pada Balai Bahasa Provinsi Riau Tahun 2020 “**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas dan untuk tidak mengaburkan penelitian yang dilakukan, penulis membatasi rumusan masalah dalam penelitian ini :

- “1. Bagaimana penerapan sanksi disiplin pegawai negeri sipil terhadap pelanggaran masa cuti bersama berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 pada Balai Bahasa Provinsi Riau tahun 2020 ?
2. Apakah kendala yang dihadapi dalam penerapan sanksi disiplin Pegawai Negeri Sipil terhadap pelanggaran cuti bersama berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 pada Balai Bahasa Provinsi Riau tahun 2020 ?”

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Dalam suatu penelitian perlu dirumuskan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui penerapan sanksi disiplin PNS terhadap pelanggaran masa cuti bersama karena dalam pelaksanaannya cuti bersama, umumnya banyak PNS yang tidak mematuhi jam kerja atau tidak masuk kerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan sehingga hal ini merupakan bentuk pelanggaran disiplin. Penelitian yang dilakukan selain memiliki tujuan juga harus dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak antara lain yaitu bermanfaat untuk menambah wawasan penulis tentang hukum kepegawaian yang berlaku di Indonesia, bermanfaat untuk memberikan masukan bagi

civitas akademika khususnya fakultas hukum Universitas Islam Riau yang tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang hukum kepegawaian di Indonesia serta memberikan masukan bagi pihak terkait khususnya Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Provinsi Riau.

D. Tinjauan Pustaka

Asas umum pemerintahan yang baik merupakan asas yang menjunjung tinggi nilai-nilai kepatutan, kesusilaan serta norma hukum guna mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih, bebas dari korupsi dan penyalagunaan kewenangan sebagai aparatur negara, untuk mendapatkan aparatur negara yang baik maka diperlukan suatu sistim pembinaan terhadap kinerja dari pegawai negeri sipil dan kemampuan sumberdaya manusia yang baik guna menunjang kinerja yang dilakukan, Hukum administrasi negara sebagai perangkat hukum yang mengatur tentang bagaimana aparatur negara dan lembaga pemerintahan menjalankan tugas dan fungsinya, adapun ruang lingkup hukum administrasi negara meliputi:

- “1. Hukum tentang prinsip-prinsip umum administrasi Negara;
2. Hukum tentang organisasi dari administrasi Negara;
3. Hukum tentang sarana administrasi Negara terutama tentang kepegawaian dan keuangan Negara;
4. Hukum tentang aktifitas administrasi Negara yang bersifat yuridis”.

Dalam sistem hukum administrasi negara termasuk dalam ruang lingkup hukum publik yang merupakan “bagian dari hukum tata negara yang mempelajari tentang sifat, bentuk, dan akibat hukum yang timbul dari perbuatan hukum yang dilakukan

oleh aparatur negara dalam menjalankan tugas dan wewenangnya”. Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam melaksanakan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan, pegawai negeri wajib memberikan teladan yang baik dalam mentaati dan melaksanakan segala peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan Pasal 1 angka 3 UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan bahwa “Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi persyaratan tertentu, diangkat menjadi pegawai tetap ASN oleh pejabat kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan”. Pegawai ASN yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara negara menjalankan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan Instansi Pemerintah dan harus bebas dari pengaruh dan intervensi semua golongan dan partai politik, Pasal(21) UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan bahwa pegawai negeri sipil berhak:

- “1. Gaji, tunjangan, dan fasilitas;
2. Cuti;
3. Jaminan pensiun dan jaminan hari tua;
4. Perlindungan dan pengembangan kompetensi”.⁶

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 1 angka (6) menyebutkan bahwa “pelanggaran disiplin adalah setiap perkataan, tulisan, atau perbuatan pegawai negeri sipil yang tidak memenuhi

⁶ Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 21

kewajiban dan atau melanggar larangan ketentuan disiplin pegawai negeri sipil, baik dalam dan di luar jam kerja”.⁷ Tujuan hukuman disiplin adalah untuk meningkatkan dan mendidik PNS yang melanggar disiplin oleh karena itu setiap pejabat yang memiliki kewenangan untuk menghukum sebelum menjatuhkan sanksi disiplin harus terlebih dahulu memeriksa PNS yang melanggar disiplin.

Tindakan atau perbuatan yang dilakukan oleh pejabat yang berwenang dalam memeriksa setiap pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS bertujuan “untuk mengetahui segala penyebab yang melatarbelakangkan perbuatan tersebut dan hal-hal yang mendorong terjadinya pelanggaran disiplin, pemeriksaan dilakukan oleh pejabat yang berwenang menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk dan jika pejabat tersebut pada saat pemeriksaan terhadap pelanggaran disiplin berpendapat bahwa berdasarkan hasil pemeriksaan, hukuman disiplin yang dijatuhkan berada di luar kewenangannya, pejabat tersebut wajib melaporkan hal tersebut kepada pejabat yang lebih tinggi untuk menghukum melalui jalur hierarki”.

Dalam pemberian sanksi atau hukuman terhadap pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil menurut Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 Pasal 8 menyatakan “ada beberapa tingkat sanksi administrasi yang berupa hukuman disiplin yaitu:

1. Hukuman disiplin ringan;
 - a. Teguran lisan;
 - b. Teguran tertulis;

⁷ PP No 94 Tahun 2021 Pasal 1 angka 6

c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.

2. Hukuman disiplin sedang;

a. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 6 (enam) bulan;

b. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 9 (sembilan) bulan;

c. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 12 (dua belas) bulan.

3. Hukuman disiplin berat.

a. Penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 bulan;

b. Pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 bulan;

c. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.”

Aparatur Sipil Negara (ASN) atau Pegawai Negeri Sipil (PNS) wajib memberikan teladan bagi masyarakat dengan berperilaku sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. PNS diwajibkan untuk mentaati peraturan sesuai dengan kedudukannya sebagai abdi Negara dan apabila seorang PNS melakukan suatu bentuk pelanggaran (*indiscipliner*) maka PNS tersebut akan diberikan sanksi kepegawaian. Sanksi kepegawaian merupakan sanksi administrasi yang berupa hukuman disiplin diperuntukkan bagi PNS yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan disiplin PNS, adapun beberapa jenis sanksi bagi PNS diantaranya sanksi pidana, sanksi perdata, dan sanksi administrasi.⁸

Pemberian hukuman disiplin bagi PNS dilakukan oleh pejabat yang memiliki kewenangan untuk melakukan pembinaan dalam administrasi kepegawaian terhadap

⁸ Edi Rohadi ,dkk, *Penerapan Sanksi Terhadap Pelanggaran Disiplin PNS*, PALAR Journal, Bogor, 2021, hlm 17

seorang PNS, sesuai ketentuan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS, hukuman disiplin bagi PNS dibagi sesuai dengan tingkatan dan jenis pelanggaran yang dilakukan serta pangkat atau jabatan yang dimiliki. Hukuman disiplin tingkat ringan dibagi dalam tiga jenis hukuman yaitu teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas dan pejabat yang berwenang untuk menjatuhkan hukuman disiplin tingkat ringan sebagai berikut:

1. Menteri, bagi PNS yang memegang jabatan struktural Eselon I, fungsional tertentu jenjang utama, fungsional umum golongan ruang IV/D, dan golongan ruang IV/E, serta PNS yang dipekerjakan atau diperbantukan pada negara lain atau badan internasional, atau tugas di luar negeri;
2. Pejabat Struktural Eselon I dan Pejabat setara bagi PNS struktural eselon II, fungsional tertentu jenjang Madya, dan fungsional umum golongan ruang IV/A hingga golongan ruang IV/C di lingkungannya;
3. Pejabat Struktural Eselon II dan Pejabat setara bagi PNS struktural eselon III, fungsional tertentu jenjang muda dan penyelia, dan fungsional umum golongan ruang III/C, serta golongan ruang III/D di lingkungannya;
4. Pejabat struktural eselon III dan pejabat yang setara bagi PNS struktural eselon IV, fungsional tertentu jenjang pertama dan pelaksana lanjutan, dan fungsional umum golongan ruang II/C sampai golongan ruang III/B di lingkungannya;
5. Pejabat struktural eselon IV dan pejabat yang setara bagi PNS fungsional tertentu jenjang pelaksana dan pelaksana pemula, dan fungsional umum golongan ruang II/A, serta golongan ruang II/B di lingkungannya.

Untuk pemberian sanksi disiplin berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama tiga tahun, wewenang penjatuhan hukuman disiplin berada pada Menteri sedangkan untuk jenis sanksi lainnya pejabat yang berwenang menjatuhkan hukum bagi PNS ialah yang menduduki jabatan struktural eselon I yaitu Presiden, untuk seluruh PNS lainnya kewenangannya berada pada Menteri dan apabila dalam pelaksanaannya tidak terdapat pejabat yang berwenang menghukum maka kewenangan menjatuhkan hukuman disiplin menjadi kewenangan pejabat yang lebih tinggi.

Pelanggaran disiplin yang dilakukan PNS berakibat dijatuhinya sanksi disiplin terhadap PNS yang bersangkutan oleh pejabat yang berwenang sebagaimana diatur dalam PP No. 9 Tahun 2003 tentang Kewenangan Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian PNS, pejabat yang berwenang menjatuhkan sanksi disiplin adalah sebagai berikut :

- “1. Kepegawaian daerah Provinsi untuk seluruh PNS daerah di lingkungan masing-masing;
2. Aparatur pembina kepegawaian daerah kabupaten/kota bagi seluruh pegawai negeri sipil daerah dilingkungan masing-masing”.⁹

Pejabat yg berwenang wajib memeriksa pegawai negeri sipil yang disangkakan melakukan pelanggaran disiplin guna mengetahui hal-hal yang memberatkan dan meringankan sanksi disiplin yang diberikan, “adapun hal-hal yang perhatikan adalah:

1. Sebelum menjatuhkan hukuman disiplin, pejabat yang berwenang harus memeriksa pegawai negeri sipil yang diduga melakukan pelanggaran disiplin;

⁹ *Ibid.*, hlm 26

2. Pemeriksaan harus dilakukan secara cermat dan objektif;
3. Pemeriksaan dilakukan secara tertutup”.¹⁰

Pengertian penegakan hukum dapat juga diartikan penyelenggaraan hukum oleh petugas penegak hukum dan oleh setiap orang yang mempunyai kepentingan sesuai dengan kewenangannya menurut aturan hukum yang berlaku, menurut Soerjono Soekanto mengatakan bahwa “penegakan hukum adalah kegiatan menyeraskan hubungan nilai-nilai yang terjabarkan dalam kaidah-kaidah mantap dan sikap tindak sebagai rangkaian penjabaran nilai tahap akhir untuk menciptakan, memelihara dan mempertahankan kedamaian pergaulan hidup”.¹¹ Penegakan sebagai suatu proses yang dilakukan secara nyata dan dijadikan pedoman dalam berperilaku kehidupan bermasyarakat dan bernegara dan untuk kepastian tegaknya hukum maka penegak hukum dapat melakukan upaya paksa.

Penegakan hukum administrasi sebagai bagian dari kekuasaan pemerintah atau *besturen* tunduk kepada asas-asas umum yaitu asas keabsahan, efisiensi, efektifitas, keterbukaan dan asas rencana, menurut J.B.J.M Berge bahwa “instrument dalam penegakan hukum administrasi meliputi dua hal yaitu :

1. Pengawasan yaitu langkah preventif untuk memaksa kepatuhan;
2. Penegakan sanksi yaitu langkah represif untuk memaksakan kepatuhan”.¹²

¹⁰ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2013, hlm 307

¹¹ M.Husen Harun, *Penegakan Hukum Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1990, hlm 58

¹² Ridwan HR, *Dimensi Hukum Administrasi Dan Peradilan Administrasi*, UII Press, Yogyakarta, 2009, hlm 112

E. Konsep Operasional

Penerapan adalah suatu proses atau perbuatan yang dilakukan oleh seseorang maupun sekelompok orang untuk menerapkan suatu aturan yang dapat mengatur hal-hal yang telah dibuat sehingga mencapai tujuan yang diinginkan.

Sanksi disiplin adalah bentuk penghukuman disiplin yang diberikan untuk memperbaiki serta mendidik pegawai negeri sipil, untuk melancarkan aktifitas penyelenggaraan tugas-tugas kedinasan.

Pegawai Negeri Sipil 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.

Masa cuti bersama adalah bagian dari pelaksanaan cuti tahunan yang dilakukan secara bersama-sama dan pada umumnya pemerintah menetapkan masa cuti bersama terhadap pekerja termasuk pegawai negeri sipil atau ASN.

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 adalah “peraturan perundang-undangan yang memuat kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran disiplin sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan”.

Balai Bahasa Provinsi Riau adalah badan pembinaan dan pengembangan bahasa Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Riau yang memiliki tugas dan tanggungjawab dalam pengembangan dan pembinaan terhadap bahasa melayu Riau.

F. Metode Penelitian

Suatu permasalahan memerlukan penyelesaiannya termasuk dalam menerapkan sanksi disiplin terhadap PNS yang melakukan pelanggaran cuti bersama dimana PNS harus mematuhi ketentuan cuti bersama yang telah ditetapkan oleh pemerintah dan sudah menjadi kebiasaan pada saat perayaan hari besar keagamaan seperti hari raya dan natal banyak PNS yang melanggar masa cuti bersama yang telah ditetapkan dan hal ini tentunya memiliki sanksi hukum yang harus ditegakan, penulis melakukan penelitian guna mengetahui penerapan sanksi dan kendala yang dihadapi dalam penerapan sanksi disiplin tersebut sehingga diperlukan metode penelitian guna menjawab permasalahan yang ada.

1. Jenis dan sifat penelitian

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian **survey** dimana penulis secara langsung melakukan pengamatan dilapangan sehingga dilihat dari jenisnya penelitian ini digolongkan pada penelitian **observational research** dengan cara **surve langsung** **kelapangan untuk mendapatkan data primer yang penulis dapat melalui wawancara dan koesioner yang penulis sebarakan kepada responden dalam penelitian ini, dilihat dari sifatnya maka penelitian ini bersifat deskriptif yaitu menggambarkan tentang permasalahan yang akan diteliti**

2. Lokasi penelitian

Penelitian dilakukan pada Balai Bahasa Provinsi Riau dengan alasan dan pertim bangsan sebagai badan pembinaan bahasa yang ada dibawah Kementerian Pendidikan

Dan Kebudayaan maka kinerja pegawai negeri sipil dilingkungan Balai Bahasa harus mencerminkan sikap taat dan patuh pada aturan yang berlaku, adanya pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil dalam mentaati jam kerja setelah cuti bersama tentunya berpengaruh kepada efektifitas kinerja pegawai negeri dilingkungan Balai Bahasa Provinsi Riau oleh karenanya penegakan hukum terhadap pelanggaran disiplin PNS sangat diperlukan.

3. Populasi sampel dan responden

Dalam penelitian dengan jenis *observasi* diperlukan orang-orang yang dijadikan sebagai sumber data sehingga penulis menetapkan yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah PNS dilingkungan Balai Bahasa Provinsi Riau sebanyak 51 orang, dari jumlah tersebut penulis menetapkan sampel sebanyak 30% atau 16 orang, Kepala Balai Bahasa Provinsi Riau 1 orang sebagai responden sehingga populasi dan responden dalam penelitian ini berjumlah 17 orang. Populasi dan responden dalam penelitian ini lebih jelasnya dapat dilihat dalam uraian tabel berikut:

Tabel. I.1
Keadaan Populasi dan Responden

No.	Responden	Keterangan
1.	Pegawai Negeri Sipil Balai Bahasa Provinsi Riau	16 orang
2.	Kepala Balai Bahasa Provinsi Riau	1 orang
	Jumlah	17 orang

Sumber : data lapangan setelah diolah tahun 2021

4. Data dan Sumber data

Data dalam penelitian ini dikelompokkan sesuai dengan tingkatannya yaitu :

1. Data primer adalah data yang penulis peroleh bersumber dari wawancara dan koesioner yang disebarkan kepada responden tentang penerapan sanksi disiplin pegawai negeri sipil terhadap pelanggaran masa cuti bersama berdasarkan PP Nomor 94 Tahun 2021 dan kendala yang dihadapi dalam penerapan sanksi disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Balai Bahasa Provinsi Riau tahun 2020 ;
2. Data skunder adalah data yang penulis peroleh dari peraturan perundang-undangan dan buku literatur berhubungan dengan hukum Kepegawaian guna memperkuat teori-teori dalam penelitian ini.
3. Data tersier adalah data penunjang yang dapat menyempurnakan hasil penelitian berasal dari jurnal hukum, mahkamah, ensiklopedia dan lain sebagainya.
5. **Alat pengumpul data**

Adapun dalam memperoleh data yang digunakan dalam penelitian ini, penulis menggunakan alat pengumpul data berupa :

1. Wawancara yaitu tanya jawab langsung antara penulis dengan Kepala Dinas Balai Bahasa Provinsi Riau sebagai orang yang memegang kekuasaan dalam pelaksanaan struktur organisasi pada Balai Bahasa Provinsi Riau;
2. Koesioner yaitu daftar pertanyaan yang penulis buat dan penulis ajukan kepada Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Balai Bahasa Provinsi Riau sebagai pihak pelaksana kegiatan suatu instansi pemerintahan.

6. **Analisa data**

Data primer dan data skunder yang penulis kumpulkan diklasifikasikan sesuai dengan jenisnya yang selanjutnya penulis sajikan dalam bentuk uraian kalimat dan tabel tentang penerapan sanksi disiplin pegawai negeri sipil terhadap pelanggaran masa cuti bersama berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 dan kendala yang dihadapi dalam penerapan sanksi disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Balai Bahasa Provinsi Riau tahun 2020, dengan memperbandingkan dan berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, teori-teori hukum dan pendapat-pendapat para ahli yang terkait dengan penelitian tersebut.

7. Metode penarikan kesimpulan

Penulis selanjutnya memperbandingkan antara teori dengan prakteknya sehingga terlihat persesuai dan pertentangan antara keduanya, selanjutnya penulis mencoba menjawab masalah pokok serta menarik suatu kesimpulan dengan berpedoman kepada cara induktif yaitu penarikan suatu kesimpulan dari hal-hal yang bersifat umum tentang hukum administrasi negara kepada hal-hal yang bersifat khusus yaitu tentang hukum kepegawaian.

BAB II

TINJAUAN UMUM

A. Tinjauan Umum Tentang Hukum Administrasi Negara

Administrasi secara umum dapat diartikan sebagai suatu proses yang dilakukan secara kerjasama untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditentukan sebelumnya dan apabila diterapkan secara formal dalam organisasi maka proses kerjasama tersebut adalah dalam upaya mewujudkan tujuan organisasi. Adapun pendapat beberapa para ahli tentang pengertian administrasi adalah :

1. William H. Newman bahwa administrasi adalah sebagai bimbingan, kepemimpinan dan pengawasan dari pada usaha-usaha kelompok individu-individu terhadap tercapainya tujuan bersama;
2. Simon bahwa administrasi yaitu kegiatan dari pada kelompok yang mengadakan kerjasama untuk menyelesaikan pekerjaan berdasarkan yang ditetapkan.¹³

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa administrasi merupakan sebuah kegiatan yang dilakukan secara berkelompok dengan menjunjung kerjasama yang tinggi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang telah ditentukan sebelumnya berupa tujuan dari suatu organisasi. Administrasi negara secara umum dapat diartikan sebagai suatu proses kerjasama yang dilakukan oleh semua Aparatur Negara untuk dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan kebijakan Negara yang telah ditentukan

¹³ Moh. Mahfud MD, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Yogyakarta, Liberty, 1988, hlm 6

sebelumnya, menurut Prajudi Atmosudirdjo bahwa administrasi negara mempunyai tiga arti yaitu :

1. Sebagai aparaturnegara, aparatur pemerintah atau sebagai institusi politik (kenegaraan);
2. Administrasi negara sebagai fungsi atau sebagai aktivitas melayani pemerintah, yakni sebagai kegiatan pemerintah operasional;
3. Administrasi negara sebagai proses teknis penyelenggaraan undang-undang.¹⁴

Administrasi negara adalah suatu studi mengenai bagaimana bermacam-macam badan pemerintahan diorganisasi, diperlengkapi dengan tenaga-tenaganya, dibiayai, digerakkan, dan dipimpin. Dimock mengemukakan bahwa *Public Administration is the activity of the State in the exercise of its political power* yaitu administrasi negara adalah kegiatan negara dalam melaksanakan kekuasaan atau kewenangan politiknya. Pemerintahan atau *government* dalam bahasa Inggris diartikan sebagai “*The Authoritative direction and administration of the affairs of men/women in a nation, state, city, etc.*” atau dalam bahasa Indonesia berarti “pengarahan dan administrasi yang berwenang atas kegiatan orang-orang dalam sebuah Negara, Negara bagian, kota dan sebagainya”, dan bisa juga diartikan sebagai “*The governing body of a nation, state, city, etc.*” atau lembaga atau badan yang menyelenggarakan pemerintahan Negara, Negara bagian, atau kota dan sebagainya.¹⁵

¹⁴ *Ibid.*, hlm 12

¹⁵ Bachsan Mustofa, *Sistim Hukum Administrasi Negara*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001, hlm 56

Kooiman menyatakan bahwa *governance* lebih merupakan “serangkaian proses interaksisosial politik antara pemerintahan dengan masyarakat dalam berbagai bidang yang berkaitan dengan kepentingan masyarakat dan intervensi pemerintahan atas kepentingan-kepentingan”. Istilah “*governance*” tidak hanya berarti pemerintahan sebagai suatu kegiatan tetapi juga mengandung arti pengurusan, pengelolaan, pengarahan, pembinaan penyelenggaraan dan bisa juga diartikan pemerintahan oleh karena itu tidak mengherankan apabila terdapat istilah *public governance*, *corporate governance*, dan *banking governance*.¹⁶

Governance sebagai terjemahan dan pemerintahan kemudian berkembang dan menjadi populer dengan sebutan *keperintahan*, sedangkan praktek terbaiknya disebut *keperintahan yang baik* (*good governance*), wujud *good governance* adalah penyelenggaraan pemerintahan negara yang solid dan bertanggungjawab, serta efisien dan efektif, dengan menjaga “kesinergisan” interaksi yang konstruktif di antara domain-domain Negara, sektor swasta dan masyarakat.¹⁷ Tata pemerintahan yang baik (terjemahan *good governance*) merupakan suatu kondisi yang menjamin adanya proses kesejajaran, kesamaan, kohesi, dan keseimbangan peran serta, adanya saling mengontrol yang dilakukan oleh komponen yakni pemerintahan (*government*), rakyat (*netizen*), atau *civil society* dan usahawan (*bussines*) yang berada pada sektor swasta.

Berdasarkan tuntutan reformasi total yang dicanangkan oleh rakyat maka pemerintah dalam GBHN tahun 1998, menetapkan terwujudnya *good governance*

¹⁶ *Ibid.*, hlm 17

¹⁷ Teguh Sulistiyani, *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*, Gaya Media, Yogyakarta, 2004, hlm, 32

atau pemerintahan yang baik dengan kata lain GBHN menegaskan bahwa semua bidang atau aspek yang menyangkut tata pemerintahan, termasuk didalamnya pengaturan dan pelaksanaan sistem kompensasi untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) diarahkan untuk mewujudkan *good governance*, ketetapan GBHN tahun 1998 menegaskan dengan jelas bahwa *good governance* dengan indikator-indikatornya telah menjadi kewajiban yang harus dilaksanakan dalam tata pemerintahan Indonesia.

Prestasi kerja sangat penting bagi pegawai dan berperan sebagai umpan balik tentang hal seperti kemampuan, ketelitian, dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk para pegawainya, kekuatan dari prestasi kerja untuk pegawai agar merasa bahwa melakukan sesuatu pekerjaannya itu penting.¹⁸ Mangkunegara menyatakannya kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), lebih lanjut dijelaskan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

Justine Sirait menjelaskan prestasi kerja yaitu proses evaluasi atau unjuk kerja pegawai yang dilakukan oleh organisasi sehingga dapat dikatakan prestasi kerja merupakan proses evaluasi dari pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh pegawai sementara Malayu S.P Hasibuan menjelaskan prestasi kerja yaitu suatu hasil kerja

¹⁸ K. Widya Wicaksono, *Administrasi dan Birokrasi Pemerintah*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2006, hlm 7

yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.¹⁹

Berdasarkan pengertian diatas dapat diketahui prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan dengan dasar kecakapan dan kesungguhan serta ketepatan waktu bekerja, adapun faktor-faktor yang biasa dipakai untuk menilai prestasi kerja adalah kuantitas, dan kualitas pekerjaan, kerjasama, kepemimpinan, kehati-hatian, pengetahuan mengenai jabatan, kerajinan, kesetiaan, dapat tidaknya diandalkan dan inisiatif. Kualitas kerja meliputi ketepatan dan keberhasilan sedangkan kuantitas kerja yaitu mengenai output, serta perlu diperhatikan pula tidak hanya output rutin saja tetapi seberapa cepat dia menyelesaikan pekerjaan ekstra. tatanan pemerintahan yang baik adalah memberikan kepuasan kepada masyarakat dalam bidang pelayanan publik bersih dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

Penyelenggaraan pemerintahan yang baik sesuai dengan kepentingan masyarakat dan pengelolaan yang professional maka dalam penyelenggaraan pemerintah dibutuhkan berbagai konsepsi dasar dalam pengembangan sistem managerial instansi pemerintahan, pengelolaan sumber daya manusia yang komprehensif, kualitas sarana dan prasarana yang memadai sebagai penunjang terhadap kinerja aparatur serta aspek kepemimpinan yang visioner. Tujuan akhir dari sistem pemerintahan adalah *good governance* yaitu tatanan pemerintahan yang baik dalam segala aspek, menurut Undang-undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik

¹⁹ *Ibid.*, hlm 9

mendefinisikan pelayanan publik sebagai sebuah kegiatan atau rangkaian dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga Negara atau penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara publik.

Pelayanan publik adalah segala kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh penyelenggara pelayanan publik sebagai upaya pemenuhan kebutuhan penerima pelayanan maupun dalam rangka pelaksanaan peraturan perundang-undangan, menurut Moenir pelayanan publik adalah kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dengan landasan faktor material melalui sistem, prosedur dan metode tertentu dalam usaha memenuhi kepentingan orang lain sesuai dengan haknya, pemberian pelayanan publik oleh aparatur pemerintah kepada masyarakat merupakan implikasi dari fungsi aparat Negara sebagai pelayan masyarakat.

Hukum administrasi Negara adalah hukum yang menggambarkan Negara dalam keadaan bergerak, dengan para pejabatnya melakukan hubungan istimewa didalam rangka melakukan tugas-tugas yang bersifat khusus sedangkan hukum kepegawaian termasuk kedalam lapangan hukum administrasi negara oleh karena itu dapatlah dirumuskan bahwa hukum kepegawaian merupakan bagian dari hukum administrasi negara yang khusus mengatur tentang kedudukan, kewajiban, dan hak serta pembinaan pegawai, dalam tatanan pemerintahan Indonesia²⁰, hukum kepegawaian diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan yaitu Undang-

²⁰ *Ibid.*, hlm 32

Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Berdasarkan beberapa pengertian dari administrasi Negara maka pada dasarnya menunjukkan kepada kita bahwa pegawai adalah unsur dari aparatur negara (sebagai aparatur) yang harus dibina terus-menerus sehingga secara bertahap dapat ditumbuhkan disiplin dan dedikasi serta komitmen yang mantap terhadap tugas-tugas negara yang dibebankan. Dalam kaitannya dengan hal tersebut dapat diketahui bahwa pengertian administrasi kepegawaian adalah sebagai segenap aktivitas yang bersangkutan dengan masalah penggunaan tenaga kerja bersama untuk mencapai tujuan tertentu atau seni memilih pegawai-pegawai baru dan membina pegawai yang ada sedemikian rupa sehingga dari tenaga kerja itu didapatkan kualitas dan kuantitasnya yang berhubungan dengan pelayanan yang maksimal, administrasi kepegawaian meliputi pengembangan struktur organisasi untuk melaksanakan program kepegawaian yang didalamnya terdapat tugas dan tanggungjawab dari pegawai, klasifikasi (penggolongan) jabatan yang sistematis dan perencanaan gaji yang adil dengan mengingat adanya persaingan yang berat dari sektor swasta.

Administrasi pegawai (*public personel administration*) adalah salah satu cabang dari dari pada administrasi negara yang bersangkutan dengan segala persoalan mengenai pegawai-pegawai negara, kegiatan-kegiatan administrasi kepegawaian negara meliputi :

1. Analisa jabatan, klasifikasi jabatan dan evaluasi jabatan;
2. Rekrutmen, ujian-ujian dan penempatan;
3. Training;

4. Promosi dan transfer;
5. Penggajian;
6. Personel relation;
7. Disiplin dan moral.²¹

Disiplin sangat diperlukan dalam mendukung lancarnya pelaksanaan pekerjaan pada suatu organisasi dan disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. Guna mewujudkan tujuan organisasi yang harus segera dibangun dan ditegakkan adalah kedisiplinan pegawai nya sehingga kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam men capai tujuan, pada instansi pemerintah disiplin kerja merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebab menyangkut pemberian pelayanan publik.

B. Tinjauan Umum Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Hukum positif yang berlaku di Indonesia secara garis besar meliputi tiga bidang hukum yakni hukum perdata, hukum pidana, dan hukum tata Negara sedangkan hukum tata negara dalam arti luas dibagi atas hukum tata negara dalam arti sempit dan hukum administrasi negara. Prof Oppenheim mengartikan hukum tata Negara sebagai hukum yang memberi gambaran tentang Negara dalam keadaan yang tidak bergerak (*staat in rust*), sedangkan hukum administrasi negara yaitu mempertunjuk kan kepada kita negara dalam keadaan bergerak (*staat in beweging*). E.Utrecht men definisikan bahwa hukum administrasi negara adalah menguji hubungan hukum

²¹ Abdullah, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Education, Yogyakarta, 2012, hlm 23

istimewa yang diadakan untuk memungkinkan para pejabat (*ambtsdragers*) administrasi negara melakukan tugas mereka yang khusus.²²

Aparatur Sipil Negara (ASN) yang sadar akan tanggungjawabnya adalah mereka yang taat akan kewajiban dan tidak melakukan apa yang dilarang untuk dilakukan dengan maksud untuk mendidik dan membina Pegawai Negeri Sipil, bagi mereka yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan akan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam pasal 1 ayat 4 yang dimaksud dengan Disiplin Aparatur Sipil Negara 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 ASN.²³

Hukuman disiplin dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum berdasarkan atas hasil penelitian yang saksama terhadap Pegawai Negeri Sipil yang disangkakan 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.

²² Sudaryanto, *Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS)*, Jurnal Swara Patra, Jakarta, 2014, hlm 29

²³ *Ibid.*, hlm 25

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

Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Aparatur Sipil Negara yang melanggar ketentuan peraturan disiplin PNS baik di dalam maupun diluar jam kerja, PNS 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 :

1. Hukuman disiplin Ringan terdiri dari :

- Teguran lisan dimana hukuman disiplin yang berupa teguran lisan dinyatakan dan disampaikan secara lisan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Aparatur Sipil Negara yang melakukan pelanggaran disiplin dan apabila seorang atasan menegur bawahannya tetapi tidak dinyatakan secara tegas sebagai hukuman disiplin maka hal itu bukan hukuman disiplin;
- Teguran tertulis dimana hukuman disiplin berupa teguran tertulis dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Aparatur Sipil Negara yang melakukan pelanggaran disiplin;
- Pernyataan tidak puas secara tertulis yaitu hukuman disiplin yang berupa pernyataan tidak puas dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Aparatur Sipil Negara yang melakukan pelanggaran disiplin.

2. Hukuman Disiplin Sedang terdiri dari :

- Penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama satu tahun dimana hukuman disiplin yang berupa penundaan kenaikan gaji berkala ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya tiga bulan dan untuk paling lama satu tahun dan masa penundaan kenaikan gaji berkala tersebut dihitung penuh untuk kenaikan gaji berkala berikutnya;
- Penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala paling lama satu tahun yaitu hukuman disiplin yang berupa penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala, ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya tiga bulan dan untuk paling lama satu tahun, setelah masa menjalani hukuman disiplin tersebut selesai maka gaji pokok Pegawai Negeri sipil yang bersangkutan langsung kembali pada gaji pokok semula dan masa penurunan gaji tersebut dihitung penuh untuk kenaikan gaji berkala berikutnya, apabila dalam masa menjalani hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan memenuhi syarat-syarat untuk kenaikan gaji berkala, maka kenaikan gaji berkala tersebut baru diberikan terhitung mulai bulan berikutnya dari saat berakhirnya masa menjalani hukuman disiplin.
- Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama satu tahun yaitu hukuman disiplin yang berupa penundaan kenaikan pangkat ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya enam bulan dan untuk paling lama satu tahun, terhitung mulai tanggal kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dapat dipertimbangkan.

3. Hukuman Disiplin Berat terdiri dari :

- 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 6 (enam) bulan, dan untuk paling lama satu tahun, setelah masa menjalani hukuman disiplin penurunan pangkat selesai maka pangkat Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan dengan sendirinya kembali pada pangkat yang semula.
- 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;
 - Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai ASN.²⁴

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 ASN 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 ASN 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.

Untuk lebih menjamin daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya dalam pelaksanaan Peraturan Disiplin Aparatur Sipil Negara, maka Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat dan Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah dapat mendelegasikan sebagian wewenang penjatuhan hukuman disiplin kepada pejabat lain di lingkungan masing-masing, kecuali mengenai hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan

²⁴ Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, Pasal 8

hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai ASN dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai ASN yang berpangkat Pembina Tingkat I golongan ruang IV/b ke bawah, pendelegasian akan wewenang menjatuhkan hukuman disiplin dilaksanakan dengan surat keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian yang bersangkutan.

Setiap pelanggaran disiplin kerja yang dilakukan oleh PNS dapat dikenakan hukuman disiplin dan sebelum menjatuhkan hukuman disiplin maka pejabat yang berwenang menghukum wajib memeriksa PNS yang disangka melanggar disiplin untuk mengetahui hal - hal yang memberatkan dan meringankan diantaranya yaitu:

1. Seberapa jauh sistem/mekanisme kerja telah rusak akibat pelanggaran disiplin tersebut;
2. Seberapa jauh/besar pelanggaran tersebut telah menyebabkan kerugian kepada Negara.

Pejabat yang berwenang untuk menjatuhkan hukuman disiplin juga perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. Sebelum menjatuhkan hukuman disiplin pejabat yg berwenang wajib memeriksa PNS yang disangka melanggar disiplin;
2. Pemeriksaan harus dilakukan dengan teliti dan objektif;
3. Pemeriksaan dilakukan secara tertutup dan dapat berupa mendengar atau meminta keterangan orang lain.

Pemeriksaan dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan benar atau tidak melakukan pelanggaran disiplin, mengetahui faktor-faktor yang mendorong atau menyebabkan yang bersangkutan

melakukan pelanggaran-pelanggaran disiplin tersebut, sementara itu sasaran dari diberlakukannya pemeriksaan adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan disiplin dan prestasi kerja.
2. Menekan hingga sekecil mungkin dampak suatu pelanggaran disiplin.
3. Mempercepat pengurusan pegawai.
4. Meningkatkan pelayanan bidang kepegawaian.
5. Menekan sekecil mungkin kebocoran serta pemborosan keuangan Negara.

Tatacara pemeriksaan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang diduga melakukan pelanggaran disiplin PNS sebagaimana diatur dalam Pasal 26 PP 94 Tahun 2021 yaitu:

1. PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dipanggil secara tertulis oleh atasan langsung untuk dilakukan pemeriksaan;
2. Jarak waktu antara tanggal surat panggilan dengan tanggal pemeriksaan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja;
3. Apabila pada tanggal yang ditentukan pada surat panggilan I yang bersangkutan tidak hadir, maka dilakukan pemanggilan kedua paling lambat 7 (tujuh) hari kerja setelah tanggal seharusnya yang bersangkutan diperiksa pada pemanggilan pertama;
4. 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 buktidan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan.

C. Tinjauan Umum Balai Bahasa Provinsi Riau

Balai Bahasa Provinsi Riau berkedudukan di Kota Pekanbaru merupakan Badan Pengembangan Bahasa pada Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Balai Bahasa Provinsi Riau didirikan berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor:226/0/1999 Tanggal 23 September 1999 sesuai dengan DIK1997/1998 Pusat Pengembangan dan Pembinaan Bahasa dengan tujuan untuk melaksanakan pembangunan nasional dibidang kebahasaan dan kesastraan khususnya diwilayah Provinsi Riau sebagaimana dijabarkan dalam Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor. 21 Tahun 2012 yang pada pasal 2 dinyatakan bahwa Balai Bahasa memiliki tugas untuk melaksanakan Pengkajian dan Pemasyarakatan Bahasa dan Sastra.

Masalah kebahasaan tidak terlepas dari kehidupan masyarakat dalam penuturan nya dan dalam perkembangan kehidupan masyarakat Indonesia telah terjadi berbagai perubahan, terutama yang berkaitan dengan tatanan baru kehidupan dan perkembangan ilmu pengetahuan serta teknologi khususnya teknologi informasi. Kondisi itu telah menempatkan bahasa asing terutama bahasa inggris pada posisi strategis yang memungkinkan bahasa itu membawa perubahan perilaku masyarakat Indonesia dalam bertindak dan berbahasa, gejala munculnya penggunaan bahasa asing pada pertemuan-pertemuan resmi, dimedia elektronik, dan ditempat-tempat umum menunjukkan perubahan perilaku masyarakat tersebut.

Penelitian bahasa dan sastra daerah yang telah dilakukan Pusat Bahasa sejak tahun 1974 telah terhenti, padahal kekayaan budaya Indonesia yang berupa bahasa daerah merupakan daya tarik dunia internasional yang perlu dilestarikan dan atas per

timbangan tersebut maka Pusat Bahasa harus kembali memainkan peranannya ditengah masyarakat di Indonesia oleh karena itu Pusat bahasa yang berada dibawah Departemen Pendidikan Nasional kembali berusaha menghidupkan penelitian, pembinaan dan pengembangan Bahasa Indonesia di setiap provinsi di Indonesia. Menurut Dendy Sugono dari 33 Propinsi di Indonesia, saat ini baru terdapat 17 Propinsi yang memiliki Balai Bahasa dan lima (5) Propinsi yang mempunyai kantor bahasa.²⁵

Balai bahasa sebagai pusat bahasa di daerah dirasa penting untuk meningkatkan mutu bahasa, kemudahan mendapatkan informasi termasuk sastra daerah dan bahasa asing, Balai bahasa menjadi urgen bagi dunia pendidikan tatkala dunia pendidikan Indonesia berhadapan dengan program mulok (Muatan Lokal) sebagai sebuah pelajaran yang berbasiskan kontekstualitas. Balai Bahasa kiranya menjadi satu sarana atau sumber pembelajaran dimana setiap insane pendidikan menemukan suatu tambahan pengetahuan, misalnya akan sastra lokal, kearifan lokal dan juga informasi lainnya. Provinsi Riau turut serta dalam melestarikan bahasa Indonesia dengan membangun balai bahasa yang bertempat di Kota Pekanbaru namun keberadaan balai bahasa ini masih belum dikenal oleh masyarakat dan secara fisik bangunan balai bahasa ini masih menyatu dengan Universitas Riau sehingga hal ini mempengaruhi fungsi balai bahasa itu sendiri yang belum dapat berperan secara maksimal oleh karena itu perlu adanya peninjauan ulang tentang letak balai bahasa Provinsi Riau agar balai bahasa ini menjadi lebih baik dan berfungsi sebagaimana mestinya.

²⁵ M. Muis, *LAKIP Balai Bahasa Provinsi Riau*, Badan Pengembangan Dan Pembinaan Bahasa, Jakarta. 2020, hlm 11

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Penerapan Sanksi Disiplin Pegawai Negeri Sipil Terhadap Pelanggaran Masa Cuti Bersama Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 Pada Balai Bahasa Provinsi Riau Tahun 2020.

Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan tugas, pokok dan fungsinya, serta menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan bangsa dan Negara, agar menjadi pegawai yang handal, profesional, dan bermoral maka seorang PNS harus mampu memperbaiki sikap mental disiplin kerja dan termotivasi untuk meningkatkan efektifitas kinerja. Beberapa indikator yang harus ditingkatkan antara lain meliputi pelaksanaan disiplin kerja dengan mematuhi dan menaati peraturan disiplin dan disiplin kerja, rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, serta produktivitas kerja yang berdaya guna.

Untuk mewujudkan PNS yang handal, profesional, dan bermoral tersebut, mutlak diperlukan peraturan disiplin PNS yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong PNS untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja. Dalam rangka upaya meningkatkan kedisiplinan PNS tersebut maka Pemerintah telah menerbitkan Peraturan tentang disiplin PNS yaitu mulai dari Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 1952 tentang Hukuman Jabatan, Peraturan Pemerintah Nomor. 6 Tahun 1974 tentang Pembatasan Kegiatan

PNS Dalam Usaha Swasta yang terakhir adalah dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil tersebut mencabut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 mengatur ketentuan-ketentuan mengenai kewajiban, larangan, hukuman disiplin, Pejabat yang berwenang menghukum, penjatuhan hukuman disiplin, keberatan atas hukuman disiplin dan berlakunya keputusan hukuman disiplin, dalam peraturan tersebut juga secara tegas disebutkan jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu pelanggaran disiplin dimana hal ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi pejabat yang berwenang menghukum serta memberikan kepastian dalam menjatuhkan hukuman disiplin, demikian juga dengan batasan kewenangan bagi pejabat yang berwenang menghukum telah ditentukan dalam Peraturan Pemerintah ini.

Permasalahan kedisiplinan khususnya kedisiplinan PNS sebagai aparatur sipil negara, hingga saat ini masih mendapat sorotan yang tajam dari masyarakat karena banyak ditemukan PNS yang tidak disiplin dalam bekerja, kurangnya kesadaran untuk menyelesaikan tugas, meninggalkan tempat tugas tanpa izin pimpinan, masih adanya oknum yang melakukan korupsi, kolusi serta kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, tidak ada kepedulian dalam rangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya sehingga secara tidak langsung menimbulkan kegiatan pada instansi tersebut tidak optimal.

Permasalahan kedisiplinan inilah yang menuntut pemerintah untuk bertindak tegas, arif dan bijaksana dalam mengambil keputusan hukuman atau sanksi mengenai pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil (Aparatur Sipil Negara), penulis melalui wawancara yang dilakukan dengan Ibu Santi pada tanggal 24 Agustus 2021, beliau menyatakan bahwa jumlah pegawai Balai Bahasa Provinsi Riau pada tahun 2020 sebanyak 60 orang termasuk petugas kebersihan dan keamanan kantor, dan pada tahun 2020 ada sebanyak 14 orang PNS yang melakukan pelanggaran terhadap massa cuti bersama lebaran Idul Fitri yang dikarenakan berbagai kondisi terkait covid 19, sehingga terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran diberikan sanksi disiplin sesuai dengan pertimbangan atasan.²⁶

Ketegasan dari Pejabat yang berwenang dan/atau Pejabat Pembina Kepegawaian sangat diharapkan dalam memberikan sanksi disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil (Aparatur Sipil Negara) yang melakukan pelanggaran disiplin, baik sebagai bentuk pembinaan, pembelajaran maupun sebagai upaya dalam mewujudkan Pegawai Negeri Sipil (Aparatur Sipil Negara) yang berkualitas, bermartabat, bermoral serta memiliki dedikasi yang tinggi terhadap tanggung jawabnya sebagai abdi masyarakat dan abdi negara, penulis melalui wawancara yang dilakukan dengan Ibu Santi pada tanggal 24 Agustus 2021, beliau menyatakan bahwa PNS yang melakukan pelanggaran disiplin jam kerja setelah cuti bersama mendapatkan sanksi disiplin dari atasan berupa teguran secara lisan dan tertulis bagi PNS yang menambah masa libur bersama lebih dari 3 hari dan tanpa adanya pemberitahuan atau izin.

²⁶ Hasil wawancara dengan Ibu Santi pada tanggal 24 Agustus 2021

Pelanggaran disiplin juga dilakukan oleh PNS dilingkungan Balai Bahasa Provinsi Riau terutama pada saat libur bersama hari besar keagamaan seperti Idul Fitri dimana momen lebaran tersebut menjadi faktor yang mempengaruhi tingginya tingkat pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS dilingkungan Balai Bahasa Provinsi Riau, penulis melalui koesioner mengajukan pertanyaan “apakah bapak/ibu merupakan PNS dilingkungan Balai Bahasa Provinsi Riau?”, adapun jawabannya dapat dilihat dalam uraian tabel berikut :

Tabel III.1
 Tanggapan Responden Tentang PNS Balai Bahasa Provinsi Riau

No.	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase
1	Ya	16 orang	100 %
2	Tidak	-	-
	Jumlah	16 orang	100 %

Sumber data : hasil penelitian tanggal 12 September 2021

Berdasarkan jawaban diatas dapat diketahui bahwa seluruh responden dalam penelitian ini merupakan PNS dilingkungan Balai Bahasa Provinsi Riau yang tunduk kepada aturan disiplin yang berlaku dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai aparatur Negara, Pemerintah melalui berbagai peraturan menetapkan hari atau jadwal libur bersama bagi PNS yang harus ditaati atau dipatuhi namun ada saja PNS yang melakukan pelanggaran terhadap ketentuan tersebut dimana PNS biasanya tidak masuk kantor sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan sehingga hal ini mempengaruhi rencana kerja yang telah dibuat, lebih lanjut penulis melalui koesioner

mengajukan pertanyaan “apakah bapak/ibu mengetahui tentang peraturan disiplin PNS?”, adapun jawabannya dapat dilihat dalam uraian tabel berikut :

Tabel III.2

Tanggapan Responden Tentang Peraturan Disiplin PNS

No.	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase
1	Ya	16 orang	100 %
2	Tidak	-	-
	Jumlah	16 orang	100 %

Sumber data : hasil penelitian tanggal 12 September 2021

Berdasarkan jawaban diatas dapat diketahui bahwa keseluruhan responden mengetahui tentang peraturan disiplin yaitu peraturan yang mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil, kedisiplinan merupakan suatu hal yang sangat mutlak dalam kehidupan manusia karena seorang manusia tanpa disiplin yang kuat akan merusak sendi-sendi kehidupannya yang akan membahayakan dirinya dan manusia lainnya bahkan alam sekitarnya. Mental disiplin adalah teori yang latihan khususnya menghasilkan perbaikan fungsi atau perbaikan umum pada kemampuan mental seseorang sedangkan disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen guna mempertahankan pedomon-pedomon organisasi.

Dalam rangka usaha memelihara kewibawaan Pegawai Negeri Sipil serta untuk mewujudkan Pegawai Negeri sebagai Aparatur Pemerintah yang bersih dan berwi-bawa diperlukan adanya suatu perangkat Peraturan Disiplin yang memuat pokok-pokok kewajiban, larangan dan sanksi apabila suatu kewajiban tersebut tidak

ditaati atau adanya pelanggaran-pelanggaran dalam menjalankan tugas yang dilakukan oleh PNS yang diterapkan oleh atasan atau pimpinan maupun pejabat lainnya sesuai dengan tingkat pelanggaran disiplin yang dilakukan, penulis melalui wawancara yang dilakukan dengan Ibu Santi pada tanggal 24 Agustus 2021, beliau menyatakan bahwa setiap pelanggaran disiplin dalam kategori ringan dan sedang maka sanksi disiplin dapat diberikan oleh atasan atau pimpinan Balai Bahasa Provinsi Riau setelah melihat dan mempertimbangkan segala aspek yang mempengaruhi pelanggaran disiplin tersebut, lebih lanjut beliau menegaskan bahwa dilingkungan Balai Bahasa Provinsi Riau setiap PNS memiliki tanggungjawab untuk dapat melaksanakan program kerja yang dibuat sesuai dengan jangka waktu yang telah direncanakan oleh karenanya kehadiran PNS sangat mempengaruhi kelancaran program kerja tersebut.²⁷

Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan terhadap Pegawai Negeri Sipil sebagai Pegawai ASN yang melakukan pelanggaran atas kewajiban-kewajiban sebagaimana yang diatur dalam peraturan perundang-undangan dikenakan hukuman atau sanksi sesuai dengan perbuatan yang dilakukannya, penulis melalui koesioner mengajukan pertanyaan “apakah bapak/ibu mengetahui pejabat yang berwenang untuk memberikan sanksi disiplin?”, adapun jawabannya dapat dilihat dalam uraian tabel berikut :

²⁷ Hasil wawancara dengan Ibu Santi pada tanggal 24 Agustus 2021

Tabel III.3

Tanggapan Responden Tentang Pejabat Berwenang Memberikan Sanksi Disiplin

No.	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase
1	Ya	16 orang	100 %
2	Tidak	-	-
	Jumlah	16 orang	100 %

Sumber data : hasil penelitian tanggal 12 September 2021

Berdasarkan jawaban diatas dapat diketahui bahwa responden penulis mengetahui setiap pelanggaran disiplin yang dilakukan dapat dikenakan sanksi disiplin yang diberikan oleh pejabat yang berwenang sesuai dengan tingkat pelanggaran disiplin yang dilakukan dan pejabat yang memberikan hukuman disiplin disesuaikan dengan golongan pegawai negeri yang melakukan pelanggaran disiplin. Ketegasan dari Pejabat yang berwenang dan/atau Pejabat Pembina Kepegawaian sangat diharapkan dalam memberikan sanksi bagi Pegawai Negeri Sipil (Aparatur Sipil Negara) yang melakukan pelanggaran disiplin, baik sebagai bentuk pembinaan, pembelajaran maupun sebagai upaya dalam mewujudkan Pegawai Negeri Sipil (Aparatur Sipil Negara) yang berkualitas, bermartabat, bermoral Pancasila, serta memiliki dedikasi yang tinggi terhadap tanggung jawabnya sebagai abdi masyarakat dan abdi negara.

Setiap pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS sudah selayaknya mendapatkan sanksi disiplin sehingga dapat memberikan pembinaan terhadap PNS, penulis melalui koesioner mengajukan pertanyaan “apakah bapak/ibu pernah melaku

kan pelanggaran disiplin terkait libur cuti bersama Idul Fitri ?", adapun jawabannya dapat dilihat dalam uraian tabel berikut :

Tabel III.4

Tanggapan Responden Tentang Pelanggaran Disiplin Cuti Bersama

No.	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase
1	Ya	14 orang	87 %
2	Tidak	2 orang	13 %
	Jumlah	16 orang	100 %

Sumber data : hasil penelitian tanggal 12 September 2021

Berdasarkan jawaban diatas diketahui bahwa sebanyak 14 orang responden menyatakan pada tahun 2020 PNS yang bersangkutan pernah melakukan pelanggaran disiplin terkait cuti bersama, keterlambatan PNS masuk kantor sesuai jam kerja yang ditetapkan disebabkan adanya protokol kesehatan yang harus dilewati untuk kembali ke Pekanbaru sehingga sebagian responden mengalami keterlambatan pulang (mudik) setelah Idul Fitri, lebih lanjut penulis melalui koesioner mengajukan pertanyaan “apakah bapak/ibu dikenakan sanksi disiplin terhadap pelanggaran disiplin masa libur cuti bersama Idul Fitri ?", adapun jawabannya dapat dilihat dalam uraian tabel berikut :

Tabel III.5

Tanggapan Responden Tentang Sanksi Disiplin Cuti Bersama

No.	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase
1	Ya	14 orang	87 %
2	Tidak	2 orang	13 %
	Jumlah	16 orang	100 %

Sumber data : hasil penelitian tanggal 12 September 2021

Berdasarkan jawaban diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 87 % responden menyatakan mendapatkan sanksi disiplin dari pimpinan karena melakukan cuti bersama melebihi ketentuan yang diberikan dan batas toleransi yang diizinkan yaitu tiga hari berdasarkan pertimbangan dan kondisi yang ada, PNS yang tidak masuk kerja setelah masa libur bersama berakhir dengan penambahan libur dari 1-3 hari akan diberikan teguran secara tertulis yang dapat mempengaruhi penilaian terhadap prestasi kerja, penulis melalui wawancara yang dilakukan dengan Ibu Santi pada tanggal 24 Agustus 2021, beliau menyatakan bahwa keberadaan PP Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagaimana yang telah diubah dengan PP Nomor 94 Tahun 2021 belum dapat merubah perilaku buruk para PNS secara keseluruhan dimana PNS terkesan acuh atau tidak peduli pada Peraturan Pemerintah tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang ada mereka malah acuh dengan PP tersebut karena tidak adanya tindakan hukum yang tegas yang dilakukan oleh para pejabat yang seharusnya memberikan hukuman.²⁸

Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan dimana Pegawai Negeri Sipil sebagai aparat pemerintah, abdi negara dan abdi masyarakat harus bisa menjadi teladan bagi masyarakat secara keseluruhan agar masyarakat dapat percaya terhadap peran Pegawai Negeri Sipil. Disiplin Pegawai Negeri Sipil diperlukan untuk mewujudkan aparatur pemerintah yang bersih dan berwibawa, dalam penerapan sanksi administrasi maka sasaran penerapannya ditujukan

²⁸ Hasil wawancara dengan Ibu Santi pada tanggal 24 Agustus 2021

pada perbuatan PNS, penulis melalui wawancara yang dilakukan dengan Ibu Santi pada tanggal 24 Agustus 2021 beliau menyatakan bahwa pelanggaran disiplin yang dilakukan PNS pada umumnya dalam kategori, ringan, sedang dan berat yaitu pelanggaran disiplin yang dilakukan Pegawai Negeri Sipil dalam kategori ringan biasanya berkaitan dengan PNS pulang sebelum jam kerja berakhir tanpa alasan yang sah, PNS membolos lama misalnya menambah libur setelah hari libur lebaran tanpa alasan yang sah dan PNS nongkrong di kantin pada jam kerja.²⁹

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan pada Balai Bahasa Provinsi Riau maka dapat diketahui bahwa pada tahun 2020 terdapat sebanyak 14 orang PNS dilingkungan Balai Bahasa Provinsi Riau yang melakukan pelanggaran disiplin terkait masa cuti bersama yang telah ditetapkan dimana PNS tidak mematuhi jam kerja atau tidak masuk kerja setelah masa cuti bersama berakhir oleh karenanya yang bersangkutan dijatuhi hukuman disiplin sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan. Disiplin bagi PNS sebagaimana diatur dalam Pasal 86 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yaitu sebagai berikut :

- (1) Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi disiplin PNS.
- (2) Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PNS serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin.
- (3) PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.³⁰

²⁹ Hasil wawancara dengan Ibu Santi pada tanggal 24 Agustus 2021

³⁰ Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), Pasal 86

Berdasarkan ketentuan Pasal 86 ayat (4) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) disebutkan bahwa mengenai disiplin PNS diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah, yang ternyata dalam pelaksanaannya masih mengacu berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 94 tahun 2021 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil sedangkan disiplin Pegawai Negeri Sipil menurut Pasal 1 angka 4 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundangundangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau melanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Pegawai Negeri Sipil selaku pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang tidak melakukan kewajiban dan melakukan perbuatan yang dilarang sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang dalam pelaksanaannya ditentukan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, tujuan hukuman (sanksi) disiplin adalah untuk memperbaiki dan mendidik PNS sebagai pegawai ASN yang melakukan pelanggaran disiplin karena itu setiap pejabat yang berwenang menghukum sebelum menjatuhkan hukuman disiplin harus melakukan pemeriksaan lebih dahulu terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin.

Tujuan pemeriksaan adalah untuk mengetahui apakah Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan benar telah melakukan pelanggaran disiplin selain itu pemeriksaan juga bertujuan untuk mengetahui latar belakang serta hal-hal yang mendorong pelanggaran disiplin tersebut dan pemeriksaan dilaksanakan sendiri oleh pejabat yang

berwenang menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk, apabila pejabat pada waktu memeriksa PNS yang disangka melakukan pelanggaran disiplin berpendapat bahwa berdasarkan hasil pemeriksaannya hukuman (sanksi) disiplin yang wajar dijatuhkan adalah di luar wewenangnya, maka pejabat tersebut wajib melaporkan hal itu kepada pejabat yang berwenang menghukum yang lebih tinggi, laporan tersebut disertai dengan hasil-hasil pemeriksaan dan bahan-bahan lain yang diperlukan.

Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat dan Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah dapat mendelegasikan sebagian wewenang penjatuhan hukuman disiplin pada pejabat lain dilingkungan masing-masing, kecuali mengenai hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS yang berpangkat Pembina Tingkat I golongan ruang IV/b ke bawah. Pendelegasian wewenang menjatuhkan hukuman disiplin dilaksanakan dengan surat keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian yang bersangkutan.³¹

Pemberian hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil dilakukan oleh pejabat yang berwenang. Pejabat yang berwenang menghukum adalah pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman disiplin sebagaimana diatur Pasal 16 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman disiplin adalah sebagai berikut:

³¹ Tedi Sudrajat, *Penyalagunaan Wewenang Dalam Pemberhentian PNS*, Civil Service, Purwokerto, 2017, hlm 87

1. Presiden untuk jenis hukuman disiplin :
 - a. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS bagi PNS yang berpangkat Pembina Utama Muda golongan ruang IV/c ke atas.
 - b. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil bagi PNS yang berpangkat Pembina Utama Muda golongan ruang IV/c ke atas
 - c. Pembebasan dari jabatan bagi Pegawai Negeri Sipil yang memegang jabatan struktural eselon I, atau jabatan lain yang wewenang pengangkatan dan pemberhentiannya berada di tangan Presiden.
2. Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat, bagi Pegawai Negeri Sipil Pusat di lingkungannya masing-masing dan untuk Pegawai Negeri Sipil pada Pelaksana adalah Sekretaris Jenderal, kecuali jenis hukuman disiplin:
 - a. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Aparatur Sipil Negara yang berpangkat Pembina Utama Muda golongan ruang IV/c ke atas.
 - b. Pembebasan dari jabatan struktural eselon I atau jabatan lain yang wewenang pengangkatan serta pemberhentian nya berada di tangan Presiden.
3. Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Provinsi, untuk semua Pegawai Negeri Sipil Daerah di lingkungan masing-masing, kecuali jenis hukuman disiplin:
 - a. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Pembina Utama Muda golongan ruang IV/c ke atas.
 - b. Pembebasan dari jabatan struktural eselon I atau jabatan lain yang wewenang pengangkatan serta pemberhentiannya berada di tangan Presiden.
4. Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten atau Kota untuk semua Pegawai Negeri Sipil Daerah dilingkungan masing-masing kecuali hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Pembina Utama Muda golongan ruang

IV/c keatas, atau Pegawai Negeri Sipil Daerah yang menduduki jabatan yang wewenang pengangkatan dan pemberhentiannya berada ditangan Presiden.

5. Kepala Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri, bagi PNS yang dipekerjakan pada perwakilan Indonesia diluar negeri, sepanjang mengenai hukuman disiplin berupa teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tertulis dan pembebasan dari jabatan.

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 menegaskan bahwa hukuman disiplin ringan seperti pelanggaran terhadap kewajiban yang diatur pada Pasal 8 angka 9 yang menyatakan bahwa pelanggaran terhadap kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 11 berupa :

- a. Teguran lisan bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 5 hari kerja;
- b. Teguran tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 6 sampai 10 hari kerja;
- c. Pernyataan tidak puas secara tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 11 sampai 15 hari kerja.³²

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 juga menegaskan bahwa hukuman juga bisa dikenakan terhadap pejabat yang seharusnya memberikan hukuman tetapi tidak menjatuhkan hukuman terhadap anak buahnya yang telah melakukan pelanggaran. Berdasarkan hal tersebut maka menurut analisa penulis bahwa penerapan

³² Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, Pasal 8 angka 9

sanksi disiplin pada Balai Bahasa Provinsi Riau belum berjalan baik karena sanksi disiplin yang dijatuhkan tidak memberikan rasa takut atau jera kepada PNS, pada umumnya sanksi yang diterapkan terhadap pelanggaran disiplin khususnya jam kerja adalah sanksi administrasi berupa teguran lisan dan teguran tertulis yang diberikan oleh atasan. Adapun proses pelaksanaan penjatuhan sanksi disiplin terhadap pelanggaran disiplin PNS dilingkungan Balai Bahasa Provinsi Riau meliputi

1. Pemanggilan

Pegawai Negeri Sipil dijatuhkan sanksi disiplin yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dipanggil secara tertulis untuk diperiksa, apabila pada tanggal yang seharusnya yang bersangkutan diperiksa tidak hadir maka dilakukan pemanggilan yang kedua, apabila pada tanggal pemeriksaan pemanggilan kedua PNS yang diduga melakukan pelanggaran tidak hadir maka dilakukan pemanggilan ketiga dan apabila pemanggilan ketiga tidak hadir maka pejabat yang berwenang menghukum dapat menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan.

2. Pemeriksaan

Pegawai Negeri Sipil dijatuhi sanksi disiplin dimana atasan langsung wajib memeriksa terlebih dahulu Pegawai Negeri Sipil yang diduga melakukan pelanggaran disiplin, pemeriksaan yang dimaksud adalah dilakukan secara tertutup dan hasilnya dituangkan dalam berita acara dan khusus untuk pelanggaran disiplin dengan ancaman hukuman disiplin sedang dapat dibentuk tim pemeriksa terdiri atasan langsung, unsur pengawasan dan unsur kepegawaian.

3. Penjatuhan hukuman disiplin

Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhkan sanksi disiplin akan mendapatkan hukuman disiplin setelah adanya hasil pemeriksaan dimana Badan Kepegawaian Daerah dapat mengadakan rapat yang membahas penjatuhan sanksi disiplin untuk menghindari kesewenang-wenangan, rapat tersebut dipimpin oleh WaliKota apabila hukuman disiplin berat berupa pemecatan yang dihadiri oleh Kepala Badan Kepegawaian Daerah, atasan langsung, tim periksa, dan seluruh yang terkait dalam penjatuhan sanksi disiplin.

4. Penyampaian keputusan hukuman disiplin

Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dipanggil secara tertulis untuk hadir menerima keputusan hukuman disiplin yang disampaikan secara tertutup oleh pejabat yang berwenang menghukum, penyampaian keputusan hukuman disiplin paling lambat 14 hari kerja sejak keputusan itu ditetapkan, dalam proses penyampaian keputusan hukuman disiplin terhadap pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil harus mengacu kepada Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diketahui bahwa dalam penerapan sanksi disiplin Pegawai Negeri Sipil terhadap pelanggaran masa cuti bersama berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 pada Balai Bahasa Provinsi Riau tahun 2020 berjalan dengan baik sesuai aturan yang berlaku tetapi sanksi disiplin yang diterapkan belum memberikan efek jera terhadap PNS karena dinilai masih ringan dan terkesan tidak diacuhkan apalagi jika sanksi disiplin yang diterapkan berupa

teguran secara lisan dari atasan, penerapan sanksi disiplin telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang berlaku yaitu dimulai dari tahap pemanggilan, pemeriksaan, penjatuhan hukuman disiplin dan penyampaian keputusan hukuman disiplin yang diterapkan kepada PNS dengan tingkat pelanggaran disiplin sedang dan berat.

B. Kendala Yang Dihadapi Dalam Penerapan Sanksi Disiplin Pegawai Negeri Sipil Terhadap Pelanggaran Masa Cuti Bersama Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 Pada Balai Bahasa Provinsi Riau Tahun 2020.

Salah satu indikasi rendahnya kualitas Pegawai Negeri Sipil adalah adanya pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS dan peningkatan disiplin dalam lingkungan aparatur negara adalah salah satu upaya untuk mengatasi ketidak tertiban tersebut, wujud pemerintah yang bersih dan berwibawa diawali dengan penegakan disiplin nasional dilingkungan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri Sipil, kinerja Badan Kepegawaian Daerah dalam upaya peningkatan disiplin PNS sangatlah penting untuk terwujudnya PNS yang bermoral baik dan taat pada aturan hukum yang berlaku. Kurang tegasnya sanksi disiplin yang diberikan oleh Pejabat yang berwenang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi lemahnya penegakan hukum terhadap pelanggaran disiplin oleh PNS.

Dalam melaksanakan tugas sehari-hari PNS harus mampu mengendalikan diri sehingga irama dan suasana kerja berjalan harmonis namun kenyataan yang berkembang saat ini justru jauh dari kata sempurna dimana masih banyak PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dengan berbagai cara, bagi aparatur pemerintah disiplin mencakup unsur-unsur ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas

dan kesanggupan berkorban sehingga hal ini berarti bahwa PNS harus mengorbankan kepentingan pribadi dan golongan untuk kepentingan negara dan masyarakat. Dalam Peraturan disiplin PNS diatur ketentuan-ketentuan mengenai kewajiban, larangan, hukuman disiplin, pejabat yang berwenang menghukum, penjatuhan hukuman disiplin, keberatan atas hukuman disiplin dan berlakunya keputusan hukuman disiplin.

Disiplin yang datang dari individu sendiri adalah disiplin yang berdasarkan atas kesadaran individu sendiri dan bersifat spontan namun disiplin PNS merupakan disiplin yang sangat diharapkan oleh organisasi karena disiplin ini tidak memerlukan perintah atau teguran langsung, disiplin berdasarkan perintah yakni dijalankan karena adanya sanksi atau ancaman hukuman dengan demikian orang yang melaksanakan disiplin ini karena takut terkena sanksi atau hukuman sehingga disiplin dianggap sebagai alat untuk menuntut pelaksanaan tanggungjawab. Pembentukan disiplin dapat dilaksanakan melalui pengembangan disiplin pribadi atau pengembangan disiplin yang datang dari individu serta melalui penerapan tindakan disiplin yang ketat artinya bagi seorang pegawai yang indiscipliner akan dikenai hukuman atau sanksi sesuai dengan tingkatan kesalahan.

Seorang Pegawai Negeri Sipil yang sadar akan tugas dan tanggungjawabnya tentu akan menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya dan menjauhi larangan-larangan akan menurunkan kredibilitasnya sebagai seorang PNS, penegakkan disiplin dilingkungan Pegawai Negeri Sipil sangatlah penting karena suatu organisasi jika dijalankan tanpa disiplin tentunya akan terjadi kekacauan oleh karena itu peraturan disiplin perlu disosialisasikan dan diterapkan dalam berbagai organisasi

termasuk pemerintah, memberikan sanksi/tindakan secara tegas bilamana seorang PNS terbukti melakukan pelanggaran disiplin yang tujuan untuk memberikan efek jera dan shock terapi agar PNS yang lain tidak meniru atau melakukannya dan juga agar tidak melakukan pelanggaran yang hukumannya lebih berat lagi.

Kendala yang dihadapi dalam penerapan sanksi disiplin PNS terhadap pelanggaran masa cuti bersama berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 Pada Balai Bahasa Provinsi Riau Tahun 2020 dapat dilihat bahwa sanksi disiplin telah diterapkan bagi PNS yang tidak masuk kantor sesuai dengan ketentuan yang berlaku terkait dengan cuti bersama tetapi sanksi tersebut dinilai ringan bagi PNS sehingga tingkat pelanggaran selalu terjadi setiap tahunnya, pada tahun 2020 ada beberapa PNS yang dikenakan sanksi disiplin yang terdiri dari sanksi disiplin ringan dan sedang yang diberikan berdasarkan lamanya waktu keterlambatan masuk kantor yang dilakukan oleh PNS tersebut.

Pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai dilingkungan Balai Bahasa Provinsi Riau terkait jam kerja pada dasarnya dapat mengganggu aktivitas kerja dalam instansi tersebut karena PNS dilingkungan Balai Bahasa bekerja secara tim dan sesuai dengan program kerja yang dibuat sehingga ketidak hadiran PNS tanpa izin tentunya berakibat kepada program kerja yang telah disusun, penulis melalui koesioner mengajukan pertanyaan “apakah menurut bapak/ibu pelanggaran disiplin terkait massa libur cuti bersama dapat mengganggu kinerja PNS ?”, adapun jawabannya dapat dilihat dalam uraian tabel berikut :

Tabel III.6

Tanggapan Responden Tentang Pelanggaran Disiplin Mengganggu Kinerja PNS

No.	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase
1	Ya	16 orang	100 %
2	Tidak	-	-
	Jumlah	16 orang	100 %

Sumber data : hasil penelitian tanggal 12 September 2021

Berdasarkan jawaban diatas dapat diketahui bahwa seluruh responden menyatakan bahwa kehadiran PNS dilingkungan Balai Bahasa Provinsi Riau sangat berpengaruh terhadap kinerja instansi karena program kerja yang dibuat telah direncanakan sehingga PNS harus menjalani program-program kerja tersebut sesuai dengan jadwal yang ditetapkan, adanya PNS yang tidak masuk kerja atau berhalangan hadir tentunya dapat menunda program kerja yang dibuat sehingga faktor kehadiran PNS sangat penting untuk memperlancar segala program kerja yang telah disusun. Dalam upaya mewujudkan aparatur yang berintegritas dan professional maka perlu ditumbuhkan kesadaran PNS untuk merubah pola pikirnya sejalan dan searah dengan reformasi birokrasi pemerintah sehingga dengan perubahan pola pikir diharapkan PNS mampu mengembangkan pola pikir yang positif dan meminimalisasi pola pikir negatif.

Disiplin kerja merupakan modal penting yang harus dimiliki oleh PNS sebab menyangkut pemberian pelayanan publik dan salah satu tolok ukur keberhasilan organisasi adalah tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu didalamnya mengandung unsur-unsur penilaian kinerja PNS antara lain ketaatan/kepatuhan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas termasuk sikap disiplin, rasa tanggungjawab yang tinggi, loyalitas terhadap tugas yang diberikan sehingga dapat mengarahkan segala

SDM secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Penerapan disiplin yang tinggi diupayakan agar timbul kesadaran PNS sehingga berpotensi terciptanya produktivitas organisasi yang dapat mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Adapun kendala yang dihadapi dalam penerapan sanksi disiplin PNS terhadap pelanggaran masa cuti bersama pada Balai Bahasa Provinsi Riau meliputi :

1. Kurangnya pengawasan dan pembinaan terhadap pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pejabat yang berwenang.

Sikap tegas pimpinan suatu organisasi sangat mempengaruhi dalam penerapan sanksi disiplin karena anggota atau bawahan akan menjadi takut untuk melakukan pelanggaran disiplin jika pimpinan dapat menjalankan tugas dan peranannya dengan baik sesuai ketentuan yang berlaku, selain itu pengaruh lingkungan yang kurang baik juga dapat menimbulkan kebiasaan terjadinya pelanggaran disiplin, pegawai akan menilai bahwa pelanggaran tersebut masih bisa ditolerir sehingga menimbulkan hambatan dalam kerja yaitu :

- a. Rasa tanggungjawab yang kurang kepada tugasnya sebagai Aparatur Negara;
- b. Pelaksanaan kebijakan yang tidak sesuai dengan tugas dan fungsinya;
- c. Ketidak tegasan pejabat dalam memberikan sanksi sehingga membuat PNS sering melakukan pelanggaran;
- d. Tidak memahami peraturan tentang disiplin PNS.³³

Berdasarkan PP No. 94 Tahun 2021 maka penerapan sanksi disiplin untuk pelanggaran tingkat sedang berupa penundaan kenaikan pangkat sampai penurunan pangkat satu tingkat dibawah jabatannya saat melakukan pelanggaran disiplin dapat

³³ Oki Wahyu Budianto, *Mekanisme Pemberian Hukuman Disiplin PNS*, BPP- HAM, Jakarta, 2019, hlm 290

diberikan kepada PNS jika tidak masuk kerja selama kurang lebih 25 hari berturut-turut tanpa pemberitahuan namun pengawasan dan ketegasan pejabat yang menjadi atasannya untuk memberikan atau merekomendasi kepada pihak yang berhak memberikan hukuman (Badan Kepegawaian Negara/Daerah) untuk dapat diproses sangat diperlukan apabila ada PNS di satuan kerjanya melakukan pelanggaran disiplin tersebut. Kendala dalam pengawasan oleh pejabat dalam lingkungan kerjanya banyak disebabkan oleh seringnya pejabat atau atasan yang memimpin suatu kedinasan melaksanakan tugas luar seperti melakukan kunjungan kerja ke daerah sehingga menjadi sangat jarang melakukan pengawasan secara langsung dan mengetahui seperti apa kegiatan para stafnya.

Suatu pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh stafnya mungkin atasan atau pimpinan tidak secara langsung dapat memproses pelanggaran tersebut sehingga terabaikan dan terkesan dibiarkan, penulis melalui wawancara yang dilakukan dengan Ibu Santi pada tanggal 24 Agustus 2021, beliau menyatakan hal yang seperti inilah yang membuat Pegawai Negeri Sipil sering melakukan pelanggaran disiplin tanpa diproses lebih lanjut untuk dapat diberikan sanksi administrasi, berangkat dari pola pikir yang salah sistem hukum yang mengatur tentang kewajiban dan larang PNS akan menjadi tidak berarti jika tidak dipahami dan dilaksanakan dengan baik, kendala kurangnya pengawasan dari BKN/BKD dan kurangnya laporan dari pejabat eselon yang menjadi pimpinan di Badan atau kesatuan dinasnya ke pihak yang berwenang untuk memberikan hukuman sangat sering terjadi sehingga menghambat dalam penerapan sanksi disiplin.

Sistem absensi yang menggunakan sistem manual atau tanda tangan juga menjadi faktor penerapan disiplin tidak berjalan maksimal karena pengawasan PNS yang mendapat tugas lapangan juga akan sulit untuk dikontrol walaupun telah diberikan batasan waktu yang harus dilaksanakan, dalam hal ini jika PNS yang mendapat tugas lapangan tidak memiliki kontrol terhadap dirinya sendiri sehingga beranggapan jika tidak kembali lagi setelah selesai dengan tugas lapangannya tidak akan menjadi masalah dan bukan suatu pelanggaran disiplin padahal apa yang dilakukannya adalah suatu bentuk pelanggaran disiplin.

Kontrol diri dan rasa tanggungjawab terhadap kinerja yang diberikan merupakan hal penting yang dapat meminimalisir terjadinya pelanggaran disiplin karena pemerintah membuat peraturan perundang-undangan itu untuk ditaati dan diterapkan dengan baik, namun pola pikir para Pegawai Negeri Sipil tidak menunjukkan keprofesionalan dalam mengemban tugas yang sudah menjadi kewajibannya dengan rasa penuh pengabdian dan tanggungjawab, faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja pegawai karena seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasannya dan pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan.

Pegawai Negeri Sipil yang menanamkan sikap disiplin dalam dirinya akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan sehingga pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja diman-

faatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. PNS sebagai aparatur pemerintah yang menyelenggarakan tugas pemerintahan dan penentu keberhasilan pembangunan nasional sudah sepatutnya melaksanakan tugas dan fungsinya untuk kepentingan negara secara professional dan bertanggungjawab, sasaran kerja PNS merupakan rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang pegawai yang disusun dan disepakati bersama antara pegawai dengan atasan pegawai.

Pimpinan atau atasan dalam suatu instansi harus mampu memimpin stafnya dengan memberikan bimbingan dan pengawasan yang baik dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya, penerapan hukuman disiplin berdasarkan PP Nomor 94 Tahun 2021 **Pasal 3 angka 15 menjadi kewajiban bagi atasan atau pimpinan dimana secara tegas** diatur bahwa PNS wajib untuk membimbing bawahannya dan melaksana kan tugasnya, penerapan sanksi disiplin terhadap pelanggaran disiplin merupakan kewajiban yang harus dijalani atasan sehingga lemahnya pengawasan pimpinan terhadap sikap disiplin yang dilakukan oleh bawahannya merupakan suatu bentuk pelanggaran yang dapat dikenakan sanksi disiplin.

Pengawasan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya disiplin kerja dimana pengawasan adalah tindakan nyata dan efektifitas dalam mewujudkan kedisiplinan, pengawasan dikatakan penting karena tanpa adanya pengawasan yang baik tentunya akan menghasilkan tujuan yang kurang memuaskan baik bagi instansi maupun masyarakat. Pengawasan adalah salah satu upaya pemimpin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sedangkan pengawasan pemimpin

adalah kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dilakukan seseorang agar proses pekerjaan tersebut sesuai dengan hasil yang diinginkan.³⁴

Fungsi pengawasan adalah mengecek seluruh kegiatan dan menjaga agar kegiatan tersebut terarah dengan tepat menuju pencapaian tujuan seperti yang direncanakan dan apabila ditemukan penyimpangan maka diambil tindakan koreksi,³⁵ orang yang tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin adalah atasan langsung para staf atau pegawai hal ini disebabkan atasan atau pimpinan itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan staf atau pegawai lainnya. Fungsi pengawasan dapat dilakukan sendiri oleh setiap pemimpin terutama jika jumlah pegawai dan unit kerja dilingkungannya tidak terlalu banyak namun disamping itu pengawasanpun dapat dilakukan dengan menunjuk orang lain atau mempercayakannya pada suatu unit kerja yang khusus dibentuk untuk menjalankan fungsi pengawasan.

Disiplin kerja pegawai tidak datang dengan sendirinya pada diri setiap pegawai sehingga perlu adanya kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku, disiplin juga dipengaruhi oleh faktor faktor lain yang ada disekitar mereka yang dalam hal ini disebut dengan kepemimpinan. Menurut Martoyo seorang pemimpin yang baik adalah orang yang baik dalam melaksanakan sendiri tindakan operasional tetapi mengambil keputusan, menentukan kebijakan dan mengarahkan orang lain untuk melaksanakan keputusan yang telah

³⁴ Kartini Kartono, *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2011, hlm 34

³⁵ *Ibid.*, hlm 36

diambil sesuai dengan kebijaksanaan yang telah digariskan.³⁶ Pemimpin dalam suatu organisasi, instansi atau perusahaan menjadi panutan bawahan atau pegawai lainnya sehingga apapun yang dibuat oleh pemimpin akan berpengaruh pada pola pengelolaan disiplin dalam organisasi yang dipimpinnya.

Kepemimpinan dalam suatu organisasi sangat membantu terlaksananya disiplin kerja pegawai dan keteladanan pemimpin yang baik dalam menegakan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan oleh sebab itu apabila seorang pemimpin menginginkan tegaknya disiplin dalam organisasi yang dipimpinnya maka ia harus lebih dulu mempraktekannya dan mempeloporiya supaya dapat diikuti dengan baik oleh pegawai lainnya, seorang pemimpin harus bersikap pengasuh yang mendorong menentukan dan membimbing asuhannya.

Kepribadian seorang pemimpin menjadi acuan bagi para bawahannya sebab pemimpin dalam manajemen sumber daya manusia berhubungan langsung dengan manusia yang ada dalam organisasi, sebaliknya seorang pemimpin senantiasa belajar dari pengalaman-pengalaman masa lalu sehingga kesalahan dan kekeliruan yang merugikan dapat dihindari untuk masa yang akan datang. Dalam mewujudkan suatu organisasi yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi seorang pemimpin harus memberikan tauladan yang baik kepada bawahan sehingga bawahan merasa bahwa disiplin kerja tersebut tidak hanya berlaku untuk mereka tetapi untuk semua individu yang ada dalam organisasi, pemimpin harus menetapkan tujuan yang hendak dicapai

³⁶ Oki Wahyu Budianto., *Op.,Cit.*, hlm 287

oleh organisasi yang dalam konteks ini seorang pemimpin harus mampu merancang taktik dan strategis yang tepat sehingga dengan adanya taktik dan strategis yang tepat tersebut maka langkah yang akan ditempuh oleh organisasi akan berjalan lebih efisien dan efektif, baik dalam hal penggunaan anggaran, waktu dan tenaga yang digunakan organisasi tersebut.

Kepemimpinan menurut Thohardi adalah proses mempengaruhi kegiatan kelompok yang terorganisasikan dalam usaha menentukan tujuan dan pencapaiannya, kegiatan mempengaruhi kegiatan kelompok yang dilakukan oleh pemimpin terhadap anggota organisasi dimana seorang pemimpin harus memahami perilaku dan kepribadian bawahannya sehingga proses komunikasi antara pemimpin dengan bawahan dapat berjalan dengan baik dan terhindarnya miskomunikasi.³⁷ Kepemimpinan seorang akan mampu membedakan karakteristik suatu organisasi dengan organisasi lainnya dan kepemimpinan yang dinamis dan efektif merupakan SDM yang paling penting dalam memimpin suatu organisasi.

2. Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tidak memberikan efek jera kepada PNS

Pada prinsipnya jika menginginkan peraturan-peraturan yang ada dapat ditaati dan dilaksanakan dengan baik harus ada keterkaitan antara semua pihak, dalam hal ini antara pejabat eselon sampai pegawai golongan terendah harus memahami apa itu aturan atau undang-undang dengan baik karena pada dasarnya mereka sudah tahu

³⁷ M.Ikhwansyah, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, Skripsi-UIN SUSKA RIAU, 2019, hlm 39

tentang aturan yang ada bawasanya setiap melakukan kesalahan akan ada hukumnya dan dengan dasar itu PNS tidak bisa seenaknya melakukan tindakan yang menyalahi peraturan yang ada. Kedudukan dan peran Pegawai Negeri Sipil pada setiap negara adalah sangat penting dan menentukan karena pegawai negeri sipil merupakan aparatur pelaksana pemerintah untuk menyelenggarakan pemerintahan dan kelancaran pembangunan disemua sektor dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional terutama ditentukan oleh kualitas dan kinerja Pegawai Negeri Sipil itu sendiri.

Manajemen yang baik bagi Pegawai Negeri sipil mampu secara terperinci menjelaskan posisi, peran, hak dan kewajiban para Pegawai Negeri Sipil tersebut untuk dapat menjalankan roda pemerintahan dengan baik dan benar yang disertai tanggungjawab terhadap undang-undang Dasar 1945, perubahan pola pikir dalam pelaksanaan kediklatan dan seringnya dilaksanakan sosialisasi tentang peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan kegiatan yang dilakukan Pegawai Negeri Sipil didalam kesatuan kerjanya, dan yang harus dibenahi adalah sistim absensi dan pengawasan harus menggunakan teknologi saat ini karena dengan menggunakan absensi sidik jari atau yang sejenisnya yang terhubung langsung kedalam data base, dimana setiap laporanya terhubung langsung ke BKN/BKD tanpa ada satu pegawai pun dari setiap instansi yang bisa merubah isi data atau laporan absensi.

Untuk mengatasi masalah kedisiplinan kerja yang sesuai dengan tugas dan fungsinya maka pejabat yang berwenang harus memberikan penegasan bahwasanya akan ada hukuman yang akan mereka terima jika melakukan kegiatan yang diluar tugas dan fungsi Pegawai Negeri Sipil, hal ini bertujuan agar kedepanya tidak terjadi

pelanggaran yang dilakukan seorang PNS, penulis melalui koesioner mengajukan pertanyaan “apakah menurut bapak/ibu sanksi disiplin yang diberikan dapat memberikan efek jera ?”, adapun jawabannya dapat dilihat dalam uraian tabel berikut :

Tabel III.7

Tanggapan Responden Tentang Sanksi Disiplin Memberikan Efek Jera

No.	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase
1	Ya	16 orang	100 %
2	Tidak	-	-
	Jumlah	16 orang	100 %

Sumber data : hasil penelitian tanggal 12 September 2021

Berdasarkan jawaban diatas dapat diketahui bahwa sanksi disiplin yang diberikan oleh pejabat yang berwenang pada dasarnya memberikan efek jera bagi PNS karena sanksi disiplin tersebut dapat mempengaruhi PNS dalam mendapatkan promosi kenaikan pangkat, PNS yang mendapatkan sanksi disiplin ringan jika melakukan pelanggaran disiplin dengan kesalahan yang sama maka sanksi disiplin yang diberikan dapat dinaikan menjadi sedang dan seterusnya, penulis melalui wawancara yang dilakukan dengan Ibu Santi pada tanggal 24 Agustus 2021, beliau menyatakan bahwa sanksi disiplin yang diterima oleh PNS terhadap kesalahan ataupun pelanggaran disiplin yang dilakukan memiliki konsekuensi atau akibat dari hukuman disiplin seperti penundaan kenaikan pangkat, disiplin harus diterapkan karena tanpa disiplin pegawai yang baik maka akan sulit bagi instansi pemerintahan untuk

mewujudkan tujuannya mengingat bawasannya untuk mewujudkan tujuan organisasi dibutuhkan pegawai-pegawai yang berprestasi.³⁸

Kedisiplinan merupakan keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa penuh tanggungjawab, kedisiplinan adalah keadaan dimana seseorang mampu melakukan peraturan yang ada dan agar kedisiplinan berjalan dengan baik seperti dalam berpakaian, disiplin mengikuti jam masuk, istirahat dan pulang, melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggungjawab oleh para pegawai tersebut dengan penuh kesadaran selain itu disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan dengan kata lain pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Pada dasarnya terdapat indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi diantaranya adalah :

1. Tujuan dan kemampuan pegawai;
2. Teladan pimpinan;
3. Balas jasa;
4. Keadilan;
5. WASKAT (Pengawasan melekat);
6. Sanksi Hukuman;
7. Ketegasan penegak hukum;
8. Hubungan kemanusiaan.³⁹

³⁸ Hasil wawancara dengan Ibu Santi pada tanggal 24 Agustus 2021

³⁹ M. Ikhwansyah., *Op., Cit.*, hlm 31

Motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh terhadap tingkat disiplin pegawai karena motivasi merupakan istilah yang sangat lazim untuk mengetahui seseorang atau suatu hal mencapai tujuan tertentu, motivasi merupakan suatu dorongan terarah yang diberikan kepada pegawai sehingga dengan motivasi yang diberikan tercapai suatu tujuan yang telah ditentukan dan dalam hal ini tentunya mempunyai pengaruh terhadap kedisiplinan dimana suatu tujuan tidak akan tercapai apabila pegawai melakukan suatu tugas tidak disiplin, baik waktu maupun terhadap tugas tersebut, disinilah diperlukan motivasi dari motivator untuk mendorong pegawai bekerja atau melakukan tugas sesuai dengan apa yang diinginkan.

Penerapan sanksi disiplin terhadap setiap pelanggaran disiplin kerja yang dilakukan oleh PNS membawa konsekuensi banyaknya PNS yang dijatuhkan hukuman disiplin tetapi tidak seluruhnya PNS bersikap menerima keputusan sanksi disiplin tersebut, berkaitan dengan penjatuhan hukuman disiplin kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin maka **Pasal 32 PP Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin PNS mengatur upaya administratif** yang dapat ditempuh oleh PNS yang telah dijatuhkan hukuman disiplin, penulis melalui koesioner mengajukan pertanyaan “apakah bapak/ibu mengajukan keberatan terhadap sanksi disiplin yang diberikan?”, adapun jawabannya dapat dilihat dalam uraian tabel berikut :

Tabel III.8

Tanggapan Responden Tentang Mengajukan Keberatan Terhadap Sanksi Disiplin

No.	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase
1	Ya	-	

2	Tidak	16 orang	100 %
	Jumlah	16 orang	100 %

Sumber data : hasil penelitian tanggal 12 September 2021

Berdasarkan jawaban diatas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian penulis menyatakan tidak pernah mengajukan keberatan terhadap sanksi disiplin yang dijatuhkan karena penerapan sanksi disiplin tersebut telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan memenuhi prinsip keadilan, hal ini berarti bahwa responden penulis yang pernah melakukan pelanggaran disiplin terkait jam kerja menyadari bahwa tindakannya memiliki konsekuensi hukum berupa sanksi disiplin dan bersikap siap untuk menerima setiap hukuman disiplin sesuai dengan kesalahan atau pelanggaran disiplin yang dilakukannya. Keberatan adalah upaya administratif yang dapat ditempuh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh prjabat yang berwenang meng-hukum kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum sedangkan banding administratif adalah upaya administratif yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK).

Hukuman disiplin yang tidak dapat diajukan upaya administratif terdiri dari :

1. Hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh Presiden;
2. Hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian berupa :
 - a. Teguran lisan;

- b. Teguran tertulis;
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis;
 - d. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 - e. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun;
 - f. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun;
 - g. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
 - h. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
 - i. Pembebasan dari jabatan.
3. Hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh Gubernur selaku wakil pemerintah berupa jenis hukuman disiplin berat yaitu :
 - a. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
 - b. Pembebasan dari jabatan.
4. Hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh Kepala Perwakilan RI berupa hukuman disiplin :
 - a. Teguran lisan;
 - b. Teguran tertulis;
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis;
 - d. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
 - e. Pembebasan dari jabatan.
5. Hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh Pejabat yang berwenang menghukum, berupa jenis hukuman ringan yaitu tegoran lisan, tegoran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis.⁴⁰

Adapun hukuman disiplin yang dapat diajukan upaya administratif adalah :

 1. Hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh :
 - a. Pejabat struktural eselon I dan pejabat yang setara kebawah untuk jenis hukuman disiplin sedang berupa penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun, dan penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun;

⁴⁰ Tim BKD, *Prosedur Upaya Administrasi Hukuman Disiplin PNS*, <https://bkd.jabar.go.id>, diakses Oktober 2021

- b. Sekretaris Daerah/pejabat struktural eselon II yang setara untuk hukuman disiplin sedang berupa penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun, dan penundaan kenaikan pangkat selama 1(satu) tahun;
 - c. Pejabat struktural eselon II ke bawah di lingkungan instansi dan unit setara dengan atasan langsungnya pejabat structural eselon I yang bukan PPK untuk jenis hukuman disiplin sedang berupa penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 tahun, penundaan kenaikan pangkat selama 1 tahun;
 - d. Pejabat struktural eselon II ke bawah di lingkungan instansi vertikal dan kantor perwakilan provinsi dan unit setara dengan sebutan lain yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada PPK untuk jenis hukuman disiplin sedang berupa penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun, dan penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun;
 - e. Pejabat struktural eselon II di lingkungan instansi vertikal dan unit setara dengan sebutan lain yang atasan langsungnya pejabat structural eselon I yang bukan PPK dan yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada PPK untuk jenis hukuman disiplin sedang berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
2. Hukuman disiplin yang dapat diajukan banding administratif adalah yang dijatuhkan oleh PPK dan Gubernur sebagai wakil pemerintah untuk hukuman disiplin berat berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.
- Prosedur dan tata cara pengajuan keberatan terhadap hukuman disiplin PNS adalah sebagai berikut :
1. Keberatan diajukan secara tertulis kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum dengan memuat alasan keberatan dan tembusannya disampaikan kepada pejabat yang berwenang menghukum dan pejabat yang membidangi kepegawaian pada satuan unit kerja;
 2. Keberatan tersebut harus sudah diajukan dalam jangka waktu 14 (empat belas) hari kalender, terhitung mulai tanggal yang bersangkutan menerima keputusan hukuman disiplin. Keberatan yang diajukan melebihi 14 (empat belas) hari kalender tidak dapat diterima;
 3. Pejabat yang berwenang menghukum setelah menerima tembusan surat keberatan keputusan hukuman disiplin yang dijatuhkannya, harus memberikan tanggapan atas keberatan yang diajukan oleh PNS yang bersangkutan;

4. Tanggapan tersebut disampaikan secara tertulis kepada pejabat yang berwenang menghukum dalam jangka waktu 6 (enam) hari kerja terhitung mulai tanggal yang bersangkutan menerima tembusan surat keberatan;
5. Atasan pejabat yang berwenang menghukum wajib mengambil keputusan atas keberatan yang diajukan oleh PNS yang bersangkutan, dalam jangka waktu paling lama 21 (dua puluh satu) hari kerja terhitung mulai tanggal atasan pejabat yang berwenang menghukum menerima surat keberatan;
6. Apabila dalam jangka waktu 6 hari kerja pejabat yang berwenang menghukum tidak memberikan tanggapan atas keberatan tersebut, maka atasan pejabat yang berwenang menghukum mengambil keputusan berdasarkan data yang ada;
7. Agar lebih obyektif dalam mengambil keputusan penjatuhan hukuman disiplin, atasan pejabat yang berwenang menghukum dapat memanggil dan/atau meminta keterangan dari pejabat yang berwenang menghukum, PNS yang dijatuhi hukuman disiplin, dan/atau pihak lain yang dianggap perlu;
8. Dalam hal atasan pejabat yang berwenang menghukum memiliki keyakinan berdasarkan bukti-bukti yang ada, atasan pejabat yang berwenang menghukum dapat memperkuat, memperingan, memperberat, atau membatalkan hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum;
9. Penguatan, peringanan, pemberatan, atau pembatalan hukuman disiplin, ditetapkan dengan keputusan atasan pejabat yang berwenang menghukum;
10. Keputusan pejabat yang berwenang menghukum bersifat final dan mengikat dan wajib dilaksanakan dan apabila dalam waktu lebih 21 hari kerja pejabat yang berwenang menghukum tidak mengambil keputusan atas keberatan maka keputusan pejabat yang berwenang menghukum batal demi hukum.⁴¹

⁴¹ Tim BKD, *Prosedur Upaya Administrasi Hukuman Disiplin PNS*, <https://bkd.jabar.go.id>, diakses Oktober 2021

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Penerapan sanksi disiplin pegawai negeri sipil terhadap pelanggaran masa cuti bersama berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 pada Balai Bahasa Provinsi Riau tahun 2020 dapat diketahui bahwa setiap pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS dilingkungan Balai Bahasa Provinsi Riau mendapatkan sanksi disiplin baik itu untuk kategori pelanggaran disiplin ringan, sedang maupun berat, setiap tahun khususnya pada hari besar keagamaan selalu ada PNS yang tidak mematuhi aturan disiplin terkait jam kerja setelah cuti bersama dan pada tahun 2020 terdapat peningkatan pelanggaran disiplin jam kerja oleh PNS dilingkungan Balai Bahasa Provinsi Riau dimana terdapat beberapa orang PNS yang tidak mematuhi jam kerja atau tidak masuk kerja setelah masa libur cuti bersama berakhir, hal ini dipengaruhi oleh kondisi covid 19 sehingga ada PNS yang terkendala untuk balik atau pulang ke Pekanbaru, pimpinan Balai Bahasa Provinsi Riau memberikan sanksi disiplin kepada PNS yang tidak masuk kerja setelah cuti bersama sesuai dengan tingkat pelanggarannya.

2. Kendala yang dihadapi dalam penerapan sanksi disiplin Pegawai Negeri Sipil terhadap pelanggaran masa cuti bersama pada Balai Bahasa Provinsi Riau adalah kurangnya pengawasan dan pembinaan oleh pimpinan terhadap PNS dilingkungan Balai Bahasa Provinsi Riau sehingga sanksi disiplin yang seharusnya dapat diterap

kan lebih baik tidak terlaksana karena pimpinan tidak mengetahui adanya pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS, lemahnya pengawasan ini dipengaruhi juga oleh sistem absensi yang ada dimana PNS dapat menitip absen pada pegawai lain selain itu hukuman ringan yang diberikan juga dinilai tidak optimal memberikan efek jera kepada PNS, selain itu kendala yang dihadapi dalam penerapan sanksi disiplin dilingkungan Balai Bahasa Provinsi Riau adalah penerapan PP Nomor 94 Tahun 2021 yang dinilai tidak tegas untuk menghukum PNS yang melakukan pelanggaran disiplin jam kerja karena PNS diberikan sanksi hukum ringan terhadap pelanggaran disiplin yang dilakukannya.

B. Saran

1. Kepada Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Balai Bahasa Provinsi Riau penulis sarankan untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dengan disiplin yang baik, mentaati jam kerja yang telah ditetapkan sehingga dapat memberikan hasil kerja yang optimal sesuai dengan apa yang telah direncanakan dalam program kerja yang dibuat, sikap disiplin dalam diri PNS merupakan cermin yang baik bagi masyarakat Indonesia.
2. Kepada pimpinan atau atasan Balai Bahasa Provinsi Riau penulis sarankan untuk lebih memperhatikan kinerja pegawai dilingkungannya supaya tidak ada pegawai yang beranggapan bahwa hukuman disiplin yang diberikan terkait dengan jam kerja yang tidak dipatuhi adalah hukum ringan yang tidak perlu ditakuti sehingga pelanggaran disiplin jam kerja sering terjadi dan tidak menimbulkan efek jera bagi PNS dilingkungan Balai Bahasa Provinsi Riau.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku / Literatur

- Abdullah, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Education, Yogyakarta, 2012;
- Bambang Sugono, *Hukum Dan kebijakan Publik*, Sinar Grafika, Jakarta, 2000;
- Bachsan Mustafa, *Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara*, Alumni, Bandung, 2001;
- , *Sistim Hukum Administrasi Negara*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001;
- E. Utrecht, *Pengantar Hukum Administrasi Negara Indonesia*, Ichtiar, Jakarta, 1990;
- HAW. Widjaja, *Titik Berat Otonomi Daerah*, Rajawali Press, 1992;
- Inu Kencana, *Sistim Administrasi Indonesia*, Bumi Aksara, Bandung, 2003;
- Irawan Soedjito, *Hubungan Pemerintahan Pusat Dan Pemerintahan Daerah*, Rineka Cipta, Jakarta, 1990;
- Koesoemahatmadja, *Pengantar Sistim Pemerintahan Daerah*, Bina Cipta, Bandung, 1999;
- K.Widya Wicaksono, *Administrasi dan Birokrasi Pemerintah*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2006;
- Kartini Kartono, *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2011
- Leo Agustino, *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*, Alfabeta, Bandung, 2008;
- M.Husen Harun, *Penegakan Hukum Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1990;
- Markus Lukman, *Kebijakan Pembangunan Daerah*, Universitas Pejajaran, Bandung, 1996;
- Masri Singarimbun, Sofian Effendi, *Metode Penelitian Surve*, LP3ES, 1999;
- Moh. Mahfud MD, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Yogyakarta, Liberty, 1998;

Pipin Syarifin, *Hukum Pemerintahan Daerah*, Pustaka Bani Quraisy, Bandung, 2005;

Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, Rajawali Pres, Jakarta, 2006;

-----, *Dimensi Hukum Administrasi Dan Peradilan Administrasi*, UII Press, Yogyakarta, 2009;

Sedarmayanti, *Reformasi Adminstrasi Publik, Reformasi Birokrasi dan Kepemimpinan Masa Depan*, Refika Aditama, Bandung, 2010;

Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2013;

Teguh Sulistiyani, *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*, Gaya Media, Yogyakarta, 2004;

Taliziduhu Ndraha, *Ilmu Pemerintahan*, Rineka Cipta, Jakarta, 2003;

William Dunn, *Analisis Kebijakan Publik*, Gadjahmada University, Yogyakarta, 2000;

Yos Johan Utama, *Hukum Administrasi Negara*, Universitas Terbuka, Jakarta, 2014

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar 1945;

Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

C. Kamus dan Dokumentasi

Agustian Yusuf, *Pemberian Sanksi Pelanggaran Disiplin Aparatur Sipil Dilingkungan Pemerintah Daerah*, e-Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 11, 2015;

Arfiani Haryanti, *Disiplin Pegawai Negeri Sipil*, Diklat BKN, Jakarta, 2019

Edi Rohadi ,dkk, *Penerapan Sanksi Terhadap Pelanggaran Disiplin PNS*, PALAR Journal, Bogor, 2021;

M.Ikhwansyah, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, Skripsi-UIN SUSKA RIAU, 2019;

M. Muis, *LAKIP Balai Bahasa Provinsi Riau*, Badan Pengembangan Dan Pembinaan Bahasa, Jakarta. 2020;

Oki Wahyu Budianto, *Mekanisme Pemberian Hukuman Disiplin PNS*, BPP- HAM, Jakarta, 2019;

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

Tedi Sudrajat, *Penyalagunaan Wewenang Dalam Pemberhentian PNS*, Civil Service, Purwokerto, 2017

W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1992.

Tim BKD, *Prosedur Upaya Administrasi Hukuman Disiplin PNS*, <https://bkd.jabar.go.id>, diakses Oktober 2021