

Pemberhentian Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bireuen

Abi Maulana

Program Studi Magister Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Malikussaleh, Aceh, Indonesia

Email: abimaulana.sstp@gmail.com

Citation: M. Abi, "Pemberhentian Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bireuen," Cendekia: Jurnal Hukum, Sosial & Humaniora, 2, no. 2 (2024): 561--573.

Received: 15 Februari 2024

Revised: 29 Februari 2024

Accepted: 03 Maret 2024

Published: 03 April 2024

**Corresponding Author:*
abimaulana.sstp@gmail.com

Abstrak: Pemberhentian terhadap PNS mengakibatkan yang bersangkutan tidak lagi berkedudukan sebagai PNS. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS akan berdampak hilangnya salah satu hak kepegawaian PNS yaitu jaminan atas pensiun. Pensiun merupakan penghargaan atas pengabdian PNS kepada negara sekaligus sebagai jaminan terhadap perlindungan kelangsungan kehidupan seorang PNS dan keluarganya. PNS yang telah diberhentikan dikarenakan faktor-faktor tertentu, sebelumnya telah bekerja dan mengabdikan kepada pemerintah. Sebagai bagian dari aparatur negara telah mengabdikan dirinya kepada negara untuk membantu menyelenggarakan tujuan pembangunan nasional sebagaimana yang tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Tahun 1945. Sebagai wujud Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia hendaknya tetap diberikan hak kepegawaiannya berupa jaminan atas pensiun guna menjamin kelangsungan hidupnya. Setiap warga negara yang telah selesai menjalani masa hukuman, diharapkan dapat kembali menjadi warga negara biasa dengan hak-hak yang seharusnya diterima. Begitu juga dengan PNS yang telah diberhentikan tidak dengan hormat berhak untuk hidup dan berhak atas kehidupan yang layak.

Kata kunci: Pemberhentian; Aparatur Sipil Negara (ASN); Pemerintah Kabupaten Bireuen.

Abstract: The termination of civil servants leads to their cessation of being civil servants. Dismissal without honor as a civil servant result in the forfeiture of certain employment rights, particularly entitlement to pensions. Pension serves both as a recognition of civil servants' contributions to the state and as a safeguard for their families' well-being and continuity of life. Those who have been dismissed for specific reasons have previously dedicated their efforts to government service as part of the state structure, contributing to the realization of the national development objectives outlined in the Indonesian 1945 Constitution's preamble. As a manifestation of social justice for all Indonesians, they should still receive employment rights through pension entitlements to ensure sustenance. Like individuals who have completed serving a criminal sentence, civil servants who have been dishonorably discharged should have the right to lead a dignified life.

1. PENDAHULUAN

Dalam Pembukaan UUD 1945, tujuan pembangunan nasional adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.¹ Untuk dapat mencapai tujuan nasional tersebut diperlukan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menjunjung tinggi nilai-nilai kesetiaan dan ketaatan terhadap Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah, serta mempunyai mentalitas yang baik, bermartabat, bersih, bermutu dan sadar akan tanggung jawabnya. sebagai unsur Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Masyarakat untuk bekerja demi kepentingan masyarakat dan kelompok karena dalam pelaksanaan pembinaan Pegawai Negeri Sipil tidak hanya dipandang sebagai unsur Aparatur Negara saja, tetapi juga sebagai warga negara Indonesia yang baik.²

Aparatur Sipil Negara dalam hal ini memegang peranan yang sangat penting karena merupakan bagian dari aparatur yang menjamin pemerintahan dan pembangunan untuk mencapai tujuan berbangsa dan bernegara. Keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan tidak hanya bergantung pada kesempurnaan aparatur, tetapi juga kesempurnaan pegawai negeri sipil negara yang merupakan salah satu bagian penting aparatur negara.³ Pada Pasal 12 Undang-Undang No. 20 Tahun 2023 dinyatakan bahwa: "Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme".

Pegawai Negeri Sipil dalam hukum publik mempunyai tugas membantu Presiden sebagai kepala pemerintahan untuk menyelenggarakan roda pemerintahan, dan melaksanakan peraturan perundang-undangan, dalam artian wajib mengusahakan untuk setiap peraturan perundang-undangan yang akanditaati oleh masyarakat. Oleh sebab itulah abdi Negara dari unsur Pegawai Negeri Sipil (PNS) diwajibkan untuk setia serta taat kepada Pancasila yang menjadi falsafah ideologi Negara, UUD 1945, sehingga dapat memfokuskan segala perhatian dan pikiran untuk mengerahkan seluruh daya upaya tenaganya untuk dapat menyelenggarakan tugas pemerintahan.⁴

Pemberhentian Aparatur Sipil Negara adalah pemberhentian yang mengakibatkan yang bersangkutan bukan lagi memiliki kedudukan sebagai Pegawai Negeri Sipil. Demikian sama halnya dengan yang juga termasuk Pemberhentian dari jabatan adalah pemberhentian yang mengakibatkan seseorang tidak lagi bertugas pada suatu organisasi pemerintahan, akan tetapi tetap berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil. Hal tersebut juga tertuang di dalam beberapa aturan terkait yaitu UU No. 20 Tahun 2023 tentang ASN,

¹ Khaidir Ali, "Penyidikan Terhadap Tindak Pidana Korupsi Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) Di Kabupaten Bireuen," *Cendekia: Jurnal Hukum, Sosial Dan Humaniora* 2, no. 1 (2024): 456-64, <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.10531176>.

² Djaenal Hoesen Koesoemahatmadja, *Pokok-Pokok Hukum Tata Usaha Negara* (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 1993).

³ SF. Marbun and Moh. Mahfud MD, *Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara* (Yogyakarta: Liberty, 2000).

⁴ Sri Hartini, Setiajeng Kadarsih, and Tedi Sudrajat, *Hukum Kepegawaian Indonesia* (Jakarta: Sinar Grafika, 2008).

PP No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS, PP No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS.

Pembentukan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara yang baru dalam konteks implementasi ideal diharapkan dapat mencapai tujuan nasional yang tertuang dalam Pembukaan UUD 1945, yaitu membangun aparatur negara yang mempunyai nilai integritas tinggi, profesionalisme, intervensi politik, terhindar dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.⁵ serta dapat menjadi pengikat persatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Kita ketahui pula jelas bahwa instansi Pemerintah wajib untuk mengambil tindakan kepada oknum PNS yang terbukti melakukan pelanggaran disiplin. Pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin beratharuslah diberikan hukuman disiplin pula sebagaimana peraturan yang berlaku. Pada pasal 52 ayat (1) diatur bahwa pemberhentian PNS terdiri dari dua yaitu, atas permintaan sendiri dan tidak atas permintaan sendiri.

Untuk melaksanakan tata tertib pemberhentian PNS sesuai dengan peraturan yang telah diatur, perlu memiliki peraturan yang bisa dijadikan sebagai dasar hukum pada menegakkan disiplin pegawai serta bertujuan untuk membentuk aparatur yang profesional, berkarakter, dan bertanggung jawab guna menyelenggarakan pemerintahan yang bersih.⁶ Peraturan ketentuan terkait dengan disiplin Pegawai sebelumnya sudah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, akan tetapi dengan mengikuti perkembangan masa aturan tersebut telah dicabut dan diganti dengan peraturan terbaru yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS. Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 ini memiliki perubahan baik pada bab dan butir, terdapat tiga belas perubahan baru dari peraturan sebelumnya. Perubahan tersebut membuat ketentuan kedisiplinan pegawai yang semakin dipertegas juga mempunyai ancaman hukuman disiplin lebih berat kepada setiap PNS yang melanggar, jika kita bandingkan dengan peraturan sebelumnya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

Sejumlah perubahan terjadi pada ketentuan baru disiplin Pegawai Negeri diantaranya ialah perubahan pengertian tentang masuk kerja. Masuk kerja diartikan pada PP No. 94 tahun 2021 sebagai keadaan saat melaksanakan tugas baik di dalam maupun di luar kantor. Penambahan ketentuan juga terjadi pada Peraturan Pemerintah ini yaitu larangan PNS yang melakukan pungutan liar di luar ketentuan. Jika didefenisikan, "pungutan di luar ketentuan" merupakan pengenaan biaya yang tidak seharusnya dibebankan atau penyalahgunaan wewenang sehingga mendapatkan uang, barang, dan bentuk lain untuk kepentingan pribadi serta pihak lain baik yang dilakukan secara sendiri atau berkelompok. Dalam Ketentuan Peraturan ini juga tidak lagi mengatur tentang disiplin PNS yang dapat dikaitkan dengan ranah pidana. Sehingga siapa saja oknum PNS yang terbukti melakukan pelanggaran disiplin yang memiliki unsur pidananya, maka akan diupayakan pendekatan sesuai dengan ketentuan aturan perundang-undangan yang mengatur pidana.

Mengkaji pada Peraturan Pemerintah No 94 tahun 2021 yang mengatur tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil, Menurut Pasal 8 PP 94 Tahun 2021 yang mengatur tentang tingkatan dan jenis dari Hukuman Disiplin yaitu; Tingkat hukuman disiplin terdiri dari:

⁵ Dicky Risnanda Surbakti and Nursariani Simatupang, "Mekanisme Penjatuhan Sanksi Disiplin Bagi Asn Yang Melakukan Tindak Pidana," *Eduyustisia: Jurnal Edukasi Hukum* 1, no. 1 (2022): 1489-95.

⁶ Hakim Arief Rachman, "Perlindungan Hukum Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Bagi PNS Yang Diberhentikan Dan Implikasinya Terhadap Kewenangan Badan Pertimbangan Kepegawaian," *Jurnal Dinamika Hukum* 4, no. 2 (2018): 988.

hukuman disiplin ringan; hukuman sedang; dan hukuman disiplin berat. Pada jenis hukuman disiplin berat yang terdiri dari: penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun; pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah; pembebasan dari jabatan; pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan diri sebagai PNS; dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Pada Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil terdapat kewajiban PNS dalam tertib disiplin pegawai. Salah satu ketentuan seorang PNS dalam peraturan tersebut adalah masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja. Hal ini menjadi problematika bagi setiap orang yang berstatus Pegawai Negeri Sipil terlepas status mereka adalah seorang Perawat, Dokter, Guru, Dosen dan lain-lain untuk taat akan ketentuan menaati jam masuk kerja dikarenakan sudah menjadi kewajiban bagi setiap Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diatur dalam peraturan perundang-undangan.⁷

Masalah disiplin masih terjadi secara luas di seluruh instansi dan organisasi, termasuk pada instansi Pemerintah Daerah di tingkat Kabupaten/Kota. Kedisiplinan pegawai di Pemerintah Daerah di tingkat Kabupaten/Kota masih belum berjalan secara optimal sebagaimana telah diatur dalam peraturan perundang-undangan, ditemukan beberapa pegawai masih menunjukkan budaya disiplin yang rendah.⁸ Hal demikian diakibatkan oleh minimnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap setiap tugas dan kewajibannya sendiri, padahal jika kita merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 yang telah lebih diperketat untuk mengatur terkait disiplin pegawai dari peraturan sebelumnya yaitu Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS.

Bagi setiap pegawai yang terbukti telah melakukan pelanggaran, haruslah dikenakan dengan hukuman disiplin yang sesuai dengan perbuatannya. Setiap hukuman disiplin yang dijatuhi memiliki tingkatannya masing-masing. Walaupun terdapat jenis dari pelanggaran disiplin yang dilakukan itu sama, akan tetapi faktor-faktor untuk dijatuhi hukuman dari dampak pelanggaran itu akan berbeda, maka jenis hukuman disiplin tersebut akan juga menimbulkan perbedaan.⁹

Berdasarkan uraian di atas, bagi setiap pegawai mempunyai hak dasar dan kewajiban yang harus dijalankan serta taat dalam melaksanakan. Salah satunya kewajiban tersebut bertujuan agar membentuk unsur aparatur yang bersih dari masalah hukum. Apabila pegawai melanggar kewajiban atau tidak melaksanakan kewajibannya akan berdampak pada hilangnya status hak kepegawaian. Oleh sebab itu penekanan terjadi pada pimpinan untuk mendapat solusi terbaik atau cara untuk lebih meningkatkan kedisiplinan pegawai, pendayagunaan sumber daya manusia yang tepat menyangkut pemahaman pegawai kepada kebutuhan individual. Dominan kalangan paham bahwa disiplin itu sangat dipengaruhi oleh aspek budaya kerja di lingkungan organisasi, terutama orang-orang yang ada di lingkungan organisasi itu sendiri. Akan tetapi banyak pegawai yang belum sepenuhnya sadar bahwa disiplin itu sangat berpengaruh terhadap kemajuan organisasi tersebut. Disiplin adalah suatu kepatuhan hukum dari setiap individual yang akan berdampak pada kemajuan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Perlunya

⁷ Sri Hartini, "Upaya Keberatan Terhadap PNS Yang Dijatuhi Hukuman Pemberhentian Tidak Dengan Hormat," *Jurnal Dinamika Hukum* 11, no. 2 (2011): 223.

⁸ Fitri Rahmadhani Muvariz, "Analisis Aspek Keadilan Dari Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai Pegawai Negeri Sipil Di Indonesia," *Legislasi Indonesia* 16, no. 2 (2019): 190-202.

⁹ Sudibyo Triatmodjo, *Hukum Kepegawaian Mengenai Kedudukan Hak Dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1983).

dilakukan penanganan lebih untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai yang secara jelas menggambarkan prestasi kerja seorang pegawai pada suatu organisasi.

Dengan diberlakukannya PP 94 tahun 2021, pemerintah daerah perlu mengatur lebih lanjut tentang pedoman dalam pelaksanaan penegakan Disiplin Aparatur Sipil Negara. Untuk mewujudkan aparatur yang profesional, produktif dan tertib dalam pelaksanaan tugas adalah tujuan dari dibentuknya peraturan ini. Regulasi terkait kedisiplinan pegawai ini juga diterapkan untuk mencapai peningkatan dan kelancaran tugasfungsi pokok serta pelayanan kepada masyarakat. Walaupun peraturan baru terkait disiplin pegawai telah ditetapkan yang pada dasarnya jauh lebih tegas daripada aturan sebelumnya, namun pelanggaran masih saja terjadi di lingkup pemerintah daerah. Sampai saat ini masih ditemukannya beberapa kasus tentang *indisipliner* yang terjadi di lingkungan pemerintahan Kabupaten Bireuen, pelanggaran tersebut terkait dengan kehadiran dan juga kinerja pegawai. Dengan permasalahan dan fenomena di atas peneliti tertarik untuk membahas dan berfokus pada PP No. 94 Tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil yang ada lingkungan Pemerintah Kabupaten Bireuen.

Dengan diberlakukannya PP 94 tahun 2021, pemerintah daerah perlu mengatur lebih lanjut tentang pedoman dalam pelaksanaan penegakan Disiplin Aparatur Sipil Negara. Untuk mewujudkan aparatur yang profesional, produktif dan tertib dalam pelaksanaan tugas adalah tujuan dari dibentuknya peraturan ini. Regulasi terkait kedisiplinan pegawai ini juga diterapkan untuk mencapai peningkatan dan kelancaran tugasfungsi pokok serta pelayanan kepada masyarakat. Walaupun peraturan baru terkait disiplin pegawai telah ditetapkan yang pada dasarnya jauh lebih tegas daripada aturan sebelumnya, namun pelanggaran masih saja terjadi di lingkup pemerintah daerah. Sampai saat ini masih ditemukannya beberapa kasus tentang *indisipliner* yang terjadi di lingkungan pemerintahan Kabupaten Bireuen, pelanggaran tersebut terkait dengan kehadiran dan juga kinerja pegawai. Dengan permasalahan dan fenomena di atas peneliti tertarik untuk membahas dan berfokus pada PP No. 94 Tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil yang ada lingkungan Pemerintah Kabupaten Bireuen.

Dalam pelaksanaan PP No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS, Pemerintah Kabupaten Bireuen mengacu pelaksanaannya pada Peraturan BKN No. 6 Tahun 2022 Disiplin PNS. Dalam Pasal 44 PP No. 94 Tahun 2021 diterangkan bahwa Ketentuan pelaksanaan Peraturan Pemerintah tersebut diatur lebih lanjut dengan Peraturan Badan Kepegawaian Negara. Untuk menerapkan ketentuan Pasal 44 PP Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS, BKN peraturan Peraturan Badan Kepegawaian Negara telah menerbitkan Peraturan Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksana PP No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS. Peraturan BKN ini ditujukan sebagai pertimbangan untuk memberikan pedoman kepada instansi pemerintah, pejabat dan pegawai negeri sipil sendiri yang berkepentingan untuk melaksanakan ketentuan PP No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS.

Penerjemahan Peraturan Pemerintah tersebut terkait Disiplin PNS ini didalamnya memuat tentang kewajiban, larangan, dan tindakan disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang terbukti melakukan pelanggaran. Tindakan pendisiplinan ditujukan untuk mendidik petugas yang melakukan pelanggaran, agar yang terlibat mempunyai sikap bertobat, berusaha untuk tidak mengulangi pelanggaran dan memperbaiki diri di kemudian hari. Peraturan pemerintah ini dengan jelas menyebutkan jenis sanksi disiplin yang dapat dijatuhkan apabila terjadi pelanggaran disiplin. Hal ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi pejabat yang mempunyai kewenangan memberikan sanksi dan memberikan kepastian dalam penerapan tindakan *disipliner*.

Demikian pula batasan kewenangan pejabat yang mempunyai kewenangan memberikan sanksi telah diatur dalam peraturan pemerintah ini. Sanksi yang dikenakan berupa disiplin ringan, sedang, atau berat, tergantung pada berat ringannya pelanggaran yang dilakukan pejabat yang bersangkutan, dengan memperhatikan konteks dan dampak pelanggaran. Hak mengambil keputusan untuk memecat PNS yang melanggar disiplin dilaksanakan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan. Selain hal-hal di atas, PNS yang terkena disiplin juga mempunyai hak untuk membela diri dengan tindakan administratif untuk menghindari tindakan sewenang-wenang dalam penanganan disiplin.

Fokus peneliti yang telah dibahas pada uraian di atas dalam PP 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS yaitu terkait dengan ketentuan pelanggaran kewajiban masuk kantor, hal serupa juga seiring sejalan dengan yang diatur dalam Peraturan BKN No. 6 Tahun 2022 Tentang Disiplin PNS. Pada Pasal 11 Ayat (1) huruf (d) terdapat 4 poin yang menjelaskan tentang pelanggaran tidak memenuhi ketentuan Masuk Kerja dan menaati ketentuan jam kerja.

Berdasarkan uraian di atas dari data awal yang diperoleh bahwa telah terjadi adanya pemberhentian ASN sebanyak 23 orang di Pemerintahan Kabupaten Bireuen secara tidak hormat sejak 3 tahun terakhir. Penyebab Dominan PTDH dijatuhkan akibat dari tindak pidana korupsi yang dilakukan, dan hanya 2 orang yang diberhentikan karena pelanggaran kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja. Padahal sejak diterapkan aturan baru terkait disiplin pegawai pada PP No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS, harusnya akan timbulnya peningkatan jumlah PNS yang terkena pelanggaran kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja, tetapi sampai saat ini tidak demikian karena pemerintah daerah belum sepenuhnya menjalankan PP No. 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin PNS. Walaupun kenyataannya banyak sekali ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bireuen yang melanggar ketentuan kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.

Dari data awal yang penulis peroleh hampir setiap dinas memiliki 1 sampai 2 orang ASN yang melanggar kewajiban masuk kerja namun susah untuk dilakukan PTDH atau dijatuhkan hukuman disiplin tingkat berat lainnya. Bahkan sudah menjadi rahasia umum di kalangan pegawai lainnya bahwa oknum ASN yang tidak masuk kantor selama jangka waktu yang Panjang dan belum ada proses penjatuhan disiplin tingkat berat apapun. Banyak faktor yang mempengaruhi dalam mengambil kebijakan dan menjatuhkan PTDH kepada ASN yang melakukan pelanggaran kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini guna untuk melengkapi penyusunan penelitian tesis karena peneliti merasa pemberhentian PNS di lingkungan pemerintah kabupaten bireuen masih belum sesuai penerapannya dengan PP 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS, terutama pada ketentuan yang diatur tentang pelanggaran disiplin berat terkait dengan melanggar ketentuan jam masuk kerja. Maka dari itu peneliti melakukan penelitian dalam bentuk penelitian tesis dengan judul "Analisis Kebijakan Pemberhentian Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bireuen Ditinjau dari Peraturan Pemerintahan Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil."

Adapun tujuan penelitian dalam penelitian tesis ini, yaitu: untuk Menganalisis Mekanisme dan Pelaksanaan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan

Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin PNS. Untuk Menganalisis Faktor-Faktor Penghambat dan Solusi Terhadap Permasalahan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bireuen Ditinjau Dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin PNS.

2. METODE PENELITIAN

Metode adalah proses, prinsip-prinsip, dan tata cara memecahkan suatu masalah, sedangkan penelitian merupakan suatu kegiatan ilmiah yang berkaitan dengan analisis dan kontruksi yang dilakukan secara metodologis, sistematis, dan konsisten. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis empiris.¹⁰ Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini terdapat tiga pendekatan yaitu pendekatan undang-undang (*statute approach*), pendekatan kasus (*case approach*).¹¹ Hal ini dikarenakan peneliti ingin mengkaji kasus-kasus yang termasuk dalam kategori pelanggaran disiplin berat bagi ASN yang melakukan pelanggaran salah satunya adalah tidak masuk kantor dalam waktu yang cukup lama. Berdasarkan kasus-kasus tersebut kemudian peneliti akan menganalisis terkait dengan prosedur yang dijalankan oleh Badan Kepegawaian untuk memberikan peringatan baik itu surat teguran/panggilan maupun sebagai peringatan.

Sifat penelitian ini adalah penelitian preskriptif. Penelitian preskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memberikan rekomendasi atau saran terhadap suatu permasalahan atau situasi.¹² Dalam penelitian preskriptif, peneliti tidak hanya berfokus pada deskripsi dan pemahaman fenomena, tetapi juga berusaha untuk memberikan panduan tentang bagaimana seharusnya fenomena tersebut dikelola atau didekati. Penelitian ini berorientasi pada solusi dan implikasi praktis.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Pemberhentian Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Bireuen

Untuk menanggulangi pelanggaran disiplin maka diperlukan upaya penegakan disiplin ASN agar meningkatkan kedisiplinan ASN itu sendiri. Oleh karena itu, pemerintah telah memberikan suatu kebijakan aturan dengan di keluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia melaksanakan tugas yang telah diamanatkan. Dengan adanya Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil digunakan untuk menegakan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara yang kurang disiplin dalam bekerja tersebut. Dengan demikian diharapkan dapat terciptanya pemerintahan yang efektif dan efisien. Penegakan Kedisiplinan merupakan suatu hal yang penting dalam suatu instansi. Tanpa sikap

¹⁰ Soejono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006).

¹¹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009).

¹² Ronny Hanitijo Soemitro, *Perbandingan Antara Penelitian Hukum Normatif Dengan Penelitian Hukum Empiris*, FH UNDIP (Semarang: FH UNDIP, 1991).

disiplin yang baik dari Aparatur Sipil Negara, sulit pemerintah untuk mewujudkan tujuannya.¹³ Dalam penelitian yang penulis lakukan, penulis mendapatkan beberapa data dari BKPSDM Kabupaten Bireuen yang menggambarkan jumlah dan perilaku kerja ASN di Kabupaten Bireuen.

Untuk menanggulangi pelanggaran disiplin maka diperlukan upaya penegakan disiplin ASN agar meningkatkan kedisiplinan ASN itu sendiri. Oleh karena itu, pemerintah telah memberikan suatu kebijakan aturan dengan di keluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia melaksanakan tugas yang telah diamanatkan. Dengan adanya Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil digunakan untuk menegakan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara yang kurang disiplin dalam bekerja tersebut. Dengan demikian diharapkan dapat terciptanya pemerintahan yang efektif dan efisien. Penegakan Kedisiplinan merupakan suatu hal yang penting dalam suatu instansi. Tanpa sikap disiplin yang baik dari Aparatur Sipil Negara, sulit pemerintah untuk mewujudkan tujuannya.

Dalam penelitian yang penulis lakukan, penulis mendapatkan beberapa data dari BKPSDM Kabupaten Bireuen yang menggambarkan jumlah dan perilaku kerja ASN di Kabupaten Bireuen, diantaranya adalah:

a. Teguran lisan

Hukuman disiplin yang berupa teguran lisan dinyatakan dan disampaikan secara lisan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada ASN yang melakukan pelanggaran disiplin. Apabila seorang atasan menegur bawahannya tetapi tidak dinyatakan secara tegas sebagai hukuman disiplin, bukan hukuman disiplin.

b. Teguran tertulis

Hukuman disiplin yang berupa teguran tertulis dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada ASN yang melakukan pelanggaran disiplin.

c. Pernyataan tidak puas secara tertulis

Hukuman disiplin yang berupa pernyataan tidak puas dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada ASN yang melakukan pelanggaran disiplin.

d. Penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama satu Tahun

Hukuman disiplin yang berupa penundaan kenaikan gaji berkala, ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya tiga bulan dan untuk paling lama satu Tahun. Masa penundaan kenaikan gaji berkala tersebut dihitung penuh untuk kenaikan gaji berkala berikutnya.

e. Penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala paling lama satu Tahun

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.

¹³ Agung Wijaya, Iza Rumesten, and Zen Zanibar, "Sanksi Hukum Disipliner Bagi Aparatur Sipil Negara Melalui Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang," *Juran Ilmiah Hukum Lex Lata* 7 (2019): 115.

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.

f. Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama satu Tahun

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 Penurunan pangkat pada pangkat setingkat lebih rendah untuk paling lama satu Tahun. 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 ASN yang bersangkutan dengan sendirinya kembali pada pangkat yang semula. Masa dalam pangkat terakhir sebelum dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan pangkat, dihitung sebagai masa kerja untuk kenaikan pangkat berikutnya. Kenaikan pangkat berikutnya Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan pangkat, baru dapat dipertimbangkan setelah ASN yang bersangkutan sekurang-kurangnya satu Tahun dikembalikan pada pangkat semula.

g. Penjatuhan Hukuman Disiplin Berat Berupa Pemberhentian Tidak Atas Permintaan Sendiri

Pada Pilihan yang terakhir, Oknum Pegawai yang telah melakukan pelanggaran disiplin dapat dijatuhkan dalam proses pemberhentian, tentunya hal ini adalah opsi terakhir yang diberikan setelah beberapa kebijakan keringanan yang telah dipertimbangkan sebelumnya.

3.2 Faktor-Faktor Penghambat dan Solusi Terhadap Permasalahan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bireuen

Penegakan disiplin pegawai negeri sipil (PNS) diyakini masih belum berjalan secara optimal. Keadaan ini antara lain disebabkan oleh Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin PNS yang belum mengatur disiplin PNS secara jelas dan rinci. Implementasi regulasi teknis tersebut masih jauh dari harapan. Selain itu, dalam proses pelaksanaannya sangat bertumpu pada subjektivitas Pegawai Negeri Sipil itu sendiri. Yang kemudian tidak ada tindak lanjut ataupun sanksi yang diberikan kepada Pemerintah Daerah yang tidak menjatuhkan hukuman disiplin sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini dikarenakan dalam Peraturan Pemerintah tersebut masih ada kelemahan, sehingga penegakan disiplin PNS belum berjalan sepenuhnya secara optimal.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin PNS hanya membahas jenis sanksi yaitu ringan, sedang dan berat. Pada saat yang sama, pelanggaran ditentukan oleh masing-masing PPK. Pelanggaran harus diberi sanksi berat, tetapi hanya sanksi peringatan yang diberikan. Misalnya, jika ada oknum pegawai tidak masuk selama beberapa minggu, pegawai tersebut hanya diberi peringatan. Ada juga sebagian orang yang terpapar narkoba dan mendapat perawatan rehabilitasi, lalu kembali bekerja.

Konsesi inilah yang membuat banyak pegawai tidak terlalu khawatir tentang pelanggaran. Lebih penting lagi, jika ada oknum pegawai yang memiliki hubungan dekat dengan PPK, maka pastinya akan lebih terhindar dari sanksi berat. Banyak orang percaya

bahwa jika mereka hanya bolos mereka hanya akan ditegur dan tidak akan diberhentikan. Mereka menggampangkan pelanggaran tersebut, tentu hal ini berbeda dengan perusahaan di swasta yang mereka memiliki sistim kerja dan peraturan yang lebih jelas dan tegas.

Faktor-faktor yang menjadi hambatan dalam peningkatan disiplin ASN di Pemerintah Kabupaten Bireuen secara umum adalah:

a. Kurang tegasnya sanksi yang diberikan oleh Pejabat yang berwenang

Bila ternyata PNS tersebut terkena tindakan disipliner, Atasan langsung yang berwenang harus mengambil sanksi / tindakan tegas untuk memberikan pencegahan dan efek jera agar PNS lain tidak meniru atau melakukannya. Selain itu, harus ada kesadaran untuk tidak melaukan pelanggaran disiplin dari PNS itu sendiri. Oleh karena itu, setiap pejabat yang berhak menghukum wajib memeriksa PNS secara cermat yang melanggar disiplin PNS.

b. Lunturnya Kedisiplinan PNS

Bagi PNS, disiplin harus menjadi acuan sepanjang hidupnya. Meningkatnya permintaan masyarakat akan layanan dari PNS maka membutuhkan PNS yang bersih, berwibawa, dan disiplin dalam menjalankan tugasnya. Sikap dan perilaku PNS yang disiplin biasanya akan menjadi panutan PNS lain di lingkungan dan masyarakatnya.

c. Tidak adanya Sosialisasi terkait Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS

Selama kurun waktu hamper 3 tahun setelah dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS yang menggantikan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 sebelumnya, yang di dalamnya memuat terkait dengan pelanggaran disiplin dan hukuman yang lebih dipertegas, belum ada upaya dari Pemerintah Daerah dalam hal ini dinas terkait yang melakukan sosialisasi kepada para pegawai secara umum / mendalam terkait dengan kedisiplinan yang menyangkut dengan peningkatan disiplin dan himbauan peringatan kepada setiap pegawai negeri sipil di wilayah Pemerintah Kabupaten Bireuen.

d. Faktor Latar Belakang Pegawai Lainnya

Banyaknya permasalahan individual dari oknum pegawai yang melanggar ketentuan jam masuk kerja selama lebih dari 28 hari secara kumulatif dalam satu tahun atau telah tidak hadir dalam waktu yang lebih lama, dari beberapa pendekatan dan pengalaman, ditemukannya beberapa masalah utama yang membuat oknum dari banyaknya pegawai yang bermasalah. Faktor lainnya yang dimaksud adalah besarnya pinjaman kredit yang dilakukan pegawai sehingga membuat sisa gaji pokok yang diperolehnya tidak seberapa, sehingga pegawai tersebut terpaksa mencari kesibukan dan pekerjaan lainnya yang membuat penurunan motivasi kerja dan kedisiplinan kerja. Salah satu faktor lainnya juga disebabkan karena masalah rumah tangga, keluarga dan kasus penyalahgunaan narkoba yang masih menjadi PR besar di pemerintah Kabupaten Bireuen.

Sehubungan masih terdapatnya beberapa faktor- faktor hambatan dalam penegakan disiplin secara internal di lingkungan pemerintah Kabupaten Bireuen seperti yang telah diuraikan di atas, maka upaya yang dilakukan untuk mengatasi kendala tersebut adalah:¹⁴

a. Upaya preventif

Melakukan pembinaan internal mengenai kode etik dan disiplin bagi ASN pada jajaran Pemerintah Kabupaten Bireuen. Memberikan himbauan kepada ASN pada jajaran Pimpinan di Wilayah Pemerintah Kabupaten Bireuen untuk menghindari pelanggaran kode etik mengingat adanya sanksi hukum apabila melakukannya. Memberikan arahan berupa nasehat dan instruksi terhadap seluruh ASN pada wilayah Pemerintah Kabupaten Bireuen untuk melakukan kewajiban sesuai dengan tugas dan wewenangnya.

b. Upaya Represif

Menjatuhkan sanksi administratif kepada oknum pegawai (PNS) pada jajaran Pemerintah Kabupaten Bireuen yang terbukti melakukan pelanggaran menaati ketentuan jam masuk kerja dalam kurun waktu yang lama, baik berupa penundaan kenaikan pangkat, penurunan pangkat, pemberhentian dari jabatan, maupun pemberhentian sebagai ASN.

Salah satu alternatif sebagai upaya yang perlu ditempuh dalam rangka mengurangi jumlah pelanggaran disiplin antara lain adalah, Pertama, melakukan sosialisasi untuk memberikan penyegaran tentang peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin ASN di antaranya Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS. Kegiatan sosialisasi bisa melalui pendidikan dan latihan (Diklat), Bimbingan Teknis (Bintek) serta bentuk program kerja lainnya yang bertujuan memberikan pemahaman dan mengaplikasikan peraturan yang berkaitan disiplin ASN.

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

Ketiga, setidaknya setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) merasa bertanggungjawab mengawasi dan melakukan pembinaan secara dini di lingkungan kerjanya mengenai kedisiplinan. Suatu misal bilamana terdapat stafnya yang melanggar tindakan disiplin, setidaknya segera melakukan pendekatan untuk menanyakan permasalahan yang dihadapi dan permasalahan yang menyebabkan yang bersangkutan tidak disiplin. Keempat, setidaknya setiap ASN introspeksi dan merasa mensyukuri bahwa tidak semua orang bisa lolos dan berkesempatan menjadi ASN. Coba kita lihat saja setiap penerimaan Calon Aparatur Sipil Negara dari Tahun ke Tahun jumlah pelamar yang ingin mengabdikan diri menjadi ASN sampai dengan ribuan orang. Tetapi sekarang yang telah menjadi ASN malah banyak yang melakukan pelanggaran disiplin tidak mentaati peraturan yang ada. Bila sudah menjadi ASN setidaknya harus konsekuen dan siap mental untuk mentaati peraturan yang ada. Selain itu menurut kebanyakan orang, ASN merupakan profesi yang sangat didambakan setiap orang dengan alasan antara lain mempunyai status yang jelas, terjaminnya ekonomi keluarga karena berpenghasilan tetap, tidak mungkin di berhentikan atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), mempunyai jaminan hari tua (pensiun) dan jam kerjanya teratur.

¹⁴ Zaldi. AP, Kepala Kepegawaian di Pemerintah Kabupaten Bireuen, *Wawancara*, 20 Desember 2023.

4. KESIMPULAN

Penegakan sanksi terhadap aparatur sipil negara di Wilayah Pemerintahan Kabupaten Bireuen dijalankan menurut aturan yang telah ditetapkan. Aturan tersebut dituangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Mekanismenya meliputi apabila terdapat pelanggaran, maka akan dilaksanakan pemanggilan terhadap ASN. Pemanggilan dimaksud untuk dilakukan proses pemeriksaan oleh Tim Pemeriksaan yang terdiri dari 5 orang ASN yang berpangkat lebih tinggi dari orang yang diperiksa. Setelah pemeriksaan dilakukan dan terbukti kesalahannya maka ASN yang bersangkutan dijatuhi hukuman sebagaimana diatur dalam Pasal 7 ayat (1) peraturan pemerintah tersebut, terdiri dari tiga tingkat hukuman disiplin, antara lain jenis hukuman disiplin ringan terdiri dari teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis. Jenis hukuman disiplin sedang terdiri dari penundaan kenaikan gaji berkala selama satu tahun, penundaan kenaikan pangkat selama satu tahun, dan penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama satu tahun. Sedangkan jenis hukuman disiplin berat terdiri dari penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama tiga tahun, pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai ASN, dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai ASN.

Faktor-Faktor penghambat dalam penegakan sanksi disiplin bagi aparatur sipil negara di Pemerintah Kabupaten Bireuen ialah kurang tegasnya penegakan yang diberikan oleh pejabat yang berwenang dikarenakan, terbatasnya/kurangnya sarana dan prasarana pengawasan, kurangnya kesadaran disiplin dari ASN, faktor lainnya yang menjadi pertimbangan penjatuhan hukuman disiplin kepada oknum pegawai dan terbatasnya kuantitas dan kualitas sumber daya manusia dari ASN itu sendiri. Solusi yang dapat ditempuh dalam upaya mengurangi jumlah pelanggaran disiplin ialah melalui pendekatan sosialisasi mengenai peraturan-peraturan disiplin kepada ASN, memberikan sanksi tegas kepada ASN yang melakukan pelanggaran disiplin, adanya peran dari pihak yang berwenang untuk selalui mengawasi kinerja ASN agar tidak terjadi pelanggaran disiplin dan harus adanya kesadaran dari ASN untuk patuh pada tertib disiplin ASN yang telah diatur dan memberikan hukuman yang lebih berat kepada atasan yang tidak memproses secara jelas terhadap oknum pegawai yang melakukan pelanggaran ketentuan jam masuk kerja maupun pelanggaran disiplin lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Khaidir. "Penyidikan Terhadap Tindak Pidana Korupsi Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) Di Kabupaten Bireuen." *Cendekia : Jurnal Hukum, Sosial Dan Humaniora* 2, no. 1 (2024): 456-64. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.10531176>.
- Hartini, Sri. "Upaya Keberatan Terhadap PNS Yang Dijatuhi Hukuman Pemberhentian Tidak Dengan Hormat." *Jurnal Dinamika Hukum* 11, no. 2 (2011): 223.
- Hartini, Sri, Setiajeng Kadarsih, and Tedi Sudrajat. *Hukum Kepegawaian Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika, 2008.
- Koesoemahatmadja, Djaenal Hoesen. *Pokok-Pokok Hukum Tata Usaha Negara*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 1993.
- Marbun, SF., and Moh. Mahfud MD. *Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara*. Yogyakarta: Liberty, 2000.

- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.
- Muvariz, Fitri Rahmadhani. "Analisis Aspek Keadilan Dari Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai Pegawai Negeri Sipil Di Indonesia." *Legislasi Indonesia* 16, no. 2 (2019): 190–202.
- Rachman, Hakim Arief. "Perlindungan Hukum Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Bagi PNS Yang Diberhentikan Dan Implikasinya Terhadap Kewenangan Badan Pertimbangan Kepegawaian." *Jurnal Dinamika Hukum* 4, no. 2 (2018): 988.
- Soekanto, Soejono. *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006.
- Soemitro, Ronny Hanitijo. *Perbandingan Antara Penelitian Hukum Normatif Dengan Penelitian Hukum Empiris*. FH UNDIP. Semarang: FH UNDIP, 1991.
- Surbakti, Dicky Risnanda, and Nursariani Simatupang. "Mekanisme Penjatuhan Sanksi Disiplin Bagi Asn Yang Melakukan Tindak Pidana." *Eduyustisia: Jurnal Edukasi Hukum* 1, no. 1 (2022): 1489–95.
- Triatmodjo, Sudibyo. *Hukum Kepegawaian Mengenai Kedudukan Hak Dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1983.
- Wijaya, Agung, Iza Rumesten, and Zen Zanibar. "Sanksi Hukum Disipliner Bagi Aparatur Sipil Negara Melalui Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang." *Juran Ilmiah Hukum Lex Lata* 7 (2019): 115.