

## Pengaturan Kewenangan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Yang Melanggar Disiplin Berat Atas Jam Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan

Rd. Mohammad Ihsan Nurhakim<sup>1</sup> Helmi<sup>2</sup> Agus<sup>3</sup>

Magister Ilmu Hukum, Universitas Jambi<sup>1,2,3</sup>

Email: [muhammadichsan151991@gmail.com](mailto:muhammadichsan151991@gmail.com)<sup>1</sup> [helmi@unja.ac.id](mailto:helmi@unja.ac.id)<sup>2</sup> [agus08@unja.ac.id](mailto:agus08@unja.ac.id)<sup>3</sup>

### Abstract

*Government Regulation Number 94 of 2021 and State Civil Service Agency Regulation Number 1 of 2025 concerning Civil Servant Discipline have not been effectively implemented. There are still cases where absent Civil Servants are still paid the following month, despite provisions for dismissal based on serious disciplinary violations. The research method applied in this study is empirical juridical with a socio-legal research approach. Data sources used include field research and literature review, while data analysis was conducted qualitatively. The results obtained are that the Regulation of the authority to dismiss Civil Servants who violate serious discipline regarding working hours based on statutory regulations is Government Regulation Number 94 of 2021 concerning Civil Servant Discipline, State Civil Service Agency Regulation Number 1 of 2025 concerning the Organization and Work Procedures of the State Civil Service Agency and the implementation of dismissal of Civil Servants who violate serious discipline regarding working hours based on statutory regulations at the Provincial and City Regional Civil Service Agency has not been implemented optimally in accordance with existing provisions because there are still cases in the field where Civil Servants at the Provincial and City Regional Civil Service Agency who are absent still receive salaries in the following month.*

**Keywords:** Regulation, Dismissal, Civil Servants, Severe Discipline

### Abstrak

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2025 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil belum diimplementasikan dengan baik. Masih ada kasus di mana Pegawai Negeri Sipil yang tidak hadir tetap mendapatkan gaji di bulan berikutnya, meskipun telah ada ketentuan untuk pemberhentian berdasarkan pelanggaran disiplin berat. Metode penelitian yang diterapkan dalam studi ini adalah yuridis empiris dengan pendekatan socio-legal research. Sumber data yang digunakan meliputi penelitian lapangan dan kajian kepustakaan, sedangkan analisis data dilakukan secara kualitatif. Hasil yang diperoleh yaitu Pengaturan kewenangan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil yang melanggar disiplin berat atas jam kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan adalah Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2025 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara dan implementasi pemberhentian Pegawai Negeri Sipil yang melanggar disiplin berat atas jam kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Dan Kota adalah belum dijalankan secara optimal sesuai dengan ketentuan yang ada karena masih terdapat kasus di lapangan dimana Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Dan Kota yang tidak hadir tetap menerima gaji pada bulan berikutnya.

**Kata Kunci:** Pengaturan, Pemberhentian, PNS, Disiplin Berat



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

### PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah pegawai negeri yang bekerja di instansi pemerintah, termasuk Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Pegawai Negeri Sipil memiliki peranan penting dalam administrasi negara dan bertanggung jawab atas pelayanan publik berkualitas tinggi, yang mencakup pendidikan, kesehatan, dan layanan administratif. Pelayanan yang baik diperlukan untuk memenuhi hak warga negara dan

mendukung kemajuan serta kesejahteraan masyarakat. Untuk mencapai pemerintahan dan pembangunan yang sukses, penting ada struktur pemerintahan yang baik dan pegawai negeri yang berkualitas, serta layanan profesional dan kebijakan yang bermanfaat. Untuk itu, Pegawai Negeri Sipil diwajibkan untuk setia dan taat pada Pancasila dan UUD 1945 agar dapat fokus dalam menjalankan tugas pemerintahan.<sup>1</sup> Kualitas Pegawai Negeri Sipil sangat penting untuk pembangunan negara. Investasi dalam pengembangan Pegawai Negeri Sipil dan memberikan pelatihan serta pendidikan berkelanjutan adalah kunci. Proses rekrutmen Pegawai Negeri Sipil harus bersifat transparan dan adil. Pegawai Negeri Sipil yang berkualitas akan membantu mencapai tujuan pembangunan nasional. Mereka merupakan kunci kemajuan bangsa. Keberhasilan pemerintahan dan pembangunan tidak hanya bergantung pada struktur pemerintahan, tetapi juga pada aparat sipil negara yang penting dalam struktur negara.<sup>2</sup>

Pegawai negeri memiliki peranan penting dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan untuk mencapai tujuan negara. Mereka berfungsi sebagai tulang punggung pemerintah. Pemberhentian dari status pegawai negeri sipil mengakibatkan hilangnya status kepegawaian dan juga hak jaminan pensiun, yang merupakan penghargaan pemerintah atas pengabdian mereka. Untuk mengatur pemberhentian, diperlukan peraturan yang bisa menegakkan disiplin pegawai dan membentuk aparat yang profesional dan bertanggung jawab. Aturan disiplin sebelumnya merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.<sup>3</sup> Pemerintah mencabut peraturan lama yang dianggap tidak relevan dan menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Peraturan baru ini membawa tiga belas perubahan penting, termasuk ketentuan disiplin yang lebih tegas. Pegawai Negeri Sipil yang melanggar disiplin akan menghadapi hukuman yang lebih berat, terutama untuk keterlambatan dan tindakan indisipliner lainnya. Tujuannya adalah untuk meningkatkan tanggung jawab dan kinerja Pegawai Negeri Sipil, sehingga pelayanan publik menjadi lebih baik. Peraturan ini menjadi landasan penting untuk mewujudkan birokrasi yang bersih dan efisien.

Masalah disiplin masih terjadi secara luas di seluruh instansi dan organisasi, termasuk pada instansi Pemerintah Daerah di tingkat Kabupaten/Kota.<sup>4</sup> Ketidakpatuhan terhadap aturan, seperti keterlambatan dan absensi yang tidak sah, merugikan kinerja organisasi dan mengganggu pelayanan publik. Ini menunjukkan rendahnya disiplin dan kesadaran pegawai. Penegakan aturan yang lemah juga berkontribusi pada masalah ini. Upaya berkelanjutan diperlukan untuk meningkatkan kesadaran dan kepatuhan pegawai agar kualitas pelayanan publik meningkat. Sesuai dengan peraturan perundang-undangan, disiplin pegawai pada pemerintahan daerah di tingkat prefektur/kota masih kurang optimal.<sup>5</sup> Oleh karena itu, pelanggaran disiplin oleh pegawai negeri sipil bisa merugikan individu dan instansi, menurunkan reputasi, dan mengganggu tugas. Penting untuk menjaga disiplin dalam pemerintahan agar pelayanan publik tetap baik. Pemerintah harus memastikan pegawai mematuhi aturan dan menangani pelanggaran dengan cepat. Pelanggaran seperti tidak masuk kerja tanpa alasan dan penyalahgunaan wewenang harus di sanksi mulai dari teguran hingga pemecatan. Namun, penegakan disiplin masih kurang sehingga perlu peningkatan kepatuhan dan penerapan sanksi sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

<sup>1</sup>Sri Hartini, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Jakarta, Sinar Grafika, 2010, hlm 223.

<sup>2</sup>SF. Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2013, hlm 28.

<sup>3</sup>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, Volume 4, Nomor 2*, 2018, hlm 988.

<sup>4</sup>Abi Maulana, Pemberhentian Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bireuen, *Cendikia: Jurnal Hukum, Sosial & Humaniora, Volume 2, Nomor 2*, 2024, hlm 564.

<sup>5</sup>Fitri Rahmadhani Muvariz, Analisis Aspek Keadilan Dari Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai Pegawai Negeri Sipil Di Indonesia, *Jurnal Legislasi Indonesia, Volume 16, Nomor 2*, 2019, hlm 190.

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 mengatur sanksi bagi Pegawai Negeri Sipil yang melanggar absensi dan jam kerja. Jika Pegawai Negeri Sipil tidak masuk kerja selama 10 hari tanpa alasan, gaji mereka dihentikan, dan jika tetap menerima gaji, mereka harus mengembalikannya. Tujuannya adalah meningkatkan disiplin dan tanggung jawab Pegawai Negeri Sipil. Namun, ada masalah tentang pengaturan sanksi dan banyak Pegawai Negeri Sipil yang masih menerima gaji meskipun melanggar, yang menunjukkan lemahnya pengawasan dan merugikan institusi. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2025 juga mengatur pemberhentian Pegawai Negeri Sipil yang melanggar disiplin kehadiran, tetapi masih ada ketidakpuasan di antara pegawai yang patuh. Diperlukan peninjauan dan penguatan regulasi untuk meningkatkan disiplin di lingkungan kerja. Berdasarkan uraian-uraian yang telah dijelaskan di atas, maka penulis memandang perlu untuk meneliti lebih jauh dan menuangkannya ke dalam tesis dengan judul “Pengaturan Kewenangan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Yang Melanggar Disiplin Berat Atas Jam Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan”.

## METODE PENELITIAN

1. Tipe Penelitian. Penelitian tentang pengaturan kewenangan pemberhentian pegawai negeri sipil yang melanggar disiplin berat atas jam kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan ini dilakukan dengan menggunakan tipe penelitian yuridis empiris. “Penelitian yuridis empiris adalah studi hukum yang mengkaji data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari masyarakat atau pihak terkait dengan masalah yang diteliti”.<sup>6</sup> “Objek dari teori hukum empiris mencakup gejala-gejala umum dalam hukum positif, yang khususnya berkaitan dengan bagaimana norma diterapkan berdasarkan sikap dan perilaku masyarakat”.<sup>7</sup> Penelitian yuridis empiris dilakukan untuk mengkaji hukum terkait pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, khususnya Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021. Penelitian ini tidak hanya melihat aturan hukum tetapi juga penerapannya di lapangan. Tujuannya adalah mengungkap perbedaan antara hukum yang ada dan praktiknya, termasuk tantangan dan keadilan dalam keputusan pemberhentian. Data primer dikumpulkan melalui wawancara dengan pejabat pemerintah dan Pegawai Negeri Sipil yang tersanksi, sedangkan data sekunder diambil dari dokumen hukum dan laporan disiplin. Analisis ini bertujuan untuk menilai efektivitas dan keadilan dalam pemberhentian Pegawai Negeri Sipil secara disipliner.
2. Metode Pendekatan. Mengingat penelitian proposal tesis tentang pengaturan kewenangan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil yang melanggar disiplin berdasarkan peraturan perundang-undangan menggunakan tipe yuridis empiris, maka pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan *socio-legal research*. “Penelitian *socio-legal research* merupakan metode baru dalam riset yang memadukan pendekatan dan perspektif dari berbagai disiplin ilmu guna memperoleh data yang dapat dibuktikan Pengumpulan Bahan Hukum”.<sup>8</sup> Penelitian ini akan menganalisis peraturan hukum yang ada dan juga melihat bagaimana implementasi kewenangan tersebut dipengaruhi oleh dinamika sosial dalam birokrasi. Fokusnya adalah pada distribusi kewenangan di antara pejabat, efektivitas penegakan disiplin, dan implikasi hukum serta sosial dari pemberhentian Pegawai Negeri Sipil. Aspek keadilan, kepastian hukum dan pencegahan penyalahgunaan kekuasaan akan menjadi perhatian utama.

<sup>6</sup>H. Salim Hs Dan Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis Dan Disertasi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013, hlm 8.

<sup>7</sup>I Made Pasek Diantha, *Metodologi Penelitian Hukum Normatif Dalam Justifikasi Teori Hukum*, Kencana, Jakarta, 2016, hlm 103.

<sup>8</sup>Ika Atikah, dkk, *Pengantar Metode Penelitian Hukum Sosio-Legal*, Widina Media Utama, Bandung, 2024, hlm iii.

### 3. Sumber Data

- a. Penelitian Lapangan (*Field Research*). Penelitian lapangan menjadi sumber utama dalam memperoleh data primer, yaitu informasi yang didapatkan langsung dari sumber asalnya. Dalam hal ini, responden, informan dan narasumber berperan penting sebagai penyedia utama data primer.<sup>9</sup> Pengolahan data primer penting untuk menjawab pertanyaan penelitian. Peneliti menggunakan wawancara untuk mendapatkan informasi langsung, meningkatkan validitas hasil. Pendekatan ini membantu dalam mendapatkan temuan yang berharga dan menekankan komunikasi langsung dengan objek penelitian. Penelitian ini fokus pada pengumpulan informasi dari peserta tertentu untuk memberikan wawasan mendalam tentang pemberhentian Pegawai Negeri Sipil yang melanggar disiplin. Dengan data yang diperoleh langsung, penelitian ini bertujuan memberikan deskripsi akurat tentang masalah ini, yang dapat digunakan untuk rekomendasi kebijakan di masa depan. Pengumpulan informasi detail diharapkan mengungkap dinamika dan tantangan dalam pelaksanaan aturan yang ada
  - b. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*). Dalam penelitian ini dan dalam kajian ini, penggunaan data sekunder menjadi elemen fundamental yang sangat signifikan. “Bahan hukum sekunder terdiri dari buku-buku yang berkaitan dengan hukum, jurnal tentang hukum, laporan dari penelitian hukum, artikel hukum serta materi dari seminar dan lainnya”.<sup>10</sup> Literatur dan dokumen sebagai bahan hukum sekunder berfungsi untuk memberikan pemahaman lebih dalam, analisis kritis, dan penjabaran rinci terhadap bahan hukum primer seperti undang-undang dan peraturan di bidang pertambangan. Dengan mempelajari bahan hukum sekunder, peneliti dapat memahami lebih baik aturan hukum mengenai pemberhentian Pegawai Negeri Sipil yang melanggar disiplin. Jurnal hukum dan buku dari ahli hukum menjadi sumber penting untuk berbagai perspektif dan interpretasi peraturan yang ada. Analisis tulisan tersebut membantu peneliti menggali prinsip dasar, kebijakan, dan implikasi tindakan disipliner terhadap Pegawai Negeri Sipil serta menyusun proposal tesis yang mempertimbangkan konteks yang lebih luas dalam penerapan hukum disiplin
4. Analisis Data. Penelitian ini menggunakan analisis kualitatif. “Analisis kualitatif memanfaatkan interpretasi naratif, bukan angka, untuk memberikan gambaran menyeluruh tentang temuan. Metode ini menitikberatkan pada nilai dan kualitas data yang dianalisis”.<sup>11</sup> Penelitian ini penting untuk manajemen sumber daya manusia di sektor publik. Tujuannya adalah untuk mengeksplorasi pelaksanaan kewenangan pemberhentian, termasuk prosedur, kriteria pelanggaran, dan penegakan disiplin. Dengan analisis kualitatif melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumen, penelitian ini mencari tantangan yang dihadapi instansi pemerintah dalam menjalankan tugas mereka. Penelitian ini juga bertujuan memberikan rekomendasi untuk meningkatkan efektivitas dan keadilan dalam penegakan disiplin, sehingga Pegawai Negeri Sipil dapat bekerja lebih baik dan menjaga integritas serta profesionalisme di layanan publik.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Pengaturan Kewenangan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Yang Melanggar Disiplin Berat Atas Jam Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan

Pengaturan terkait kewenangan untuk memberhentikan Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin berat, khususnya yang berkaitan dengan pelanggaran jam

<sup>9</sup>Wiwik Sri Widiarty, *Op.Cit*, hlm 139.

<sup>10</sup>Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Cetakan Pertama, CV. Mandar Maju, Bandung, 2008, hlm 86.

<sup>11</sup>Wiwik Sri Widiarty, *Op.Cit*, hlm 132.

kerja, telah diatur secara tegas dan sistematis dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Aturan ini bertujuan untuk memastikan agar Pegawai Negeri Sipil senantiasa menunjukkan profesionalisme, integritas serta kedisiplinan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai abdi negara. Salah satu landasan hukum utama dalam menegakkan disiplin di lingkungan aparatur sipil negara adalah Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tersebut secara eksplisit mengatur mengenai pelanggaran disiplin, baik yang bersifat ringan, sedang maupun berat.<sup>12</sup> Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tersebut, disebutkan secara terperinci berbagai bentuk pelanggaran, termasuk ketidakpatuhan terhadap jam kerja yang telah ditetapkan oleh setiap instansi pemerintah. Ketidakpatuhan ini misalnya sering terlambat datang, pulang sebelum waktunya tanpa izin, sering meninggalkan tugas tanpa alasan yang jelas, atau bahkan absen tanpa keterangan. Pelanggaran terhadap jam kerja dianggap sebagai salah satu bentuk ketidakdisiplinan yang dapat mengganggu efektivitas pelayanan publik dan menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap birokrasi pemerintah. Sanksi yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang terbukti melakukan pelanggaran disiplin berat dapat berupa pemberhentian, baik dengan hormat maupun tidak dengan hormat, tergantung pada tingkat serta frekuensi pelanggaran yang dilakukan. Prosedur pemberhentian ini dilakukan setelah melalui tahapan pemeriksaan dan pemberian kesempatan bagi Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan untuk memberikan penjelasan atau pembelaan diri. Dengan adanya aturan yang jelas dan penerapan sanksi yang tegas, pemerintah berharap dapat meningkatkan kedisiplinan dan kinerja aparatur negara, sehingga pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan optimal. Selain itu, penerapan disiplin yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 juga memberikan pedoman mengenai sanksi yang dapat dijatuhkan, mulai dari teguran tertulis hingga pemberhentian dengan hormat maupun tidak dengan hormat dari status Pegawai Negeri Sipil, tergantung tingkat beratnya pelanggaran yang dilakukan.<sup>13</sup> Selanjutnya, Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara turut memperkuat pelaksanaan aturan disiplin Pegawai Negeri Sipil ini. Melalui peraturan Badan Kepegawaian Negara tersebut, dijelaskan struktur organisasi, tugas, serta wewenang Badan Kepegawaian Daerah sebagai lembaga yang bertanggung jawab dalam bidang kepegawaian, termasuk pengawasan dan pelaksanaan keputusan terkait pelanggaran disiplin berat, seperti absensi tidak sesuai jam kerja tanpa alasan yang sah. Dengan adanya kedua landasan hukum tersebut, pemberhentian terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran berat pada jam kerja menjadi kewenangan pejabat pembina kepegawaian di instansi terkait, dengan mempertimbangkan rekomendasi dan hasil pemeriksaan oleh tim disiplin kepegawaian. Misalnya, jika seorang Pegawai Negeri Sipil selama beberapa hari kerja berturut-turut tidak masuk tanpa alasan yang dapat diterima, pejabat berwenang dapat memulai pemeriksaan disiplin dan, apabila terbukti bersalah, menjatuhkan hukuman disiplin berat berupa pemberhentian sesuai ketentuan yang berlaku. Semua proses berjalan transparan serta akuntabel, sehingga hak Pegawai Negeri Sipil dan prosedur hukum tetap terjaga sesuai dengan prinsip *good governance* dalam administrasi pemerintahan.

### **Implementasi Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Yang Melanggar Disiplin Berat Atas Jam Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Dan Kota**

<sup>12</sup>Putri Naura, dkk, Kajian Hukum Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di LLDIKTI Wilayah X, *Jurnal Cendekia Ilmiah*, Volume 3, Nomor 6, 2025, hlm 1671.

<sup>13</sup>Imam Hanafi, Implementasi Penjatuhan Hukuman Disiplin Ringan, *Iblam Law Review*, Volume 4, Nomor 1, 2024, hlm 46.

Pada pelaksanaan kebijakan pemberhentian terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin berat, khususnya pelanggaran disiplin kerja terkait kehadiran atau jam kerja, sebenarnya telah diatur secara tegas dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Regulasi tersebut menegaskan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang melanggar ketentuan disiplin kerja, misalnya sering tidak hadir tanpa alasan yang dibenarkan atau membolos selama jam kerja, seharusnya mendapatkan sanksi tegas, salah satunya adalah pemberhentian dengan tidak hormat. Namun, khusus di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah (BKD), baik di tingkat Provinsi maupun Kota, penerapan kebijakan ini hingga saat ini masih belum berjalan secara optimal dan efektif. Meskipun pemerintah telah menetapkan aturan yang jelas mengenai sanksi-sanksi yang harus dijatuhkan terhadap pelanggaran berat, realita di lapangan seringkali tidak sesuai dengan harapan. Contohnya, ditemukan beberapa kasus di mana Pegawai Negeri Sipil yang berulang kali melakukan pelanggaran jam kerja tetap menerima hak-haknya seperti gaji bulanan secara penuh, bahkan pada bulan berikutnya. Kondisi seperti ini ternyata bukanlah kasus yang terjadi sekali atau dua kali saja. Justru, fenomena ini masih kerap dijumpai di berbagai institusi pemerintahan, baik di tingkat pusat maupun daerah, dan telah berlangsung selama kurun waktu yang cukup lama. Banyak laporan serta pengamatan langsung menunjukkan bahwa pelanggaran disiplin pegawai hingga saat ini masih sering luput dari pengawasan yang memadai. Hal ini tentu saja menimbulkan tanda tanya besar di masyarakat mengenai sejauh mana efektivitas sistem pengawasan internal Badan Kepegawaian Daerah (BKD) yang seharusnya menjadi garda terdepan dalam menjaga profesionalisme dan integritas aparatur.

Kebijakan-kebijakan yang sebenarnya dirancang untuk menciptakan dan menegakkan budaya disiplin di kalangan pegawai, pada kenyataannya kerap kehilangan kekuatan dan daya dorongnya.<sup>14</sup> Penyebab utamanya adalah lemahnya pelaksanaan sanksi bagi pelanggar, baik karena prosedur yang berbelit-belit ataupun karena kurangnya komitmen dari pihak terkait untuk benar-benar menegakkan aturan yang ada. Sering ditemukan kasus di mana pegawai yang jelas-jelas melanggar disiplin hanya diberikan teguran lisan tanpa tindak lanjut yang tegas. Selain itu, penegakan disiplin di lingkungan kerja pegawai seringkali tidak berjalan secara maksimal akibat adanya faktor-faktor subjektif, seperti kedekatan personal atau adanya tekanan dari atasan. Tidak sedikit pula atasan yang tutup mata terhadap pelanggaran bawahannya, sehingga pesan yang tersebar di lingkungan kerja justru seolah membiarkan pelanggaran disiplin menjadi hal yang lumrah. Padahal, penegakan disiplin yang konsisten sangat penting agar tercipta lingkungan kerja yang profesional, produktif, dan berintegritas tinggi. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi menyeluruh terhadap sistem pengawasan internal yang dijalankan oleh BKD, sekaligus perbaikan mekanisme pelaksanaan sanksi agar bisa memberikan efek jera. Selain itu, edukasi dan sosialisasi mengenai pentingnya disiplin kerja secara berkala sangat diperlukan, agar setiap pegawai benar-benar memahami konsekuensi dari setiap pelanggaran dan terdorong untuk mematuhi setiap aturan yang berlaku.

Lebih lanjut, fenomena ini mengindikasikan bahwa terdapat kelemahan mendasar dalam sistem pengawasan, baik itu dari sisi monitoring kehadiran PNS, pelaporan pelanggaran, maupun dalam hal tindak lanjut atas laporan pelanggaran tersebut. Efektivitas kebijakan pemberhentian dan penjatuhan sanksi sangat tergantung pada sejauhmana pengawasan dilakukan secara konsisten dan adil serta adanya komitmen dari seluruh jajaran pimpinan untuk bersikap tegas terhadap pelanggaran disiplin. Tanpa adanya pengawasan yang memadai dan penegakan hukum yang konsisten, budaya disiplin di lingkungan pemerintahan sulit untuk ditegakkan. Sehingga, reformasi dalam hal sistem pengawasan dan penegakan disiplin menjadi hal yang sangat penting agar pemberhentian terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melanggar

<sup>14</sup>Sumardi, *Pengantar Ilmu Pemerintahan (Konsep, Teori, Dan Aplikasinya)*, Tahta Media Group, Semarang, 2025, hlm 2.

aturan benar-benar dapat memberikan efek jera dan meningkatkan kinerja aparatur negara. Selain itu, kurangnya komitmen dan ketegasan dari pihak atasan atau pejabat yang berwenang dalam menegakkan aturan disiplin juga menjadi salah satu faktor utama penyebab terjadinya pelanggaran berulang tersebut. Ketidaktegasan ini seringkali terlihat dari lambatnya proses penanganan pelanggaran atau bahkan dibiarkannya kasus-kasus ketidaksihonestan tanpa tindak lanjut yang jelas. Misalnya, ketika ada pegawai yang sering datang terlambat tetapi tidak pernah diberikan sanksi atau teguran secara resmi, maka perilaku tersebut cenderung akan terus berlanjut, dan bahkan dapat ditiru oleh pegawai lain. Ketiadaan tindakan tegas tidak hanya berdampak pada perasaan keadilan bagi pegawai yang sudah bekerja dengan disiplin, sebab mereka bisa merasa upaya mereka tidak dihargai dan mengalami demotivasi.

Selain itu, kurangnya penegakan disiplin juga dapat menurunkan motivasi kerja secara keseluruhan karena menciptakan lingkungan kerja yang permisif terhadap pelanggaran aturan.<sup>15</sup> Hal ini tentunya akan berpengaruh negatif terhadap produktivitas dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Lebih jauh lagi, citra profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN) di mata masyarakat pun ikut tercoreng jika pelanggaran disiplin dianggap sebagai hal yang biasa dan tidak mendapat perhatian serius dari para pejabat penegak aturan. Masyarakat bisa kehilangan kepercayaan terhadap institusi pemerintah, karena menilai ASN tidak mampu menunjukkan integritas dan tanggung jawab moral dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, sangat diperlukan evaluasi yang berkelanjutan dan penegakan disiplin yang jauh lebih konsisten terhadap setiap individu yang melanggar aturan. Misalnya, setiap kali ada pegawai yang tidak hadir tanpa alasan yang jelas atau sah, pihak berwenang harus segera menindaklanjutinya dengan melakukan pemeriksaan dan pencatatan secara formal. Hal ini dapat dilakukan dengan mendokumentasikan absensi pegawai, meminta klarifikasi secara langsung, dan memastikan bahwa setiap laporan disikapi dengan serius. Langkah-langkah ini sangat penting agar pelanggaran tidak terulang kembali di masa mendatang. Jika terbukti melakukan pelanggaran tanpa alasan yang dapat diterima, maka sanksi juga harus diberlakukan sebagai bentuk konsekuensi yang tegas. Salah satu sanksi yang dapat diterapkan adalah pemotongan sebagian gaji, sesuai dengan tingkat atau frekuensi ketidakhadiran.

Dengan demikian, pegawai akan memiliki motivasi lebih besar untuk tetap disiplin. Jika pelanggaran terus berulang meski sudah mendapat sanksi, maka proses pemberhentian atau pemecatan juga harus dilakukan dengan berpegang pada prosedur dan peraturan yang berlaku, sehingga tidak ada pihak yang merasa dirugikan secara sepihak dan proses berlangsung secara adil serta transparan. Seluruh upaya penegakan disiplin ini menjadi sangat penting untuk menjaga budaya kerja yang profesional dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Ketika disiplin kerja dijaga dan diterapkan dengan konsisten di lingkungan organisasi, maka secara otomatis kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat akan meningkat secara signifikan. Disiplin kerja yang tinggi menciptakan suasana kerja yang profesional, dimana para pegawai selalu hadir tepat waktu, melaksanakan tanggung jawab mereka dengan sungguh-sungguh dan mematuhi prosedur operasional yang berlaku. Hal ini akan berpengaruh positif terhadap kelancaran pelayanan, sehingga masyarakat yang datang untuk mendapatkan berbagai layanan, seperti pengurusan administrasi kependudukan, perizinan usaha, maupun layanan kesehatan, akan menerima pelayanan yang cepat, tepat sasaran dan efisien.

Selain itu, pelayanan publik yang baik didukung oleh disiplin kerja yang terjaga juga akan membangun kepercayaan masyarakat terhadap instansi pemerintah atau organisasi penyedia

---

<sup>15</sup>Desriyanti Harun, dkk, Pengaruh Kedisiplinan Kualitas Pelayanan Di Kantor Badan Keuangan Kota Gorontalo, *Jurnal Manajemen Keuangan Sektor Publik*, Volume 1, Nomor 1, 2025, hlm 78.

layanan tersebut.<sup>16</sup> Apabila masyarakat merasa dilayani dengan ramah, profesional, dan tidak bertele-tele, mereka akan semakin yakin bahwa pemerintah benar-benar memprioritaskan kepentingan publik. Kepercayaan yang tumbuh ini sangat penting, karena dengan kepercayaan yang kuat, masyarakat akan lebih mudah untuk bekerja sama dan mendukung berbagai program yang dijalankan pemerintah. Manfaat nyata yang dapat dirasakan masyarakat dari pelayanan yang didukung disiplin kerja antara lain adalah kemudahan dalam mengakses layanan, berkurangnya waktu tunggu, serta kepastian akan hasil yang diterima. Misalnya, dalam mengurus KTP atau dokumen penting lainnya, proses dapat berjalan lancar dan bebas dari pungutan liar apabila tenaga pelayanan menerapkan disiplin dengan mematuhi aturan yang ada. Dengan demikian, baik organisasi maupun instansi pemerintah, akan mampu memperkuat citra positif di mata masyarakat dan membangun kepercayaan publik secara berkelanjutan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan pada pembahasan maka penulis dapat melakukan kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaturan kewenangan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil yang melanggar disiplin berat atas jam kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan adalah Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2025 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara.
2. Implementasi pemberhentian Pegawai Negeri Sipil yang melanggar disiplin berat atas jam kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Dan Kota adalah belum dijalankan secara optimal sesuai dengan ketentuan yang ada karena masih terdapat kasus di lapangan dimana Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Dan Kota yang tidak hadir tetap menerima gaji pada bulan berikutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Atikah, Ika, dkk. (2024). *Pengantar Metode Penelitian Hukum Sosio-Legal*, Bandung : Widina Media Utama
- Diantha, I Made Pasek. (2016). *Metodologi Penelitian Hukum Normatif Dalam Justifikasi Teori Hukum*. Jakarta : Kencana
- Hanafi, Imam. (2024). Implementasi Penjatuhan Hukuman Disiplin Ringan. *Iblam Law Review*, Volume 4, Nomor 1, 46
- Hartini, Sri. (2010). *Hukum Kepegawaian Indonesia*. Jakarta : Sinar Grafika
- Harun, Desriyanti, dkk. (2025). Pengaruh Kedisiplinan Kualitas Pelayanan Di Kantor Badan Keuangan Kota Gorontalo. *Jurnal Manajemen Keuangan Sektor Publik*, Volume 1, Nomor 1, 78
- HR, SF. Ridwan. (2013). *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Hs, H. Salim Dan Erlies Septiana Nurbani. (2013). *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis Dan Disertasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Maulana, Abi. (2024). Pemberhentian Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bireuen, *Cendikia: Jurnal Hukum, Sosial & Humaniora*, Volume 2, Nomor 2, 564

---

<sup>16</sup>Nur Padillah Sahibuddin, dkk, Profesoanalitas Aparatur dalam Penyelenggaraan Pelayanan Publik di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Gorontalo, *Jurnal Ilmu Komunikasi, Administrasi Publik dan Kebijakan Negara*, Volume 2, Nomor 4, 2025, hlm 250.

- Muvariz, Fitri Rahmadhani. (2019). Analisis Aspek Keadilan Dari Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai Pegawai Negeri Sipil Di Indonesia. *Jurnal Legislasi Indonesia, Volume 16, Nomor 2*, 190
- Nasution, Bahder Johan. (2016). *Metode Penelitian Ilmu Hukum*. Bandung : Sumber Sari Indah
- Naura, Putri, dkk. (2025). Kajian Hukum Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di LLDIKTI Wilayah X. *Jurnal Cendekia Ilmiah, Volume 3, Nomor 6*, 1671
- Rachman, Hakim Arief. (2018). Perlindungan Hukum Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Bagi PNS Yang Diberhentikan Dan Implikasinya Terhadap Kewenangan Badan Pertimbangan Kepegawaian. *Jurnal Dinamika Hukum, Volume 4, Nomor 2*, 988
- Sahibuddin, Nur Padillah, dkk. (2025). Profesioanalitas Aparatur dalam Penyelenggaraan Pelayanan Publik di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmu Komunikasi, Administrasi Publik dan Kebijakan Negara, Volume 2, Nomor 4*, 250
- Sumardi. (2025). *Pengantar Ilmu Pemerintahan (Konsep, Teori, Dan Aplikasinya)*, Semarang : Tahta Media Group