

**PENEGAKAN SANKSI DISIPLIN BERAT TERHADAP PEGAWAI
NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN
PERHUBUNGAN**

Ahmad Muhid Estiyanto
Kementerian Perhubungan Republik Indonesia
Email: muhid2023@gmail.com

Abstract

This study is a non-dogmatic study or empirical study, where law is the embodiment of the symbolic meanings of social actors which are seen in the interactions between them. The aim of the research is to find out the procedures for applying heavy disciplinary sanctions to civil servants in accordance with Government Regulation Number 94 of 2021 and to find out the application of heavy disciplinary sanctions to civil servants within the Ministry of Transportation. Based on Government Regulation Number 94 of 2021 concerning Civil Servant Discipline, severe disciplinary penalties are divided into three categories: First, demotion to a lower level position for 12 months, Second, release from position to acting position for 12 months, and Third, honorable dismissal not at his own request as a Civil Servant. The procedures for imposing heavy disciplinary sanctions are contained in BKN Regulation Number 6 of 2020, which includes: forming an inspection team, summons, examination, determining heavy disciplinary penalties and delivering decisions on heavy disciplinary penalties. The research results show that the Ministry of Transportation has implemented severe disciplinary sanctions in accordance with applicable regulations, namely Government Regulation Number 94 of 2021 concerning Civil Servant Discipline. The Ministry of Transportation has also implemented the stages that have been mandated in the legal regulations that serve as guidelines for its implementation, namely State Civil Service Agency Regulation Number 6 of 2022. The factors that hinder the implementation of heavy disciplinary sanctions include officials suspected of committing serious disciplinary violations, not being temporarily released. from his position, the immediate superior has not played an active role in handling disciplinary violations, Submitting Decrees on Severe Disciplinary Punishments which do not comply with the provisions.

Keywords: *Civil Servant, Disciplinary, Enforcement*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi, Sumber Daya Manusia adalah sumber daya terpenting untuk mewujudkan visi dan misi suatu organisasi. Sebagai modal organisasi yang memegang peranan penting dalam mencapai kinerja organisasi, untuk dapat berperan secara optimal, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten, profesional dan berintegritas (Sri, 2008). Indonesia sebagai negara hukum, konsep atau struktur hukum disesuaikan dengan kondisi Indonesia, yaitu dengan menggunakan tolak ukur pandangan bangsa Indonesia (Noor, 2011).

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 merupakan dasar hukum dari segala peraturan perundang-undangan yang dibentuk dan ditetapkan di Indonesia. Cita-cita dan tujuan negara tertuang dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Untuk mewujudkan cita-cita nasional dan mewujudkan tujuan nasional yang tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun struktur aparatur sipil negara yang berintegritas, profesional, netral dan bebas dari campur tangan politik, bebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu memberikan pelayanan publik kepada masyarakat dan berperan sebagai unsur integrasi dan kohesi nasional sesuai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Bahwa untuk mewujudkan aparatur sipil negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, pada tanggal 15 Januari 2014, Presiden telah mengesahkan aturan terkait pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara, yaitu Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Untuk mempercepat pelaksanaan transformasi lembaga sipil nasional dan mewujudkan lembaga sipil nasional yang mempunyai prestasi kerja tinggi dan berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan berperilaku kooperatif, pada tanggal 31 Oktober 2023, Presiden kembali mengesahkan aturan terbaru terkait pelaksanaan manajemen Aparatur Sipil Negara, yaitu Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (disingkat dengan UU ASN) diundangkan sehubungan dengan terwujudnya cita-cita nasional dan terwujudnya tujuan nasional yang tercantum dalam

Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 diundangkan untuk menggantikan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Hal ini disebabkan penyelenggaraan fungsional perangkat sipil negara semakin berkembang dan tidak lagi sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Berdasarkan Pasal 1 Angka 3 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, disebutkan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat sebagai PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Sebagai aparatur negara, Pegawai Negeri Sipil diharapkan dapat bekerja lebih profesional, bermoral, bersih, dan beretika guna mendukung reformasi birokrasi dan kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Pegawai Negeri Sipil juga berkewajiban untuk patuh dan taat terhadap seluruh peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik menyangkut bidang kepegawaian maupun bidang lainnya, sehingga kehidupan seorang Pegawai Negeri Sipil dapat menjadi contoh atau suri tauladan yang baik dalam kehidupan bermasyarakat.

Berdasarkan Pasal 24 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, diatur kewajiban Pegawai ASN, antara lain: setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan dan Pemerintahan yang sah Republik Indonesia; mematuhi ketentuan peraturan perundang-undangan; menerapkan melaksanakan nilai dasar ASN dan kode etik dan perilaku ASN; mempertahankan netralitas; dan siap ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia, serta perwakilan Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia. Pegawai ASN yang tidak memenuhi kewajiban tersebut akan dikenakan pelanggaran disiplin dan sanksi disiplin. Instansi pemerintah wajib melakukan tindakan disiplin terhadap pegawai ASN dan melakukan berbagai langkah dan upaya untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai ASN.

Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Pasal 52 ayat (3), diatur bahwa PNS yang melakukan pelanggaran disiplin tingkat berat, diberhentikan tidak atas permintaan sendiri dengan dikategorikan sebagai pemberhentian

tidak dengan hormat. Ketentuan mengenai disiplin pegawai negeri sipil saat ini diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 menggantikan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan Pasal 1 Angka 4 dan Angka 6 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil disebutkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan sementara Pelanggaran Disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, baik yang dilakukan atau terjadi di dalam atau pada waktu kerja maupun di luar jam kerja.

Penjelasan umum pada alinea kedua Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 menyatakan bahwa peraturan disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil diperlukan untuk membentuk Pegawai Negeri Sipil yang berintegritas moral, profesionalisme, dan akuntabel, dan dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin. Penegakan disiplin dimaksud akan meningkatkan produktivitas Pegawai Negeri Sipil berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja, mendorong Pegawai Negeri Sipil untuk menjaga integritas moral sehingga memungkinkan untuk dapat diperhitungkan dalam pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil yaitu peraturan yang mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban-kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil (Mahfud, 1988). Hal tersebut mengandung arti untuk mendidik dan membina Pegawai Negeri Sipil. Bagi Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin (Suparno, 1992).

Untuk menjamin keseragaman dan memperlancar pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Badan Kepegawaian Negara telah menetapkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022.

METODE PENELITIAN

Kajian ini merupakan kajian non-dogmatis atau empiris, dengan menggunakan konsep hukum yang kelima yaitu bahwa hukum merupakan perwujudan makna-makna simbolik para pelaku sosial yang diwujudkan dalam interaksi di antara mereka.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaturan Hukum dalam Penegakan Sanksi Disiplin Berat Bagi Pegawai Negeri Sipil

Sudikno Mertokusumo menjelaskan penegakan hukum memiliki arti pelaksanaan hukum atau implementasi hukum itu sendiri (Sudikno, 1993). Pelaksanaan hukum akan terkait dengan dua komponen, yaitu: Adanya seperangkat peraturan yang berfungsi mengatur perilaku manusia dalam menyelesaikan sengketa yang timbul diantar anggota masyarakat serta adanya sekumpulan individu atau lembaga yang tugasnya mengatur sedemikian rupa agar peraturan ditaati dan tidak dilanggar (Sudikno, 1993).

Perangkat aturan yang menjadi pedoman utama dalam penegakan sanksi disiplin berat tentunya adalah Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, dan seperangkat orang atau lembaga yang melaksanakan tugas agar peraturan tersebut dipatuhi dan tidak dilanggar adalah Pejabat yang berwenang yang ditugaskan untuk memeriksa, mempertimbangkan dan menghukum PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, secara sederhana menjelaskan bahwa disiplin pegawai negeri sipil, adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan. PNS wajib menaati kewajiban dan menghindari larangan, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Kewajiban yang harus dilaksanakan oleh PNS tercantum dalam Pasal 3 dan Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Dalam ketentuan Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, disebutkan juga berbagai macam larangan yang tidak boleh dilakukan oleh PNS. Pasal 1 angka 6 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

menyebutkan yang dimaksud dengan Pelanggaran Disiplin, adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak memenuhi kewajiban dan/atau melanggar larangan peraturan disiplin pegawai negeri sipil, baik pada jam kerja maupun di luar jam kerja.

Ketentuan Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menyebutkan, bahwa PNS yang tidak menaati ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 sampai dengan Pasal 5 dijatuhi hukuman disiplin. Tingkat dan jenis hukuman disiplin berat, dijelaskan dalam Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang terdiri dari penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan, pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan, dan pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

Hukuman disiplin berat diberikan bagi Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran terhadap kewajiban dan larangan yang memberikan dampak negatif pada negara. Pasal 11 Ayat (2) huruf d Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, disebutkan bahwa diberikan ancaman hukuman disiplin berat tingkat pertama bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 21 (dua puluh satu) sampai dengan 24 (dua puluh empat) hari kerja dalam 1 (satu) tahun; hukuman disiplin berat tingkat kedua bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 25 (dua puluh lima) sampai dengan 27 (dua puluh tujuh) hari kerja dalam 1 (satu) tahun; hukuman disiplin berat tingkat ketiga diberikan kepada PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah, secara kumulatif selama 28 (dua puluh delapan) hari kerja atau lebih dalam 1 (satu) tahun; hukuman disiplin berat tingkat ketiga juga diberikan kepada PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara terus menerus selama 10 (sepuluh) hari kerja. Pelanggaran terhadap kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud di atas, dihitung secara kumulatif sampai dengan akhir tahun berjalan.

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil juga mengatur mengenai pelanggaran terhadap ketentuan Peraturan Pemerintah tentang Izin Perkawinan dan Perceraian bagi Pegawai Negeri Sipil. Dalam ketentuan Pasal 41 Peraturan Pemerintah Nomor 94

Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, disebutkan bahwa PNS yang melanggar ketentuan Peraturan Pemerintah tentang Izin Perkawinan dan Perceraian bagi Pegawai Negeri Sipil tersebut, dijatuhi salah satu hukuman disiplin berat.

2. Tata Cara Penegakan Sanksi Disiplin Berat terhadap PNS berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021

Untuk melaksanakan ketentuan Pasal 44 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Badan Kepegawaian Negara telah menerbitkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022, yang memuat tata cara penegakan sanksi disiplin berat bagi PNS, meliputi: Pembentukan Tim Pemeriksa, Pemanggilan, Pemeriksaan, Penetapan Keputusan Hukuman Disiplin Berat dan Penyampaian Keputusan Hukuman Disiplin Berat.

a. Pembentukan Tim Pemeriksa

Apabila terjadi pelanggaran disiplin yang ancamannya hukuman disiplin berat, maka harus dibentuk Tim pemeriksa. Kewenangan pembentukan tim pemeriksa berada pada Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk. Tim pemeriksa terdiri atas unsur atasan langsung, pengawas, dan kepegawaian. Selain unsur tersebut, tim pemeriksa dapat mengikutsertakan pejabat lain yang ditunjuk. Susunan tim pemeriksa adalah sebagai berikut: 1 (satu) orang Ketua merangkap anggota; 1 (satu) orang Sekretaris merangkap anggota; dan sekurang-kurangnya 1 (satu) orang anggota.

Pejabat atau pegawai yang ditugaskan dalam tim pemeriksa harus menempati posisi jabatan terendah yang sama dengan posisi jabatan PNS yang diperiksa. Peraturan mengenai persyaratan Tim Pemeriksa harus memiliki jabatan paling rendah sama dengan PNS yang diperiksa telah memberikan kebebasan kepada atasan langsung untuk melakukan pemeriksaan terhadap PNS dibawahnya atau PNS yang memiliki jabatan lebih rendah. Untuk memperoleh informasi atau keterangan yang lebih lengkap serta menjamin objektivitas pemeriksaan terhadap dugaan pelanggaran disiplin berat, tim pemeriksa dapat meminta keterangan kepada pihak lain, bila diperlukan. Tim pemeriksa bersifat sementara (*Ad Hoc*) yang bertugas sampai dengan proses pemeriksaan atas dugaan pelanggaran disiplin

yang dilakukan seorang PNS selesai dilaksanakan.

Untuk menjamin kelancaran pelaksanaan pemeriksaan, PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dan kemungkinan akan terkena hukuman disiplin berat, dapat dibebaskan sementara dari tugas dan jabatannya oleh atasan langsung, sejak pemeriksaan dilakukan terhadap yang bersangkutan. Pembebasan sementara dari tugas dan jabatannya dimaksudkan untuk memudahkan kelancaran pemeriksaan dan kelancaran tugas. Pembebasan sementara akan dilakukan, apabila pemeriksaan tersebut mengganggu pelaksanaan tugas kedinasan. Pembebasan sementara dari tugas dan jabatannya berlaku sampai dengan ditetapkannya keputusan hukuman disiplin. Selama PNS dibebaskan sementara dari jabatannya, diangkat pejabat pelaksana harian. PNS yang dibebaskan sementara dari jabatannya, tetap masuk kerja dan mendapatkan hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

b. Pemanggilan

PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin berat akan dipanggil secara tertulis dan akan diperiksa oleh tim pemeriksa. Pemanggilan tertulis terhadap PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin harus dilakukan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum tanggal pemeriksaan. Apabila PNS tidak menanggapi pemanggilan tersebut, maka pemanggilan kedua akan dilakukan dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal yang bersangkutan seharusnya diperiksa sesuai Surat Panggilan yang pertama. Jika PNS yang bersangkutan tidak hadir juga pada pemanggilan yang kedua, maka Pejabat yang Berwenang Menghukum akan menjatuhkan sanksi disiplin berdasarkan bukti dan keterangan yang ada tanpa melakukan pemeriksaan.

c. Pemeriksaan

Pemeriksaan bertujuan untuk mengetahui kebenaran pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS dan untuk mengetahui faktor-faktor yang mendorong PNS tersebut melakukan pelanggaran disiplin. Pemeriksaan sebaiknya dilakukan secara hati-hati dan obyektif agar Pejabat yang Berwenang Menghukum dapat mempertimbangkan jenis hukuman disiplin yang akan dijatuhkan secara adil. Dalam menentukan tanggal pemeriksaan, tim pemeriksa harus memperhatikan waktu yang diperlukan untuk menyampaikan dan diterimanya Surat Panggilan. Sebelum melakukan pemeriksaan, tim pemeriksa terlebih dahulu mempelajari dengan cermat

setiap laporan atau dokumen terkait dugaan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS tersebut.

Pemeriksaan bersifat rahasia yang hanya boleh diketahui dan dihadiri oleh PNS yang diperiksa dan pemeriksa. Pemeriksaan pelanggaran disiplin dilakukan secara tertutup, baik secara langsung maupun virtual. Yang dimaksud dengan "pemeriksaan secara tertutup" adalah pemeriksaan yang hanya dihadiri oleh PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dan pemeriksa. PNS yang menjalani pemeriksaan wajib menjawab semua pertanyaan dari tim pemeriksa. Jika PNS yang sedang menjalani pemeriksaan mempersulit jalannya pemeriksaan, maka hal ini akan dicatat dalam berita acara pemeriksaan dan akan menjadi faktor yang memberatkan dalam penjatuhan hukuman disiplin.

Berita acara pemeriksaan merupakan dasar dalam menetapkan hukuman disiplin. Dalam keputusan hukuman disiplin harus menunjukkan bentuk pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS. Apabila pada berita acara pemeriksaan terdapat informasi atau pernyataan yang dianggap bertentangan dengan apa yang diucapkan, maka PNS yang diperiksa harus memberitahukan kepada pemeriksa, dan pemeriksa wajib memperbaiki informasi atau pernyataan tersebut. Jika PNS yang diperiksa enggan menandatangani berita acara pemeriksaan, maka berita acara pemeriksaan cukup ditandatangani oleh pemeriksa dengan memberi catatan pada berita acara pemeriksaan bahwa PNS yang diperiksa tidak bersedia menandatangani berita acara pemeriksaan. Berita acara pemeriksaan yang tidak ditandatangani oleh PNS yang diperiksa akan tetap menjadi dasar untuk menjatuhkan hukuman disiplin. PNS yang telah diperiksa berhak menerima salinan berita acara pemeriksaan. PNS tidak diperbolehkan berpindah antar instansi, jika sedang menjalani proses pemeriksaan atas dugaan pelanggaran disiplin atau sedang mengajukan upaya administratif.

d. Penetapan Keputusan Hukuman Disiplin Berat

Pejabat yang memiliki kewenangan menghukum akan menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan hasil pemeriksaan. Hukuman disiplin bersifat pembinaan yang diberikan untuk memperbaiki dan mendidik seorang PNS yang melakukan pelanggaran disiplin, agar PNS yang menerima hukuman disiplin tersebut dapat menyesal dan melakukan perbaikan diri agar tidak terulang kembali di kemudian hari. Sebelum menjatuhkan sanksi disiplin,

Pejabat yang memiliki kewenangan menghukum mempunyai kewajiban sebagai berikut :

- 1) Mempelajari hasil pemeriksaan dengan cermat;
- 2) Memperhatikan dengan teliti latar belakang dan faktor-faktor yang menyebabkan PNS tersebut melakukan pelanggaran disiplin;
- 3) Menilai faktor-faktor yang memberatkan atau meringankan dalam menjatuhkan hukuman disiplin; dan menilai dampak dari pelanggaran disiplin yang dilakukan.

Pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS tersebut harus disebutkan dalam keputusan hukuman disiplin. Dalam hal terdapat PNS yang melakukan pelanggaran disiplin yang jenisnya sama namun latar belakang, motivasi atau dampak pelanggarannya berbeda, maka Pejabat yang berwenang memberikan hukuman dapat menjatuhkan jenis hukuman disiplin yang berbeda pula. Setiap hukuman disiplin yang dijatuhkan harus ditetapkan dengan keputusan yang ditandatangani oleh Pejabat yang berwenang memberikan hukuman.

e. Penyampaian Keputusan Hukuman Disiplin Berat

Keputusan hukuman disiplin disampaikan dalam jangka waktu 14 hari kerja sejak keputusan tersebut diterbitkan. Apabila PNS yang dijatuhi hukuman disiplin tidak hadir pada saat keputusan hukuman disiplin disampaikan, maka keputusan hukuman disiplin akan dikirimkan kepada yang bersangkutan. Keputusan hukuman disiplin dikirimkan dalam waktu 3 hari kerja sejak tanggal penyampaian keputusan hukuman disiplin dilakukan.

3. Penerapan Sanksi Disiplin Berat Terhadap PNS di Lingkungan Kementerian Perhubungan

Berdasarkan data dari Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi Kementerian Perhubungan, pada tahun 2023 terdapat 46 orang Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian Perhubungan yang tersangkut kasus pelanggaran disiplin berat, dengan rincian sebagai berikut:

- 1) Pelanggaran terkait dengan aturan izin perkawinan dan perceraian PNS, sebanyak 20 orang.
- 2) Pelanggaran terkait kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja, sebanyak 16 orang.

- 3) Pelanggaran terkait tindak pidana atau yang berkaitan dengan hukum pidana, sebanyak 10 orang.

Kasus pelanggaran disiplin berat tersebut telah dijatuhi hukuman disiplin berat dengan rincian, sebagai berikut:

- 1) Penurunan Jabatan Setingkat Lebih Rendah Selama 12 Bulan, sebanyak 18 orang.
- 2) Pembebasan dari Jabatannya Menjadi Jabatan Pelaksana Selama 12 Bulan, sebanyak 7 orang.
- 3) Pemberhentian Dengan Hormat Tidak Atas Permintaan Sendiri Sebagai PNS, sebanyak 21 orang.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diuraikan tahapan prosedur penjatuhan hukuman disiplin berat bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian Perhubungan, sebagai berikut:

- 1) Atasan langsung yang mengetahui atau menerima laporan adanya pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS di lingkungannya, terlebih dahulu melakukan pemanggilan paling lambat 7 hari kerja sebelum pemeriksaan, jika tidak hadir dikirimkan pemanggilan ke 2, untuk dilakukan pemeriksaan terhadap PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin, yang hasilnya dituangkan dalam Berita Acara Pemeriksaan (BAP).
- 2) Apabila berdasarkan hasil pemeriksaan, ternyata pelanggaran disiplin yang dilakukan termasuk kategori pelanggaran disiplin berat, maka atasan langsung melaporkan hasil pemeriksaan secara hierarki kepada Menteri Perhubungan cq. Sekretaris Jenderal.
- 3) Sekretaris Jenderal menerbitkan Surat Perintah Melakukan Pemeriksaan yang isinya pembentukan Tim Pemeriksa *Ad Hoc*, yang terdiri dari unsur atasan langsung, unsur kepegawaian dan unsur pengawasan. Tim Pemeriksa *Ad Hoc* bertugas melakukan pemeriksaan terhadap PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin berat dibawah koordinasi Kepala Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi Kementerian Perhubungan.
- 4) Tim Pemeriksa *Ad Hoc* melakukan pemanggilan maksimal 2 kali dan melakukan pemeriksaan yang hasilnya dituangkan dalam Berita Acara Pemeriksaan (BAP). Apabila diperlukan keterangan tambahan dari pihak lain, maka Tim Pemeriksa *Ad Hoc* dapat memanggil pihak lain untuk dimintai keterangannya.

- 5) Tim Pemeriksa *Ad Hoc* melalui Kepala Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi Kementerian Perhubungan, melaporkan hasil pemeriksaan kepada Menteri Perhubungan disertai dengan rekomendasi dan rancangan Surat Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin Berat.
- 6) Menteri Perhubungan memutuskan untuk menjatuhkan hukuman disiplin berat berdasarkan hasil pemeriksaan dan rekomendasi dari Tim Pemeriksa *Ad Hoc*.
- 7) Surat Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin Berat yang telah ditandatangani oleh Menteri Perhubungan, selanjutnya diserahkan kepada atasan langsung PNS yang melakukan pelanggaran disiplin berat.
- 8) Atasan langsung melakukan pemanggilan kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin berat untuk menerima SK Penjatuhan Hukuman Disiplin Berat.
- 9) Atasan langsung menyerahkan SK Penjatuhan Hukuman Disiplin Berat kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin berat, yang dituangkan dalam Berita Acara Serah Terima SK.

Berdasarkan hasil penelitian, pada tahun 2023, belum ada PNS di Kementerian Perhubungan yang mengajukan upaya banding administratif. PNS yang dijatuhi hukuman disiplin berat menerima keputusan penjatuhan hukuman disiplin berat sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan dan hasil pemeriksaan dari bukti yang ada.

4. Faktor-Faktor Yang Menghambat Penegakan Sanksi Disiplin Berat

Indonesia sedang dalam masa pembangunan yang tidak jarang mengalami hambatan dan terdapat permasalahan yang cukup kompleks (Utrecht, 1966). Peningkatan disiplin dalam lingkungan aparatur negara adalah salah satu upaya untuk meningkatkan pembangunan karena PNS merupakan ujung tombak pembangunan bangsa. Kinerja PNS dalam menjalankan tugas haruslah baik, karena tugas PNS sebagai abdi negara adalah melayani masyarakat dengan kebutuhan khususnya (Ninik, 1988).

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan beberapa faktor yang menjadi penghambat dalam proses penegakan sanksi disiplin berat di lingkungan Kementerian Perhubungan, antara lain:

a. Pejabat yang diduga melakukan pelanggaran disiplin berat, tidak dibebaskan sementara dari jabatannya.

Dalam beberapa kasus pelanggaran disiplin berat yang melibatkan pejabat struktural, ditemukan pejabat struktural tersebut tetap dalam jabatannya atau tidak dibebaskan sementara dari jabatannya, hal ini berpotensi mengganggu jalannya pemeriksaan dan terjadi penyalahgunaan wewenang oleh pejabat tersebut.

b. Atasan langsung belum berperan aktif dalam penanganan pelanggaran disiplin.

Dalam beberapa kasus, ditemukan atasan langsung yang mengetahui atau menerima laporan adanya pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS di lingkungannya, belum melakukan pemeriksaan terhadap PNS tersebut, dan langsung melaporkan pelanggaran disiplin tersebut kepada Menteri Perhubungan c.q. Sekretaris Jenderal. Dalam beberapa kasus, atasan langsung juga belum menjatuhkan hukuman disiplin sesuai kewenangannya.

Bahwa proses pemeriksaan dan penjatuhan hukuman disiplin oleh atasan langsung adalah hal penting yang merupakan langkah awal sebelum PNS tersebut dijatuhi hukuman disiplin yang lebih berat lagi.

c. Penyampaian SK Hukuman Disiplin Berat yang tidak sesuai ketentuan.

Dalam beberapa kasus ditemukan, ketika PNS yang dijatuhi hukuman disiplin berat tidak hadir pada saat penyampaian keputusan hukuman disiplin berat, atasan langsung tidak mengirimkan keputusan hukuman disiplin tersebut ke alamat PNS yang bersangkutan, melainkan mengembalikannya kepada Sekretaris Jenderal c.q. Kepala Biro SDM dan Organisasi Kementerian Perhubungan, hal ini mengakibatkan keputusan hukuman disiplin berat tersebut tidak segera berlaku sesuai ketentuan.

Bahwa pengiriman keputusan hukuman disiplin ke alamat PNS yang bersangkutan adalah hal penting agar keputusan hukuman disiplin berat tersebut dapat segera berlaku sesuai ketentuan.

5. Upaya Penegakan Sanksi Disiplin Berat

Sebagai seorang PNS tentu harus menaati ketentuan kewajiban dan larangan sebagaimana yang tercantum pada Pasal 3 sampai dengan Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai

Negeri Sipil. Penegakan disiplin PNS di lingkungan kerja juga menguntungkan bagi masyarakat karena PNS dapat melakukan pelayanan dengan baik dan masyarakat juga terpuaskan dengan pelayanan tersebut. Upaya yang dapat ditempuh dalam rangka penegakan sanksi disiplin berat antara lain:

- a. Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia dengan cara menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan tentang peraturan-peraturan yang berkaitan dengan Disiplin PNS. Kegiatan pendidikan dan pelatihan bisa melalui Sosialisasi, Bimbingan Teknis (Bimtek) serta bentuk program kerja lainnya yang bertujuan untuk memberikan pemahaman dan meningkatkan kompetensi PNS dalam menerapkan peraturan yang berkaitan dengan disiplin PNS.
- b. Memberikan tindakan secara tegas kepada atasan langsung yang terbukti tidak menangani pelanggaran disiplin sesuai ketentuan yang berlaku.

KESIMPULAN

Pelaksanaan penjatuhan hukuman disiplin bagi pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran disiplin merupakan upaya untuk melakukan pembinaan kepada pegawai negeri sipil tersebut. Tidak seperti hukum pidana ataupun perdata yang sanksinya masuk penjara atau lembaga pemasyarakatan kepada yang melanggar. Disisi lain penjatuhan hukuman disiplin berupaya untuk memberikan peningkatan kinerja aparatur di lingkungan instansi pemerintah khususnya Kementerian Perhubungan. Dengan memberikan hukuman disiplin kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin, maka komitmen pemerintah untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat diharapkan dapat terwujud.

Pada dasarnya Kementerian Perhubungan telah menerapkan sanksi disiplin berat sesuai dengan aturan yang berlaku yakni Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Kementerian Perhubungan juga telah menerapkan tahapan yang telah diamanatkan dalam peraturan hukum yang menjadi pedoman pelaksanaannya, yaitu Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022.

Terdapat beberapa faktor yang menghambat jalannya penegakan sanksi disiplin berat, antara lain pejabat yang diduga melakukan pelanggaran disiplin berat, tidak dibebaskan sementara dari jabatannya, atasan langsung belum

berperan aktif dalam penanganan pelanggaran disiplin, dan penyampaian SK Hukuman Disiplin Berat yang tidak sesuai ketentuan. Adapun upaya yang dapat ditempuh untuk meningkatkan penegakan sanksi disiplin berat, antara lain meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia melalui pendidikan dan pelatihan tentang peraturan-peraturan yang berkaitan dengan Disiplin PNS, serta memberikan tindakan secara tegas kepada atasan langsung yang terbukti tidak menangani pelanggaran disiplin sesuai ketentuan yang berlaku.

BIBLIOGRAFI

- E. Utrecht, Pengantar dalam Hukum Indonesia, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1966).
- Moh. Mahfud MD, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, (Yogyakarta: Liberty, 1988).
- M. Suparno, *Rekayasa Pembangunan Watak dan Moral Bangsa*, (Jakarta: PT Pural Mundial, 1992).
- Noor MS Bakry, *Pendidikan Kewarganegaraan*, (Jakarta: Pustaka Pelajar, 2011).
- Ninik Maryanti, Basri Sapili, *Perkembangan Sistem Penggajian Pegawai Negeri Sipil*, (Jakarta: Bina Aksara, 1988).
- Sri Martini, Setiajeng Kardasih dan Tedi Sudrajat, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, (Bandung: Sinar Grafika, 2008).
- Sudikno Mertokusumo, 1993, *Bab-bab Tentang Penemuan Hukum*, (Yogyakarta: Citra Aditya Bakti)
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil