

Kajian Hukum Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di LLDIKTI Wilayah X

Putri Naura¹, Agustinus Samosir², Devi Anggreni Sy³

^{1,2,3}Universitas Bina Insan, Indonesia

E-mail: putrinaura091@gmail.com¹, samosiragustinusmh@gmail.com²,
devi_anggreni@univbinainsan.ac.id³

Article History:

Received: 11 Agustus 2025

Revised: 20 September 2025

Accepted: 30 September 2025

Keywords: Peraturan Pemerintah, Disiplin, Pegawai Negeri Sipil, LLDIKTI Wilayah X.

Abstract: Disiplin merupakan salah satu fondasi penting dalam penyelenggaraan pemerintahan yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara hukum Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dengan fokus pada LLDIKTI Wilayah X. Rumusan masalah mencakup kajian hukum dan penegakan sanksi disiplin. Jenis penelitian ini adalah normatif empiris, dengan narasumber nya terdiri dari 2 orang pegawai negeri sipil. Penelitian di lakukan di LLDIKTI Wilayah X, dengan sumber data primer dari wawancara dan data sekunder dari dokumen hukum terkait. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan disiplin PNS dapat dikaji dari tingkat kepatuhan pegawai dalam menjalankan kewajibannya. Sebigain besar kewajiban pns di lldikti wilayah x sebagai aparatur sipil negara telah dilaksanakan secara optimal. Penegakan sanksi disiplin di lldikti wilayah x baik dalam tingkatan ringan, sedang dan berat sudah terlaksana secara terstruktur dan transparan. Saran yang diberikan adalah melakukan pengawasan yang lebih intensif dan sistematis terhadap setiap unit kerja dan memperkuat penegakan disiplin pegawai negeri sipil di lldikti wilayah x

PENDAHULUAN

Disiplin merupakan salah satu fondasi penting dalam menjalankan pemerintahan yang baik. Kepatuhan terhadap aturan mencerminkan tingkat tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. (Wongkar, Rumapea, & Liando, 2016) Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, pengertian dari PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Dalam rangka mewujudkan PNS yang handal, professional, dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintah yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*), maka PNS dituntut untuk setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah. PNS

dituntut untuk bersikap disiplin, jujur, adil, transparan, dan akuntabel dalam melaksanakan tugas. (Sukoco, 2022)

Salah satu kewajiban utama PNS adalah menaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku. Peraturan tersebut mencakup norma hukum yang bersifat mengikat secara umum, yang dibuat dan ditetapkan oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang melalui prosedur yang telah ditetapkan dalam Peraturan Perundang-Undangan. Oleh karena itu, setiap PNS harus memahami peraturan perundang-undangan yang mengikatnya selama berstatus sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara. (Achmat Sudrajat, 2022)

Peraturan yang mengatur mengenai hal-hal yang memuat unsur disiplin pegawai negeri sipil pada saat ini adalah Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021. Menurut Pasal 1 angka 4 PP Nomor 94/2021, disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan PNS untuk memenuhi kewajiban mereka dan tidak melakukan hal-hal yang dilarang oleh Peraturan Perundang-Undangan. Dari pengertian tersebut menunjukkan bahwa seorang PNS harus mampu memenuhi kewajibannya serta menghindari segala hal yang dilarang sebagai PNS. Apabila seorang PNS gagal dalam menaati kewajibannya maka akan dijatuhi hukuman disiplin PNS. (Puspitaningtyas, Sudrajat, & Hartini, 2022)

Sejak dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil, banyak PNS yang mendapatkan sanksi disiplin karena melanggar aturan. Sesuai dalam Pasal 3 dan 4 dalam peraturan tersebut, ada 17 kewajiban yang harus dipatuhi oleh seorang PNS sebagai abdi negara dan masyarakat. Selain itu, sesuai Pasal 5, PNS juga harus menjauhi 14 larangan. Jika seorang PNS melanggar Pasal 3, 4, dan 5, mereka akan mendapatkan hukuman disiplin, sebagaimana diatur dalam Pasal 8, yang meliputi hukuman disiplin ringan, sedang, dan berat.

Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) merupakan unit pelaksana teknis di lingkungan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia yang memiliki tugas pokok dan fungsi untuk meningkatkan mutu penyelenggaraan pendidikan tinggi di wilayah kerjanya. Meskipun PP Nomor 94 Tahun 2021 telah diterbitkan sebagai landasan hukum yang baru, implementasinya di berbagai instansi pemerintah, termasuk di lingkungan pegawai di LLDIKTI Wilayah X, memerlukan kajian yang mendalam.

Kajian hukum mengenai pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil sangat penting untuk memastikan bahwa pelaksanaannya mengikuti prinsip-prinsip seperti kepastian hukum, keadilan, dan proporsionalitas. Analisis mendalam diperlukan untuk mengidentifikasi kejelasan prosedur pemeriksaan pelanggaran disiplin serta kesesuaian antara jenis pelanggaran dengan sanksi yang diatur.

Penelitian ini penting untuk menganalisis pelaksanaan kewajiban PNS, sanksi yang pernah dijatuhkan serta mekanisme penjatuhan sanksi. Jika permasalahan terkait pelaksanaan disiplin PNS di LLDIKTI Wilayah X dibiarkan tanpa adanya kajian dan upaya perbaikan, beberapa dampak negatif dapat terjadi, antara lain : menurunnya kinerja dan produktivitas, terhambatnya pelayanan publik, rusaknya citra dan kepercayaan publik, PNS yang disiplin dapat merasa tidak dihargai jika pelanggaran disiplin tidak ditindak secara tegas, serta berpotensi terjadinya pelanggaran yang lebih besar.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian *Normatif-Empiris* dengan pendekatan kualitatif. Data diperoleh melalui wawancara di LLDIKTI Wilayah X, dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Pendekatan perundang-undangan

memiliki arti sebagai pendekatan penelitian yang dilakukan dengan melakukan telaah terhadap semua undang-undang yang bersangkutan paut dengan isu hukum. Dan pendekatan konseptual dimaksudkan untuk menganalisa bahan hukum sehingga dapat diketahui makna yang terkandung pada istilah-istilah hukum.

Sumber data yang digunakan meliputi data primer dan sekunder. Sumber data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari lapangan tempat penelitian, sumber data sekunder diperoleh dari sumber lain, seperti buku, artikel, jurnal, laporan penelitian, dan dokumen hukum. (Muhaimin, 2020) Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif, yang bertujuan untuk mengkaji secara hukum terkait disiplin pegawai negeri sipil dan penegakan sanksi disiplin.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kajian Hukum Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di LLDIKTI Wilayah X

Dalam setiap aspek kehidupan, diperlukan peraturan dan tata tertib yang dapat mengatur dan membatasi setiap gerak dan perilaku. Peraturan-peraturan tersebut tidak akan berarti jika tidak ada komitmen dan hukuman bagi para pelanggarnya. Oleh karena itu, akan dicapai suatu keuntungan baik untuk organisasi maupun untuk diri sendiri apabila pegawai negeri sipil memiliki disiplin kerja yang baik. Selain itu, harus dipastikan agar peraturan tersebut bersifat jelas, mudah dimengerti, adil bagi seluruh karyawan dan pimpinan. (Rieuwpassa, Mantiri, & Nayoan, 2019)

Tujuan utama di balik diberlakukannya Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil memiliki cakupan yang lebih luas dan fundamental dari pada sekedar mencapai sasaran institusional semata. Regulasi ini dirancang dengan visi strategis untuk mendorong peningkatan kualitas dan efektivitas kerja seluruh PNS secara individu. Ketika setiap PNS menjalankan tugas dan fungsinya dengan disiplin tinggi, hal ini akan berkontribusi pada pencapaian target dan visi misi institusi secara keseluruhan.

Disiplin menjadi hal penting yang secara langsung dapat memengaruhi kemajuan karir dan kesejahteraan seorang PNS. Apabila seorang PNS menunjukkan kurangnya disiplin dalam melaksanakan kegiatan atau menunjukkan kinerja yang tidak optimal di institusi, maka akan ada dampak signifikan pada aspek kesejahteraan, seperti tunjangan kinerja, dan jenjang kepangkatan atau promosi jabatan. Keterlambatan, ketidakhadiran tanpa alasan, atau ketidakpatuhan terhadap prosedur dapat berakibat pada penilaian kinerja yang rendah, penundaan kenaikan gaji berkala, bahkan penundaan kenaikan pangkat.

Dalam penerapan disiplin bagi PNS, kewajiban dan larangan adalah dua hal yang sangat penting dan diatur dengan jelas dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang menjadi panduan untuk perilaku semua PNS. Konsistensi pelaksanaan disiplin PNS dapat dievaluasi secara langsung melalui tingkat kepatuhan seorang pegawai dalam menjalankan kewajibannya. Kewajiban-kewajiban ini secara jelas dan terperinci telah diatur dalam Pasal 3 dan Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil. Berikut adalah beberapa uraian mengenai pelaksanaan kewajiban tersebut:

1. Pasal 3 huruf (c) menyatakan bahwa pegawai negeri sipil wajib melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang.

Pegawai negeri sipil diwajibkan untuk mengikuti dan melaksanakan seluruh kebijakan yang telah ditetapkan, baik yang bersumber dari peraturan perundang-undangan, instruksi presiden,

peraturan menteri, peraturan kepala daerah, maupun kebijakan lain yang dikeluarkan oleh pejabat yang berwenang. Salah satu contoh kebijakan yang wajib ditaati pegawai negeri sipil di Kantor LLDIKTI Wilayah X adalah Standar Operasional Prosedur Pedoman Tata Nilai Budaya Kerja Peraturan yang isinya mencakup nilai-nilai operasional budaya kerja pegawai ASN di lldikti wilayah x yang terdiri dari *core values* ASN BerAKHLAK, nilai proses, nilai keluaran, sekilas tentang lldikti wilayah x, serta pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi.

Realisasi pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil, tepatnya pada Pasal 3 huruf (c) sudah optimal. Hal ini dibuktikan dari para pegawai yang sudah melaksanakan kewajiban dalam menggunakan pakaian kerja sesuai jadwal, upacara bendera menggunakan pakaian berdasarkan Surat Edaran dari kementerian, penggunaan id card atau tanda pengenal karena setiap ASN diwajibkan menggunakan tanda pengenal sesuai dengan Permendikbud Nomor 65 Tahun 2015 tentang tanda pengenal di lingkungan Kemendikbud. Selain itu, para pegawai juga sudah melaksanakan dan mentaati berbagai kebijakan yang ada di lldikti wilayah x seperti SOP, standar layanan, Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi dan berbagai peraturan dan kebijakan lain yang digunakan.

2. Pasal 3 huruf (e) menyatakan bahwa pegawai negeri sipil wajib melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab.

Realisasi pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil, tepatnya pada Pasal 3 huruf (e) belum cukup optimal. Apabila dilihat dari aspek penyelesaian tugas pokok dan fungsi, ada beberapa output pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dalam waktu 3 hari, pada kenyataannya baru dapat diselesaikan dalam waktu 4 hari. Namun, untuk tugas kedinasan rutin dilakukan dan salah satu agenda rutin yang dilaksanakan setiap tahun adalah kegiatan Monitoring Evaluasi Capaian Kinerja Perguruan Tinggi (ME-CKPT). Sebelumnya, kegiatan ini dikenal dengan istilah wasdalbin (pengawasan, pengendalian, dan pembinaan). Perubahan nomenklatur ini sejalan dengan restrukturisasi yang terjadi di tingkat kementerian, yang kini berfokus pada evaluasi capaian kinerja perguruan tinggi secara lebih komprehensif.

Dalam pelaksanaan ME-CKPT, seluruh PNS atau ASN di kantor LLDIKTI Wilayah X diwajibkan untuk turun langsung ke lapangan. Tujuan utama dari dilakukannya kegiatan monitoring ini adalah untuk mengidentifikasi kebutuhan dan potensi pengembangan perguruan tinggi di masa mendatang. Melalui informasi yang terkumpul dari ME-CKPT, LLDIKTI Wilayah X dapat merumuskan program atau bentuk pelayanan lain yang relevan dan dibutuhkan, sehingga mampu mendukung pencapaian target dan pengembangan perguruan tinggi di wilayahnya secara optimal.

3. Pasal 3 huruf (f) menyatakan bahwa pegawai negeri sipil menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan.

Integritas dan keteladanan PNS bukan sekedar tuntutan etika semata, melainkan hal penting yang secara langsung dapat mempengaruhi Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap pelayanan publik. Hal ini secara tegas diatur dalam Pasal 3 huruf (f) Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS, yang menyatakan bahwa PNS wajib "menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan." Ketentuan ini dimaksudkan bahwa seorang PNS adalah representasi negara di mata publik. Setiap gerak-gerik, tutur kata, dan keputusan yang diambil oleh PNS, baik saat mengenakan seragam dinas maupun dalam kehidupan pribadinya, akan

menjadi cerminan dari wajah birokrasi itu sendiri. Ketika seorang PNS menunjukkan integritas yang baik, secara langsung hal tersebut akan menumbuhkan rasa percaya di kalangan masyarakat. Kepercayaan ini merupakan salah satu komponen utama dalam pembentukan Indeks Kepuasan Masyarakat. Masyarakat cenderung merasa puas jika mereka dilayani oleh aparat yang jujur, adil, transparan, dan tidak diskriminatif. Sebaliknya, perilaku PNS yang tidak berintegritas akan langsung merusak kepercayaan publik dan berdampak negatif pada pandangan masyarakat terhadap kualitas pelayanan.

Realisasi pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil, tepatnya pada Pasal 3 huruf (f) sudah optimal. Hal ini dibuktikan dari Indeks kepuasan masyarakat di lldikti wilayah x di triwulan II periode April - Juni 2025 menunjukan hasil yang sangat baik di angka 91,56. Oleh karena itu, kepatuhan PNS terhadap Pasal 3 huruf (f) ini bukan hanya kewajiban disipliner internal, tetapi juga langkah penting untuk memperbaiki pelayanan kepada masyarakat dan meningkatkan reputasi pemerintah.

4. Pasal 4 huruf (f) menyatakan bahwa pegawai negeri sipil wajib masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.

Salah satu bentuk disiplin bagi pegawai negeri sipil adalah kewajiban untuk masuk kerja dan mengikuti jam kerja sesuai dengan peraturan yang ada di instansi tempat mereka bekerja. (Hanafi, 2024). Salah satu bentuk disiplin bagi pegawai negeri sipil adalah kewajiban untuk masuk kerja dan mengikuti jam kerja sesuai dengan peraturan yang ada di instansi tempat mereka bekerja. (Gama, Anggalana, Rusli, & Seregig, 2023). Semakin baik kedisiplinan pegawai terhadap jam kerja, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang diraih. (Fatmadewi, 2022)

Dalam Pasal Pasal 12 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No 14 Tahun 2016 ditentukan bahwa hari kerja di lingkungan lldikti wilayah x adalah 5 (lima) hari kerja terhitung mulai hari Senin sampai hari Jumat. Jumlah jam kerja efektif dalam 5 (lima) hari kerja ini sebanyak 37,5 (Tiga puluh tujuh koma lima) jam. Jam kerja untuk hari Senin sampai dengan hari Kamis terhitung pukul 07.30-16.00 WIB, dengan waktu istirahat antara pukul 12.00-12.30 WIB. Untuk jam kerja hari Jumat dimulai pukul 07.30-16.30 WIB sedangkan istirahatnya pukul 12.00- 13.30 WIB. Secara normatif kewajiban ini menuntut PNS untuk hadir secara fisik di tempat kerja kecuali ada izin sah atau alasan yang dibenarkan sesuai ketentuan, memulai dan mengakhiri pekerjaan sesuai jadwal, dan berada di tempat tugas selama jam kerja.

Realisasi pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil, tepatnya pada Pasal Pasal 4 huruf (f) belum optimal. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Hukum, Kepegawaian dan Tata Laksana, pelaksanaan Pasal 4 huruf (f) ini ada beberapa pegawai yang sesekali terlambat dikarenakan faktor eksternal seperti kemacetan lalu lintas. PNS di LLDIKTI Wilayah X memiliki pemahaman yang baik mengenai konsekuensi finansial dari pelanggaran jam kerja. Adanya sistem pemotongan tunjangan kinerja bagi PNS yang terlambat telah menjadi disinsentif yang cukup efektif. Mekanisme ini secara langsung memengaruhi aspek kesejahteraan pegawai, sehingga mendorong mereka untuk lebih disiplin dalam hal kehadiran. Kasus ketidakhadiran kerja sama sekali tanpa alasan yang jelas di lldikti wilayah x hingga saat ini belum ada sama sekali, hal ini menunjukkan bahwa pelanggaran yang terjadi cenderung pada tingkat keterlambatan *insidental*, bukan pengabaian total terhadap kewajiban masuk kerja.

5. Pasal 4 huruf (g) menyatakan bahwa pegawai negeri sipil wajib menggunakan dan memelihara barang milik negara dengan sebaik-baiknya.

Kewajiban ini bukan hanya sebatas formalitas, tetapi juga wujud nyata komitmen pegawai

negeri sipil dalam menjaga aset negara. Pegawai negeri sipil juga harus menghindari penyalahgunaan barang milik negara untuk kepentingan pribadi atau pihak lain. Kegiatan memelihara, menjaga, serta mempertahankan agar barang/alat kantor tetap dalam keadaan baik untuk dipakai sampai batas waktu yang optimal merupakan salah satu indikator disiplin pegawai. (Suandi, Fatimah, Indarsih, Hendrarto, & Alam, 2024)

Realisasi pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil, tepatnya pada Pasal Pasal 4 huruf (g) sudah optimal. Terbukti dari pegawai negeri sipil khususnya di bagian unit Tata usaha dan Barang Milik Negara di kantor lldikti wilayah x telah melaksanakan pengecekan barang milik negara secara rutin dan apabila ada barang atau peralatan yang rusak seperti komputer langsung diperbaiki. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai negeri sipil telah melakukan pemeliharaan dan perawatan secara berkala agar barang tetap berfungsi dengan baik.

Penerapan Sanksi Disiplin Kajian Hukum Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di LLDIKTI Wilayah X

Kewajiban yang melekat pada setiap PNS tidak dapat dipisahkan dari konsekuensi hukum yang menyertainya apabila terjadi pelanggaran. Ketaatan terhadap disiplin merupakan hal penting guna menjamin efektivitas dan akuntabilitas kinerja pemerintahan. Oleh karena itu, guna menegakkan prinsip tersebut, Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil secara tegas mengatur tingkat dan jenis-jenis hukuman disiplin yang akan dijatuhkan kepada PNS yang terbukti melakukan pelanggaran. Pelanggaran dengan tingkat hukuman disiplin ringan, sedang maupun berat, dibedakan oleh dampak yang ditimbulkan dari pelanggaran terhadap kewajiban, yaitu jika berdampak pada unit kerja maka hukuman disiplinnya adalah ringan, jika dampak pelanggaran tersebut pada institusi/lembaga maka hukuman disiplinnya adalah sedang tetapi jika dampak perbuatan pelanggaran tersebut pada negara maka hukuman disiplinnya adalah berat. (Arnawa & Surata, 2021)

Di LLDIKTI Wilayah X yang berhak memberikan sanksi disiplin pertama adalah dibagian Hukum, Kepegawaian dan Tata Laksana, dilanjutkan kepada kepala bagian umum kemudian baru kepada kepala lldikti. Proses penjatuhan sanksi dimulai dengan identifikasi pelanggaran yang biasanya berasal dari laporan atasan langsung atau hasil monitoring internal. Setelah identifikasi, dilakukan pemeriksaan awal untuk mengumpulkan informasi dan bukti. Jika pelanggaran terbukti, penjatuhan sanksi disesuaikan dengan tingkat dan jenis pelanggaran yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Seluruh proses ini dijalankan dengan mengedepankan prinsip keadilan dan kepastian hukum, memastikan bahwa setiap sanksi yang dijatuhkan memiliki dasar hukum yang kuat dan telah melalui prosedur yang transparan. Menurut Kepala Sub Bagian Hukum, Kepegawaian dan Tata Laksana di LLDIKTI Wilayah X, para PNS telah melaksanakan peraturan disiplin pegawai negeri sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 sejak peraturan tersebut diberlakukan. Untuk tingkat pelanggaran kedisiplinan di lldikti Wilayah X ini berada dalam tingkatan yang tidak berat atau ringan. Untuk memberikan pemahaman yang lebih jelas dan mendalam mengenai penerapan sanksi disiplin pegawai negeri sipil di lldikti wilayah x sesuai PP No 94/2021, berikut jenis-jenis hukuman disiplin:

1. Hukuman Disiplin Ringan

Hukuman disiplin ringan adalah hukuman yang terdiri atas teguran lisan, teguran tertulis atau bahkan pernyataan tidak puas secara tertulis. Seorang PNS dapat dijatuhi hukuman disiplin ringan apabila seseorang PNS terbukti melakukan pelanggaran kode etik dan tidak masuk kerja

dalam waktu tertentu (secara kumulatif) untuk jangka waktu satu tahun sehingga mengakibatkan pekerjaan tersebut tidak berjalan sebagaimana mestinya dan pelanggaran yang dilakukan PNS bersangkutan berdampak pada unit kerja di instansinya.

Penerapan sanksi disiplin pada tingkat hukuman disiplin ringan di Lldikti wilayah x tercatat hanya ada satu kasus dimana pemberian teguran secara lisan. Kasus ini melibatkan seorang pegawai yang berinisial A mengalami sakit serius dan memerlukan pengobatan intensif di rumah sakit selama hampir satu bulan lebih. Hingga saat ini, belum ditemukan kasus pelanggaran berupa ketidak hadiran kerja sama sekali tanpa alasan yang jelas, hal ini menunjukkan tingkat kepatuhan disiplin yang relatif tinggi pada aspek kehadiran dasar.

2. Hukuman Disiplin Sedang

Hukuman disiplin sedang adalah hukuman pelanggaran disiplin pegawai negeri yang terdiri atas pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 6 bulan, potongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 9 bulan, dan potongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 12 bulan.

Sama seperti penerapan sanksi disiplin pada tingkat hukuman disiplin ringan, pada penerapan sanksi disiplin sedang di LLDIKTI Wilayah X tercatat hanya ada satu kasus berupa pemotongan tunjangan kinerja. Kasus ini melibatkan seorang pegawai yang mengalami sakit serius dan memerlukan pengobatan intensif di rumah sakit selama hampir satu bulan lebih. Meskipun alasan ketidakhadiran tersebut didasari oleh kondisi kesehatan, pada kasus ini kehadiran pegawai tetap dihitung dan implikasinya adalah pemotongan tunjangan kinerja serta gaji yang tidak diberikan secara penuh sesuai dengan jumlah hari ketidakhadirannya. Hal ini menunjukkan prinsip kehati-hatian sekaligus ketegasan dalam penerapan peraturan, dimana kondisi khusus tetap dipertimbangkan namun kewajiban kehadiran dan konsekuensi finansial tetap diberlakukan.

3. Hukuman Disiplin Berat

Hukuman disiplin berat adalah hukuman pelanggaran disiplin yang hukumannya terdiri atas penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 bulan, pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksanaan selama 12 bulan, dan pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

Berdasarkan hasil wawancara, tidak ditemukan adanya catatan atau kasus mengenai pelanggaran disiplin berat yang dilakukan oleh PNS. Ketiadaan data pelanggaran disiplin berat ini menjadi indikator penting. Hal ini tidak hanya menunjukkan tingkat kepatuhan yang tinggi di kalangan PNS di Lldikti Wilayah X terhadap kewajiban dan larangan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, tetapi juga mencerminkan efektivitas mekanisme pengawasan internal dan pembinaan yang telah berjalan. Pelanggaran disiplin berat memiliki konsekuensi hukum yang sangat serius, termasuk kemungkinan pemberhentian dari status PNS. Oleh karena itu, nihilnya catatan mengenai jenis pelanggaran ini mengindikasikan bahwa PNS di LLDIKTI Wilayah X secara umum telah menjaga integritas dan profesionalisme dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan.

KESIMPULAN

Dari hasil kajian hukum pelaksanaan, seorang PNS harus menjalankan kewajibannya. Kewajiban tersebut diatur dalam Pasal 3 dan Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Sebagian besar kewajiban PNS sebagai aparatur sipil negara telah dilaksanakan secara optimal. Namun, masih ada beberapa aspek yang belum sepenuhnya optimal, khususnya pada pelaksanaan Pasal 3 huruf (e) terkait dengan pegawai negeri sipil wajib melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan

tanggung jawab dan Pasal 4 huruf (f) mengenai pegawai negeri sipil wajib masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.

Penerapan sanksi disiplin terhadap pegawai negeri sipil di LLDIKTI Wilayah X berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil sudah berjalan dengan baik dan sesuai prosedur yang ada. Sesuai dengan Pasal 8 PP No 94/2021, jenis hukuman disiplin yang dilaksanakan hingga saat ini yaitu satu kasus hukuman disiplin ringan berupa teguran lisan, satu kasus hukuman disiplin sedang dan untuk hukuman disiplin berat hingga saat ini belum ada catatan pelanggaran.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Penulis mengucapkan terima kasih kepada LLDIKTI Wilayah X yang telah memberikan izin penelitian serta dukungan penuh dalam proses pengumpulan data dan wawancara yang sangat berharga bagi penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada para pembimbing akademik yang telah memberikan arahan, masukan, serta kritik konstruktif yang membantu dalam penyusunan ini.

Selain itu, penulis mengapresiasi rekan-rekan sejawat yang turut memberikan dorongan semangat serta diskusi akademik yang memperkaya pemahaman tentang tema penelitian ini. Tidak lupa, kepada keluarga yang selalu memberikan doa, motivasi, serta dukungan moral dan material selama proses penelitian dan penulisan ini berlangsung.

Tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, penelitian ini tidak akan dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, penulis berharap bahwa hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan kajian hukum, khususnya dalam disiplin pegawai negeri sipil.

DAFTAR REFERENSI

- Achmat Sudrajat. (2022). Memahami Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. In *Badan Kepegawaian Negara (BKN)*.
- Arnawa, K. A. S., & Surata, I. G. (2021). Pelaksanaan Hukuman Disiplin Sebagai Bagian Dari Penegakan Disiplin Aparatur Sipil Negara Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Di Universitas Pendidikan Ganesha. *Kertha Widya*, 8(2), 178–199. <https://doi.org/10.37637/kw.v8i2.651>
- Fatmadewi, R. T. (2022). Pelaksanaan Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Journal of Indonesian Rural and Regional Government*, 6(2), 177–188. <https://doi.org/10.47431/jirreg.v6i2.245>
- Gama, L., Anggalana, Rusli, T., & Seregig, K. (2023). Implementasi PP 94 2021 di Lampung (2023). *Jurnal Justitia*, Volume 6,(4), 92–99.
- Hanafi, I. (2024). Implementasi Penjatuhan Hukuman Disiplin Ringan. *Iblam Law Review*, 4.
- Muhaimin. (2020). Metode Penelitian Hukum. In *Mataram University Press*.
- Puspitaningtyas, K., Sudrajat, T., & Hartini, S. (2022). Penerapan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Menurut (Studi Di Badan Kepegawaian , Pendidikan , Dan Pelatihan Implementation Civil Servant Dicipline According To the Government Regulation Number 94 , 2021 (Study At Badan Kepegawaian , Pendidikan , Dan Pelati. *Soedirman Law Rfeview*, 4(2), 66.
- Rieuwpassa, L., Mantiri, M., & Nayoan, H. (2019). Disiplin Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan E-Ktp Di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Raja Ampat. *Jurnal Jurusan Ilmu Pengetahuan*, 3(3), 1–11.

- Suandi, S., Fatimah, S., Indarsih, I., Hendrarto, H., & Alam, K. (2024). Penerapan Disiplin Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan (Studi di Kantor Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang). *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Studi Kebijakan (JIASK)*, 6(2), 217–230. <https://doi.org/10.48093/jiask.v6i2.202>
- Sukoco, D. T. (2022). Pelaksanaan Penegakkan Disiplin Kerja Pada Pegawai Balai Pemasarakatan Kelas Ii Klaten Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. *Dinamika Hukum*, 13(2), 104–118.
- Wongkar, A. . H., Rumapea, P., & Liando, D. M. (2016). Perilaku Aparatur Pemerintah Dalam Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi Pada Biro Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pengelolaan Sumberdaya Pembangunan*, 2, 19–33.