

**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**

Oleh:

**Kadek Ari Sali Arnawa<sup>1</sup> dan I Gede Surata<sup>2</sup>**  
(saliarnawa128@gmail.com) (gede.surata@unipas.ac.id)

**Abstrak:** Pegawai PNS yang tidak melaksanakan kewajiban dan/ atau melakukan hal-hal yang dilarang, dengan tidak mengesampingkan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, dapat dijatuhi hukuman disiplin. Penelitian ini mengkaji akibat hukuman dari Aparatur Sipil Negara yang melanggar disiplin pegawai di Universitas Pendidikan Ganesha dan efektivitas pelaksanaan hukuman disiplin terhadap Aparatur Sipil Negara di Universitas Pendidikan Ganesha terkait dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Penelitian ini merupakan penelitian hukum empiris, bersifat deskriptif. Pengumpulan data dilakukan dengan studi dokumen dan wawancara. Data yang terkumpul dianalisis secara kualitatif. Akibat hukuman dari Aparatur Sipil Negara yang melanggar disiplin pegawai di Universitas Pendidikan Ganesha adalah dapat dijatuhi hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang, atau hukuman disiplin berat. Pelaksanaan hukuman disiplin terhadap Aparatur Sipil Negara di Universitas Pendidikan Ganesha terkait dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara sangat efektif yang bersangkutan umumnya tidak lagi mengulangi perkataan, pernyataan, atau perbuatan yang melanggar disiplin pegawai

**Kata-kata Kunci:** Hukuman Disiplin, Penegakan Disiplin, Aparatur Sipil Negara.

## **PENDAHULUAN**

Tujuan nasional dinyatakan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Untuk mewujudkan tujuan nasional, dibutuhkan pegawai aparatur sipil negara (selanjutnya dalam penelitian ini disebut ASN). Pegawai ASN disertai tugas untuk melaksanakan tugas pelayanan publik,

---

<sup>1</sup> Alumni Fakultas Hukum Universitas Panji Sakti.

<sup>2</sup> Dosen akultas Hukum Universitas Panji Sakti.

tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu. Tugas pelayanan publik dilakukan dengan memberikan pelayanan atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan Pegawai ASN.

Adapun tugas pemerintahan dilaksanakan dalam rangka penyelenggaraan fungsi umum pemerintahan yang meliputi pendayagunaan kelembagaan, kepegawaian, dan ketatalaksanaan. Dalam rangka pelaksanaan tugas pembangunan tertentu dilakukan melalui pembangunan bangsa (*cultural and political development*) serta melalui pembangunan ekonomi dan sosial (*economic and social development*) yang diarahkan meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran seluruh masyarakat. Hal demikian ditegaskan dalam Penjelasan Umum Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494) (selanjutnya dalam penelitian ini ditulis Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014).

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa Pegawai ASN terdiri atas:

1. Pegawai Negeri Sipil (PNS). merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional.
2. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). PPPK merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang.

Selain PNS dan PPPK, juga ada istilah pegawai non PNS. Istilah ini antara lain ditemukan dalam Pasal 36 ayat (3) dan Pasal 109 ayat (1) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. Pasal 36 ayat (3) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 menyatakan:

Asisten KASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berasal dari PNS maupun non-PNS yang memiliki kualifikasi akademik paling rendah strata dua (S2) di bidang administrasi negara, manajemen publik, manajemen sumber daya manusia, psikologi, kebijakan publik, ilmu hukum, ilmu pemerintahan, dan/atau strata dua (S2) di bidang lain yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

Pasal 109 ayat (1) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 menyatakan: “ Jabatan pimpinan tinggi utama dan madya tertentu dapat berasal dari kalangan non-PNS dengan persetujuan Presiden yang pengisiannya dilakukan secara terbuka dan kompetitif serta ditetapkan dalam Keputusan Presiden”.

Pasal 99 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6264) menyatakan:

- (1) Pada saat Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku, Pegawai non-PNS yang bertugas pada instansi pemerintah termasuk pegawai yang bertugas pada lembaga non struktural, instansi pemerintah yang menerapkan pola pengelolaan keuangan badan layanan umum/badan layanan umum daerah, lembaga penyiaran publik, dan perguruan tinggi negeri baru berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 10 Tahun 2016 tentang Dosen dan Tenaga Kependidikan pada Perguruan Tinggi Negeri Baru sebelum diundangkannya Peraturan Pemerintah ini, masih tetap melaksanakan tugas paling lama 5 (lima) tahun.
- (2) Pegawai Non-PNS dalam jangka waktu paling lama 5 (lima) tahun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diangkat menjadi PPPK apabila memenuhi persyaratan sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah ini.
- (3) Pegawai Non-PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan perlindungan berupa manfaat jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian sebagaimana berlaku bagi PPPK.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dengan peraturan Menteri setelah mendapat pertimbangan teknis dari menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang keuangan.

Setiap pegawai pemerintah, baik sebagai PNS, PPPK, maupun pegawai non PNS wajib mematuhi peraturan kepegawaian, antara lain yang mengatur tentang disiplin pegawai. Gunarsa (dalam Prijadarmanto Soegeng) menyatakan bahwa disiplin merupakan sikap mental yang mengandung kerelaan untuk mematuhi semua ketentuan peraturan dan norma yang berlaku dalam menunaikan tugas dan tanggung jawab (Prijadarmanto Soegeng, 1987: 5). Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan

Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135) (selanjutnya ditulis Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010) menegaskan bahwa: “Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin”.

Ada beberapa unsur dalam pengertian disiplin yaitu adanya kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin atau sanksi. Ketiga hal tersebut sebagai indikator dari peraturan disiplin. Kewajiban adalah suatu yang harus dilakukan dan apabila tidak dilaksanakan maka telah terjadi pelanggaran disiplin, sedangkan larangan adalah suatu yang harus dihindari atau tidak boleh dilakukan, apabila larangan dilanggar maka terjadi pelanggaran, atau kewajiban tidak dilaksanakan, juga dikatakan terjadi pelanggaran disiplin. Indikator lain adalah sanksi atau hukuman disiplin, yaitu muncul akibat terjadinya pelanggaran disiplin dimana kewajiban tidak dilaksanakan dan larangan dilanggar (Harun Arsyad dan Bambang Hari Samasto, 2014: 3).

Disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang di dalamnya mencakup: (1) adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan; (2) adanya kepatuhan para pengikut; dan (3) adanya sanksi yang tegas terhadap pelanggar (Norhanini, Achmad Djumlani, Heryono Susilo Utomo, 2016: 159).

Hukuman disiplin diberikan untuk memperbaiki serta mendidik ASN, serta untuk melancarkan aktifitas penyelenggaraan tugas-tugas kedinasan secara baik. Hukuman disiplin dapat dibagi menurut tingkat dan jenis, masing-masing sesuai dengan sifat dan berat atau ringannya pelanggaran yang diperbuat, serta akibat yang ditimbulkannya atas pelanggaran yang dibuat oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan (Hasibuan Malayu, 2007: 193).

Hukuman disiplin merupakan salah satu indikator yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (dalam Juhana) indikator-indikator yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan suatu perusahaan adalah:

1. Tujuan dan kemampuan. Tujuan yang hendak dicapai harus jelas dan sesuai dengan kemampuan pegawai.
2. Teladan pimpinan. Pimpinan merupakan teladan yang akan ditiru oleh pegawai, Jika pimpinan tidak disiplin, maka pegawai juga kemungkinan tidak akan memenuhi tugas dan kewajiban secara disiplin.
3. Balas jasa. Kepuasan terhadap balas jasa yang diberikan organisasi akan mendorong pegawai mencintai pekerjaannya dan disiplin dalam melaksanakan peraturan yang ada.
4. Keadilan. Keadilan yang baik, terutama dalam pemberian balas jasa, sangat berpengaruh terhadap disiplin pegawai melaksanakan tugas dan pekerjaan.
5. Waskat. Pengawasan melekat merupakan hal yang sangat berpengaruh terhadap disiplin pegawai. Melalui waskat pimpinan tidak hanya mengawasi perilaku dan moral pegawai juga mengawasi kesulitan yang dialami pegawai dalam melaksanakan tugasnya.
6. Sanksi hukuman. Hukuman yang logis, masuk akal, dan dirasa berat oleh pegawai akan mendorong pegawai untuk mematuhi semua peraturan yang ada.
7. Ketegasan. Ketegasan pimpinan sangat penting, tidak hanya dalam hal pemberian keputusan jika ada dua atau lebih pilihan, tetapi juga ketegasan dalam menjatuhkan sanksi atas pelanggaran disiplin.
8. Hubungan kemanusiaan. Hubungan sesama pegawai, hubungan antara atasan dengan bawahan penting dalam menciptakan suasana kerja yang mendorong dilakukannya kewajiban secara baik, dan tidak dilanggarnya larangan yang ada (Juhana, 2016: 23).

Pegawai PNS yang tidak melaksanakan kewajiban dan/ atau melakukan hal-hal yang dilarang, dengan tidak mengesampingkan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, dapat dijatuhi hukuman disiplin. Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 mengatur hukuman disiplin sebagai berikut:

- (1) Tingkat hukuman disiplin terdiri dari:
  - a. hukuman disiplin ringan;
  - b. hukuman disiplin sedang; dan
  - c. hukuman disiplin berat.

- (2) Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri dari:
  - a. teguran lisan;
  - b. teguran tertulis; dan
  - c. pernyataan tidak puas secara tertulis.
- (3) Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri dari:
  - a. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
  - b. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan
  - c. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
- (4) Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri dari:
  - a. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
  - b. pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
  - c. pembebasan dari jabatan;
  - d. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
  - e. pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar disiplin dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten, dan impersonal:

1. Pemberian peringatan. Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga.
2. Pemberian sanksi harus segera. Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku.
3. Pemberian sanksi harus konsisten. Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten.
4. Pemberian sanksi harus impersonal. Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membeda-bedakan pegawai, tua muda, pria wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku (Anwar Prabu Mangkunegara, 2013: 131).

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pelaksanaan Hukuman Disiplin Sebagai Bagian dari Penegakan Disiplin Aparatur Sipil Negara Di Universitas Pendidikan Ganesha”.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, masalah-masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana akibat hukuman dari Aparatur Sipil Negara yang melanggar disiplin pegawai di Universitas Pendidikan Ganesha?
2. Bagaimana efektivitas pelaksanaan hukuman disiplin terhadap Aparatur Sipil Negara di Universitas Pendidikan Ganesha terkait dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara?

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian hukum empiris, meneliti tentang pelaksanaan norma, dalam hal ini norma hukum tentang tata cara penjatuhan dan pelaksanaan hukuman disiplin terhadap Aparatur Sipil Negara dan efektivitas hukuman disiplin terhadap Aparatur Sipil Negara. Dihubungkan dengan pendapat tentang 2 penyebab inefektifnya hukum sebagaimana diuraikan di depan, maka penelitian ini lebih condong pada paradig tidak akomodatifnya hukum terhadap rasa keadilan yang berkembang di tengah-tengah masyarakat, setidak-tidaknya dari perspektif Aparatur Sipil Negara yang dijatuhi hukuman disiplin. Hal demikian berubung dengan tidak adanya dampak dari hukuman disiplin yang dijatuhkan terhadap perilaku Aparatur Sipil Negara yang dijatuhi hukuman disiplin.

Terkait dengan sifat penelitian hukum empiris, peneliti melakukan penelitian eksplorasi yaitu mengeksplorasi secara mendalam sesuatu hal yang masih belum terungkap, serta ingin mendalami pengetahuan mengenai suatu gejala tertentu. Dalam penelitian eksploratif tidak ada hipotesis, karena secara logika hipotesis lahir dari kajian pustaka baik yang berasal dari teori-teori, asas-asas hukum, ketentuan peraturan maupun tulisan-tulisan ilmiah lainnya, sementara hal-hal tersebut masih belum ada atau walaupun ada masih sangat sedikit. Contoh penelitian ini misalnya penelitian identifikasi hukum.

Peneliti dalam penelitian ini melakukan penelitian di Universitas Pendidikan Ganesha. Pemilihan lokasi penelitian dilakukan berdasarkan tujuan-tujuan tertentu, di antaranya karena berdasarkan penelitian awal, di Universitas

Pendidikan Ganesha selalu dilakukan upaya peningkatan disiplin pegawai, dalam dalam konteks upaya tersebut dapat dijatuhkan hukuman disiplin.

Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari sumber data kepustakaan dan sumber data lapangan. Dari sumber data kepustakaan dikumpulkan data sekunder berupa bahan-bahan hukum, terutama bahan-bahan hukum baik primer, sekunder, maupun tersier.

Penelitian ini mempergunakan beberapa teknik pengumpulan data seperti:

a. Teknik studi dokumentasi/ kepustakaan yaitu serangkaian usaha untuk memperoleh data dengan cara membaca, menelaah, mengklasifikasikan, mengidentifikasi dan dilakukan pemahaman terhadap bahan-bahan hukum yang berupa peraturan perundang-undangan dan buku-buku literatur yang ada kaitannya dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini.

Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam studi dokumen atau studi kepustakaan adalah (Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, 2010: 16):

- 1) adakalanya data sekunder dianggap sebagai data yang tuntas;
- 2) autentisitas data sekunder harus ditelaah secara kritis sebelum diterapkan pada penelitian yang dilakukan sendiri;
- 3) apabila tidak ada penjelasan, sukar untuk mengetahui metode yang dipergunakan dalam pengumpulan dan pengolahan data sekunder tersebut;
- 4) kerap kali sukar untuk mengetahui secara pasti lokasi terhimpunnya data sekunder tersebut.

b. Teknik wawancara.

Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode kualitatif dan disajikan secara deskriptif analisis. Metode kualitatif yang dimaksud adalah meneliti obyek penelitian dalam situasinya yang nyata/ alamiah/ riil (*natural setting*). Analisis kualitatif diartikan sebagai penelitian yang tidak melakukan perhitungan 'jumlah' (Soejono dan Abdurahman H., 2003: 26). Alur pengolahan data sebagai berikut: data dikumpulkan kemudian disusun secara sistematis, direduksi, dipaparkan secara sistematis, dan ditarik simpulan sebagai jawaban atas permasalahan.



## **PEMBAHASAN**

### **1. Akibat Hukum dari Aparatur Sipil Negara yang Melanggar Disiplin Pegawai Di Universitas Pendidikan Ganesha**

UNDIKSHA sebagai universitas negeri yang berada di Bali Utara, sampai saat ini tercatat memiliki 567 orang pegawai terdiri dari 245 orang PNS, 320 orang pegawai kontrak, dan 2 orang pegawai sedang tugas belajar (<https://pegawai.undiksha.ac.id>, diakses tanggal 17 April 2020). Untuk mengelola pegawai yang jumlahnya tidak sedikit, dengan beban kerja yang banyak dan beragam, tentu diperlukan pelaksanaan manajemen kepegawaian, termasuk di dalamnya pemberian perlindungan hukum, sebagaimana diamanatkan UU No. 5 Tahun 2014, PP No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, dan PP No. 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

Struktur organisasi UNDIKSHA menunjukkan perihal kepegawaian di UNDIKSHA secara umum menjadi tanggung jawab Bagian Kepegawaian yang berada di bawah Biro Umum dan Keuangan. Dihubungkan dengan tugas dan fungsi Pimpinan, bagian kepegawaian UNDIKSHA secara khusus menjadi bidang tugas Wakil Rektor II, yaitu Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, Keuangan dan Sumber Daya.

Wakil Rektor II UNDIKSHA menjelaskan bahwa Peraturan Disiplin Pegawai di UNDIKSHA berlaku bagi semua pegawai, baik pegawai dengan status PNS maupun non PNS (Pegawai Pemerintah dengan perjanjian Kerja/ PPPK dan/atau tenaga honorer). Dijelaskan lebih lanjut, bahwa secara umum tidak ada masalah prinsip berkaitan dengan pelaksanaan peraturan disiplin pegawai di UNDIKSHA. Hal-hal yang mendukung antara lain adanya program pembinaan disiplin pegawai dilakukan secara terus-menerus, sejak pegawai yang bersangkutan masih dalam status calon pegawai, bahkan tetap dilakukan setelah menduduki jabatan. Pembinaan disiplin pada tingkat lanjutan lebih banyak dilakukan dalam bentuk penyadaran secara terus-menerus terhadap visi dan misi lembaga, pengingat terhadap kewajiban untuk memberikan pelayanan yang terbaik untuk kemajuan masyarakat. Hal lain juga yang penting adalah

ketersediaan norma/ peraturan, dalam hal ini terutama Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, dan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Wakil Rektor II UNDIKSHA menjelaskan tidak ada peraturan disiplin yang secara khusus berlaku di UNDIKSHA.

Hal yang sama disampaikan oleh Kepala Biro Umum dan Keuangan UNDIKSHA bahwa tidak ada masalah prinsipil berkaitan dengan penegakan disiplin pegawai di UNDIKSHA, yang diberlakukan kepada Pegawai PNS dan Non PNS sesuai dengan ketentuan yang berlaku yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS. Penegakan disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) dan pelaksanaannya oleh sebuah tim yang disebut Tim Penilai Kinerja ASN yang diberikan kewenangan oleh ketentuan tersebut untuk mengimplementasikan dan mempertimbangkan penerapan dan pemberlakuan disiplin serta etika pegawai yang dibentuk berdasarkan SK Rektor. Kepala Bagian Kepegawaian UNDIKSHA menambahkan bahwa saat ini tidak ada Pegawai dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di UNDIKSHA, dan aturan tentang disiplin terhadap pegawai non PNS diadopsi dari Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang dituangkan dalam Perjanjian Kerja antara Rektor UNDIKSHA dengan pegawai non PNS.

Pernyataan Kepala Kepala Biro Umum dan Keuangan dan Kepala Bagian Kepegawaian UNDIKSHA ini dapat dihubungkan dengan Pasal 51 dan Pasal 52 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja, yang menyatakan bahwa disiplin berlaku baik bagi pegawai PNS maupun pegawai non PNS. Pasal 51 menyatakan:

- (1) Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PPPK wajib mematuhi disiplin PPPK.
- (2) Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PPPK serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin.
- (3) PPPK yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin.

Pasal 52 menyatakan:

- (1) Berdasarkan ketentuan disiplin yang diatur dalam Peraturan Pemerintah ini, PPK pada setiap instansi menetapkan disiplin PPPK.
- (2) Disiplin PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan berdasarkan karakteristik pada setiap instansi.
- (3) Tata cara pengenaan sanksi disiplin bagi PPPK dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Perjanjian kerja antara UNDIKSHA dengan tenaga kontrak antara lain memuat ketentuan yang berkaitan dengan disiplin pegawai sebagaimana dimaksud Kepala Bagian Kepegawaian UNDIKSHA. Ketentuan-ketentuan tersebut antara lain:

Pasal 7:

- (1) Pihak Kedua wajib melaksanakan Tugas Pokok dan fungsi sebagai Tenaga Kontrak Universitas Pendidikan Ganesha dengan mematuhi Peraturan Kepegawaian dan Peraturan Perundang-Undangan lainnya yang berlaku.
- (2) Pihak Kedua wajib memberikan laporan secara tertulis atas hasil pelaksanaan tugasnya kepada Pihak Pertama berupa Laporan Mingguan dan Bulanan.
- (3) Pihak Kedua wajib mentaati ketentuan jam kerja sesuai dengan sistim yang berlaku di lingkungan Universitas Pendidikan Ganesha.

Pasal 8:

- (1) Apabila Pihak Kedua melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud Pasal 7, maka diberikan sanksi sebagai berikut:
  - a. Apabila terdata tidak masuk kerja dan/atau melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebanyak 3 (tiga) hari berturut-turut dalam satu minggu, maka akan dikenakan sanksi ringan berupa surat peringatan 1 (SP 1), dan apabila mengulanginya dalam bulan yang sama, akan diberikan surat peringatan 2 (SP 2) atau teguran pelanggaran disiplin sedang.
  - b. Apabila poin a ayat (1) Pasal 8 dilakukan secara berulang sebanyak 3 kali di tahun yang sama, maka pegawai yang bersangkutan akan diberikan surat peringatan 3 (SP 3) dengan ketentuan pelanggaran disiplin berat dan tidak akan dilakukan perpanjangan kontrak kerja untuk tahun berikutnya.
  - c. Apabila terdata tidak masuk kerja dan/atau melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebanyak 10 (sepuluh) hari dalam satu

- bulan tidak berturut-turut tanpa keterangan yang sah, maka gaji atau hak atas pendapatannya di bulan itu tidak dibayarkan.
- d. Apabila dalam 1 tahun terdata tidak masuk kerja selama 46 (empat puluh enam) hari atau lebih tidak berturut-turut tanpa keterangan yang sah, maka yang bersangkutan akan diberikan surat peringatan 3 (SP 3) atau teguran pelanggaran disiplin berat dan diberhentikan sebagai tenaga Kontrak Universitas Pendidikan Ganesha.
- (2) Apabila Pihak Kedua melakukan larangan sebagaimana dimaksud Pasal 9 diberhentikan dengan tidak hormat sebagai Tenaga Kontrak Universitas Pendidikan Ganesha.

Pasal 9:

- (1) Pihak Kedua dilarang melakukan perbuatan dalam bentuk apapun yang dapat mencoreng nama baik Universitas Pendidikan Ganesha seperti: mencuri, korupsi, penipuan, penggelapan barang dan lain-lain perbuatan yang melanggar hukum formil dan etika sosial kemasyarakatan, serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Pihak Kedua dilarang menyalahgunakan wewenang sebagai Tenaga Kontrak Universitas Pendidikan Ganesha untuk kepentingan apapun.
- (3) Pihak Kedua dilarang melakukan tindakan yang dapat menghalangi berjalannya tugas kedinasan Universitas Pendidikan Ganesha.
- (4) Pihak Kedua dilarang memberikan keterangan data laporan palsu, membongkar atau membocorkan rahasia, dan menyalahgunakan perintah Pimpinan.
- (5) Pihak Kedua dilarang menggunakan dan mengedarkan narkotika, psikotropika dan zat adiktif lainnya, mabuk, menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi Pimpinan di Lingkungan Universitas Pendidikan Ganesha.

Kepala Biro Umum dan Keuangan UNDHIKSHA menjelaskan hubungan antara kewajiban pegawai, larangan pegawai, dan hukuman disiplin dengan mengacu pada ketentuan Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yang menyatakan: “Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin”. Jadi, kewajiban, larangan dan hukuman disiplin atau sanksi merupakan unsur-unsur dari disiplin pegawai yang saling berhubungan satu dengan yang lainnya. Ketiga hal ini dapat ditempatkan sebagai indikator dari peraturan disiplin.

Secara umum yang dimaksud dengan kewajiban adalah suatu yang harus dilakukan dan apabila tidak dilaksanakan maka telah terjadi pelanggaran disiplin, sedangkan larangan adalah suatu yang harus dihindari atau tidak boleh dilakukan, apabila larangan dilanggar maka terjadi pelanggaran, atau kewajiban tidak dilaksanakan, juga dikatakan terjadi pelanggaran disiplin. Indikator lain adalah sanksi atau hukuman disiplin, yaitu muncul akibat terjadinya pelanggaran disiplin dimana kewajiban tidak dilaksanakan dan larangan dilanggar (Harun Arsyad dan Bambang Hari Samasto, 2014: 2).

Hal ini sejalan dengan apa yang dinyatakan oleh Subraka Sugarda dan Soegeng Prijodarminto. Subraka Sugarda menyatakan bahwa substansi disiplin adalah terwujudnya ketertibaan, keteraturan dan kepatuhan, sehingga sebagian pakar menyatakan disiplin tidak lain adalah keteraturan, ketaatan, kepatuhan, serta adanya sanksi. Juga dinyatakan bahwa disiplin adalah suatu keadaan yang menunjukkan suasana tertib dan teratur yang dihasilkan oleh orang-orang yang berada di bawah naungan sebuah organisasi karena peraturan perundang-undangan yang berlaku dihormati. Soegeng Prijodarminto menyatakan disiplin yaitu :”Suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yg menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan atau ketertiban” (Harun Arsyad dan Bambang Hari Samasto, 2014: 2).

Hukuman disiplin dijatuhkan kepada pegawai dapat disebabkan karena dua hal, yaitu tidak melaksanakan kewajiban dan/atau melakukan perbuatan yang dilarang. Sehubungan dengan hal ini, Wayan Luh Yasmiatai, menjelaskan bahwa berdasarkan pengalaman, hukuman disiplin lebih banyak dijatuhkan karena tidak melaksanakan kewajiban. Sebagaimana telah disebutkan, bahwa Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 pada Bab II Pasal 3 dinyatakan tentang kewajiban yaitu pegawai/ PNS, yaitu:

1. Mengucapkan sumpah/janji PNS.
2. Mengucapkan sumpah/janji jabatan.
3. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah.
4. Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan.

5. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab.
6. Menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat PNS.
7. Mengutamakan kepentingan negara dari pada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan.
8. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan.
9. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara.
10. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan dan materiil.
11. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.
12. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan.
13. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya.
14. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat.
15. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas.
16. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier; dan
17. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Menurut Kepala Bagian Kepegawaian UNDIKSHA, diantara kewajiban-kewajiban tersebut, kewajiban yang paling sering dilakukan pelanggaran di UNDIKSHA adalah kewajiban nomor 11, berupa tidak masuk kerja dan/atau tidak menaati ketentuan jam kerja.

Larangan bagi pegawai khususnya PNS yang terdapat pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 adalah (Harun Arsyad dan Bambang Hari Samasto, 2014: 3):

1. Menyalahgunakan wewenang;
2. Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;
3. Tanpa izin pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional;
4. Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing;
5. Memiliki, menjual, membeli menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
6. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan

- tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan Negara;
7. Memberi atau menyanggupi akan memberi I sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan;
  8. Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya;
  9. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;
  10. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
  11. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
  12. Memberikan dukungan kepada calon Presiden /wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah. Atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara :
    - a. Ikut serta sebagai pelaksana kampanye.
    - b. Menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS.
    - c. Sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain dan/atau
    - d. Sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas Negara.
  13. Memberikan dukungan kepada calon Presiden / Wakil presiden dengan cara :
    - a. Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau.
    - b. Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.
  14. Memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto copy Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundang-undangan, dan
  15. Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara :
    - a. Terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah;
    - b. Menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye;

- c. Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye, dan/atau
- d. Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.

Peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil merupakan kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan, yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Kewajiban merupakan sesuatu yang harus dikerjakan yang apabila tidak dikerjakan maka dianggap melakukan pelanggaran disiplin. Larangan merupakan sesuatu yang harus dihindari, yang apabila dikerjakan atau dilakukan maka terjadi pelanggaran. Pelanggaran terhadap kewajiban maupun larangan akan muncul sanksi.

Jadi sanksi ada akibat dari adanya pelanggaran terhadap kewajiban dan pelanggaran terhadap larangan. Pelanggaran tersebut dapat dalam bentuk ucapan, tulisan maupun perbuatan yang dilakukan oleh PNS baik dalam jam dinas maupun di luar jam kedinasan (Harun Arsyad dan Bambang Hari Samasto, 2014: 3). 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.

Kepala Bagian Kepegawaian UNDIKSHA menjelaskan bahwa pelanggaran disiplin baik karena tidak melaksanakan kewajiban atau karena melakukan perbuatan yang dilarang, dapat berupa:

1. Ucapan yaitu setiap kata-kata yang diucapkan di hadapan atau dapat didengar oleh orang lain misalnya, rapat, ceramah, diskusi, telepon, televisi, rekaman atau alat komunikasi lainnya.



2. Tulisan yaitu pernyataan pikiran atau perasaan secara tertulis baik dalam bentuk tulisan misalnya karikatur, coretan, gambar dan yang serupa dengan itu.
3. Perbuatan yaitu perilaku yang dilakukan di dalam atau di luar jam kerja (Harun Arsyad dan Bambang Hari Samasto, 2014: 3).

Dijelaskan lebih lanjut bahwa pelanggaran disiplin adalah ketidaktaatan terhadap kewajiban dan pelanggaran terhadap larangan, sehingga dijatuhkanlah hukuman yang berbeda-beda tingkat dan jenisnya, yang antara lain berupa:

1. Hukuman disiplin ringan terdiri dari:
  - a. Teguran lisan.
  - b. Teguran tertulis.
  - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Hukuman disiplin sedang terdiri dari :
  - a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun.
  - b. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.
  - c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
2. Hukuman disiplin berat terdiri dari :
  - a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun.
  - b. Pemindehan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah.
  - c. Pembebasan dari jabatan.
  - d. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.
  - e. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.
2. **Efektivitas Pelaksanaan Hukuman Disiplin Terhadap Aparatur Sipil Negara di Universitas Pendidikan Ganesha Terkait dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara**

Menurut Kepala Bagian Kepegawaian UNDIKSHA, tujuan penjatuhan hukuman disiplin adalah sebagai pembinaan bagi PNS yaitu untuk memperbaiki dan mendidik PNS tersebut atas pelanggaran yang telah dilakukan sehingga dapat yang bersangkutan ke depannya dapat memperbaiki diri. Dijelaskan bahwa secara singkat proses penjatuhan hukuman disiplin sebagai berikut:

1. Pemanggilan. Jika seorang PNS diduga melakukan pelanggaran disiplin berdasarkan laporan atau dugaan atau tertangkap tangan maka dilakukan pemanggilan. Pemanggilan dilakukan secara tertulis oleh atasan langsung, atau Tim Pemeriksa yang telah dibentuk oleh Rektor. Pemanggilan dapat dilakukan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum tanggal pemeriksaan. Apabila tanggal pemeriksaan PNS yang bersangkutan tidak hadir maka dapat dilakukan pemanggilan kedua. Pemanggilan kedua dilakukan paling lambat 7 (tujuh) hari sejak dilakukan pemanggilan pertama. Apabila pada pemanggilan kedua PNS yang bersangkutan tidak hadir maka pejabat yang berwenang menghukum dapat menjatuhkan hukuman disiplin sesuai dengan dugaan pelanggaran yang dilakukan dengan berdasarkan bukti-bukti maupun keterangan yang ada.
2. Pemeriksaan. Sebelum menjatuhkan hukuman disiplin, atasan atau tim pemeriksa wajib melakukan pemeriksaan terhadap PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin. Pemeriksaan bertujuan untuk mendapatkan kepastian apakah benar PNS yang bersangkutan melakukan pelanggaran disiplin atau tidak, dan untuk mengetahui faktor-faktor apa yang menjadi latar belakang terjadi pelanggaran disiplin. Hal ini menjadi bahan pertimbangan dalam menjatuhkan hukuman disiplin. Pemeriksaan pada awalnya dilakukan oleh atasan langsung, dan jika dari hasil pemeriksaan tersebut dirasakan bahwa pelanggaran yang dilakukan menjurus kepada hukuman disiplin tingkat sedang atau berat, maka pemeriksaan dilanjutkan secara tertulis yang dituangkan dalam bentuk Berita Acara Pemeriksaan (BAP) oleh Tim Pemeriksa yang dibentuk oleh Rektor. Demi kelancaran pemeriksaan bagi PNS yang diperiksa karena diduga akan dijatuhkan hukuman disiplin tingkat berat, dapat dibebaskan sementara dari tugas jabatannya oleh atasannya sejak yg bersangkutan diperiksa, sampai ditetapkannya keputusan hukuman disiplin. PNS yang dibebaskan sementara dari tugas jabatannya tetap diberikan hak-hak kepegawaiannya. Apabila atasan langsung tidak ada maka pembebasan sementara dapat dilakukan oleh pejabat lain. Hasil pemeriksaan dituangkan dalam Berita Acara

Pemeriksaan kemudian ditandatangani oleh pejabat yang memeriksa dan PNS yang diperiksa.

3. Penjatuhan hukuman disiplin. Berdasarkan hasil pemeriksaan untuk PNS yang melakukan beberapa pelanggaran disiplin dapat dijatuhkan satu hukuman disiplin yang paling berat dari pelanggarannya, PNS yang pernah dijatuhi hukuman disiplin atas pelanggarannya kemudian mengulangi perbuatan tersebut maka dapat dijatuhkan hukuman disiplin yang lebih berat. PNS tidak dapat dijatuhi hukuman disiplin dua kali atau lebih untuk satu pelanggaran.
4. Penyampaian hukuman disiplin. Pada prinsipnya keputusan hukuman disiplin disampaikan langsung oleh pejabat yang berwenang menghukum. PNS dipanggil secara tertutup, di ruang tertutup, disaksikan oleh pegawai yang pangkatnya tidak boleh lebih rendah dari PNS yang dihukum.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa PNS dapat diberhentikan karena pelanggaran disiplin. Pasal 253 menyatakan:

- (1) PNS diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri apabila melakukan pelanggaran disiplin PNS tingkat berat.
- (2) Pemberhentian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai disiplin PNS.

Wakil Rektor II UNDIKSHA menjelaskan bahwa penjatuhan hukuman disiplin di UNDIKSHA dilakukan secara bertahap. Pertama dilakukan pembinaan dan pemanggilan secara berkala oleh atasan langsungnya, kemudian apabila hal itu tidak berhasil maka akan dilakukan oleh kepala bagian di bidang atau bagian kerjanya, bila tetap tidak ada perubahan, maka akan diambil alih oleh Biro Kepegawaian dibawah pengawasan langsung WR II sebagai pejabat tertinggi yang tupoksinya bidang SDM, dan WR II dengan ijin Rektor akan menyerahkannya kepada Tim Etis Kepegawaian dengan sebuah SK Rektor. Wakil Rektor II UNDIKSHA menjelaskan lebih lanjut, bahwa pelaksanaan hukuman disiplin di UNDIKSHA dikaitkan dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara sangat efektif. Secara prosedural maupun materiil

tidak ada masalah, sejak pemeriksaan, penjatuhan hukuman, maupun pelaksanaan hukuman. Juga dijelaskan bahwa hukuman disiplin pada umumnya berdampak positif terhadap PNS yang bersangkutan, dalam pengertian yang bersangkutan umumnya tidak lagi mengulangi perkataan, pernyataan, atau perbuatan yang melanggar disiplin pegawai. Menurut Kepala Bagian Kepegawaian UNDIKSHA berkaitan dengan penegakan aturan disiplin di UNDIKSHA hanya ada hal yang dirasakan sebagai sesuatu yang masih harus diatur secara lebih rinci, yaitu berkaitan dengan kriteria mengenai PNS yang tidak melakukan tugas dengan baik, namun di satu sisi PNS yang bersangkutan tercatat hadir.

Penelitian terdahulu ada yang meragukan efektivitas peraturan mengenai disiplin pegawai. Tujuan diterapkannya peraturan mengenai disiplin pegawai adalah untuk menanggulangi masalah kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugas pemerintahan sebagai abdi negara dan abdi masyarakat guna mewujudkan Aparatur Negara yang bersih dan berwibawa. Namun, berdasarkan pada observasi yang dilakukan, faktanya masih banyak pegawai negeri sipil yang dipandang masih melakukan pelanggaran disiplin, antara lain datang terlambat, tidak masuk kerja tanpa keterangan, pulang sebelum waktunya, dan penyimpangan lainnya (Gede Agus Surya Legawa dan Saptala Mandala, 2018: 75).

## **PENUTUP**

1. Akibat hukuman dari Aparatur Sipil Negara yang melanggar disiplin pegawai di Universitas Pendidikan Ganesha adalah dapat dijatuhi hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang, atau hukuman disiplin berat sebagai berikut:
  - a. Dijatuhi hukuman disiplin ringan terdiri dari:
    - 1) Teguran lisan.
    - 2) Teguran tertulis.
    - 3) Pernyataan tidak puas secara tertulis.
  - b. Dijatuhi hukuman disiplin sedang terdiri dari:
    - 1) Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun.
    - 2) Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.

- 3) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
- c. Dijatuhi hukuman disiplin berat terdiri dari:
- 1) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun.
  - 2) Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah.
  - 3) Pembebasan dari jabatan.
  - 4) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.
  - 5) Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.
2. Pelaksanaan hukuman disiplin terhadap Aparatur Sipil Negara di Universitas Pendidikan Ganesha terkait dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara sangat efektif. Secara prosedural maupun materiil tidak ada masalah, sejak pemeriksaan, penjatuhan hukuman, maupun pelaksanaan hukuman. Hukuman disiplin berdampak positif terhadap Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan, dalam pengertian yang bersangkutan umumnya tidak lagi mengulangi perkataan, pernyataan, atau perbuatan yang melanggar disiplin pegawai.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Gede Agus Surya Legawa dan Saptala Mandala. 2018. "Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Singaraja". *Kertha Widya*. Jurnal Hukum. Vol 6. No. 2. Desember 2018.
- Harun Arsyad dan Bambang Hari Samasto. 2014. *Disiplin PNS, Modul Diklat Analisis Kepegawaian*. Jakarta: Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara.
- Hasibuan Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juhana. 2016. *Analisis Disiplin Pegawai negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Nunukan Berdasarkan Peraturan pemerintah Nomor 53 Tahun 2010*. Jakarta: TAPM Magister Ilmu Administrasi Publik Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka.
- Prijadarmanto Soegeng. 1987. *Kiat Pembinaan Disiplin*. Jakarta: PT. Pradiya Paramita.

- Mukti Fajar dan Yulianto Achmad. 2010. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.
- Norhanini, Achmad Djumlani, Heryono Susilo Utomo. 2016. “Pelaksanaan Pemberian Sanksi Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (Bpkad) Kabupaten Kutai Barat”. *eJournal Administrative Reform*. Volume 4. Nomor 2 2016.
- Soejono dan Abdurahman H. 2003. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rineka Cipta.