

**Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang
Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi di Mahkamah Syariah
Meulaboh)**

Andre Ramadhan ¹
Rachmatika Lestari ²

**Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Teuku
Umar Meulaboh**

E-mail: ramadhanandre712@gmail.com

ABSTRACT

Civil Servants as employees of the State Civil Apparatus are obliged to maintain the unity and integrity of the nation, to be loyal and obedient to Pancasila and the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia. With regard to discipline, Government Employees have issued Regulations governing discipline for Civil Servants, namely Government Regulations Number 94 of 2021 states that every Civil Servant is required to come to work and comply with the provisions on working hours, but in reality there are still violations committed by Civil Servants against the provisions for entering work. The method used in this study is Juridical Empirical with a Case Study approach, namely investigating and understanding an event. This research was conducted at the Meulaboh Sharia Court Office and the selection of informants was carried out by purposive sampling with a total of 2 informants consisting of the Chief Justice of the Meulaboh Sharia Court and 1 Head of Personnel Subdivision who would be asked for information. Data collection techniques in this study are observation, interviews and documentation. The results of the study found that there were still employees who were late for work and efforts to impose sanctions had been carried out by the Head and Head of Personnel Subdivision, including giving verbal warnings and written warnings and reducing work performance for promotion to rank. whereas light disciplinary punishment is like a violation of the obligations regulated in Article 8 number 9 which states that a violation of the obligation to come to work and comply with the provisions of working hours. Suggestions to Meulaboh Sharia Court employees to be able to carry out their duties and responsibilities and to the leaders or superiors of the Meulaboh Sharia Court to pay more attention to the performance of their employees.

Keywords: ASN, Discipline, Sanctions

ABSTRAK

Pegawai Negeri Sipil sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara wajib menjaga persatuan dan kesatuan bangsa, setia dan taat kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Indonesia Tahun 1945. Berkaitan dengan disiplin Pegawai Pemerintah telah mengeluarkan Peraturan yang mengatur tentang disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 menyatakan bahwa setiap Pegawai Negeri Sipil wajib masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja namun pada kenyataannya masih terdapat pelanggaran yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil terhadap ketentuan masuk kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini

yaitu *Yuridis Empiris* dengan pendekatan Studi Kasus yaitu menyelidiki dan memahami sebuah kejadian. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Mahkamah Syariah Meulaboh dan Pemilihan informan dilakukan secara sampling *purposive* dengan jumlah informan sebanyak 2 orang yang terdiri dari Ketua Mahkamah Syariah Meulaboh dan 1 orang Kasubag Kepegawaian yang akan dimintai informasi. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu Pengamatan (*observation*), Wawancara dan Dokumentasi. Hasil penelitian didapatkan masih ada pegawai yang telat masuk kerja dan upaya pemberian sanksi telah dilakukan oleh Ketua dan Kasubag Kepegawaian antara lain pemberian teguran secara lisan dan teguran secara tertulis dan pengurangan prestasi kerja untuk pengangkatan pangkat Teguran tersebut telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 menegaskan bahwa hukuman disiplin ringan seperti pelanggaran terhadap kewajiban yang diatur pada Pasal 8 angka 9 yang menyatakan bahwa pelanggaran terhadap kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja. Saran Kepada Pegawai Mahkamah Syariah Meulaboh untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dan Kepada Pimpinan atau atasan Mahkamah Syariah Meulaboh untuk lebih memperhatikan kinerja pegawainya.

Kata Kunci: ASN, Penerapan Disiplin, Sanksi

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Pegawai Negeri Sipil sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara wajib menjaga persatuan dan kesatuan bangsa, setia dan taat kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Indonesia Tahun 1945, pemerintah yang sah dalam menyelenggarakan tugas Pemerintahan dan pembangunan adalah salah satu masalah yang terjadi di instansi pemerintahan yaitu terhadap disiplin jam kerja. Oleh karenanya perlu dilakukan implementasi terhadap undang-undang nomor 5 tahun 2014 dan peraturan pemerintah nomor 94 tahun 2021 yang mengatur tentang kedisiplinan sekaligus pemberian sanksi bagi PNS yang melanggar aturan.¹

Implementasi adalah bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan, atau adanya mekanisme suatu sistem. Untuk meningkatkan kinerja para PNS perlu dilakukan implementasi pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang berkenaan dengan disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil dalam pelaksanaannya masih mengacu berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 yaitu mengatur tentang pelanggaran disiplin PNS yang dapat dijatuhi hukuman dan upaya administratif. Peraturan pemerintah tentang disiplin pegawai negeri sipil ini antara lain memuat kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah terbukti melakukan pelanggaran disiplin. Selain itu menyebutkan pula jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu pelanggaran disiplin, termasuk batasan kewenangan bagi pejabat yang berwenang menghukum telah ditentukan dalam peraturan pemerintah ini.

Berdasarkan ketentuan Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 menyatakan bahwa setiap Pegawai Negeri Sipil wajib masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja, namun pada kenyataannya masih terdapat pelanggaran yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil terhadap ketentuan masuk kerja. Pada Instansi Pemerintah disiplin kerja merupakan modal penting yang harus dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil sebab menyangkut pemberian pelayanan publik, PNS merupakan unsur utama sumberdaya manusia Aparatur Negara yang mempunyai peranan dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan sehingga PNS harus mempunyai sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik, serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara. Pasal 86 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara menegaskan bahwa Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas PNS wajib mematuhi disiplin di Instansi Pemerintah dan melaksanakan penegakan disiplin, serta melaksanakan berbagai upaya dalam peningkatan kedisiplinan. PNS yang melakukan pelanggaran disiplin akan dijatuhi hukuman disiplin yang telah diatur dalam ayat 1,2, dan 3 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021²

¹ Pasal 23 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014,

² Prayudha Wistu, 2021 Penerapan Sanksi Disiplin Pegawai Negeri Sipil Terhadap Pelanggaran Masa Cuti Bersama Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 Pada Balai Bahasa Provinsi Riau

Berdasarkan observasi penulis pada tanggal 12 April 2022 didapatkan hasil masih ada PNS yang terlambat masuk kerja dan pulang lebih awal dari jam kerja yang ditetapkan, keadaan ini menunjukkan rendahnya kualitas dan kesadaran Pegawai Negeri Sipil dalam mematuhi Peraturan yang berlaku sehingga mempengaruhi Kualitas Pelayanan Publik yang diberikan PNS kepada masyarakat.³ Berdasarkan ketentuan Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 menyatakan bahwa setiap Pegawai Negeri Sipil wajib masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja, namun pada kenyataannya masih terdapat pelanggaran yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil terhadap ketentuan masuk kerja, seperti yang terjadi di kantor Mahkamah Syariah Meulaboh yaitu terjadinya pelanggaran disiplin seperti masih ada PNS yang masih telat masuk kerja, hal tersebut perlu dilakukan penertipan guna untuk mendisiplinkan PNS yang telah melanggar aturan. Dari uraian tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Kajian Hukuman Disiplin Sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka Rumusan Permasalahan dalam penelitian ini yaitu bagaimana Penerapan Sanksi disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Mahkamah Syariah Meulaboh. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan tentang Penerapan Sanksi disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Mahkamah Syariah Meulaboh. Sedangkan Manfaat Penelitian dari Aspek Teoritis adalah memberi pengayaan informasi secara ilmiah terutama dalam pengembangan.

2. Landasan Teori

Implementasi adalah suatu kegiatan atau suatu tindakan dari sebuah rencana yang dibuat secara terperinci untuk mencapai suatu tujuan. Implementasi mulai dilakukan apabila seluruh perencanaan sudah dianggap sempurna⁴. Diantaranya penerapan implementasi pada Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, akan tetapi ketentuan yang berkenaan dengan disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil dalam pelaksanaannya masih mengacu berdasarkan Pasal 1 angka 6 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menyebutkan bahwa pelanggaran disiplin adalah setiap perkataan, tulisan, atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang tidak memenuhi kewajibandan atau melanggar larangan ketentuan disiplin Pegawai Negeri Sipil, baik dalam dan di luar jam kerja. Oleh karenanya penerapan implementasi ini sangat berguna untuk mendisiplinkan para PNS yang melanggar aturan⁵

Tujuan hukuman disiplin adalah untuk meningkatkan dan mendidik PNS yang melanggar disiplin oleh karena itu setiap pejabat yang memiliki kewenangan untuk menghukum sebelum menjatuhkan sanksi disiplin harus terlebih dahulu memeriksa PNS yang melanggar disiplin. Tindakan atau perbuatan yang dilakukan oleh pejabat yang berwenang dalam memeriksa setiap pelanggaran

³ Observasi penulis tanggal 12 April 2022

⁴ Mulyadi, 2015 Implementasi kebijakan, Jakarta Balai Pustaka, hal 45

⁵ Pasal 1 angka 6 Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021

disiplin yang dilakukan oleh PNS bertujuan untuk mengetahui segala penyebab yang melatar belakangkan perbuatan tersebut dan hal-hal yang mendorong terjadinya pelanggaran disiplin, pemeriksaan dilakukan oleh pejabat yang berwenang menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk pejabat tersebut pada saat pemeriksaan pelanggaran disiplin berpendapat bahwa berdasarkan hasil pemeriksaan, hukuman disiplin yang dijatuhkan berada di luar kewenangan dari pejabat tersebut sehingga wajib melaporkan, hal tersebut membuat pejabat yang lebih tinggi untuk menghukum melalui jalur *hierarki*.

Dalam pemberian sanksi atau hukuman terhadap pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil menurut Pasal 8 Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 menyatakan ada beberapa tingkatan sanksi administrasi yang diberikan yang berupa hukuman disiplin yaitu:

1. Hukuman Disiplin Ringan;
 - a. Teguran lisan, bagi PNS yang telat masuk kerja
 - b. Teguran tertulis bagi PNS yang telat masuk kerja
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Hukuman Disiplin Sedang;
 - a. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 6 (enam) bulan;
 - b. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 9 (sembilan) bulan;
 - c. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 12 (dua belas) bulan.
3. Hukuman Disiplin Berat.
 - a. Penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 bulan;
 - b. Pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 bulan;
 - c. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.”

Berdasarkan Pasal 8 Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 yang mengatur pemberian sanksi bagi PNS Pemerintahan Mahkamah Syariah Meulaboh hanya menerapkan hukuman disiplin ringan yaitu teguran lisan dan teguran tertulis bagi PNS yang telat masuk kerja, selebihnya Pemerintahan belum menerapkan hukuman disiplin sedang dan disiplin berat. Sedangkan hukuman disiplin sedang dan berat perlu di terapkan guna untuk membuat efek jera bagi PNS yang melanggar aturan di lingkungan mahkamah syariah meulaboh. Dengan adanya pemberian efek jera tersebut akan berdampak terhadap Kedisiplinan didalam menaati sebuah peraturan, hal tersebut sangat berguna untuk meningkatkan kesadaran PNS yang tidak menaati peraturan.

Sedangkan menurut Malayu S.P Hasibuan (2017), disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan yang ada di lingkungan pemerintah dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan dari sebuah Instansi, sedangkan disiplin yang menurun akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan disebuah Instansi. Peraturan disiplin dibuat untuk mengatur tata hubungan kerja yang berlaku tidak saja dalam perusahaan-perusahaan besar atau kecil, tetapi juga pada sebuah organisasi yang memperkerjakan banyak sumber daya manusia untuk melaksanakan pekerjaan.⁶

⁶ Hasibuan, Malayu S.P (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Pelanggaran disiplin yang dilakukan PNS berakibat dijatuhinya sanksi disiplin terhadap PNS yang bersangkutan oleh pejabat yang berwenang sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 9 Tahun 2003⁷ tentang Kewenangan Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian PNS, pejabat yang berwenang menjatuhkan sanksi disiplin adalah sebagai berikut :

1. Kepegawaian daerah Provinsi untuk seluruh PNS daerah di lingkungan masing-masing;
2. Aparatur pembina kepegawaian daerah kabupaten/kota bagi seluruh pegawai negeri sipil daerah dilingkungan masing-masing".⁸

3. Metode Penelitian

Metode yang digunakan *Yuridis Empiris* yaitu penelitian hukum mengenai implementasi ketentuan hukum normatif secara langsung dalam pendekatan *Yuridis-Empiris* yang meneliti tentang Implementasi Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 yang mengatur pemberian sanksi bagi PNS dimana pada Implementasinya tidak sesuai yang terjadi di lapangan yang justru dimanfaatkan oleh oknum-oknum yang menguntungkan diri sendiri dengan melakukan keterlambatan jam masuk kerja bagi pegawai Mahkamah Syariah Meulaboh⁹

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Mahkamah Syariah Meulaboh, Pemilihan informan dilakukan secara sampling *purposive*, yakni memilih orang-orang yang dianggap mengetahui dan mampu memberikan informasi yang relevan dengan masalah yang akan diteliti. tehnik sampling *purposive* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.¹⁰

Jenis dan jumlah informan yang dipilih dan dianggap mampu memberikan informasi yang terkait dengan penelitian sebanyak 2 orang yang terdiri dari Ketua Mahkamah Syariah Meulaboh dan Kasubag Kepegawaian yang akan di mintai informasi. Sumber data penelitian ini berupa natural setting/situasi alamiah, yang dilakukan secara wajar tanpa direayasa. Peneliti melaksanakan pengumpulan informasi dari narasumber dan dokumen yang ada dalam lingkup situasi yang alamiah, yang terdiri dari:

1. Sumber data primer
Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil observasi berpartisipasi dan wawancara dengan informan yang dipandang mengetahui dan dianggap mampu memberikan keterangan terkait dengan permasalahan kedisiplinan Kantor Mahkamah Syariah Meulaboh.
2. Sumber Data Sekunder
Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari arsip/dokumen Kantor Pemerintahan Mahkamah Syariah Meulaboh serta peraturan perundang-undangan tentang tugas dan fungsi instansi terkait sebagai penyelenggara tugas negara.

⁷ Peraturan Pemerintah No. 9 Tahun 2003

⁸ *Ibid.*, hlm 26

⁹ Notoatmodjo. 2012 Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta.

¹⁰ Sugiyono, 2012. Metode Penelitian Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu:

1. Pengamatan (*observation*).

Teknik ini dilakukan melalui pengamatan terhadap suatu obyek yang diteliti baik secara langsung maupun tidak langsung untuk memperoleh data yang harus dikumpulkan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data secara langsung dilakukan melalui terjun ke lapangan yaitu melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan oleh informan.

2. Wawancara

Wawancara adalah suatu cara teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya melalui percakapan atau tanya jawab, wawancara dalam penelitian kualitatif sifatnya mendalam karena ingin mengeksplorasi informasi secara *holistik* dan jelas dari informan. Pada penelitian ini peneliti menggunakan pedoman wawancara.¹¹

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah tujuan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, dan data yang relevan dalam penelitian.

Adapun uji *validitas* dan *reliabilitas* data dilaksanakan dengan menggunakan teknik triangulasi data, berupa teknik dalam proses pemeriksaan data eksternal untuk bahan persilangan pengecekan dan bahan perbandingan dengan data pokok. Tahapannya dilakukan menggunakan berbagai cara dan dan berasal dari banyak sumber data yang merupakan kolaborasi teknik pengumpulan data dan waktu.

B. HASIL DAN PEMBAHASAN

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil mengatur ketentuan-ketentuan mengenai kewajiban, larangan, hukuman disiplin, Pejabat yang berwenang menghukum, penjatuhan hukuman disiplin, keberatan atas hukuman disiplin dan berlakunya keputusan hukuman disiplin, dalam peraturan tersebut juga secara tegas disebutkan jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu pelanggaran disiplin dimana hal ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi pejabat yang berwenang menghukum serta memberikan kepastian dalam menjatuhkan hukuman disiplin.

Bedasarkan observasi penulis lakukan pad tanggal 12 April 2022 di dapatkan hasil ada beberapa pegawai yang telat masuk kerja sesuai peraturan yang berlaku jam masuk kerja yaitu Jam 08:00 wib sedangkan ada beberapa pegawai yang masih telat masuk kantor dan tidak mengikuti apel setiap hari senin dan jum'at¹². Hal tersebut termasuk dalam pelanggaran bagi PNS yang diatur dalam ketentuan Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 menyatakan bahwa Setiap Pegawai Negeri Sipil wajib masuk kerja dan menaati ketentuan jam

¹¹ Satori, D, dan Komariah, 2012. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta. Cetakan Ketiga.

¹² Observasi Penulis tanggal 12 April 2022

kerja, namun pada kenyataannya masih terdapat pelanggaran yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil terhadap ketentuan masuk kerja. Wawancara dengan Bapak Yusran Hadi selaku Kasubag Kepegawaian menyatakan bahwa

“saya sudah memanggil oknum tersebut untuk saya berikan sanksi berupa teguran lisan bahkan saya ancam untuk di potong gaji tunjangan sebesar 25% untuk menindaklanjuti teguran bagi pegawai sudah saya laporkan langsung kepada bapak Ketua Mahkamah Syariah” (tanggal 13 April 2022).¹³

Pemberian sanksi bagi pegawai di Mahkamah Syariah Meulaboh telah diterapkan oleh Kasubag Kepegawaian, sanksi yang diberikan berupa teguran secara lisan yang telah disampaikan kepada PNS yang melanggar kedisiplinan jam masuk kerja. Teguran tersebut telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 menegaskan bahwa hukuman disiplin ringan seperti pelanggaran terhadap kewajiban yang diatur pada Pasal 8 angka 9 yang menyatakan bahwa pelanggaran terhadap kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 11 Teguran lisan bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 5 hari kerja dan teguran tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 10 hari kerja. Begitu juga jawab yang di sampaikan oleh Bapak Syahril selaku Ketua Mahkamah Syariah Meulaboh di dapatkan hasil yaitu

“saya menerima laporan dari Kasubag Kepegawaian mengenai Pegawai yang sering telat masuk kerja, diantaranya 4 orang Pegawai yang bermasalah tersebut sudah saya panggil untuk pemberian teguran secara lisan, dan 1 orang pegawai langsung saya berikan teguran tertulis”(tanggal 14 April 2022)¹⁴

Berdasarkan jawaban diatas dapat diketahui penerapan sanksi yang diberikan oleh Ketua Mahkamah Syariah Meulaboh berupa teguran lisan yaitu teguran yang di sampaikan melalui tatap muka, dan juga teguran berupa tertulis yaitu peringatan kepada PNS dalam bentuk tulisan peringatan yang telah disetujui oleh Ketua Mahkamah Syariah Meulaboh dan pejabat yang berwenang dalam pemberian sanksi sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Kewenangan Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian PNS, pejabat yang berwenang menjatuhkan sanksi disiplin adalah

1. Kepegawaian daerah Provinsi untuk seluruh PNS daerah di lingkungan masing-masing;
2. Aparatur pembina kepegawaian daerah kabupaten/kota bagi seluruh pegawai negeri sipil daerah dilingkungan masing-masing”.¹⁵

Melanggar kewajiban masuk kerja dan ketentuan jam kerja yang dimaksud dengan kewajiban masuk kerja adalah setiap PNS wajib datang, melaksanakan tugas, dan pulang sesuai ketentuan jam kerja yang berlaku serta tidak berada ditempat umum bukan karena dinas. Jumlah ketidak hadiran kerja dihitung secara

¹³ Wawancara Kasubag Kepegawaian Bapak Yusran Hadi ,tanggal 13 April 2022

¹⁴ Wawancara Ketua Mahkamah Syariah Meulaboh Bapak Syahril, tanggal 14 April 2022

¹⁵ *Ibid.*, hlm 26

kumulatif maksudnya pelanggaran yang dilakukan dihitung mulai bulan Januari – Desember pada tahun 2022.

Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa penerapan sanksi yang berlaku di lingkungan Mahkamah Syariah Meulaboh yaitu penerapan sanksi berupa teguran lisan dan teguran tertulis sedangkan di dalam menurut Pasal 8 Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 menyatakan ada beberapa tingkatan sanksi administrasi yang di berikan yang berupa hukuman disiplin yaitu:

1. Hukuman Disiplin Ringan;
 - a. Teguran lisan, bagi PNS yang telat masuk kerja
 - b. Teguran tertulis bagi PNS yang telat masuk kerja
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Hukuman Disiplin Sedang;
 - a. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 6 (enam) bulan;
 - b. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 9 (sembilan) bulan;
 - c. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 12 (dua belas) bulan.
3. Hukuman Disiplin Berat.
 - a. Penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 bulan;
 - b. Pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 bulan; pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.”

Jika di lihat dari Pasal 8 Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 ada terdapat beberapa sanksi yang di lakukann oleh pejabat terhadap PNS yang melanggar Aturan, sedangkah di Instasi Mahkamah Syariah Meulaboh hanya menerapkan sanks ringan yaitu teguran lisan dan teguran tulisan sedangkan sanksi belum di terapkan di kantor Mahkamah Syariah Meulaboh yaitu

1. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 6 (enam) bulan,
2. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 9 (sembilan) bulan;
3. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 12 (dua belas) bulan,

Hal tersebut dapat membuat PNS acuh tak acuh dalam menerapkan peraturan yang semestinya sehingga masih banyak PNS yang masih melanggar aturan walaupun sanksi telah di terapkan oleh atasan kepada pegawai yang bermasalah. Hal ini perlu ada nya pemberlakuan saksi yang lebih lanjut guna untuk membuat efek jera bagi PNS yang melanggar aturan sebagai mana yang telah di jelaskan dalam Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021.

Faktor-faktor yang terjadi di Mahkamah Syariah Meulaboh yang menyebabkan Aparatur Negara melakukan pelanggaran disiplin yakni

1. Kurang memahami peraturan perundang-undangan,
2. Tingkat kesadaran disiplin ASN yang rendah
3. kualitas SDM yang rendah,
4. Atasan yang tidak tegas, (rasa sungkan dariatasan untuk menjatuhkan hukuman kepada bawahannya),
5. Kurang nya komitmen dalam level kepemimpinan, dan setiap pelanggaran disiplin hanya ditindaklanjuti dengan pembinaan dan teguran.

C. PENUTUP

1. Kesimpulan

Penerapan sanksi disiplin Pegawai Pemerintah telah mengeluarkan Peraturan yang mengatur tentang disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pemberian sanksi bagi pegawai di Mahkamah Syariah Meulaboh telah di terapkan oleh Kasubag Kepegawaian, yaitu pemberian sanksi yang di berikan berupa teguran secara lisan yang telah disampaikan kepada PNS yang melanggar kedisiplinan jam masuk kerja, dan juga teguran berupa tertulis yaitu peringatan kepada PNS dalam bentuk tulisan peringatan yang telah di setuju oleh Ketua Mahkamah Syariah Meulaboh dan pejabat yang berwenang dalam pemberin sanksi. Dari sanksi yang di terapkan oleh Mahkamah Syariah Meulaboh masih dalam kategori sanksi ringan sedangkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 masih ada sanksi yang harus di terapkan untuk memberi efek jera kepada PNS yang melanggar aturan yang telah di tetapkan.

2. Saran

1. Kepada Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Mahkamah Syariah Meulaboh penulis sarankan untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam menaati jam kerja yang telah ditetapkan sehingga dapat memberikan hasil kerja yang optimal sesuai dengan apa yang telah direncanakan dalam program kerja yang dibuat, sikap disiplin dalam diri PNS merupakan cermin yang baik bagi masyarakat Indonesia.
2. Kepada pimpinan atau atasan Mahkamah Syariah Meulaboh penulis sarankan untuk lebih memperhatikan kinerja pegawai dilingkungannya supaya tidak ada pegawai yang beranggapan bahwa hukuman disiplin yang diberikan terkait dengan jam kerja yang tidak dipatuhi adalah hukum ringan yang tidak perlu ditakuti sehingga pelanggaran disiplin jam kerja sering terjadi dan tidak menimbulkan efek jera bagi PNS dilingkungan Mahkamah Syariah Meulaboh.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara, *Ibid.*, hlm 26
- Mulyadi, 2015 Implementasi kebijakan, Jakarta Balai Pustaka, hal 45
- Notoatmodjo. 20102 Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta. Observasi Penulis 12 April 2023
- Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021 Pasal 1 angka 6
- Peraturan Pemerintah No. 9 Tahun 2003
- Prayudha Wistu, 2021 Penerapan Sanksi Disiplin Pegawai Negeri Sipil Terhadap Pelanggaran Masa Cuti Bersama Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 Pada Balai Bahasa Provinsi Riau
- Satori. D, dan Komariah, 2012. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta. Cetakan Ketiga.
- Sugiyono, 2012. Metode Penelitian Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, Pasal 23.

Jurnal Serambi Hukum
Vol 16 No 02 Tahun 2023
e-ISSN: 2549-5275
p-ISSN: 1693-0819

Wawancara Bapak Yusran Hadi 13 April 2022
Wawancara Bapak Syahril 14 April 2022

.