

**PENJATUHAN SANKSI ADMINISTRASI TERHADAP
PELANGGARAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL
MENURUT PERATURAN PEMERINTAH
NOMOR 94 TAHUN 2021
(Studi Pada Pemerintah Kabupaten Jember)**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Hukum (S.H)
Fakultas Syariah
Jurusan Hukum Islam
Program Studi Hukum Tata Negara



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Oleh :

MUHAMMAD FIKRI AMINULLAH
NIM : S20193049

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS SYARIAH
OKTOBER 2023**

**PENJATUHAN SANKSI ADMINISTRASI TERHADAP
PELANGGARAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL
MENURUT PERATURAN PEMERINTAH
NOMOR 94 TAHUN 2021
(Studi Pada Pemerintah Kabupaten Jember)**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Hukum (S.H)
Fakultas Syariah
Jurusan Hukum Islam
Program Studi Hukum Tata Negara

Oleh :

Muhammad Fikri Aminullah
NIM : S20193049

Dosen Pembimbing


Sholikul Hadi, S.H., M.H.
NIP. 1970507012009011009

**PENJATUHAN SANKSI ADMINISTRASI TERHADAP
PELANGGARAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL
MENURUT PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 94
TAHUN 2021**

(Studi Pada Pemerintah Kabupaten Jember)

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H)
Fakultas Syariah
Jurusan Hukum Islam
Program Studi Hukum Tata Negara

Hari : Jumat
Tanggal : 20 Oktober 2023

Ketua

Dr. Abdul Wahab, M.H.I.
NIP.198401122015031003

Sekretaris

ST. Sariroh, M.H.
NIP. 199202252019032014

Anggota:

1. Dr. Busriyanti, M.Ag. ()
2. Sholikul Hadi, S.H., M.H. ()

Menyetujui,
Dean Fakultas Syariah



Prof. Dr. Muhammad Noor Harisudin, M.Fil.I.
NIP. 197809252005011002

MOTTO

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۖ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”. (Q.S An-Nisa’ 59)*

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

* Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan* (Bandung: Diponegoro, 2008), 87.

PERSEMBAHAN

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang maha segalanya sebagai sang pencipta langit, bumi dan seisinya. Yang senantiasa memberikan inspirasi dan motivasi dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

1. Kedua orang tua saya Bapak Bungkos, Ibu Sumiyati dan Adik saya Faisal Fakhruddin Aflah yang senantiasa memberikan kasih sayang, ketenangan, kenyamanan, motivasi, doa terbaik dan Finansialnya, serta terimakasih selalu ada dan menjadi orang yang paling istimewa dalam hidupku disetiap perjalanan saya sampai saat ini.
2. Keluarga besar dari bapak maupun ibu, terutama bapak Shoni Rahmatullah Amrozi, Mas Novri Irwanto, Mas Muhammad Baihaqi Han Wahyudi, Siti Maufira, Elina Trihapsari, yang telah memberikan semangat serta Support dari awal kuliah hingga akhir dunia perkuliahan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Bismillahirrahmanirrahim Alhamdulillah puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang maha segalanya sebagai sang pencipta langit, bumi dan seisinya. Yang senantiasa memberikan inspirasi dan motivasi dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Sholawat serta salam penulis hanturkan kepada nabi besar Muhammad SAW yang telah menjadi sumber cahaya dan tauladan bagi umat manusia.

Alhamdulillah Perjuangan serta kerja keras penulis dalam penulisan skripsi dengan judul “Penjatuhan Sanksi Administrasi Terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 (Studi pada Pemerintah Kabupaten Jember)”. telah membuahkan hasil penulisan skripsi ini sebagai salah satu syarat yang diajukan kepada Fakultas Syariah untuk memperoleh gelar Sarjana Starata Satu program studi Hukum Tata Negara.

Keberhasilan ini tidak terlepas dari keterlibatan pihak-pihak yang telah mendukung terselesainya tugas akhir ini. Oleh karena itu, sebagai bentuk penghargaan, penulis ucapkan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Hepni, S.Ag., M.M., CPEM. selaku Rektor Universitas Islam Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan ilmu dan juga fasilitas dalam penyusunan skripsi.
2. Bapak Prof. Dr. H. Muhammad Noor Harisudin, M. Fil,I selaku Dekan Fakultas Syariah UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah menerima penulis di Fakultas Syariah untuk dapat menuntut ilmu pengetahuan selama di bangku perkuliahan.

3. Bapak Dr. Muhammad Faisol, S.S., M. Ag selaku Wakil Dekan I Fakultas Syariah UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan izin dalam penulisan skripsi ini.
4. Ibu Dr. Hj. Sri Lumatus Sa'adah, M.H.I selaku Wakil Dekan II Fakultas Syariah UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan sarana prasarana dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak Dr. Martoyo, S.H.I., M.H selaku Wakil Dekan III Fakultas Syariah UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan fasilitas terkait kemahasiswaan dalam penulisan skripsi ini.
6. Ibu Dr. Busriyanti, M.Ag selaku Ketua Jurusan Hukum Islam Fakultas Syariah UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan izin dalam penulisan skripsi ini.
7. Bapak Sholikul Hadi, S.H., M.H selaku Koordinator Program Studi Hukum Tata Negara dan Dosen Pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta sabar dalam penyusunan skripsi ini.
8. Kepada seluruh Bapak/Ibu Dosen dan Tenaga Kependidikan Fakultas Syariah UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan ilmu dan pengalaman dari awal semester hingga sampai dititik ini dan memberikan kelancaran administrasi dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Ibu Intan Fajarwati S.H. selaku Bidang Analis Sumber Daya Manusia Aparatur yang telah memberikan informasi dan data dalam penyusunan skripsi.

10. Bapak Agung Wicahyo, S. STP, M. Si selaku Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi ASN yang telah memberikan informasi dalam penyusunan skripsi.
11. Ibu Dian Nilawati, SE selaku Kepala Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian yang telah mengarahkan dan mendampingi selama penelitian.

Dalam hal ini penulis tidak bisa menyebutkan satu persatu orang-orang yang berperan dalam penyusunan skripsi ini, mohon maaf penulis tidak bisa membalas kebaikan yang telah diberikan. Semoga Allah yang membalas kebaikan kalian dengan diberikan kesehatan, kemudahan, dan juga kebahagiaan. Aamiin.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, maka dari itu, penulis berharap kritikan dan saran demi perbaikan-perbaikan penulisan yang akan mendatang. Harapan terakhir penulis semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan terutama bermanfaat bagi penulis sendiri.

Aamiin

Jember, 28 Agustus 2023

Penulis

ABSTRAK

Muhammad Fikri Aminullah, 2023: *Penjatuhan Sanksi Administrasi Terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 (Studi Pada Pemerintah Kabupaten Jember).*

Kata Kunci: Penjatuhan Sanksi Administrasi, Pelanggaran Disiplin, Pegawai Negeri Sipil, Pemerintah Kabupaten Jember.

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada prinsipnya adalah untuk meningkatkan disiplin PNS. Disiplin PNS ini sangat penting dalam rangka untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang Profesional, berdedikasi, dan berintegritas, sehingga akan menunjang penyelenggaraan pemerintahan yang baik. Pemerintah Kabupaten (Pemkab) Jember adalah salah satu Pemerintah Kabupaten di Jawa Timur yang memiliki jumlah PNS cukup tinggi yang berada di peringkat Nomor 5 di Jawa Timur dan pada tahun 2021-2022 ada banyak kasus yang terkait dengan pelanggaran disiplin PNS. Untuk itu dalam rangka mengetahui apakah penjatuhan sanksi administrasi terhadap pelanggaran disiplin PNS di Pemkab Jember sesuai dengan PP Nomor 94 Tahun 2021 maka perlunya dilakukan Penelitian atas pelaksanaan penjatuhan sanksi administrasi tersebut.

Fokus penelitian yang akan diteliti adalah: (1) Bagaimana penjatuhan sanksi administrasi terhadap pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pemkab Jember? (2) Apakah penjatuhan sanksi administrasi terhadap pelanggaran disiplin PNS di Pemkab Jember sesuai dengan PP Nomor 94 Tahun 2021?. Tujuan penelitian: (1) Untuk mengetahui bagaimana penjatuhan sanksi administrasi terhadap pelanggaran disiplin PP di Pemkab Jember (2) Untuk mengetahui apakah penjatuhan sanksi administrasi terhadap pelanggaran disiplin PNS di Pemkab Jember telah sesuai atau tidak dengan PP Nomor 94 Tahun 2021.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis empiris. Pendekatan yang dipakai menggunakan pendekatan perundang-undangan, pendekatan kasus, dan pendekatan konseptual. Teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi, metode wawancara dan metode dokumentasi. Dalam analisis data penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Keabsahan data peneliti menggunakan teknik triangulasi.

Hasil penelitian ini: 1) Proses penjatuhan sanksi administrasi terhadap pelanggaran disiplin PNS di Pemkab Jember mulai dari pemanggilan, pemeriksaan, tahap penjatuhan hukuman disiplin dan penyampaian keputusan hukuman disiplin dengan beberapa faktor penghambat dan pendukung. 2) penjatuhan sanksi administrasi terhadap pelanggaran disiplin PNS di Pemkab Jember belum sepenuhnya sesuai dengan PP Nomor 94 Tahun 2021. Menurut Pasal 29 ayat (1) PP Nomor 94 Tahun 2021, keputusan hukuman atau pembuatan laporan hasil pemeriksaan dilakukan dalam waktu paling lambat 14 hari kerja sejak tanggal pemeriksaan berakhir, akan tetapi dalam praktiknya melebihi 14 hari kerja.

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Persetujuan	ii
Halaman Pengesahan	iii
Motto	v
Persembahan	v
Kata Pengantar	vi
Abstrak	ix
Daftar Isi	x
Daftar Tabel	xii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Fokus Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	8
E. Definisi Istilah	9
F. Sistematika Pembahasan	13

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu	15
B. Kajian Teori	20

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	44
B. Pendekatan Penelitian	45

C. Lokasi Penelitian	46
D. Subjek Penelitian	46
E. Teknik Pengumpulan Data	47
F. Analisis Data	48
G. Keabsahan Data	49
H. Tahap Tahap Penelitian	49

BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Objek Penelitian	51
B. Penyajian Data	59
C. Pembahasan Temuan	80

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	90
B. Saran	91

DAFTAR PUSTAKA 92

LAMPIRAN-LAMPIRAN

- Lampiran 1: Pedoman Wawancara
- Lampiran 2: Surat Rekomendasi Bangkesbanpol
- Lampiran 3: Surat Permohonan Izin Penelitian
- Lampiran 4: Jurnal Kegiatan
- Lampiran 5: Surat Selesai Penelitian
- Lampiran 6: Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 7: Biodata Penulis

DAFTAR TABEL

No.	Uraian	Hal
Tabel 1.1	Daftar Hukuman Pegawai Negeri Sipil Tahun 2021-2022	5
Tabel 2.1	Perbandingan dan Persamaan Penelitian	19
Tabel 4.1	Pegawai Sipil Daerah Menurut Instansi/Kecamatan	52
Tabel 4.2	Jabatan Struktural BKPSDM Kabupaten Jember	54
Tabel 4.3	Jabatan fungsional Pegawai Negeri Sipil	55
Tabel 4.4	Temuan Penelitian	80

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Masyarakat Indonesia merupakan negara yang memiliki cita-cita untuk mewujudkan tujuan nasional seperti yang telah diamanatkan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 yakni mewujudkan suatu masyarakat yang merdeka, bersatu, berdaulat, adil dan makmur berdasarkan Pancasila dalam wadah Negara Republik Indonesia. Oleh karena itu untuk mewujudkan tujuan nasional maka diperlukan adanya pembangunan nasional yang bertahap, berencana, dan berkesinambungan.

Pembangunan nasional dan kelancaran dalam penyelenggaraan pemerintahan sangat tergantung pada kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN). Kedudukan dan peranan dari ASN dalam setiap Organisasi negara sangatlah menentukan sebab aparatur sipil negara merupakan tulang punggung pemerintah dalam melakukan pembangunan nasional yang bertahap, berencana dan berkesinambungan, sebagai pemerintah yang berkualitas tinggi, memiliki kesadaran akan tanggung jawabnya sebagai Aparatur Negara, Abdi Negara, serta Abdi Masyarakat. Ibarat sebuah organisasi Aparatur Sipil Negara ASN merupakan unsur *man* yakni sumber daya manusia yang berfungsi menggerakkan roda penyelenggaraan negara. maka apapun yang dilakukan negara dengan tujuan memakmurkan kesejahteraan masyarakat dapat terwujud dengan baik sejalan dengan tuntutan masyarakat akan kualitas pelayanan publik.²

² Kinanthi Puspitaningtyas, Tedi Sudrajat, dan Sri Hartini, *Penerapan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 94 Tahun 2021 (Studi di Badan Kepegawaian,*

Aparatur Sipil Negara adalah pegawai pemerintah yang ditempatkan dalam berbagai jabatan setelah diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diamanahi untuk melaksanakan tugas dalam suatu jabatan di pemerintahan.³ ASN terbagi menjadi dua jenis yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), berdasarkan dalam pasal 1 UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN dijelaskan bahwa perbedaan PNS dan PPPK dari pengertian bahwa PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu sehingga diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintah yang memiliki status sebagai pegawai tetap, sedangkan PPPK adalah pegawai ASN dengan status bekerja dalam jangka waktu yang telah ditentukan di perjanjian kerja dalam rangka melaksanakan tugas pemerintah.⁴

PNS yang berkualitas ialah mewujudkan sikap profesional, kreatif, dan berintegritas, baik dari segi moral dan nilai-nilai luhur bangsa maupun dari segi peraturan perundang-undangan, pada dasarnya pribadi yang berkarakter dan memiliki kompetensi komponen intelektual. Oleh sebab itu, para profesional didalamnya melekat beberapa ciri khusus, menurut H.A.R Tilaar berpendapat bahwa mengidentifikasi beberapa karakteristik yang harus dimiliki oleh PNS yang profesional yaitu memiliki suatu keahlian khusus, merupakan suatu panggilan hidup, memiliki teori yang baku secara universal dan mengabdikan

Pendidikan, dan Pelatihan (BKPP) kabupaten Kudus (Fakultas Hukum Universitas Jendral Soedirman) 63.

³ Undang-Undang Pasal 86 Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

⁴ Widhia Arum Wibawana, *Apa perbedaan ASN PPPK dan PNS*, Februari 03, 2023, <https://news.detik.com/berita/d-6549322/apa-perbedaan-asn-pppk-dan-pns-simak-penielasannya-disini#:~:text=Berdasarkan%20Pasal%201%20UU%20No.telah%20ditentukan%20di%20perjanjian%20Kerja.>

diri untuk masyarakat dan bukan untuk diri sendiri.⁵ Wakil Ketua Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) Irham Dilmy menyampaikan standar kompetensi diperlukan dalam merekrut orang yang akan cocok untuk duduk di suatu jabatan tertentu. Menurutnya jabatan harus diisi oleh orang yang tepat, sehingga meningkatkan pencapaian sasaran kerja jauh lebih besar.⁶

Tapi nyatanya masih ada beberapa PNS yang tidak berkualitas atau tidak memiliki kinerja dan integritas baik, permasalahan kedisiplinan hingga saat ini masih mendapat sorotan yang tajam karna islam juga memerintahkan umatnya untuk selalu konsisten terhadap peraturan Allah yang telah ditetapkan. hal ini sesuai dengan firman Allah dalam Surat Huud ayat 112 yang artinya “Maka tetaplah kamu pada jalan yang benar, sebagaimana diperintahkan kepadamu dan (juga) orang yang telah taubat beserta kamu dan janganlah kamu melampaui batas. Sesungguhnya dia maha melihat apa yang kamu kerjakan” (Q.S. Huud:112).⁷

Dari ayat di atas menunjukkan bahwa disiplin bukan hanya tepat waktu saja tetapi juga patuh pada peraturan-peraturan yang ada sebagai contoh kasus yang banyak dilansir media massa baik cetak maupun elektronik, menyebutkan adanya oknum PNS meninggalkan tempat tugas tanpa ijin pimpinan, adanya kinerja yang buruk dalam pelayanan dan keterlambatan masuk kerja. Serta banyaknya PNS yang melanggar aturan disiplin seperti yang tertuang dalam

⁵ Edy Topo Ashari, *Memahami Karakteristik Pegawai Negeri Sipil Yang Profesional*, Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS 4, no.2 (November 2010): 8-9.

⁶ Dinas Kominfo, *Syarat Bangsa Berkualitas, ASN wajib Memiliki Standar Kompetensi*, Juli 21, 2017, <https://diskominfo.pasuruankab.go.id/artikel-765-syarat-bangsa-berkualitas-asn-wajib-miliki-standar-kompetensi.html>

⁷ Al-Qur'an, Surat Huud Ayat 112, Yayasan Penyelenggaraan dan Penterjemah Al-Qur'an, Al-Qur'an dan terjemahnya, Depag RI, 2000, 315.

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 baik ketika bekerja ataupun di luar jam kerja pegawai.⁸ Berbagai sanksi terhadap banyaknya pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin telah dikenakan sanksi kedisiplinan, pelanggaran maupun permasalahan pegawai yang telah menghambat fungsi pelayanan pemerintah akibat adanya oknum PNS yang tidak menjalankan tugas secara optimal.

Oleh karena itu dalam rangka mewujudkan PNS yang profesional sebagai penyelenggara pemerintah yang baik (*good governance*) dan sikap disiplin PNS maka upaya meningkatkan sikap disiplin dengan cara pembinaan disiplin PNS dalam bentuk pemberian atau penjatuhan hukuman disiplin. Keinginan untuk mewujudkan (*good governance*) merupakan salah satu agenda pokok reformasi yang diharapkan dapat dilaksanakan secara konsisten oleh pemerintah daerah.⁹ Berdasarkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara bahwa ketentuan ini dapat diketahui oleh PNS yang menjadi salah satu unsur manajemen kepegawaian yang diatur dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang dituangkan lebih lanjut melalui Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 yang merupakan pelaksanaan ketentuan Pasal 86 ayat (4) UU ASN, Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menjelaskan bahwa PNS di Instansi Pemerintah dibagi menjadi dua Instansi Pusat dan Instansi Daerah, dengan perbandingan Instansi Pusat adalah lembaga negara yang menangani masalah nasional seperti kementerian, lembaga

⁸ M Aldo, *Pelaksanaan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Di Kantor Camat Kampar Kiri Tengah Kabupaten Kampar menurut Tinjauan Fiqih Siyasah*, (Skripsi. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2022), 3.

⁹ Musanef, *Manajemen Kepegawaian Di Indonesia*, (Jakarta: PT Toko Gunung Agung, 1996), 4-5.

pemerintah non kementerian, kesekretariatan lembaga non struktural sedangkan Instansi Daerah ialah perangkat daerah provinsi dan perangkat daerah kabupaten/kota yang meliputi sekretariat daerah, sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah, dinas daerah, dan lembaga teknis lainnya.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Salah satu lembaga di kabupaten Jember yang memiliki peranan sebagai pelaksana penyusunan dan kebijakan daerah yang bersifat spesifik di bidang pelayanan kepegawaian di Pemkab Jember. Di lingkungan pemerintah Kabupaten Jember sendiri jumlah pegawai negeri sipil yang bekerja berjumlah 9.721 orang yang masih terdata saat ini yang terdiri 23 Organisasi perangkat daerah di Kabupaten Jember.

Tabel 1.1
Hukuman Pegawai Negeri Sipil pada Tahun 2021-2022

No.	Tahun	Hukuman			Total
		Ringan	Sedang	Berat	
1.	2021	3	1	7	11
2.	2022	1	6	12	19

Sumber: BKPSDM Kabupaten Jember

Berdasarkan hasil wawancara uraian sementara tabel diatas dengan kasus yang ada di Kabupaten Jember dari tahun 2021 ada beberapa hukuman diantaranya Hukuman Disiplin ringan 3 kasus, sedang 1 kasus dan berat 7 kasus. Sedangkan di Tahun 2022 Ringan 1 kasus, sedang 6 kasus, dan berat 12 kasus.¹⁰

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut, apakah pelaksanaan penjatuhan disiplin PNS di Kabupaten Jember telah dilaksanakan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 dalam bentuk

¹⁰ Intan Fajarwati, Diwawancara oleh Peneliti, Jember, 14 April 2023.

penelitian yang berjudul “Penjatuhan Sanksi Administrasi Terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 (Studi pada Pemerintah Kabupaten Jember)”.

B. Fokus Masalah

Dari latar belakang permasalahan yang akan diteliti agar menjadi lebih jelas dan juga mencapai yang diinginkan maka perlu disusun fokus penelitian. Adapun hal-hal yang menjadi fokus penelitian antara lain:

1. Bagaimana penjatuhan sanksi administrasi terhadap pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kabupaten Jember?
2. Apakah penjatuhan sanksi administrasi terhadap pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kabupaten Jember sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil?

C. Tujuan Penelitian

Mengacu kepada Fokus Penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka penelitian ini dimaksudkan untuk mendeskripsikan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian. Sehingga penulis menerapkan tujuan dari penulisan skripsi yang menjadi dua hal yaitu tujuan umum dan tujuan khusus, sebagai berikut :

1. Tujuan Umum

Tujuan Umum dari hasil penulisan karya Ilmiah ini meliputi:

- a. Supaya memenuhi kewajiban dan melengkapi tugas sebagai persyaratan yang telah ditentukan untuk meraih gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
- b. Sebagai salah satu wahana pengembangan ilmu pengetahuan dalam Hukum Tata Negara yang telah didapat selama perkuliahan serta fakta yang terdapat dalam pemerintah dan masyarakat, sehingga dapat memberikan manfaat baik kepada para pihak yang memiliki kepentingan dengan permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi ini.
- c. Dapat menjadi pegangan terutama bagi para Mahasiswa Hukum Tata Negara agar mengetahui dan dapat menjelaskan mengenai Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- d. Memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi Mahasiswa Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember serta Almamater.

2. Tujuan Khusus

Selanjutnya, tujuan khusus yang hendak dicapai dari hasil penulisan karya ilmiah ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk Mengetahui bagaimana pelaksanaan penjatuhan sanksi administrasi terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan Pelanggaran Disiplin di Pemerintah Kabupaten Jember.
- b. Untuk mengetahui apakah penjatuhan sanksi administrasi terhadap pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kabupaten

Jember sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Dalam penelitian menyajikan hasil penelitian nantinya mengenai pengetahuan terutama dalam penjatuhan sanksi administrasi terhadap pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

2. Secara Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat memberikan masukan kepada daerah, pemerintah, legislatif dan para ahli hukum dalam memecahkan persoalan-persoalan mengenai penjatuhan sanksi disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021.

a. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan dan wawasan dan juga sangat berguna untuk pengembangan dan pengaplikasian teori yang telah di dapat selama dibangku kuliah. Serta dapat memenuhi syarat sebagai tugas akhir untuk memperoleh gelar Sarjana Strata (S1).

b. Bagi Instansi UIN KHAS Jember

Diharapkan dapat memberikan referensi baru bagi peneliti, pembaca selanjutnya khususnya bagi Mahasiswa Fakultas Syariah UIN KHAS Jember.

E. Definisi Istilah

Definisi Istilah berisi tentang pengertian istilah-istilah penting yang menjadi titik perhatian peneliti di dalam judul penelitian. Tujuannya adalah agar tidak terjadi kesalahpahaman terhadap makna dan istilah sebagaimana dimaksud oleh peneliti sebagai berikut :

1. Penjatuhan

Penjatuhan adalah salah satu jenis tindakan pokok bersifat keharusan (Imperatif), penderitaan atau nestapa yang diberikan kepada orang yang melanggar suatu perbuatan yang dilanggar dan dirumuskan oleh Undang-Undang.¹¹ Penjatuhan adalah tindakan atau proses memberlakukan hukuman, sanksi, atau konsekuensi terhadap seseorang atau entitas yang telah melakukan tindakan yang melanggar hukum, aturan, atau norma tertentu.

Dalam pengaturan organisasi, penjatuhan dapat merujuk pada tindakan disiplin yang diberlakukan terhadap anggota organisasi yang melanggar kode etik, peraturan internal, atau tata tertib organisasi. Ini bisa termasuk pemecatan, pemindahan, penurunan pangkat, atau sanksi lainnya. Singkatnya, penjatuhan adalah tindakan memberlakukan konsekuensi atau sanksi sebagai tanggapan terhadap perilaku yang dianggap melanggar hukum, peraturan, atau norma tertentu.¹²

¹¹ Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, Pasal 61 Ayat 1

¹² A.W. Widjaja, *Administrasi Kepegawaian Suatu Pengantar*, (Jakarta, CV. Rajawali, 1986) 121.

2. Sanksi administrasi

Sanksi administrasi adalah sanksi berupa denda yang dikenakan terhadap pelanggaran ketentuan undang-undang yang bersifat Administrasi yang secara nyata diatur dalam undang-undang.¹³ Sanksi merupakan bagian elemen yang sangat signifikan didalam hukum hal ini merujuk adanya perintah, kewajiban, atau larangan yang ada dalam konteks atau kerangka hukum, sanksi merupakan bentuk upaya penegak hukum. Penegak hukum merupakan proses untuk mewujudkan keinginan hukum menjadi kenyataan, keinginan tersebut adalah pikiran badan pembuat undang-undang yang dirumuskan dalam peraturan-peraturan hukum.¹⁴ sasaran penerapannya ditujukan pada perbuatan, prosedur sanksi administrasi dapat dilakukan secara langsung oleh Pemerintah, tanpa melalui Peradilan.¹⁵

3. Pelanggaran Disiplin

Pelanggaran disiplin adalah tindakan yang dilakukan oleh seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang melibatkan ucapan, tulisan, atau perbuatan yang tidak mematuhi kewajiban yang telah ditetapkan atau yang melanggar larangan yang terkandung dalam peraturan disiplin PNS. Tindakan ini bisa terjadi baik di dalam maupun di luar jam kerja.¹⁶

Disiplin merupakan persepsi serta kemauan individu untuk mematuhi semua peraturan dan norma sosial yang berlaku. Ketaatan atau

¹³ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 1996 Tentang Pengenaan Sanksi Administrasi Di Bidang Cukai Presiden Republik Indonesia.

¹⁴ Satjipto Rahardjo, *Masalah Penegakan Hukum-Suatu Kajian Sosiologis*, (Bandung, Sinar Baru, 1987) 24.

¹⁵ Arif Efendy, "Kajian Hukuman Disiplin sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil", *Jurnal Widiya Praja*, No.1 (April 2022), Semarang, 16.

¹⁶ Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

kepatuhan terhadap peraturan atau tata tertib ini dapat mempercepat tujuan seseorang.¹⁷ Dalam konteks pelanggaran peraturan disiplin yaitu hukuman pegawai yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Hukum Disiplin diberikan tujuan untuk memperbaiki dan mendidik PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.¹⁸

4. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 mengatur prosedur pelaksanaan penegakan disiplin bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara yang bekerja di Pemkab Jember, peraturan ini memuat ketentuan mengenai kewajiban dan larangan yang harus dipatuhi oleh PNS atau PPPK yang terlibat dalam pelanggaran disiplin. Selain itu, peraturan ini memberikan wewenang untuk menjatuhkan sanksi disiplin sesuai dengan ketentuan yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara latar belakang serta tujuan Undang-undang Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021.¹⁹

Latar belakang dari pembuatan Undang-Undang Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 ini adalah untuk menciptakan kerangka kerja yang lebih terstruktur dalam penegakan disiplin di antara Pegawai

¹⁷ Radinal, *Upaya Pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti dalam Menjaga Disiplin Pegawai Negeri Sipil Dikantor Disdukcapil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*, (Skripsi Universitas Islam Riau 2021), 24.

¹⁸ Arif Efendy, "Kajian Hukuman Disiplin sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil", *Jurnal Widiya Praja*, No.1 (April 2022), Semarang, 11.

¹⁹ Kinanti Puspitaningtyas, Tedi Sudrajat, dan Sri Hartini, *Penerapan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 (Studi di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan BKPP Kabupaten Kudus*, (Fakultas Hukum Universitas Jendral Soedirman), No.2, 68-69.

Aparatur Sipil Negara yang bertugas di Pemkab Jember. Tujuannya adalah untuk meningkatkan tingkat ketaatan terhadap peraturan, menjalankan ketentuan, dan memberikan dasar hukum yang kuat untuk melaksanakan penegakan disiplin di lingkungan tersebut. Dengan begitu, diharapkan bahwa peraturan ini dapat membantu memelihara integritas dan profesionalisme Pegawai Aparatur Sipil Negara serta meningkatkan mutu pelayanan publik secara keseluruhan.²⁰

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 adalah sebuah regulasi yang mengatur tata cara penegakan disiplin terhadap PNS di lingkungan Pemkab Jember. Peraturan ini didasarkan pada ketentuan yang terdapat dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Tujuannya adalah untuk mencapai tujuan nasional dan berdasarkan prinsip-prinsip manajemen ASN.²¹

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 ini mengatur pokok-pokok tentang berbagai instrumen manajemen dengan membagi PNS dan PPPK juga mengatur jenis jabatan yaitu jabatan administrasi, jabatan fungsional dan jabatan pimpinan tinggi. Dalam peraturan ini mengatur perubahan pejabat yang berwenang, memindahkan serta memberhentikan PNS. Dalam Undang-undang ASN mengatur pokok-pokok diantaranya jenis, status, dan kedudukan, macam-macam jabatan ASN, Hak dan Kewajiban, Kelembagaan, Mutasi, penggajian dan pemberhentian, pengisian jabatan

²⁰ Undang Undang Pasal 86 Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

²¹ Undang Undang Pasal 86 Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

pimpinan tinggi dari daerah maupun instansi pusat dan organisasi dan penyelesaian sengketa ASN.²²

Berdasarkan gambaran uraian di atas, maka yang dimaksud dengan judul skripsi ini adalah pelaksanaan pejatuhan sanksi administrasi terhadap pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin PNS yang berada di lingkungan Pemkab Jember.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan gambaran umum penulisan hukum yang lebih jelas, dalam sistem pembahasannya terbagi menjadi 5 bab. Adapun sistematika pembahasan sebagai berikut:²³

1. Bab I: Pendahuluan

Bab I ini pada bagian awal penelitian akan membahas mengenai konteks penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat dari penelitian, definisi istilah, metode penelitian, dan yang selanjutnya sistematika pembahasan.

2. Bab II: Tinjauan Pustaka

Pada bagian ini akan membahas mengenai sumber referensi, gagasan, dan pandangan yang telah dikemukakan dari para peneliti sebelumnya. Hal ini dilakukan untuk mengkaji permasalahan serta

²² Sosialisasi Undang-Undang No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, PPID Badan Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Pertahanan Republik Indonesia, November 24, 2014. <https://www.kemhan.go.id/badiklat/2014/11/24/sosialisasi-undangundang-no-5-tahun-2014-tentang-aparatur-sipil-negara.html>

²³ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Jember: UIN Khas Jember, 2021), 47.

penerapannya penjatuhan sanksi administrasi terhadap disiplin PNS menurut Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021 di Pemkab Jember.

3. Bab III: Metode Penelitian

Pada bagian metode penelitian ini, peneliti akan menjelaskan mengenai jenis dan pendekatan penelitian, subjek penelitian, lokasi penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, keabsahan data, serta tahapan-tahapan yang akan dimulai dalam penelitian ini.

4. Bab IV: Penyajian Data

Pada bagian penyajian data dan analisis ini akan mencakup isi, pembahasan dan hasil wawancara yang telah dilakukan penjatuhan sanksi administrasi terhadap pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil menurut Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021 di Pemerintah Kabupaten Jember.

5. Bab V: Penutup

Bagian penutup, pada akhirnya akan menguraikan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian dan memberikan saran-saran sesuai dengan pembahasan yang telah dijelaskan oleh peneliti.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Bagian ini mencatumkan penelitian terdahulu yang berkaitan erat dengan penelitian ini. Dengan cara ini dapat terlihat jelas sejauh mana orisitas dan posisi penelitian yang akan dilakukan. Dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini sebagai berikut:

1. Skripsi yang ditulis oleh Aldo M yang berjudul **“Pelaksanaan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Di Kantor Camat Kampar Kiri Tengah Kabupaten Kampar Menurut Tinjauan Fiqih Siyasaah”**. Persamaan Penelitian yang diajukan kepada Program Studi Hukum Tata Negara (Siyasaah) Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau 2020, Yaitu metode penelitian lapangan (field research). Jenis penelitian menggunakan sumber data premier dan sekunder. Dan untuk pengumpulan data dengan observasi, wawancara dan ditambah dengan dokumen-dokumen ataupun arsip yang berada di kantor Camat Kampar Kiri Tengah.

Hasil Penelitian ini mengindikasikan bahwa permasalahan yang muncul dengan adanya oknum PNS yang kinerja kurang baik atau melanggar aturan disiplin yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, Namun, perbedaan utama dengan penelitian sebelumnya terletak pada subjek penelitian dan objek penelitian yang digunakan dalam penelitian

terdahulu. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian anda memiliki cakupan yang lebih spesifik atau berfokus pada situasi atau konteks tertentu yang berbeda dari penelitian sebelumnya.²⁴

2. Skripsi yang ditulis oleh Milsa Desva Rahayu yang diajukan kepada Program Studi Hukum Tata Negara (Siyasah) Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau 2021, dengan Judul **“Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Siak Ditinjau Dari Fiqih Siyasah”** dengan persamaan menggunakan penelitian lapangan (field research) dengan sifat penelitian deskriptif. Pengumpulan data dalam penelitian menggunakan metode pengumpulan data, observasi dan wawancara, dalam menganalisis penelitian menggunakan analisa kualitatif. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran seperti jam masuk kerja dan tidak mengikuti apel pagi namun pelanggaran ini ditinjau dari fiqih siyasah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Siak. Dengan hasil perbedaan dengan penelitian terdahulu maka perbedaan dengan penulis yaitu terletak pada subjek penelitian dan objek penelitian yang digunakan sebagai penelitian terdahulu.²⁵

²⁴ M Aldo, *“Pelaksanaan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Di Kantor Camat Kampar Kiri Tengah Kabupaten Kampar menurut Tinjauan Fiqih Siyasah”* (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2022), 5-7.

²⁵ Rahayu Desva Milsa, *“Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Siak Di Tinjau Dari Fiqih Siyasah”* (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasm Riau, 2020). 7-8.

3. Skripsi yang ditulis oleh Muhammad Ari Rafli yang berjudul **“Pelaksanaan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Di Balai Kota Padang (Studi Penelitian: Dinas BKPSDM Padang)”** yang diajukan kepada Fakultas Hukum Universitas Bung Hatta Padang 2022. Penelitian ini membahas mengenai kedisiplinan Pegawai yang telah menghambat fungsi pelayanan Pemerintah berakibat adanya oknum PNS, penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis sosiologis yang mana pendekatan ini melihat sesuatu dengan kenyataan hukum di dalam masyarakat untuk aspek-aspek hukum dalam interaksi sosial dalam masyarakat dengan fungsi penunjang untuk mengidentifikasi dan mengklarifikasi temuan bahan non hukum bagi keperluan penelitian dan penulisan hukum. Perbedaan Skripsi dengan hasil pengamatan pada penelitian terdahulu maka perbedaan dengan penulis yaitu terletak pada subjek penelitian dan objek penelitian yang digunakan sebagai penelitian terdahulu.²⁶
4. Skripsi yang ditulis oleh Jihan Nabila Romadhona, dengan judul penelitian **“Pelaksanaan Sanksi Administrasi Dalam Pelanggaran Ketentuan Jam Kerja Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS di BPKP Jambi”** penelitian ini yang diajukan kepada Universitas Jambi Fakultas Hukum pada tahun 2022. Penelitian ini membahas tentang tinjauan pelanggaran mendapatkan sanksi masuk jam kerja dengan pemotongan tunjangan kinerja dengan dijatuhkan

²⁶ Muhammad Ari Rafli, *“Pelaksanaan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Di Balai Kota Padang (Studi Penelitian: Dinas BKPSDM Padang)”* (Skripsi, Universitas Bung Hatta Padang, 2022). 20-33.

hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil. Penelitian ini menggunakan hukum normatif, dengan menggunakan metode penelitian yuridis empiris. Dari hasil pengamatan pada peneliti terdahulu maka perbedaan dengan penulis yaitu terletak pada subyek penelitian dan obyek penelitian yang digunakan sebagai peneliti lapangan.²⁷

5. Penelitian Linda Eria, dengan judul penelitian **“Penjatuhan Sanksi Administrasi Terhadap Pelanggaran Disiplin Aparatur Sipil Negara Kabupaten Jember”** penelitian ini yang diajukan kepada Universitas Jember Fakultas Hukum pada Tahun 2020. Penelitian ini membahas tentang manajemen Aparatur Sipil Negara yang melanggar suatu kewajiban dan larangan serta kewajiban yang di langgar atau tidak ditaat maka kan ada dijatuhkan terhadap Aparatur Sipil Negara yang melakukan pelanggaran tersebut. Penelitian ini menggunakan tipe penelitian yuridis normatif yakni dengan pendekatan perundang-undangan dan subjek yang diperoleh digunakan sebagai suatu permasalahan yang terjadi yakni bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Dengan perbedaan penulis hasil pengamatan Peneliti tidak menggunakan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tapi peneliti menggunakan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara Nomor 53 Tahun 2010 sebagai dasar utama untuk meneliti

²⁷ Jihan Nabila Romadhona, *“Pelaksanaan Sanksi Administrasi Dalam Pelanggaran Ketentuan Jam Kerja Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS di BPKP Jambi”* (Skripsi, Universitas Jambi, 2022), 15-18.

penjatuhan sanksi administrasi terhadap pelanggaran disiplin PNS di Pemerintah Kabupaten Jember.²⁸

Tabel 2.1
Perbandingan Penelitian

No	Nama dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Aldo M, “Pelaksanaan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 di Kantor Camat Kampar Kiri Tengah Kabupaten Kampar Menurut Tinjauan Fiqih Siyasah”	Mengulas Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 dengan permasalahan yang timbul dengan adanya oknum Pegawai Negeri Sipil yang kinerja kurang baik dan melanggar aturan disiplin.	Terkait permasalahan yang timbul dengan adanya oknum PNS penjatuhan menggunakan tinjauan fiqh siyasah.
2.	Milsa Desva Rahayu, “Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Siak Ditinjau Dari Fiqih Siyasah”	Membahas pelaksanaan Peraturan Pemerintah tentang disiplin pegawai Negeri Sipil, dan menggunakan jenis penelitian lapangan atau <i>field research</i> dengan pendekatan perundang-undangan (<i>Statute Approach</i>), pendekatan kasus (<i>Case Approach</i>), dan pendekatan konseptual (<i>Conceptual Approach</i>).	Terletak pada pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, subjek penelitian beserta objek penelitian yang digunakan sebagai penelitian lapangan.
3.	Muhammad Ari Rafli, “Pelaksanaan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Di Balai Kota Padang (Studi Penelitian: Dinas BKPSDM Padang)”	Peneliti sama-sama membahas mengenai kedisiplinan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Perbedaan terletak pada metode penelitian, subjek penelitian, beserta objek penelitian yang digunakan sebagai penelitian lapangan.

²⁸ Linda Eria, “Penjatuhan Sanksi Administrasi Terhadap Pelanggaran Disiplin Aparatur Sipil Negara Kabupaten Jember” (Skripsi, Universitas Jember, 2020), 5-8.

No	Nama dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4.	Jihan Nabila Romadhona, “Pelaksanaan Sanksi Administrasi Dalam Pelanggaran Ketentuan Jam Kerja Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS di BPKP Jambi”	Sama-sama membahas mengenai pelaksanaan sanksi administrasi pelanggaran Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS	Perbedaan utamanya adalah terletak pada subjek penelitian dan objek penelitian yang digunakan dalam penelitian lapangan.
5.	Linda Eria, “Penjatuhan Sanksi Administrasi Terhadap Pelanggaran Disiplin Aparatur Sipil Negara Kabupaten Jember”	Sama-sama membahas mengenai penjatuhan sanksi administrasi terhadap pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Jember	Peneliti tidak menggunakan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tapi peneliti menggunakan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara Nomor 53 Tahun 2010 sebagai dasar utama untuk meneliti penjatuhan sanksi administrasi terhadap pelanggaran disiplin PNS di Pemerintah Kabupaten Jember

B. Kajian Teori

1. Tinjauan Pegawai Negeri Sipil

Gagasan konsep aparatur sipil negara tercantum pada Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 2 ayat (1), ASN merupakan panggilan bagi pegawai pemerintah dan wakil pemerintah

dengan perjanjian kerja yang bekerja pada organisasi pemerintah. Pengertian ini dapat disederhanakan dengan mengurutkan klasifikasi pegawai yang diperuntukan bagi bantuan umum negara pada khususnya, yakni:

- a. Pegawai Negeri Sipil (PNS)
- b. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

Dipisahkan antara Pegawai Pemerintah dan Pegawai Pemerintah yang Memiliki Perjanjian Kerja, walaupun sama-sama dikenang atas Bantuan Umum Negara, namun ada aspek-aspek yang membedakan antara dua jenis pekerjaan ini meliputi hal-hal berikut:

- a. Perbedaan dalam kompensasi, seperti gaji, tunjangan dan fasilitas.
- b. Kebijakan cuti.
- c. Jaminan pensiun dan jaminan hari tua.
- d. Perbedaan perlindungan pekerja, termasuk hukum dan keamanan pekerjaan.
- e. Pengembangan kompetensi dan program pelatihan.

Berbeda dengan Pegawai Negeri Sipil, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja memiliki semua hak yang juga dimiliki PNS kecuali hak mendapatkan jaminan pensiun dan jaminan hari tua karena Pegawai dengan Perjanjian Kerja merupakan Aparatur Sipil Negara yang sifatnya bukan pegawai tetap pemerintah.²⁹

²⁹ Intan Fajarwati, Diwawancara oleh Peneliti, Jember, 14 April 2023.

a. Pengertian Stipulatif

Pengertian Stipulatif Pegawai Negeri Sipil adalah setiap Warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.³⁰

b. Pengertian Ekstensi

Definisi yang komprehensif mengenai Pegawai Negeri Sipil, termasuk keadaan di mana mereka dianggap atau diperlakukan serupa dengan pegawai negeri. Definisi ini dapat dilihat seperti dalam:

- 1) Ketentuan undang-undang yang berkaitan dengan tindak pidana jabatan: seseorang yang terlibat dalam tindak pidana jabatan adalah individu yang terlibat dalam perilaku kriminal yang berkaitan dengan tanggung jawabnya sebagai pejabat publik, baik dalam kapasitas permanen maupun sementara. Oleh karena itu, tidak semua orang yang menduduki jabatan publik adalah PNS. Oleh karena itu, jika ia melakukan pelanggaran dalam kapasitasnya sebagai pejabat publik, ia berharap akan ditindak setara dengan pegawai Pemerintah, khususnya atas kesalahan yang dilakukannya.
- 2) Ketentuan Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang

³⁰ Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi memperluas pengertian dari Pegawai Negeri.

- 3) Pembatasan Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada perusahaan swasta dituangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1974.³¹

Gagasan dasar ini menekankan bahwa pemerintah tidak hanya bertugas untuk menjalankan fungsi pemerintahan secara umum, tetapi juga memiliki tanggung jawab dalam menjalankan fungsi pembangunan. Konsep ini menjadi dasar bagi jabatan yang dipegang oleh Pegawai Aparatur Sipil Negara. Dengan kata lain, pemerintah diharapkan tidak hanya menjaga ketertiban dalam pemerintahan, tetapi juga harus memiliki kapabilitas untuk menggerakkan dan mempercepat proses pembangunan demi kesejahteraan rakyat secara keseluruhan.³²

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil terdapat ketentuan mengenai kewajiban dan larangan yang harus dipatuhi oleh PNS. Pasal 3 dari peraturan tersebut merinci berbagai kewajiban dan larangan sebagai berikut:

- 1) Setiap Pegawai Negeri Sipil wajib atau diharuskan untuk:
 - a) Mengucapkan sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil.
 - b) Mengucap Sumpah/Janji Jabatan.

³¹ Sri Hartini, Tedi Sudrajat, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, (Jakarta, Sinar Grafika, 2017) 34-35.

³² C.S.T Kansil, *Pokok-Pokok Hukum Kepegawaian Republik Indonesia*, (Jakarta, Pradya Paramitha, 1979) 38.

- c) Menunjukkan setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Indonesia dan Pemerintah.
- d) Menaati semua dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.
- e) Menjalankan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab.
- f) Menghormati dan menjunjung tinggi kehormatan Negara, Pemerintah, dan martabat PNS.
- g) Memprioritaskan kepentingan Negara dari pada kepentingan, individu, atau kelompok.
- h) Menjaga kerahasiaan jabatan yang berdasarkan sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan.
- i) Bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan Negara.
- j) Secepatnya melaporkan kepada atasan jika mengetahui situasi atau informasi yang dapat membahayakan atau merugikan Negara atau Pemerintah, terutama dalam hal keamanan, keuangan, atau aset negara.
- k) Mematuhi ketentuan jam kerja dan hadir tepat waktu.
- l) Mencapai target kerja yang telah ditetapkan bagi pegawai.
- m) Merawat dan menggunakan barang-barang milik negara secara optimal.
- n) Memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

- o) Membimbing bawahan dalam pelaksanaan tugas mereka.
 - p) Memberikan peluang bagi bawahan untuk mengembangkan karier mereka.
 - q) Tunduk pada peraturan-peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.
- 2) Setiap Pegawai Negeri Sipil dilarang:
- a) Menyalahgunakan wewenang yang dimiliki.
 - b) Bertindak sebagai perantara untuk memperoleh keuntungan pribadi atau bagi pihak lain dengan memanfaatkan wewenang orang lain.
 - c) Menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional tanpa izin pemerintah.
 - d) Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing.
 - e) Menyelenggarakan aktivitas seperti memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang, dokumen, atau surat berharga milik negara secara ilegal.
 - f) Terlibat dalam kegiatan bersama dengan atasan, rekan kerja, bawahan, atau pihak lain, baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja, dengan maksud untuk mendapatkan keuntungan pribadi, kelompok, atau pihak lain yang dapat merugikan negara, baik secara langsung maupun tidak langsung.

- g) Memberikan atau menawarkan pemberian kepada siapa pun, baik secara langsung maupun tidak langsung, dengan berbagai alasan, untuk mendapatkan promosi atau penunjukan dalam jabatan.
- h) Menerima hadiah atau pemberian apapun dari pihak yang memiliki kaitan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya.
- i) Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahan.
- j) Melakukan tindakan atau kelalaian yang dapat menghambat atau menghambat pihak yang dilayani, yang pada akhirnya dapat menimbulkan kerugian bagi yang dilayani.
- k) Menghalangi pelaksanaan tugas kedinasan. Memberikan dukungan kepada Calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara: ikut serta sebagai pelaksana kampanye, menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS, sebagai peserta kampanye dengan PNS lain, dan sebagai peserta kampanye dengan fasilitas negara.
- l) Memberikan dukungan kepada Capres/Cawapres dengan cara: Mengambil keputusan atau tindakan yang dapat mengakibatkan keuntungan atau kerugian bagi salah satu calon selama masa kampanye, serta mengorganisir aktivitas yang cenderung mendukung salah satu calon yang berpartisipasi dalam pemilihan

sebelum, selama, dan setelah kampanye. Ini termasuk pertemuan, undangan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS di lingkungan kerjanya.

m) Memberikan upaya bantuan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan memberikan surat persetujuan bersama dengan salinan identifikasi diri, seperti fotokopi Kartu Tanda Penduduk (KTP) atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

n) Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah atau Wakil kepala Daerah dengan cara: terlibat dalam kampanye, menggunakan kantor-kantor yang berhubungan dengan situasi dalam latihan perang salib, memutuskan dan juga kegiatan-kegiatan yang bermanfaat atau merugikan misi baik sebelum, selama dan setelah misi.

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 mengatur tentang hukuman atau sanksi bagi Pegawai Negeri Sipil yang melanggar aturan dengan pembagian hukuman ke dalam 3 tingkatan, sebagai berikut:

a. Hukuman Disiplin Ringan, yang mencakup:

- 1) Teguran lisan.
- 2) Teguran tertulis.
- 3) Pernyataan tidak puas secara tertulis.

- b. Hukuman Disiplin Sedang, yang mencakup:
 - 1) Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 tahun.
 - 2) Penundaan kenaikan pangkat selama 1 tahun.
 - 3) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 tahun.
- c. Hukuman Disiplin Berat, yang mencakup:
 - 1) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun.
 - 2) Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah.
 - 3) Pembebasan dari jabatan.

Ini adalah ketentuan yang mengatur berbagai jenis hukuman disiplin yang dapat diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan.

2. Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Disiplin merupakan suatu sikap ketaatan terhadap keyakinan dan nilai-nilai seseorang, termasuk melaksanakan tugas-tugas tertentu yang dianggap suatu tanggung jawab. Sebaliknya menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, disiplin adalah ketaatan pada peraturan dan ketentuan. Oleh karena itu, secara sederhana disiplin merupakan suatu bentuk ketaatan terhadap suatu aturan yang telah ditetapkan.

Disiplin harus menjadi standar hidup seorang PNS. Memperluas kepentingan publik terhadap Pemerintahan membutuhkan pejabat yang memiliki integritas tinggi, dihormati oleh semua, dan sepenuhnya berkomitmen dalam menjalankan tugas-tugasnya. Sikap dan perilaku seorang

PNS dapat menjadi contoh yang baik bagi rekan-rekan PNS lainnya di lingkungan kerjanya dan juga bagi masyarakat secara keseluruhan. Dalam menjalankan tugas-tugas sehari-hari, mereka harus memiliki kemampuan untuk mengendalikan diri agar suasana kerja yang harmonis dan produktif dapat terwujud.

Dengan demikian, mereka dapat memberikan kontribusi yang positif untuk kemajuan pemerintahan dan kepentingan masyarakat. Namun, memang benar bahwa saat ini kondisi dalam lingkungan PNS masih jauh dari sempurna, dan masih terdapat banyak pelanggaran disiplin yang terjadi. Undang-undang Tidak Resmi Nomor 94 Tahun 2021, khususnya Pasal 1 ayat (1), menjelaskan bahwa Disiplin Pegawai Pemerintah mencakup kemampuan PNS untuk patuh terhadap komitmen yang telah diambil dan menjauhi larangan-larangan yang diatur dalam Pedoman Tata Usaha Negara dan pedoman-pedoman resmi lainnya. Apabila aturan-aturan ini tidak dipatuhi atau disalahgunakan, maka tindakan disiplin akan diterapkan.³³

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Peraturan Disiplin PNS, peraturan yang mengatur tentang kewajiban, larangan, dan sanksi apabila PNS melanggar kewajiban atau larangan disebut dengan peraturan disiplin PNS. Dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, ketentuan peraturan tersebut akan diberlakukan.³⁴

Berikut beberapa pedoman dalam memahami disiplin PNS:

³³ Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

³⁴ Faisal Abdullah, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, (Yogyakarta, Rangkang Education, 2012)

- a. Hormati jam kerja
- b. Mengikuti tata tertib dan ketentuan yang berlaku serta petunjuk dari atasan.
- c. Berpakaian rapi saat bekerja dan memakai tanda pengenal kantor.
- d. Gunakan dan jaga perlengkapan dan perlengkapan kantor dengan hati-hati.
- e. Bekerja dengan mengikuti pendekatan yang telah ditentukan sebelumnya untuk bekerja.

Berdasarkan isi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) didefinisikan sebagai tindakan berupa ucapan, tulisan, atau perbuatan yang tidak mematuhi kewajiban atau melanggar larangan yang diatur dalam ketentuan disiplin PNS tindakan ini dapat terjadi baik di dalam maupun di luar jam kerja.

Dengan definisi ini pelanggaran disiplin PNS mencakup berbagai jenis perilaku yang tidak sesuai dengan norma-norma dan aturan yang berlaku dalam lingkungan PNS, dan tindakan ini dapat berdampak negatif terhadap integritas dan kualitas pelayanan yang diberikan oleh PNS kepada masyarakat. Oleh karena itu, pentingnya untuk menjaga disiplin PNS agar mereka dapat menjalankan tugas-tugas mereka dengan baik sesuai dengan aturan dan etika yang berlaku.

Terdapat pula pelanggaran terhadap komitmen yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 yaitu: Pelanggaran terhadap

kewajiban mengakibatkan dikenakannya sanksi disiplin ringan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2):

- a. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja.
- b. Mentaati segala peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (4), apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja.
- c. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (5), apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja.
- d. Menghargai dengan tulus kehormatan negara, pemerintah, dan juga martabat Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Pasal 3 ayat (6), terutama ketika pelanggaran tersebut memiliki dampak negatif terhadap keseluruhan unit kerja.
- e. Mengedepankan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi, individu, atau kelompok, seperti yang dijelaskan dalam Pasal 3 ayat (7), terutama ketika pelanggaran tersebut berakibat buruk bagi keseluruhan unit kerja.
- f. Menjaga kerahasiaan informasi jabatan sesuai dengan sifatnya atau perintah yang mengharuskan informasi tersebut dirahasiakan,

sebagaimana diuraikan dalam Pasal 3 ayat (8), terutama jika pelanggaran tersebut berdampak negatif pada unit kerja.

- g. Melaksanakan tugas dengan integritas, kedisiplinan, kecermatan, dan semangat untuk kepentingan negara, sesuai yang tercantum dalam Pasal 3 ayat (9), terutama jika pelanggaran tersebut berdampak negatif pada unit kerja. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan kantor atau merugikan negara atau pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (10), apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja.
- h. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan kantor atau merugikan negara atau pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (10), apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja
- i. Hadir dalam pekerjaan dan patuh terhadap ketentuan jam kerja, sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 3 ayat (11), yang mencakup:
 - 1) Sanksi Lisan bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang valid selama 5 (lima) hari kerja.
 - 2) Sanksi tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang valid selama 6 (enam) sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja.

- 3) Sanksi Pernyataan ketidakpuasan secara tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 11 (sebelas) sampai dengan 15 (lima belas) hari kerja.
- j. Menggunakan dan merawat barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (13), apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja.
- k. Memberikan layanan terbaik kepada masyarakat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (14), sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
- l. Membimbing kepada bawahan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (15), apabila pelanggaran dilakukan dengan tidak sengaja.
- m. Memberikan peluang kepada bawahan untuk mengembangkan karier, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (16), jika pelanggaran dilakukan dengan tidak sengaja.
- n. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (17), apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja.

3. Teori Sanksi

a. Pengertian Sanksi

Jika kita memandang hukum sebagai kaidah, maka tidak boleh kita harus mengakui sanksi sebagai salah satu esensialnya. Hampir semua yuris yang berpandang dogmatik memandang hukum sebagai

kaidah bersanksi yang didukung oleh otoritas tertinggi di dalam masyarakatnya. Adapun definisi yang dikemukakan oleh para ahli hukum tentang pengertian sanksi itu, di antara sebagai berikut.³⁵

Pengertian Sanksi yang dikemukakan oleh Sudikno Mertokusumo:

Sanksi tidak lain merupakan reaksi, akibat, atau konsekuensi pelanggaran kaidah sosial.

Pengertian Sanksi Menurut John A. Yogis, Q.C:

Sanksi, Konsekuensi atau Hukuman atas pelanggaran norma-norma perilaku sosial yang diterima dapat terdiri dari dua jenis: sanksi yang memperbaiki kerugian sipil (Sanksi Sipil) dan Sanksi yang menghukum Kejahatan (Sanksi Pidana).

Pengertian Sanksi menurut *Running Press Dictionary of law*

Sanksi: Kekuatan untuk menegakkan hukum persetujuan.

Dari definisi di atas dapat kita lihat bahwa setidaknya sanksi memuat komponen-komponen sebagai berikut:

- 1) Apabila norma-norma sosial (baik norma hukum maupun norma non-hukum) dilanggar maka dikenakan sanksi sebagai tanggapan akibat).
- 2) Kewenangan untuk memaksa kepatuhan terhadap norma-norma sosial tertentu disebut sanksi.
- 3) Dilihat dari segi sanksi hukumnya dapat dibedakan menjadi beberapa kategori sebagai berikut
 - a) Sanksi privat
 - b) Sanksi publik

³⁵ Ali Achmad, *Menguak Tabir Hukum* (Bogor, Ghalia Indonesia, 2011), 42.

Sanksi hukum mempunyai karakter sebagai tindakan memaksa pada subjek hukum, yang diberikan oleh tata hukum dengan maksud untuk menimbulkan perbuatan tertentu yang dikehendaki oleh pembentuk Peraturan Perundang-Undangan. Salah satu sanksi hukum tersebut ialah Sanksi Administrasi.³⁶

b. Hukum Administrasi Negara

Administrasi adalah penggunaan kekuasaan pemerintahan, yang bersumber dari peraturan tertulis dan tidak tertulis dalam Undang-Undang Tata Usaha Negara. Sanksi administratif dapat diterapkan secara langsung oleh pemerintah tanpa melibatkan lembaga peradilan karena sasaran utamanya adalah tindakan administratif.

Jenis Sanksi Administrasi harus terlihat khususnya sehubungan dengan tujuannya:

- 1) Sanksi Reparatoir artinya Apabila sanksi dijatuhkan sebagai respons terhadap pelanggaran norma, sanksi tersebut disebut sebagai sanksi reparasi. Tujuan dari sanksi ini adalah untuk mengembalikan pelanggar ke situasi yang sama seperti sebelum pelanggaran terjadi atau untuk menempatkan mereka dalam situasi hukum. Dengan kata lain, sanksi administratif bertujuan untuk mengembalikan situasi ke kondisi sebelum terjadinya pelanggaran, seperti melalui tindakan pemerintah seperti *bestuursdwang* (tindakan pemerintah untuk

³⁶ Ruslan Achmad, *Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia*, (Yogyakarta, Rangkang Education, 2013), 42.

memulihkan ketaatan) atau melalui denda (dwangsom) yang dikenakan sebagai pemaksaan.

- 2) Sanksi Punitif adalah tindakan hukuman yang bertujuan untuk menghukum individu, contohnya adalah denda administratif.
- 3) Sanksi Regresif adalah sanksi yang dijatuhkan sebagai akibat tidak dipatuhinya ketentuan suatu keputusan.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (UU Nomor 30 Tahun 2014) mengatur sanksi administrasi, yang telah diatur di dalam Pasal 81 adalah:

- a. Sanksi Administratif Ringan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 80 ayat (1).
- b. Sanksi Administratif Sedang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 80 ayat (2) berupa.
- c. Sanksi Administratif Berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 80 ayat (3) berupa.

Dengan semakin bertambahnya derajat dan ragam bidang penyelenggaraan pemerintahan, maka masing-masing bidang dikelola dengan pedomannya sendiri-sendiri, sehingga jenis dan macam persetujuan yang berkaitan dengan pengesahan pedoman tersebut menjadi berbeda-beda. Pada umumnya persetujuan-persetujuan yang macamnya tidak ada habisnya itu dicatat dan ditetapkan secara tegas dalam Peraturan dan Pedoman di bidang kewenangan tertentu. Secara

keseluruhan, terdapat beberapa jenis wewenang dalam hukum dan peraturan, termasuk:

- 1) Tindakan administrasi paksa (*bestuursdwang*)
- 2) Pembatalan keputusan yang memberikan manfaat (izin, subsidi, pembayaran, dsb.)
- 3) Penerapan sanksi finansial oleh pemerintah (*dwangsom*)
- 4) Penerapan sanksi administratif berupa denda (*administratieve boete*)

Dikutip dari buku Ridwan H.R jenis Sanksi Administrasi, Apabila dibandingkan dengan ketentuan yang ada di Pasal 81 mengenai jenis Sanksi Administrasi pada Undang-undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan maka kelihatannya jenis Sanksi Administrasi menurut Ridwan H.R cakupannya lebih luas karena mencakup Paksaan Pemerintahan (*bestuursdwang*), Penarikan kembali atas keputusan yang menguntungkan (izin, subsidi, pembayaran, dan sebagainya), Pengenaan uang paksa oleh pemerintah (*dwangsom*), Pengenaan denda administrative (*administratieve boete*). Sedangkan di dalam Undang-undang Nomor 30 Tahun 2014 pada Pasal 81 jenis Sanksi Administrasi, berupa teguran lisan dan teguran tertulis, dengan demikian Sanksi Administrasi berupa teguran lisan dan teguran tertulis tersebut bersangkutan dengan jenis sanksi disiplin PNS berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Pasal 7.

d. Teori Keadilan

Istilah keadilan (*iustitia*) menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia berasal dari kata adil yang berarti: tidak berat sebelah, dan tidak memilih berpihak kepada siapa yang benar dan siapa yang salah, sepatutnya, dan tidak sewenang-wenang.³⁷ Keadilan pada dasarnya adalah suatu konsep yang relatif, setiap orang tidak sama, adil menurut yang satu belum tentu adil bagi yang lainnya, ketika seseorang menegaskan bahwa ia melakukan suatu keadilan, hal itu tentunya harus relevan dengan ketertiban umum dimana suatu skala keadilan diakui. Skala keadilan sangat bervariasi dari satu tempat ke tempat lain, setiap skala didefinisikan dan sepenuhnya ditentukan oleh masyarakat sesuai dengan ketertiban umum dari masyarakat tersebut.³⁸

Menurut Aristoteles menyatakan bahwa kata adil mengandung lebih dari satu arti, adil dapat berarti menurut hukum dan apa yang sebanding yaitu yang semestinya, makna tersebut menunjukkan bahwa seseorang mengatakan berlaku tidak adil apabila orang itu mengambil hukum juga tidak adil dikarenakan semua hal yang mendasar kepada hukum dapat dianggap sebagai adil.³⁹ Pengertian Keadilan penulis Aristoteles memberikan sebuah definisi keadilan lebih kepada hak suatu individu yang harusnya diperoleh menjadi bagian darinya dan dilihat dari segi hukum, Aristoteles menilai kalau orang yang tidak menaati hukum itu termasuk

³⁷ Kamus Besar Bahasa Indonesia. Keadilan. <http://kbbi.web.id>. Diakses 9 Mei 2023.

³⁸ M. Agus Santoso, *Hukum Moral & Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum*, (Jakarta, Kencana, 2014), 85.

³⁹ Darji Darmodiharjo, Shidarta, *Pokok-pokok Filsafat Hukum (Apa dan Bagaimana Filsafat Hukum Indonesia)*, (Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama, 1995), 138.

tidak adil, sehingga disini hukum menjadi acuan untuk menyatakan adil atau tidaknya orang itu.

Teori-teori keadilan menurut Aristoteles yaitu, Keadilan Distributif, Komutatif, Kodrat Alam, Konvensional, dan Perbaikan.⁴⁰

1) Keadilan Distributif (*Distibutive Justice*)

Keadilan Distributif yaitu keadilan yang diterima seseorang berdasarkan jasa atau kemampuan yang telah disumbangkannya, keadilan ini menekankan pada studi keseimbangan antara bagian yang di terima seseorang dengan jasa yang telah diberikannya.

2) Keadilan Komutatif (*Comutative Justice*)

Keadilan komutatif adalah keadilan yang berhubungan dengan persamaan yang diterima oleh setiap orang tanpa melihat jasa-jasanya, yang ditekankan dalam keadilan ini adalah asas persamaan dari setiap orang, tanpa membedakan dan melihat tenaga yang telah dikeluarkan, kemampuan atau jasa-jasa yang telah disumbangkannya

3) Keadilan Kodrat Alam (*Natural Justice*)

Keadilan alamiah (kodrat alam), yaitu keadilan yang bersumber pada hukum alamiah/hukum kodrat (*Jus Naturale*). Menurut para ahli hukum romawi, hukum alamiah ditentukan oleh akal manusia yang dapat merenungkan sifat dasarnya sebagai makhluk berakal dan bagaimana seharusnya kelakuannya yang patut diantara sesama manusia.

⁴⁰Asas atau Nilai Keadilan Dalam Undang-Undang Hanya Etalase, <http://www.jamsosindonesiacom/cetak/printout/105>, diunduh tanggal 11 Mei 2023.

4) Keadilan Konvensional

Keadilan Konvensional yaitu keadilan yang mengikat warga negara, karena keadilan itu didekritkan melalui suatu kekuasaan khusus. Keadilan Konvensional menekankan pada keputusan atau aturan kebiasaan yang harus dilakukan warga negara yang dikeluarkan oleh suatu kekuasaan. Jadi suatu tindakan yang dilakukan warga negara dianggap adil karena memang berdasarkan suatu aturan/keputusan, kebiasaan-kebiasaan yang dianggap lazim dalam suatu wilayah kekuasaan tertentu.⁴¹

5) Keadilan Perbaikan (*Remedial Justice*)

Keadilan Perbaikan yaitu untuk mengembalikan persamaan dengan menjatuhkan hukuman kepada pihak yang bersangkutan, keadilan ini khusus ditujukan terhadap seseorang atau orang lain yang dirugikan atau beruntung karena dalam proses pengadilan.

Yang mana keadilan distributif ialah keadilan dalam hal pendistribusian kekayaan atau kepemilikan lain pada masing-masing seluruh anggota masyarakat, disini mempersoalkan adalah apa yang didapat dan apa yang patut didapatkan. Keadilan Komutatif adalah keadilan yang bertujuan untuk mengoreksi suatu kejadian yang tidak adil, dalam hal ini hubungan antara satu orang dengan orang lain yang merupakan kesinambungan antara apa yang diberikan dengan apa yang diterimanya.⁴²

⁴¹ Malihatus Syifak, *Keadilan Hukum Dalam Kebijakan Pembebasan Biaya Sertifikasi Tanah Wakaf*. (Skripsi UIN KHAS Jember 2022),8.

⁴² Munir Fuady, *Aliran Hukum Kritis: Paradigma Ketidakberdayaan Hukum*. (Bandung, Citra Aditya Bakti 2003), 203.

e. ***Equality Before The Law* (Persamaan Dimata Hukum)**

Asas *Equality Before The Law* adalah asas dimana setiap orang harus tunduk pada hukum sederhananya mengandung makna semua manusia sama dan setara di hadapan hukum. Hal ini juga berkaitan dengan Pasal 27 ayat (1) UUD 1945 yang menyebutkan segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya. Secara Internasional asas persamaan di depan hukum dijamin oleh Pasal 7 deklarasi Universal Hak Asasi Manusia dan Pasal 26 Kovenan Internasional tentang Hak-hak Sipil dan Politik.⁴³

Ramly Hutabarat berpendapat makna dari asas *equality before the law* di temukan hampir semua konstitusi negara yang mana norma ini yang melindungi hak asasi warga negaranya, jika dalam konstitusi hal yang dicantumkan maka konsekuensi logisnya penguasa atau penegak hukum haruslah melaksanakan dan merealisasikan asas dalam kehidupan bernegara karna mata rantai antara hak dan kewajiban yang harus berfungsi dalam kedudukan masing-masing individu. untuk mencapai keadilan (hukum), tanpa ketiadaan pihak yang bisa lepas dari hukum ketika melakukan terlibat dalam proses penegakan hukum.⁴⁴

Berdasarkan peraturan perundang-undangan bahwa proses penjatuhan sanksi administrasi PNS ditegaskan dalam Undang-undang 1945

⁴³ Yasir Arafat, *Undang-undang Dasar Republik Indonesia 1945 dan Perubahannya*, (Jakarta, Permata Press, 2003), 26.

⁴⁴ Ramly Hutabarat, *Persamaan di Hadapan Hukum (Equality Before The Law) di Indonesia* (Jakarta, Ghalia Indonesia, 1985), 54.

yang menyebutkan Negara Republik Indonesia adalah negara hukum, negara demokratis yang menjunjung tinggi hak asasi manusia serta jaminan segala hak warga bersama kedudukannya didalam hukum dan pemerintah salah satu penting disuatu negara ialah asas persamaan dihadapan hukum dalam penegakan hukum semua warga negara mempunyai kedudukan yang sama dan tidak ada satupun warga negara yang kebal terhadap hukum dalam hal ini mengandung pengertian bahwa siapapun yang melanggar baik pejabat aparatur sipil negara maupun rakyat biasa harus menyamakan penegak dalam hukum, Kewajiban Negara memberikan perlindungan hukum terhadap ASN semakin dipertegas kembali pasca terbitnya Undang-undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) yang mengamanatkan adanya pemberian perlindungan hukum bagi ASN yang terkena masalah hukum dalam pelaksanaan tugasnya.

Konsep perlindungan bagi ASN diatur pada Pasal 92 ayat (1) huruf d UU ASN yang mengatur bahwa Pemerintah wajib memberikan perlindungan berupa bantuan hukum dalam perkara yang dihadapi di pengadilan terkait pelaksanaan tugasnya. Namun demikian, UU ASN tidak memberikan penjelasan lebih lanjut perihal mekanisme bantuan hukum yang akan diberikan kepada ASN yang bermasalah hukum dalam pelaksanaan tugasnya. UU ASN hanya mengamanatkan bahwa ketentuan lebih lanjut

mengenai perlindungan bagi ASN, termasuk diantaranya perlindungan dalam bentuk bantuan hukum, diatur dalam Peraturan Pemerintah.⁴⁵



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

⁴⁵ Mizan Abidi, *Perlindungan Hukum terhadap ASN berdasarkan Asas Praduga Tak Bersalah*, diakses Februari 2022, <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-metro/baca-artikel/14705/Perlindungan-Hukum-terhadap-ASN-berdasarkan-Asas-Praduga-Tak-Bersalah.html>

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah suatu cara yang digunakan untuk menggambarkan suatu kasus ataupun cara menjelaskan berkembangnya ilmu pengetahuan.⁴⁶

Metode penelitian adalah langkah yang dilakukan oleh seorang peneliti dalam mengumpulkan data serta informasi untuk keperluan penelitian ilmiahnya. Metode penelitian merupakan suatu kegiatan yang menuntut objektivitas dalam proses, analisa, pengukuran, serta dalam menyimpulkan hasil penelitian yang dapat meningkatkan pemahaman.

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang baik, maka peneliti menggunakan langkah langkah sebagai berikut :

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini berupa penelitian Yuridis Empiris (*empirical legal research*) karena penelitian ini dilakukan langsung dilapangan guna memperoleh data yang lengkap dan valid serta memiliki hubungan erat dengan latar belakang atau alasan serta kondisi keadaan yang sesungguhnya.⁴⁷ dari apa yang diteliti atau diamati mengenai penjatuan sanksi administrasi disiplin terhadap PNS menurut Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

⁴⁶ Joenadi effendi dan Johny Ibrahim, *metode penelitian hukum normatif dan empiris* (Jakarta : kencana, 2020,) 23.

⁴⁷ Depri Liber, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris: Karakteristik Khas dari Metode Meneliti hukum*, *Fiat Justisia Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 8, No. 1, (Januari-Maret, 2014), 29, <https://jurnal.fh.unila.ac.id/index.php/fiat/article/view/283>

B. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, digunakan tiga pendekatan berbeda, yaitu pendekatan berdasarkan peraturan perundang-undangan (*Statute Approach*), pendekatan berdasarkan kasus konkret (*Case Approach*), dan pendekatan berdasarkan konsep atau konseptual (*Conceptual Approach*).

Pendekatan perundang-undangan (*Statute Approach*) adalah pendekatan yang dilakukan dengan menelaah semua Undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani.⁴⁸ Pendekatan perundang-undangan dibutuhkan dalam suatu penelitian sebab yang akan diteliti dan ditelaah lebih lanjut adalah aturan-aturan, Undang-undang, serta norma yang berlaku di masyarakat.

Selain menggunakan pendekatan Undang-undang, penelitian ini juga menggunakan pendekatan kasus (*Case Approach*). Pendekatan kasus (*Case approach*) merupakan pendekatan kasus menggunakan ratio decidendi yaitu alasan-alasan yang digunakan para hakim untuk sampai pada putusannya, menurut Goodheart ratio decidendi dapat ditemukan dengan memperhatikan materiil.⁴⁹ Fakta-fakta tersebut berupa orang, tempat, waktu, dan segala yang menyertainya asalkan tidak terbukti sebaliknya. Ratio decidendi inilah yang menunjukkan bahwa ilmu hukum merupakan ilmu yang bersifat Preskriptif, bukan deskriptif. Oleh karena itu pendekatan kasus bukanlah merujuk pada diktum putusan pengadilan melainkan merujuk kepada Ratio Decidendi.

⁴⁸ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum (edisi Revisi)*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013), 133.

⁴⁹ Ian Mcleod, *Legal Method*, (Macmillan, London, 1999), 144.

Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*) yang beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum, guna menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian, konsep, dan asas hukum yang relevan, sebagai sandaran dalam membangun suatu argumentasi hukum dalam memecahkan isu hukum yang dihadapi.⁵⁰ Pendekatan konsep ini dibutuhkan untuk membuat serta mempertajam argumentasi hukum guna menjawab muatan materi hukum yang menjadi titik tolak dalam penelitian ini. Disamping itu, penelitian juga lentur terhadap kondisi yang ada di lapangan.⁵¹ Penelitian Kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa data-data tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.⁵²

C. Lokasi Penelitian

Agar bisa mendapatkan data beserta informasi berupa fakta yang dibutuhkan untuk penyusunan penelitian ini, maka lokasi penelitian yang digunakan dalam penelitian di lokasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jember karna tugas dan fungsinya terkait dengan masalah kepegawaian atau masalah PNS yang ada di Kabupaten Jember.

D. Subjek Penelitian

Pada Penelitian ini, penulis mengambil lokasi penelitian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jember. Dan responden yang dijadikan subjek penelitian dengan objek dari penelitian ini

⁵⁰ Peter Mahmud Marzuki, 133.

⁵¹ Margono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Jakarta: PT. Rineka cipta, 1997) 36.

⁵² Lexy J, Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung:PT.remaja rosdakarya), 2011) 4.

adalah pelaksanaan Peranturan Pemerintah Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jember.

E. Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan beberapa metode dalam pengumpulan data sebagai berikut:

1. Metode Observasi (Pengamatan)

Proses pengamatan dan pencatatan sistematis terhadap fenomena yang sedang diselidiki disebut observasi. Observasi dapat melibatkan pemantauan langsung atau tidak langsung tergantung pada cara data dikumpulkan.⁵³

Jenis observasi ini bermaksudkan untuk mengetahui kondisi lingkungan sosial kepegawaian. Adapun yang menjadi bahan observasi adalah kedisiplinan Aparatur Sipil Negara dan Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kabupaten Jember.

2. Metode Interview (wawancara)

Metode wawancara adalah wawancara bebas yaitu dimana pewawancara memilih pertanyaan yang dianggap paling relevan atau penting untuk diselidiki dalam situasi yang sesuai.

Tujuan wawancara adalah untuk mengetahui sudut pandang seseorang terhadap suatu topik tertentu. Hal ini dilakukan dengan

⁵³ Muhammad Abdul Kadir, *Hukum dan Penelitian Hukum*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2004) 8.

mengajukan pertanyaan langsung kepada informan yang diwawancarai secara langsung. Wawancara tersebut bertujuan untuk memperoleh informasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jember.

3. Metode Dokumentasi

Metode Dokumentasi dalam konteks penelitian ini merujuk pada pengumpulan data sekunder yang terkait dengan obyek penelitian. Data sekunder adalah informasi yang sudah ada sebelumnya, seperti dokumen, laporan, atau catatan-catatan lainnya yang relevan dengan penelitian.

F. Analisis Data

Hasil pengolahan tersebut dianalisis dengan menggunakan metode analisis secara kualitatif yaitu dilakukan dengan memperhatikan fakta yang ada di lapangan dan digabungkan dengan data sekunder yang berkaitan.⁵⁴ Hasil analisis dipaparkan secara deskriptif yakni menguraikan data secara bermutu dalam bentuk kalimat sehingga diperoleh uraian hasil penelitian yang bersifat deskriptif kualitatif. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran menyeluruh dari sistem hukum yang berlaku. Pada akhirnya dapat ditarik kesimpulan secara induktif sebagai perumusan umum mengenai gejala-gejala yang diteliti.

⁵⁴ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum* (Journal Jurnal Widiya Praja 2022, Semarang) 128.

G. Keabsahan Data

Dalam mengecek Keabsahan Data. Peneliti ini menggunakan Triangulasi Sumber. Triangulasi sumber dilakukan dengan cara memeriksa dan membandingkan informasi yang diperoleh dari wawancara dengan konten yang terdapat dalam dokumen yang relevan.⁵⁵ Dengan Demikian melalui Triangulasi dapat menghilangkan perbedaan kontruksi kenyataan yang ada dalam konteks suatu studi sewaktu mengumpulkan data tentang berbagai informasi atau pembahasan, kejadian dan hubungan dari berbagai pandangan.

H. Tahap-Tahap Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini berupa penelitian Kualitatif Empiris. Tahapan-Tahapan pelaksanaan penelitian dijelaskan sebagai berikut:

1. Tahap Pra Lapangan

Terlebih dahulu peneliti melakukan pencarian terkait permasalahan dan mencari referensi yang dibutuhkan sesuai dengan pembahasan. Adapun permasalahan yang dimaksud mengenai Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, Kemudian peneliti singgungkan dengan bagaimana penjatuhan Sanksi Administrasi terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Jember. Dengan demikian peneliti mengangkat judul Penjatuhan Sanksi Administrasi Terhadap Pelanggaran Pegawai Negeri Sipil Perspektif Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Studi pada Pemerintah Kabupaten Jember.

⁵⁵ Lexy J.Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014) 331.

2. Tahap Pelaksanaan

Selanjutnya peneliti menuju objek penelitian dan langsung mengumpulkan data dengan studi lapangan agar mendapatkan informasi yang berkaitan dengan pertimbangan Sanksi Administrasi Terhadap Pegawai Negeri Sipil menurut Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin PNS beserta akibat hukumnya.

3. Tahap Penyusunan Laporan

Data yang telah diperoleh dari hasil pengumpulan data yang kemudian dianalisis keabsahan datanya, peneliti menuangkannya dalam bentuk laporan. Laporan penelitian tersebut kemudian diserahkan kepada dosen pembimbing untuk dikoreksi dan direvisi jika ada kesalahan dan kekurangan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Obyek Penelitian

1. Profil PNS di Pemerintah Kabupaten Jember

Gambaran objek penelitian merupakan bagian dari sub bab yang mendeskripsikan gambaran umum yang akan digunakan peneliti untuk menyesuaikan dengan fokus masalah yang akan diteliti.⁵⁶ Adapun pembahasan di gambaran obyek penelitian yang akan penulis jelaskan sebagai berikut:

Penelitian ini dilakukan di Pemkab Jember tepatnya di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) terletak di Jl. Nusantara No.16 Kaliwates Kidul, Kec. Kaliwates, Kabupaten Jember. peneliti yang melakukan wawancara kepada pegawai BKPSDM peneliti mendapatkan informasi tentang penjatuhan sanksi administrasi terhadap pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil serta tata cara penjatuhan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jember.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan badan kepegawaian yang mengurus segala sumber daya manusia di organisasi kepegawaian mulai dari pembinaan, penyusunan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pola karir, pengembangan karir, mutasi, gaji dan tunjangan, penghargaan, penilaian kinerja, disiplin, pemberhentian,

⁵⁶ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Jember: UIN KHAS Jember, 2021), 96.

perlindungan dan pensiun. Melihat dari urusan kepegawaian instansi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ini memiliki tingkatan yang tinggi jika di bandingkan dengan dinas-dinas yang lain, dengan begitu karna sebagai koordinator kepegawaiannya jika dilihat dari segi kepengurusan administrasi pemerintah berada di tingkat bawah Sekretaris Daerah. Dengan demikian, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai kedudukan dengan unsur penunjang di urusan pemerintah yang dipimpin oleh kepala badan serta akan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.⁵⁷

PNS dan PPPK di lingkungan Kabupaten Jember berjumlah keseluruhan 55.754 yang terdiri dari 101 Organisasi perangkat daerah mulai dari jenis jabatan diantaranya Jabatan Struktural, dan Jabatan Fungsional.⁵⁸

Adapun sebaran PNS sebagaimana tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1
Pegawai Negeri Sipil Daerah Menurut Instansi/Kecamatan⁵⁹

No	Jenis Kepegawaian	Jumlah pegawai PNS
1	Inspektorat	40
2	Badan	381
3	Sekretariat Pemkab	221
4	Sekretariat DPRD	37
5	Satuan Polisi Pamong Praja	158

⁵⁷ Dokumen Laporan Kinerja Instansi Pemerintah BKPSDM Kabupaten Jember, 27 Juni 2023

⁵⁸ Intan Fajarwati, Diwawancara oleh Peneliti, Jember, 14 April 2023.

⁵⁹ BPS Kabupaten Jember, diakses Juli 09, 2023, <https://jemberkab.bps.go.id/statictable/2015/03/13/70/jumlah-pegawai-sipil-daerah-menurut-instansi-dan-jenis-kelamin-2013.html>

6	RSUD	793
7	Dinas	14.072
8	Kantor	73
9	Kecamatan	821
Jumlah		16.586

Sumber: BPS Kabupaten Jember 2020

Berdasarkan jenis kelamin jumlah PNS laki-laki 9.328 orang dan Perempuan mencapai 7.276 orang dan total keseluruhan mencapai 16.604 orang setiap organisasi di lingkungan Kabupaten Jember. Di Lingkungan Kabupaten Jember terdapat Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang berwenang melaksanakan kebijakan publik yang telah disusun secara rinci di berbagai instansi atau kecamatan oleh Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jember

Selain itu ada beberapa jenis kepegawaian yang struktural, jabatan fungsional dan jabatan fungsional umum, diantaranya adalah kepegawaian struktural yang ada di Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia di Pemerintah Kabupaten Jember. Berikut jabatan struktural Pegawai Negeri Sipil di BKPSDM Kabupaten Jember:

Tabel 4.2
Jabatan Struktural BKPSDM Kabupaten Jember⁶⁰

No	Jabatan Struktural	Ess	Nama
1	Kepala Badan BKPSDM	II.b	Sukowinarno, S.H. S.Pd. M.Si
2	Sekretariat		
	Sekretaris BKPSDM	III.a	Dwi Sunu Arinugroho, S.Sos.
	Kepala Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian	IV.a	Dian Nilawati, S.E
	Kepala Sub. Bagian Perencanaan dan Pelaporan	IV.a	Farah Azmi, S.E, M.M
3	Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi ASN		
	Kepala Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi ASN	III.b	Agung Wicahyo, S.STP, M.Si
4	Bidang Mutasi dan Promosi		
	Kepala Bidang Mutasi dan Promosi	III.b	Djoko Karino, S.Sos, M.Si
5	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur		
	Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur	III.b	Artiantyo Wirjo Utomo, S.PSI, M.M
6	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan		
	Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan	III.b	Mohammad Sjarif Hidajat

Sumber BKPSDM Kabupaten Jember 2023

Kepegawaian jabatan fungsional adalah jabatan teknis yang tidak tercantum dalam struktur organisasi akan tetapi dari sudut pandang fungsinya Jabatan ini sangat diperlukan dalam pelaksanaan tugas-tugas dalam organisasi, misalnya Guru, Dosen, Dokter, Perawat, Bidan, Apoteker, dan lain-lain.⁶¹

⁶⁰ Intan Fajarwati, Diwawancara oleh Peneliti, Jember, 14 April 2023.

⁶¹ Universitas Warmadewa, *Seputar Jabatan Struktural dan Jabatan Fungsional PNS*, Denpasar Bali, Juli 09, 2023. <https://www.warmadewa.ac.id/index.php/?berita/detail/202/Seputar->

Berikut data kekuatan Pegawai Pemerintah Kabupaten Jember dilihat dari jabatan fungsionalnya:

Tabel 4.3
Jabatan Fungsional Pegawai Kabupaten Jember⁶²

No	Organisasi Daerah	Penyetaraan	Pendidikan	Kesehatan
1.	Bagian Administrasi Pembangunan	2		
2.	Bagian Hukum	2		
3.	Bagian Kesejahteraan Rakyat	2		
4.	Bagian Organisasi	3		
5.	Bagian Perekonomian	2		
6.	Bagian Protokol/Kompim	2		
7.	Bagian tata pemerintah	3		
8.	Bagian Umum	1		
9.	Sekretariah DPRD	7		
10.	Inspektorat	1		
11.	BKPSDM	9		
12.	Bangkesbanpol	5		
13.	BPBD	5		
14.	Badan Pendapatan daerah	5		
15.	Badan pengelolaan aset daerah	4		
16.	Dinas kepemudaan	9		
17.	Dinas ketahanan pangan	7		
18.	Diskominfo	8		
19.	Dinas koperasi dan usaha mikro	9		
20.	Dispendik	8		
21.	Dinas lingkungan hidup	9		
22.	Dinas pariwisata dan kebudayaan	9		
23.	Dispendik		4955	
24.	Dinas perumahan rakyat, kawasan pemukiman	8		
25.	Dinas Sosial	12		
26.	Dinas tanaman pangan	13		
27.	Dinas tenaga kerja	5		

[Jabatan-Struktural-dan-Jabatan-Fungsional-PNS.html#:~:text=Contoh%20jabatan%20struktural%20di%20PNS.%2C%20lurah%2C%20dan%20sekretaris%20lurah](#)

⁶² Intan Fajarwati, Diwawancara oleh Peneliti, Jember, 14 April 2023.

28.	Dinas Kesehatan			1415
29.	Dinas pemberdayaan perempuan	12		
30.	Dinas perhubungan	3		
31.	Dinas perikanan	4		

Sumber: BKPSDM Kabupaten Jember, 27 Juni 2023

2. Profil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jember

Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Jember mempunyai peranan dan tanggung jawab untuk menjalankan roda pemerintahan dan ikut melaksanakan pembangunan nasional yang bertahap, berencana dan berkesinambungan, serta fungsi pelayanan kepada masyarakat Kabupaten Jember. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jember sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah yang diberi tugas untuk melakukan majemen PNS/Pegawai sehingga mempunyai akan tanggung jawab untuk menciptakan PNS yang berkualitas dan memiliki kompetensi.⁶³

Adapun visi dan misi, rencana strategik, tugas dan fungsi, serta struktur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jember sebagai berikut:

a. Visi dan Misi

Visi dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jember ialah “Terwujudnya Aparatur Pemerintah Jember

⁶³ BKPSDM Jember, *Sejarah BPSDM Kabupaten Jember*, diakses pada 09 Juli 2023 <https://bkd.jemberkab.go.id/sejarah/>

Yang Profesional Dan Sejahtera.” Sedangkan Misi dari Badan Kepegawaian yaitu:

- 1) Mewujudkan aparatur sesuai kemampuannya
- 2) Mengoptimalkan prestasi aparatur berdasarkan tupoksi
- 3) Menciptakan pegawai patuh peraturan
- 4) Menciptakan jasa kepegawain prima.⁶⁴

b. Rencana Strategis

- 1) Mengadakan pendidikan bagi aparatur
- 2) Menata pegawai sesuai kemampuan
- 3) Rekrutmen PNS berbentuk seleksi
- 4) Menegakkan kedisiplinan yang konsisten
- 5) Pelayanan kepegawaian secara proaktif.⁶⁵

c. Tugas dan Fungsi

- 1) Menyusun program kepegawaian kepada bupati
- 2) Membuat pembinaan pegawai serta menyusun program
- 3) Melakukan pengelola data pegawai.
- 4) Merancang rencana kegiatan serta pemberian penghargaan pegawai
- 5) Menyelenggarakan pemberiaan dan pembinaan hukum sesuai perundang-undangan.
- 6) Menyiapkan tim Baperjakat sebagai syarat kenaikan pangkat serta pengangkatan jabatan.

⁶⁴ BKPSDM Jember, *Visi dan Misi BKPSDM Kabupaten Jember*, Diakses Pada Tanggal 13 Juni 2023 Pukul 21:10 <https://bkd.jemberkab.go.id/visi-dan-misi/>

⁶⁵ BKPSDM Jember, *Rencana Strategis BKPSDM Kabupaten Jember*, Diakses Pada Tanggal 12 Juni 2023 Pukul 17:28 <https://bkd.jemberkab.go.id/rencana-strategis/>

- 7) Pengordinasian pelaksanaan diklatpim fungsional, diklat teknis diklatpim, tugas belajar dan pelatihan pra jabatan.⁶⁶

d. Struktur BKPSDM Kabupaten Jember

- 1) Kepala BKPSDM : Sukowinarno,S.H S.Pd. M. Si
- 2) Sekretaris : Dwi Sunu AN, S. Sos
- 3) Kepala Subag Umum : Dian Nilawati, S.E
- 4) Kepala Sub Bagian Perencanaan : Farah Azmi, SE, M.M
- 5) Analisis Keuangan Pusat : Erni Yusnita, S. Sos
- 6) Pengadministrasian Kepegawaian : Farida Ariyani
- 7) Pengembangan SDM Aparatur : Rahmat. S S. Kom
- 8) Pengadministrasian Perencanaan : Yusuf Ismail
- 9) Bendahara : Nunik
- 10) Pengadministrasian Keuangan : Bus'an
- 11) Pengelola Keuangan : Lisa Cahyani S.E
- 12) Pengelola Keuangan : Yudha Eka, A. Md.⁶⁷

3. Hukuman Disiplin dari Tahun ke Tahun

Hukuman Disiplin di lingkungan Kabupaten Jember berdasarkan hasil wawancara ada beberapa kasus mulai dari tahun 2021 ada beberapa hukuman diantaranya hukuman disiplin ringan berjumlah 3 kasus, sedang 1 kasus, dan berat 7 kasus. Sedangkan pada tahun 2022 ada 1 kasus ringan, sedang 6 dan berat 12 kasus. Dari itu peningkatan terhadap pelanggaran

⁶⁶ BKPSDM Jember, *Tugas Pokok dan Fungsi BKPSDM Kabupaten Jember*, diakses pada 13 Juni 2023 <https://bkd.jemberkab.go.id/tugas-pokok-dan-fungsi/>

⁶⁷ BKPSDM Jember, *Biodata Penyusunan Analisis Jabatan BKPSDM Kabupaten Jember*, 14 Juni 2023.

disiplin PNS di lingkungan Kabupaten Jember, melihat dari tahun 2022 itu ada 19 PNS yang terkena hukuman disiplin salah satunya dari penurunan jabatan, pemberhentian sementara, penurunan pangkat, dan pemberhentian secara tidak hormat artinya diberhentikan dari PNS, tidak mendapatkan hak pensiun karna telah melakukan pelanggaran berupa pidana yang ada hubungannya dengan jabatan atau korupsi jenis pelanggarannya tidak dengan hormat (Penjatuhan Berat).⁶⁸

B. Penyajian Data dan Analisis

1. Penjatuhan Sanksi Administrasi terhadap Pelanggaran Disiplin PNS di Pemerintah Kabupaten Jember

Proses penjatuhan sanksi administrasi terhadap pelanggaran disiplin PNS di Pemkab Jember menggunakan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, kasus yang ada di Pemerintah Kabupaten Jember mulai dari tahun 2021 ada 3 kasus ringan di karenakan terlambat masuk jam kerja kantor dengan sanksi teguran lisan oleh atasan, sedangkan kasus sedang kenaikan pangkat ditunda selama satu tahun ada 1 yaitu pelanggaran menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan dan melakukan pungutan di luar ketentuan, dan kasus berat ada 7 diantaranya pelanggaran pembertian yang dilakukan dengan tidak hormat sebagai PNS yang melanggar tentang menyalahgunakan wewenang dengan memberikan dukungan dan menjadi peserta kampanye juga menggunakan fasilitas negara untuk berkampanye.

⁶⁸ Intan Fajarwati, Diwawancara oleh Peneliti, Jember, 14 April 2023.

Pada tahun 2022 ada kasus sedang dan berat yang semakin meningkat sedangkan di hukuman ringan semakin turun dengan pelanggaran terlambat masuk jam kerja, sedangkan kasus sedang meningkat karena melakukan tindakan sewenang-wenang terhadap bawahan dengan berkali-kali melakukan tindakan tersebut yang pada akhirnya mendapatkan keuntungan pribadi dengan menggunakan kewenangan orang lain yang diduga terjadi konflik kepentingan dengan jabatan, dan kasus berat yang ada di tahun 2022 ini meningkat lebih tinggi dari pada tahun 2021 dengan 12 kasus diantaranya pelanggaran menjual, menggadaikan atau meminjamkan barang berbentuk dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah atau ilegal dengan kata lain berkerja pada lembaga atau organisasi internasional tanpa ijin di tugaskan oleh pejabat pembina kepegawaian.

Menurut ibu Intan Fajarwati mengatakan bahwa:

Hal yang merugikan Negara maupun Pemerintah yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil untuk meningkatkan pangkat atau jabatannya tapi perilaku yang dilakukannya sewenang-wenang tidak menjalankan tugas kedinasan dengan baik.

Adapun Proses Penjatuhan Sanksi Administrasi terhadap Pelanggaran Disiplin PNS dilakukan dengan beberapa tahapan sebagai berikut:⁶⁹

a. Tahap Pemanggilan

Pegawai Negeri Sipil yang diduga telah melakukan pelanggaran disiplin, dipanggil dengan cara tertulis untuk diperiksa oleh atasan ataupun tim pemeriksa lainnya. Pemanggilan bisa dilakukan dengan dua

⁶⁹ Intan Fajarwati Diwawancara Peneliti, 14 April 2023

cara, yang pertama secara lisan dan secara tertulis. Sedangkan yang kedua hanya dilakukan secara tertulis, itupun apabila PNS yang bersangkutan tidak memenuhi panggilan pertama dengan suatu alasan yang sah. Jika pemanggilan tahap kedua telah dilaksanakan namun yang bersangkutan tetap tidak bisa hadir, maka pejabat yang memiliki wewenang bisa memberikan atau menjatuhkan hukuman disiplin sesuai aturan yang berlaku.

PNS yang diduga melakukan Pelanggaran disiplin, dipanggil secara tertulis untuk diperiksa oleh atasan langsung atau Tim Pemeriksa. Pemanggilan secara tertulis bagi PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin, dilakukan paling lambat 7 hari kerja sebelum tanggal pemeriksaan. Apabila PNS yang diduga melakukan Pelanggaran disiplin pada tanggal yang seharusnya yang bersangkutan diperiksa tidak hadir, maka dilakukan pemanggilan kedua paling lambat 7 hari kerja sejak tanggal seharusnya yang bersangkutan diperiksa pada pemanggilan pertama. Dalam menentukan tanggal pemeriksaan dalam surat pemanggilan pertama dan pemanggilan kedua harus memperhatikan waktu yang diperlukan untuk menyampaikan dan diterimanya surat panggilan. Apabila pada tanggal pemeriksaan yang ditentukan dalam surat pemanggilan kedua PNS yang bersangkutan tidak hadir juga, maka pejabat yang berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan.

b. Tahap Pemeriksaan

Selanjutnya adalah tahap pemeriksaan yang dilakukan oleh pejabat yang memiliki wewenang kepada PNS yang disangka melakukan pelanggaran disiplin. Pertama, sebelum hukuman disiplin dijatuhkan kepada PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin harus dilakukan pemeriksaan terlebih dahulu secara langsung oleh atasan. Kedua, pemeriksaan dilaksanakan dengan cara yang tertutup serta hasil dari pemeriksaan yang telah dilakukan harus diwujudkan dalam bentuk Berita Acara Pemeriksaan (BAP). Ketiga, jika hasil pemeriksaan tahap kedua adalah yang memiliki wewenang menjatuhkan atau memberikan hukuman disiplin kepada pegawai ASN tersebut.

Yang bersangkutan adalah atasan langsung, oleh karena itu yang wajib menjatuhkan hukuman disiplin adalah atasan secara langsung. Dan yang lebih tinggi, maka atasan tersebut secara langsung harus melaporkan dengan cara hierarki beserta berita acara pemeriksaannya. Pejabat yang memiliki wewenang, apabila melakukan pemeriksaan wajib melakukan secara cermat serta obyektif, sehingga pejabat tidak sewenang-wenang, dengan kata lain pejabat yang berwenang dapat menjatuhkan hukuman disiplin dengan adil.

Pemeriksaan pelanggaran disiplin ini dilakukan secara tertutup melalui tatap muka maupun dengan cara virtual, pemeriksaan PNS ini wajib menjawab segala pertanyaan yang diajukan oleh atasan langsung atau tim pemeriksa, hasil pemeriksaan dituangkan dalam berita acara

pemeriksaan (BAP) sebagai dasar keputusan hukuman disiplin yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan.

Adapun hal-hal yang harus diperhatikan oleh tim pemeriksa seperti yang disampaikan ibu Intan Fajarwati:⁷⁰

Tim pemeriksa dapat dibentuk dalam hal pelanggaran disiplin yang ancaman hukumannya sedang dan hukuman berat, kewenangan pembentukan tim pemeriksa dilakukan oleh PPK atau pejabat lain yang di tunjuk diantaranya unsur atasan langsung, unsur pengawasan dan unsur kepegawaian.

Merangkap dari susunan tim pemeriksa terdiri atas 1 (satu) orang ketua merangkap anggota, 1 (satu) orang sekretaris merangkap anggota dan paling kurang 1 (satu) orang anggota paling rendah setingkat dari PNS yang di periksa. Persyaratan yang harus dilakukan oleh tim pemeriksa memastikan terlebih dahulu diantaranya Pertama, sebelum hukuman disiplin dijatuhkan kepada PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin harus dilakukan pemeriksaan terlebih dahulu secara langsung oleh atasan. Kedua, pemeriksaan dilaksanakan dengan cara yang tertutup serta hasil dari pemeriksaan yang telah dilakukan harus diwujudkan dalam bentuk berita acara pemeriksaan. Ketiga, jika hasil pemeriksaan tahap kedua adalah yang memiliki wewenang menjatuhkan atau memberikan hukuman disiplin kepada PNS tersebut merupakan wewenang dari:⁷¹

- 1) Yang bersangkutan adalah atasan langsung, oleh karena itu yang wajib menjatuhkan hukuman disiplin adalah atasan secara langsung.

⁷⁰ Intan Fajarwati, Diwawancara Peneliti, 14 April 2023.

⁷¹ Intan Fajarwati, Diwawancara Peneliti, 14 April 2023.

- 2) Dan pejabat yang lebih tinggi, maka atasan tersebut secara langsung harus melaporkan dengan cara hierarki beserta berita acara pemeriksaannya.

Pejabat yang memiliki wewenang menghukum pertama Presiden, pejabat pimpinan tinggi madya, dan pejabat fungsional sebagai menetapkan penjatuhan hukuman disiplin pada instansi pusat, instansi daerah provinsi, instansi daerah kabupaten/kota, pejabat lain yang setara, dan pejabat yang berwenang menghukum. Dalam hal PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin menduduki jabatan Sekretaris Daerah Provinsi, yang menjadi unsur tim pemeriksa, meliputi: a. Gubernur; dan b. Pejabat di lingkungan kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang dalam negeri. Pelanggaran disiplin menduduki jabatan Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota yang memerlukan pembentukan tim pemeriksa, yang menjadi unsur tim pemeriksa meliputi: a. Bupati/Walikota. dan b. Pejabat di lingkungan Pemerintah Provinsi, ibu Intan Fajarwati menyampaikan mekanisme penentuan tim pemeriksaan sebagai berikut:⁷²

Terbentuknya tim pemeriksaan dari atasan langsung berarti dari unit kerjanya akan jadi tim pemeriksa, dari BKPSDM akan ditunjuk satu orang dan pihak inspektorat juga akan jadi tim pemeriksa.

Jadi tim pemeriksa ini akan ditunjuk oleh BKPSDM dan akan ada surat tugas dari pihak inspektorat untuk menelisik lebih lanjut

⁷² Intan Fajarwati, Diwawancara Peneliti, 14 April 2023.

dengan pertanyaan terkait pelanggaran tersebut untuk membuktikan apakah dugaan atau pengaduan itu benar atau salah.

c. Tahap Penjatuhan Hukuman Disiplin

Pejabat yang berwenang menghukum hukuman disiplin berdasarkan dari hasil pemeriksaan, dengan beberapa faktor yang mendorong serta berdampak pelanggaran dalam hal ini terdapat pejabat yang berwenang menghukum dengan keputusan pejabat yang di tetapkan. Ada beberapa cara dalam penjatuhan hukuman disiplin.⁷³

Yang ditetapkan berdasarkan keputusan pejabat yang memiliki wewenang untuk memberi hukuman, sebuah hukuman disiplin yang berupa teguran lisan yaitu sesuatu pelanggaran di perbuat oleh PNS yang bersangkutan untuk wajib disebutkan sama halnya dengan teguran tertulis berdasarkan keputusan pejabat yang memiliki wewenang untuk menghukum diharuskan menyebutkan jenis pelanggaran yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan. Ada halnya pernyataan tidak puas secara tertulis keputusan yang memiliki wewenang untuk menghukum harus menyebutkan jenis pelanggaran disiplin yang dilakukan dengan dendaan pernyataan tidak puas.

Sanksi sedang ditetapkan berdasarkan keputusan pejabat yang memiliki wewenang untuk menghukum dengan hukuman disiplin diberikan berupa kenaikan gaji secara berkala ditunda selama satu tahun. Kenaikan pangkat ditunda selama satu tahun ini di tetapkan oleh

⁷³Peraturan Pemerintah Kabupaten Jember. Nomor 94 Tahun 2021 tentang tata cara Penegakan Disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara Di lingkungan Pemerintah Kabupaten Jember, Pasal 6.

pejabat yang menghukum dihitung sejak yang bersangkutan mendapatkan kenaikan dan bisa dipertimbangkan selama penundaan pangkat masa kerja yang bersangkutan tidak dihitung sejak masa kerja kenaikan pangkat berikutnya, dan ada pangkat diturunkan setingkat lebih rendah selama satu tahun yakni penurunan paling sedikit lebih rendah pangkatnya satu tahun seperti semula selama masa kerja selama menjalankan hukuman disiplin, menurut Ibu Intan Fajarwati menyampaikan bahwa:⁷⁴

Jabatan dipindahkan setingkat lebih rendah atau hukuman sedang dalam pemindahannya dilakukan dengan mempertimbangkan lowongan jabatannya dan kompetensi yang bersangkutan sesuai dengan persyaratan jabatan yang ditentukan oleh pejabat pembina kepegawaian harus segera menetapkan keputusan sesuai dengan kompetensi persyaratan jabatan.

Penyampaian mekanisme penerbitan keputusan dilakukan oleh pejabat yang berwenang menghukum dan dituangkan dalam Berita Acara Putusan hukuman disiplin dan penyampaian dilakukan secara tertulis dan tertutup, jika pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin tidak hadir dalam penyampaian putusan hukuman disiplin, maka putusan dikirim kepada pegawai bersangkutan dan keberlakuan pendokumentasian keputusan disiplin meliputi surat pemanggilan, berita acara pemeriksaan, surat keputusan, surat penyampaian, dan dokumen lainnya untuk ditunjukkan kepada yang bersangkutan.

⁷⁴ Intan Fajarwati, Diwawancara Peneliti, 14 April 2023.

d. Penyampaian Keputusan Hukuman Disiplin

Setelah melakukan pemanggilan, pemeriksaan dan penjatuhan yang dilakukan secara bermusyawarah oleh tim pemeriksa akan dilakukan penyampaian keputusan yang dilakukan oleh pejabat yang berwenang menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk, surat keputusan berupa pemanggilan secara tertulis PNS yang dijatuhi hukuman disiplin untuk hadir menerima keputusan hukuman jika yang bersangkutan tidak hadir maka surat keputusan disampaikan melalui atasan setingkat lebih tinggi dari pejabat yang melakukan pelanggaran disiplin.⁷⁵

Keputusan hukuman disiplin disampaikan secara tertutup oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada PNS yang bersangkutan dan penyampaiannya hanya diketahui oleh PNS yang dijatuhi hukuman disiplin dan pejabat yang menyampaikan serta pejabat lain yang terkait.

Dalam hal ini penyampaian keputusan hukuman dilakukan paling lambat 14 (empat belas) hari kerja sejak keputusan hukuman ditetapkan, jika PNS yang di jatuhi tidak hadir pada saat penyampaian keputusan maka keputusan hukuman tersebut dikirimkan kepada yang bersangkutan dilakukan paling lambat 3 (tiga) hari kerja terhitung sejak tanggal penyampaian keputusan hukuman disiplin, hukuman disiplin ditetapkan dengan keputusan presiden disampaikan kepada PNS yang dijatuhi hukuman oleh pimpinan instansi atau pejabat lain yang ditunjuk.

⁷⁵ Badan Kepegawaian Negara, Peraturan pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Pasal 47 ayat (1).

Dalam melakukan penyampaian keputusan ada hal yang berdampak bagi instansi terkait sehingga proses pemanggilan, pemeriksaan, penjatuan hukuman disiplin sampai dengan putusan hukuman, yang membutuhkan waktu lama sehingga awal penetapan keseluruhan dalam proses awal sampai akhir membutuhkan waktu 14 hari kerja. dengan faktor yang menghambat maka waktu yang dijatuhkan tidak sesuai dengan target 14 hari kerja maka dalam PP Nomor 94 Tahun 2021 itu dijelaskan bahwa proses pemanggilan, pemeriksaan, penjatuan hukuman disiplin dan penyampaian keputusan hukuman disiplin ditentukan 14 kerja, di Pemkab Jember yang semestinya membatasi waktu 14 hari kenyataan dilapangan terlalu membutuhkan waktu yang lama dalam proses hukuman disiplin.

Di dalam penjatuan sanksi administrasi terhadap pelanggaran disiplin PNS peneliti telah melakukan wawancara terhadap informan yang dapat membantu peneliti dalam menemukan kebenaran yang ada dilapangan dengan faktor penghambat dan pendukung dalam penjatuan sanksi administrasi terhadap pelanggaran disiplin PNS di Pemkab Jember. Jadi tahapan-tahapan penjatuan sanksi administrasi yang sesuai dengan uraian sebagai berikut:

1) Faktor Penghambat

a) Keputusan Hukuman Membutuhkan Waktu Lama

Dalam proses pemeriksaan dan penjatuan sanksi administrasi hukuman disiplin membutuhkan waktu yang relatif

cukup lama kurang lebih bisa 3 bulan karna harus melaksanakan pemeriksaan beberapa kali tahapan.⁷⁶ Intan Fajatwati menyampaikan

Ketika proses atau tahapan demi tahapan penjatuhan hukuman disiplin ini memakan banyak waktu mulai dari proses pemanggilan dengan kurang waktu seminggu dan tahapan pemeriksaan yang berkali-kali juga pada proses penjatuhannya sampai penyampaian keputusan memakan kurang waktu 3 bulan.⁷⁷

Penyampaian keputusan hukuman disiplin:

- (1) Penjatuhan hukuman disiplin ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum.

Penyampaian keputusan hukuman disiplin pada prinsipnya dilakukan sendiri oleh pejabat yang berwenang menghukum.

- (2) Pemanggilan Pegawai Negeri Sipil secara tertulis untuk hadir menerima keputusan hukuman disiplin.

- (3) Keputusan yang bersangkutan dan pejabat yang menyampaikan serta pejabat lain yang terkait, dengan ketentuan bahwa pejabat terkait dimaksud jabatan dan pangkatnya tidak boleh lebih rendah dari PNS yang bersangkutan.

- (4)

Apabila tempat kedudukan pejabat yang berwenang

⁷⁶ Musanef, *Manajemen Kepegawaian Di Indonesia*, (Jakarta: PT Toko Gunung Agung, 1996), 194.

⁷⁷ Intan Fajarwati, Diwawancara Peneliti, 14 April 2023.

menghukum dan tempat Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin berjauhan, maka pejabat yang berwenang menghukum dapat menunjuk pejabat lain untuk menyampaikan keputusan hukuman disiplin tersebut, dengan ketentuan bahwa pangkat atau jabatannya tidak lebih rendah dari Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin.

(5) Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin berjauhan, maka pejabat yang berwenang menghukum dapat menunjuk pejabat lain untuk menyampaikan keputusan hukuman disiplin tersebut, dengan ketentuan bahwa pangkat atau jabatannya tidak lebih rendah dari Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin.

(6) Menyampaikan keputusan hukuman disiplin dilakukan paling lambat 14 (empat belas) hari kerja sejak keputusan ditetapkan.

(7) Apabila Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin tidak hadir pada saat penyampaian keputusan hukuman, maka keputusan hukuman disiplin dikirim kepada yang bersangkutan melalui alamat terakhir yang diketahui dan tercatat di instansinya.

(8) Penetapan hukuman disiplin yang ditetapkan dengan keputusan Presiden disampaikan kepada Pegawai Negeri

Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin oleh pimpinan instansi induknya.

- (9) Setiap jenis hukuman disiplin yang dijatuhkan, dicatat dalam Kartu Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Kartu hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil disimpan dan dipelihara dengan baik oleh pejabat yang diserahi urusan kepegawaian. Apabila seorang Pegawai Negeri Sipil pindah dari instansi yang satu ke instansi yang lain, maka kartu hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil dikirimkan oleh pimpinan instansi lama kepada pimpinan instansi baru.⁷⁸

b) PNS Yang Kurang Kooperatif atas Keberatan Penjatuhan Sanksi

Dalam hal keberatan adalah upaya administratif yang dapat di tempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh prajabat yang berwenang menghukum kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum.

Keberatan sebagaimana dimaksud dalam pasal 35 ayat (1) Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, diajukan secara tertulis kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum dengan memuat alasan keberatan dan tembusannya disampaikan kepada pejabat yang berwenang menghukum. Pada Pasal 35 ayat (2) Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur

⁷⁸ Intan Fajarwati Diwawancara Peneliti, 14 April 2023.

Sipil Negara, keberatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diajukan dalam jangka waktu 14 hari, terhitung mulai tanggal yang bersangkutan menerima keputusan hukuman disiplin.⁷⁹

c) Faktor Kendala dalam Peningkatan Disiplin PNS

Faktor yang menjadi kendala dalam peningkatan disiplin Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten Jember adalah:

Kurang tegasnya Sanksi yang diberikan oleh Pejabat yang berwenang. Pejabat yang berwenang harus memberikan sanksi/tindakan secara tegas bilamana seorang PNS terbukti melakukan pelanggaran disiplin dengan tujuan untuk memberikan efek jera dan shock terapi agar PNS yang lain tidak meniru atau melakukannya. Dan juga agar tidak melakukan pelanggaran disiplin yang hukumannya lebih berat lagi.

Lunturnya Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil Bagi seorang Pegawai Negeri Sipil kedisiplinan harus menjadi acuan hidupnya. Tuntutan masyarakat akan pelayanan yang semakin tinggi membutuhkan aparatur yang bersih, berwibawa, dan berdisiplin tinggi dalam menjalankan tugas. Sikap dan perilaku seorang PNS dapat dijadikan panutan atau keteladanan bagi PNS di lingkungannya dan masyarakat pada umumnya.⁸⁰

⁷⁹ Agung Wicaksono, Diwawancara Penulis, 20 April 2023.

⁸⁰ Rahmat. S, Diwawancara Penulis, 25 April 2023.

2) Faktor Pendukung

a) Regulasi yang jelas

Dengan adanya aturan yang telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil, sudah ada aturan dan juknis dari penjatuhan hukuman disiplin PNS sehingga Pegawai Aparatur Sipil Negara yang melanggar ketentuan yang sudah diatur di Peraturan Pemerintah maka pihak yang berwajib akan melakukan tindakan sesuai dengan regulasi yang di tetapkan. Menurut Ibu Intan Fajarwati:

Sudah ada aturan yang jelas, sampai ada juknisnya jadi menentukan sanksi administrasinya itu sudah tinggal membaca dan melaksanakan tugas dan pokok fungsinya.⁸¹

b) Koordinasi yang baik antar Unit Perangkat Daerah (UPD)

Faktor pendukung dalam penjatuhan sanksi administrasi ialah menjalin koordinasi yang baik di berbagai instansi terkait, dengan hal itu maka kelancaran untuk melakukan unsur pemanggilan, pemeriksaan, penjatuhan sampai dengan penyampaian hukuman disiplin, koordinasi ini bertujuan sebagai menyatukan kegiatan-kegiatan dari satuan unit kerja organisasi, sehingga organisasi bergerak sebagai kesatuan yang bulat guna melaksanakan tugas organisasi untuk mencapai tujuan, pendapat dari Ibu Intan Fajarwati yaitu:

⁸¹ Intan Fajarwati Diwawancara Peneliti, 14 April 2023.

Dengan adanya koordinasi atau sikap terbuka antar organisai maka penjatuhan hukuman disiplin ini tidak membutuhkan waktu yang relatif lama.⁸²

2. Penjatuhan sanksi administrasi terhadap pelanggaran disiplin PNS di Pemerintah Kabupaten Jember menurut Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021

Hasil penelitian yang diperoleh pada proses penjatuhan sanksi administrasi disiplin Aparatur Sipil Negara pada Satuan Kerja Perangkat Daerah dan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jember, bahwa tata cara atau tahapan penjatuhan hukuman disiplin dari hukuman disiplin tingkat ringan hingga hukuman disiplin tingkat berat belum diterapkan dengan optimal. Sebagian besar (60%) dari informan yang menjadi sampel dalam penelitian ini mengatakan bahwa proses penjatuhan sanksi administrasi disiplin Pegawai Negeri Sipil belum dilakukan secara optimal, sedangkan yang mengatakan bahwa proses penjatuhan sanksi administrasi disiplin sudah baik dan sesuai dengan peraturan sebanyak 40%.

Di kabupaten Jember ada 30 (tiga puluh) orang PNS yang dijatuhi hukuman disiplin, terutama yang terlibat dalam kasus tindak pidana korupsi dan pungli. Jumlah ini terhitung dari tahun 2021 hingga 2022. Dalam sebuah kesempatan wawancara bersama ibu Intan Fajarwati selaku Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur di BKPSDM Kabupaten Jember memberikan pernyataan kepada beberapa media ujarnya bahwa dari tahun

⁸² Intan Fajarwati Diwawancara Peneliti, 14 April 2023.

2021 sampai 2022 puluhan PNS Pemkab Jember terpaksa harus dijatuhi hukuman disiplin berat.

Ibu Intan Fajarwati juga menjelaskan

Jika sanksi disiplin berat terbagi menjadi tiga kategori yaitu pencopotan dari jabatan karena terlibat kasus pungli, pemberhentian sementara dan pemberhentian tetap karena terlibat dalam kasus korupsi.

Ibu Intan Fajarwati juga menjelaskan

bahwa ada satu ASN yang dicopot dari jabatannya karena terlibat pungli dan satu ASN diberhentikan. Sementara kasus lain sedang dalam proses hukum terkait kasus pidana korupsi.⁸³

Ibu Intan Fajarwati menyatakan bahwa ada dasar hukum yang digunakan dalam proses penjatuhan sanksi administrasi pelanggaran disiplin PNS di pemerintah Kabupaten Jember, dasar hukum yang digunakan dalam proses penjatuhan sanksi administrasi terhadap pelanggaran disiplin PNS di Pemkab Jember BKPSDM sebelumnya memberlakukan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021. Guna mewujudkan PNS yang berkualitas dan bersikap profesional, kreatif dan berintegritas dalam segi moral dan nilai-nilai luhur bangsa maupun dari segi peraturan yang dasarnya pribadi dan memiliki kompetensi komponen intelektual.⁸⁴ Perlindungan Hukum terhadap Penjatuhan Sanksi Administrasi Terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagai berikut:

⁸³ Intan Fajarwati Diwawancara Peneliti, 14 April 2023.

⁸⁴ Edy Topo Ashari, *Memahami Karakteristik Pegawai Negeri Sipil Yang Profesional*, Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS 4, No.2 (November 2010). 8-9.

- a. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Dalam Peraturan Pemerintah tentang Manajemen PNS mengatur tentang pengelolaan PNS untuk menghasilkan pegawai negeri sipil yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. dalam penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karier, pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberitahuan, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, dan perlindungan.⁸⁵

- b. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 79 Tahun 2021 tentang Upaya Administratif dan Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara

Bahwa dalam melaksanakan ketentuan Pasal 129 Ayat (5) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara perlu menetapkan Peraturan Pemerintah tentang upaya Administratif dan Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara, dalam Pasal 2 dan Pasal 3 dijelaskan bahwa pegawai ASN yang merasa tidak puas terhadap keputusan PPK (Pejabat Pembina Kepegawaian) atau keputusan Pejabat dapat mengajukan Upaya Administratif atau Banding

⁸⁵ Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Pasal 1 dan Pasal 2

Administratif jika keputusan PPK selain pemberhentian sebagai PNS atau selain pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagai PPPK.⁸⁶

- c. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Terbentuknya peraturan badan kepegawaian negara bertujuan untuk mengatur atau memberikan pedoman bagi instansi pemerintah, pejabat dan PNS yang berkepentingan dalam melaksanakan Disiplin PNS.⁸⁷ Jadi peraturan ini juga mengatur mekanisme dari pemanggilan, pemeriksaan, penjatuhan dan penyampaian keputusan hukuman disiplin. Dan macam-macam hukuman disiplin, pejabat yang berwenang menghukum Presiden, instansi pusat, instansi daerah provinsi, dan pejabat yang setara.

- d. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jember.

Pada Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021 bertujuan untuk membina kepegawaian dengan menegakkan nilai-nilai kepatuhan dan upaya menciptakan ASN yang profesional, akuntabel, dan terwujudnya produktivitas yang tinggi sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Juga Peraturan ini menjamin rasa keadilan dan azas akuntabilitas

⁸⁶ Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2021 tentang Upaya Administratif dan Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara

⁸⁷ Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Pasal 2.

dengan pedoman teknis tata cara penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Jember.⁸⁸

Dari beberapa peraturan di atas yang dijadikan pedoman bagi pemerintah Kabupaten Jember dalam proses Penjatuhan Sanksi Administrasi terhadap Pelanggaran Disiplin PNS dilakukan oleh pejabat yang memiliki wewenang untuk menjatuhkan hukuman disiplin. Sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021.

Peneliti memperkuat dengan hasil wawancara bersama Ibu Intan Fajarwati Selaku Analis Sumber Daya Manusia Aparatur.

Pada proses penjatuhan sanksi administrasi disiplin Pegawai Sipil Negara pada Organisasi Perangkat Daerah dan pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jember, bahwa tata cara atau tahapan penjatuhan hukuman disiplin dari hukuman disiplin tingkat ringan hingga hukuman disiplin tingkat berat sudah diterapkan dengan optimal.

Adapun tata cara penjatuhan sanksi administrasi terhadap pelanggaran disiplin PNS dalam menjatuhkan hukuman disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil ada beberapa tahapan, mulai dari pemanggilan, pemeriksaan, dan tahap penjatuhan hukuman disiplin, setelah itu ada pertimbangan dalam menentukan jenis hukuman yang akan diberikan. Jika pertimbangan dalam menentukan jenis hukuman sudah dilakukan maka selanjutnya merupakan penyampaian hukuman disiplin, namun

⁸⁸ Peraturan Pemerintah Nomor 92 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penegakan Disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jember

tidak hanya itu, masih ada hapusnya kewajiban menjalani hukuman disiplin. Ada juga Pendokumentasian Keputusan Hukuman Disiplin.

Untuk lebih menjamin hasil guna yang sebesar-besarnya dalam pelaksanaan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, maka Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat dan Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah dapat mendelegasikan sebagian wewenang penjatuhan hukuman disiplin kepada pejabat lain di lingkungan masing-masing, kecuali mengenai hukuman disiplin yang berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai ASN dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai ASN yang berpangkat Pembina Tingkat I golongan ruang IV/b ke bawah. Pendelegasian wewenang menjatuhkan hukuman disiplin dilaksanakan dengan surat keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian yang bersangkutan.⁸⁹

Berdasarkan uraian diatas, berarti sanksi atau penjatuhan hukuman disiplin PNS dilakukan oleh pejabat yang memiliki wewenang untuk menjatuhkan hukuman disiplin. Sebagaimana diatur dalam Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, dalam hal ini di pemerintah Kabupaten Jember menerapkan Peraturan Pemerintah sebagai dasar utama dalam melakukan penjatuhan sanksi disiplin PNS di lingkungan Kabupaten Jember dengan mekanisme atau tahapan-tahapan yang di atur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun

⁸⁹Harun Arsyad dan Sukamto, Kewenangan Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian PNS, Modul Diklat Analis Kepegawaian, Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara, Jakarta, 2014, h. 3.

2021 yang dilakukan secara optimal pada tahun 2023 hingga sampai saat ini.

C. Pembahasan Temuan

Setelah peneliti mengumpulkan data dari hasil penelitian yang dilaksanakan di BKPSDM Kabupaten Jember, yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. setelah itu penulis melakukan analisis data untuk menjelaskan lebih detail dari pembahasan temuan selama peneliti melakukan penelitian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jember.

Data yang diperoleh dan dipaparkan serta analisis oleh peneliti sesuai dengan hasil penelitian yang mengacu pada konteks penelitian, sebelum membahas pembahasan temuan berikut peneliti menyajikan tabel temuan penelitian.

Tabel 4.4
Temuan Penelitian

No.	Fokus	Temuan
1.	Bagaimana penjatuhan sanksi administrasi terhadap pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kabupaten Jember?	a. Pemerintah Kabupaten Jember dalam melaksanakan penjatuhan sanksi administrasi disiplin PNS menggunakan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 sebagai pedoman utama dalam melaksanakan hukuman disiplin PNS. b. Proses penjatuhan sanksi administrasi terhadap pelanggaran disiplin dengan beberapa tahapan mulai dari tahap pemanggilan, pemeriksaan, penjatuhan sampai pada penyampaian keputusan oleh inspektorat. c. Badan Kepegawaian Negara yang melakukan upaya banding administratif bagi PNS yang

		keberatan dengan penjatuhan hukumannya.
2.	Apakah penjatuhan sanksi administrasi terhadap pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kabupaten Jember sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil?	Dampak hukuman atas keterlambatan penjatuhan hukuman yang terhitung 14 hari kerja sejak keputusan diterima maka PNS ini ada hal perlu di definisikan sebagai perilaku ketidakpastian status hukum PNS dengan perilaku yang melampaui wewenang

1. Penjatuhan sanksi administrasi terhadap pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kabupaten Jember

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diteliti dengan hasil analisis mekanisme atau tata cara penjatuhan sanksi administrasi menggunakan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang hukuman disiplin sebagai dasar hukum dalam proses pelanggaran disiplin. BKPSDM Kabupaten Jember melakukan pembinaan atau proses penjatuhan yang pertama dengan adanya pengaduan kepada BKPSDM bahwa terjadi pelanggaran disiplin disalah satu unit kerja.

PNS akan diproses dan diperiksa terlebih dahulu melakukan pelanggaran atau tidak, baru setelah itu ditindak lanjuti dengan mengirimkan surat ke inspektorat untuk melakukan pemeriksaan, lalu setelah itu inspektorat akan dibentuk tim pemeriksaan dengan 3 unsur dari unsur atasan langsung, pengawas dari inspektorat dan juga kepegawaian BKPSDM Kabupaten Jember, untuk PNS yang melakukan pelanggaran disiplin. Dari 3 unsur pemeriksaan itu berhak menanyakan apa saja yang membuktikan apakah dugaan atau pengaduan benar atau salah jika semisal bersangkutan

terbukti benar-benar melakukan pelanggaran disiplin baru kita berikan sanksi hukuman disiplin.⁹⁰

Di Pemerintah Kabupaten Jember pada pelaksanaan penjatuhan hukuman disiplin meninjau dari konsep Pegawai Negeri Sipil yang tercantum pada Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN pada pasal 2 ayat (1), hal tersebut dibedakan antara PNS dan PPPK dengan perbandingan stipulatif dan ekstensi yang juga mengatur tentang kewajiban dan larangan PNS, sehingga relevan dan sesuai dengan teori *equality before the law* menurut Bundeministerium Der Innern yang dikutip oleh Halim.⁹¹

Menegaskan bahwa penempatan posisi dan jabatan Pegawai Aparatur Sipil Negara (rendah, menengah, atas, atau senior) dilihat dari pendidikan atau akademik yang diperoleh. Tingkat pendidikan yang diperoleh dijadikan persyaratan awal untuk rekrutmen sebagai calon Pegawai Aparatur Sipil Negara.

Berdasarkan dalam penjatuhan tersebut sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Di Kabupaten Jember, mengenai penjatuhan tersebut apakah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 menurut ibu Intan Fajarwati:⁹²

Harus sesuai dan di Kabupaten sendiri menerapkannya, karna dalam menjatuhkan hukuman disiplin itu harus melihat pelanggar kewajiban atau larangan yang ada di PP Nomor 94 Tahun 2021 Pasal 4 dan Pasal 5.

Jika memandang hukum sebagai kaidah maka tidak boleh kita harus mengakui sanksi sebagai salah satu esensialnya. Hampir dalam yuris yang

⁹⁰ Intan Fajarwati, Diwawancara Peneliti, 14 April 2023.

⁹¹ Halim, *Sistem Merit Dalam Perspektif Perbandingan hukum kepegawaian Aparatur Sipil Negara*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2022), 53.

⁹² Intan Fajarwati, Diwawancara oleh Peneliti, Jember, 14 April 2023.

berpandang dogmatik memandang hukum sebagai kaidah bersanksi yang didukung oleh otoritas tinggi dalam masyarakat menurut Sudikno Mertokusumo berpendapat: Sanksi tidak lain merupakan reaksi, akibat, atau konsekuensi pelanggaran kaidah sosial.⁹³

Dalam putusan sanksi tersebut ada pihak yang tidak puas terhadap putusan tersebut maka adanya upaya banding administratif, upaya banding administratif ini menggunakan teori keadilan yang mana teori ini mengaitkan dengan persamaan yang akan dihasilkan dalam keputusan hukuman disiplin. Upaya tersebut akan berskala keadilan dengan sangat bervariasi yang sepenuhnya ditentukan oleh pengadilan masyarakat dengan suatu individu.

Aristoteles menjelaskan bahwa teori keadilan akan memberikan sebuah definisi yang akan menghasilkan suatu hak terlebih kepada hak suatu individu yang harus di peroleh menjadi bagian darinya, akan tetapi dari segi hukum, membandingkan skala keadilan yang cenderung berkolaborasi dari individu ke kelompok, dan juga didefinisikan secara berkeadilan terlebih kepada hak dasar suatu individu.

Hasil dari suatu upaya tersebut yang akan dijadikan sebagai bahan pertimbangan Pegawai Aparatur Sipil Negara untuk menunjukan bahwa seseorang mengatakan berperilaku adil apabila orang itu mengambil hukum juga tidak adil dikarnakan semua hukum mendasar kepada hukum dapat dianggap sebagai adil. Jadi teori keadilan ini bisa dikatakan dengan keadilan Distributif yaitu keadilan yang diterima seseorang berdasarkan jasa atau

⁹³ Ali Achmad, 42.

kemampuan yang telah disumbangkan dengan menekankan pada studi keseimbangan antara bagian yang diterima dengan jasa yang diberikan.⁹⁴

Mekanisme pengajuan banding administratif ialah orang yang bersangkutan mengirimkan surat ke Badan Perbanding-an Aparatur Sipil Negara atau BPASN dengan menjelaskan alasannya melakukan banding disertai dokumen-dokumen kelengkapan, dibantu oleh BKPSDM untuk proses kelanjutan di BPASN, dalam ungkapan bapak Dwi, Sunu AN selaku sekretaris menjelaskan bahwa:⁹⁵

Kemaren di tahun 2019 sempat ada yang keberatan dengan mengajukan banding administratif, orang diberhentikan dengan tidak hormat terus dia mau banding administratif dia tidak terima nih, kita proses di BPASN. jadi boleh saja melakukan pembelaan dengan memberikan alasan dan kelengkapan dokumen itu nanti yang menentukan dari BPASN ditolak atau diterima.

Dalam penjatuhan sanksi administrasi Pegawai Aparatur Sipil Negara mengamanatkan kewajiban Negara memberikan perlindungan hukum terhadap Aparatur Sipil Negara dan kembali pada pasca terbitnya Undang-undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) yang mengamanatkan adanya pemberian perlindungan hukum bagi ASN yang terkena masalah hukum dalam pelaksanaan tugasnya. Konsep perlindungan ASN diatur pada pasal 92 ayat (1) huruf d UU ASN yang mengatur bahwa pemerintah wajib memberikan perlindungan berupa bantuan hukum atau persamaan dimata hukum. Namun UU ASN tidak memberikan penjelasan

⁹⁴ Asas atau Nilai Keadilan Dalam Undang-undang Hanya Etalase, <http://www.jamsosindonesiacom/cetak/printout/105>, diunduh tanggal 11 Mei 2023.

⁹⁵ Dwi Suni AN, Diwawancara Peneliti, 27 April 2023.

lebih lanjut perihal mekanisme bantuan hukum yang diberikan kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara.⁹⁶

2. Penjatuhan sanksi administrasi terhadap pelanggaran disiplin PNS di Pemerintah Kabupaten Jember menurut Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sanksi atau hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 sudah diterapkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pemerintah Kabupaten Jember, hanya saja tahapan yang harus dilakukan dalam proses penjatuhan sanksi atau hukuman belum optimal dilakukan oleh Pemerintahan Kabupaten Jember karena banyak pelanggaran yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil dari Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Jember penjatuhan hukuman disiplinnya diserahkan kepada BKPSDM Kabupaten Jember tanpa melalui proses apapun yang sesuai dengan tata cara penjatuhan sanksi disiplin dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021. Sehingga ke depannya masih sangat diperlukan ketegasan dari atasan atau pejabat yang berwenang menghukum untuk menerapkan sanksi atau hukuman disiplin sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Keterlambatan pemberian sanksi oleh atasan kepada bawahan yang melakukan pelanggaran disiplin akan menunjukkan salah satu faktor

⁹⁶ Mizan Abidi, *Perlindungan Hukum terhadap ASN berdasarkan Asas Praduga Tak Bersalah*, diakses Februari 2022, <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpkn1-metro/baca-artikel/14705/Perlindungan-Hukum-terhadap-ASN-berdasarkan-Asas-Praduga-Tak-Bersalah.html>

penghambat terhadap proses pemeriksaan, dengan keterlambatan pemberian sanksi yang mana atasan tersebut mengetahui bahwa adanya pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh bawahannya tetapi dia tidak langsung memberikan teguran atas perbuatannya melainkan masih menunggu melakukan pelanggaran lagi. Dengan alasan, atasan langsung di instansi tersebut tidak memahami tentang kewenangan yang diberikan untuk menjatuhkan sanksi disiplin sebagaimana ketentuan Peraturan perundang-undangan yang berlaku, hal tersebut tidak membedakan antara PNS dan PPPK yang merupakan Aparatur Sipil Negara.

Keputusan hukuman yang akan menghambat proses penjatuhan sanksi administrasi yang mana konsep dalam teori keadilan pada dasarnya suatu konsep yang relatif, maka pertimbangan suatu permasalahan itu membutuhkan waktu cukup lama penetapan keputusan ini berdasarkan pada Berita Acara Pemeriksaan dan laporan hasil seperti yang di tetapkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin PNS pada Pasal 29 ayat (1) yang menyatakan:

Keputusan hukuman atau pembuatan laporan hasil pemeriksaan dilakukan dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja terhitung sejak tanggal pemeriksaan berakhir.

Penetapan keputusan hukuman disiplin yang dilakukan oleh pejabat yang berwenang maka menunggu rekomendasi hukuman disiplin atau memastikan asas *equality before the law* untuk berkaitan dengan UUD 1945 pasal 27 ayat (1). pihak BKPSDM selebihnya akan menyampaikan kepada bupati terkait hasil keputusan berita acara pemeriksaan, baru setelah itu akan

ada persetujuan yang akan tertuju pada kesetujuan dilaksanakannya penjatuhan sanksi administrasi, ibu Intan Fajarwati menyampaikan:

Akan ada waktu yang relatif lama dalam proses pemeriksaan tersebut, kurang lebihnya itu mas sekitaran 3 bulan dan setiap itu ada beberapa kali tahapan pemeriksaan, karna kurangnya personil yang menanganinya.

Dari situ ibu Intan Fajarwati menjelaskan bahwa dari 3 (tiga) unsur itu yang menangani tidak hanya terfokus pada satu kasus melainkan ada beberapa kasus yang ditangani jadi mengakibatkan proses pemeriksaan dan penjatuhan sanksi administrasinya membutuhkan waktu yang lama.

Disaat proses pemanggilan PNS yang mana proses tersebut harus hadir dalam masa penjatuhan hukuman sanksi dengan 3 (tiga) tahapan pemanggilan, jika pemanggilan tahap yang pertama tidak dipenuhi maka ada dispensasi pemanggilan tahap ke dua dan diharuskan hadir, ketika sudah dua kali tidak hadir dalam pemanggilan maka tahap ke tiga pihak BKPSDM yang akan memutuskan seperti yang disampaikan Bapak Mohammad Sjarif Hidajat selaku Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan yang mana.⁹⁷

Hukuman disiplin yang dapat diajukan banding administratif ialah yang dijatuhkan oleh PPK dan Gubernur sebagai wakil pemerintah untuk jenis hukuman disiplin berat yang berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara, dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara.

Dapat diketahui bahwa tingkat kedisiplinan pegawai masih tergolong belum optimal, di mana hal tersebut dapat dilihat dari masalah yang timbul dalam suatu kantor yaitu banyaknya pegawai datang terlambat

⁹⁷ Mohammad Sjarif Hidajat, Diwawancara Peneliti, 30 April 2023.

dan ada juga yang tepat waktu namun hanya untuk mengisi absensi kehadiran. Setelah mengisi absensi, pegawai justru tidak langsung melaksanakan tugas. Banyak pegawai keluar kantor dengan berbagai macam alasan seperti sarapan, mengantar anak sekolah, ke pasar dan lain sebagainya. Tidak adanya teguran yang tegas dari atasan jika ada pegawai yang tidak disiplin, khususnya dalam penyelesaian target pekerjaan dengan berbagai alasan kemanusiaan.⁹⁸

Dampak hukuman atas keterlambatan penjatuhan hukuman yang terhitung 14 hari kerja sejak keputusan diterima maka PNS ini ada hal perlu di definisikan sebagai perilaku ketidakpastian status hukum PNS dengan perilaku yang melampaui wewenang, perilaku melawan kewenangan hukum dan menyalahgunakan wewenang untuk tujuan lain termasuk kelalaian atau mengabaikan hukum dalam penyelenggaraan pelayanan pembinaan PNS sehingga berdampak pula atas kinerjanya yang berpotensi mal administrasi yang memungkinkan dapat dijadikan alasan gugatan bagi pihak-pihak yang tidak menerima atas keputusan pejabat yang berwenang menghukum dalam penjatuhan hukuman disiplin PNS.

Oleh karena itu, kecilnya pemberian kompensasi, tidak ada keteladanan pemimpin perusahaan, tidak ada peraturan pasti yang bisa menjadi pegangan, ketidakberanian atau kurang tegasnya pemimpin dan perusahaan, minimnya bahkan tidak ada pengawasan pimpinan tidak ada perhatian dari atasan pada bawahan atau karyawannya, tidak ada rasa

⁹⁸ Moh Mahfud, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, (Liberty: Yogyakarta, 2013), 142.

disiplin dalam diri setiap individu. Ibu Intan Fajarwati menyampaikan bahwasannya:⁹⁹

Seorang pegawai cenderung harus diberi motivasi oleh atasannya, baru mempunyai semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Kebanyakan setiap pegawai selalu menunggu diberi pekerjaan dan tidak mau mencari pekerjaan, sedangkan yang selalu aktif dan bisa bekerja selalu dicemburui oleh pegawai yang lain, dan selalu timbul kecemburuan sosial di dalam suatu aktor.

Menurut Musanef dalam bukunya yang berjudul Manajemen Kepegawaian Di Indonesia Jilid II berpandangan bahwa dengan Kuantitas dan Kualitas SDM beraneka ragam data pribadinya dan lokasi kerja maka salah satu prasyarat bahwa kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil adalah sangat penting dan berhasil tidaknya *Mission* Pemerintah tergantung pada Aparatur Sipil Negara, kesempurnaan Aparatur Sipil Negara pada pokoknya tergantung pada kesempurnaan Pegawai Negeri Sipil.¹⁰⁰

⁹⁹ Intan Fajarwati, Diwawancara Peneliti, 14 April 2023.

¹⁰⁰ Musanef, *Manajemen Kepegawaian Di Indonesia*, (Jakarta: PT Toko Gunung Agung, 1996), 3.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari Penelitian telah dilakukan oleh peneliti di Pemerintah Kabupaten Jember, diuraikan pada bab-bab sebelumnya yang menguraikan penyajian data dan hasil penelitian, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan penjatuhan sanksi administrasi terhadap pelanggaran PNS di Pemkab Jember diterapkan sejak Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 diberlakukan di lingkungan Kabupaten Jember, Dengan adanya pembinaan kepada PNS berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 dengan tahapan proses pemanggilan, pemeriksaan, tahapan penjatuhan hukuman disiplin dan penyampaian keputusan hukuman disiplin. Yang menemukan beberapa faktor penghambat dan pendukung diantaranya keputusan hukuman membutuhkan waktu lama, PNS yang kurang kooperatif atas keberatan penjatuhan sanksi, dan faktor kendala dalam peningkatan disiplin PNS sebagai faktor penghambat, dan faktor pendukung yaitu regulasi yang jelas, koordinasi yang baik antar unit perangkat daerah. dengan uraian kasus pada tahun 2021 ada 3 kasus, sedang 1 kasus dan berat 7 kasus sedangkan pada tahun 2021 ringan 1 kasus, sedang 6 kasus dan berat 12.
2. Pemerintah Kabupaten Jember dalam pelaksanaan penjatuhan sanksi administrasi Pegawai Negeri Sipil yang telah mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil di

lingkungan Kabupaten Jember, namun belum sepenuhnya sesuai dengan PP Nomor 94 Tahun 2021 yang menurut Pasal 29 ayat (1) PP Nomor 94 Tahun 2021, keputusan hukuman atas pembuatan laporan hasil pemeriksaan dilakukan dalam waktu paling lambat 14 hari kerja sejak tanggal pemeriksaan berakhir, akan tetapi dalam praktiknya melebihi 14 hari kerja dalam proses penjatuhan sanksi administrasi PNS.

B. Saran

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti memberi saran sebagai berikut:

1. Pada penjatuhan hukuman disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara lebih menjamin rasa keadilan, kepastian hukum dan asas akuntabilitas. Juga akan menjamin nilai dasar dalam memegang teguh ideologi pancasila, mempertahankan UUD 1945 dan mengabdikan kepada Negara dan rakyat Indonesia, sehingga dalam rangka pembinaan kepegawaian akan terwujud dalam menegakkan nilai-nilai kepatuhan dan kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara yang akan lebih tinggi terhadap loyalitas, dedikasi, dan keadilan. Seperti cita-cita Negara Indonesia dalam mewujudkan tujuan nasional seperti yang diamanatkan dalam pembukaan UUD 1945 yakni mewujudkan suatu masyarakat yang merdeka, bersatu, berdaulat, adil, dan makmur terutama PNS di Pemerintah Kabupaten Jember.
2. Dalam rangka untuk meningkatkan Disiplin PNS, ada beberapa hal yang dapat dilakukan. Pertama, Pejabat yang memiliki wewenang wajib menjatuhkan sanksi disiplin dengan tegas dan tepat waktu sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin Pegawai

Negeri Sipil Negara di lingkungan Kabupaten Jember serta menambah personil dalam upaya pemeriksaan agar penjatuhan hukuman disiplin lebih efektif. Kedua, Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan tentang hukuman disiplin PNS bagi seluruh Pegawai Aparatur Sipil Negara agar penjatuhan disiplin PNS sesuai dengan ketentuan dan tumbuhnya kesadaran disiplin PNS. Ketiga, pemberian penghargaan untuk meningkatkan rasa disiplin pegawai terhadap PNS yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya. Hal itu juga yang menjadi motivasi untuk pegawai yang lain agar lebih meningkatkan rasa disiplin.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Achmad, Ali. *Menguak Tabir Hukum*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.
- Arafat, Yasir. *Undang-undang Dasar Republik Indonesia 1945 dan Perubahannya*. Jakarta: Permata Press, 2003.
- Darmodiharjo, Darji Shidarta. *Pokok-pokok Filsafat Hukum (Apa dan Bagaimana Filsafat Hukum Indonesia)*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1995.
- Effendi, Joenadi. Johny Ibrahim, Johny. *Metode penelitian hukum normatif dan empiris*. Jakarta: kencana, 2020.
- Fuady, Munir. *Aliran Hukum Kritis: Paradigma Ketidakberdayaan Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti 2003.
- Hartini, Sri. Sudrajat, Tedi. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika, 2017.
- Hutabarat, Ramly. *Persamaan di Hadapan Hukum (Equality Before The Law) di Indonesia*. Jakarta, Ghalia Indonesia, 1985.
- Kadir, Muhammad Abdul. *Hukum dan Penelitian Hukum*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2004.
- Kansil, C.S.T. *Pokok-Pokok Hukum Kepegawaian Republik Indonesia* Jakarta: Pradya Paramitha, 1979.
- Mahfud, Moh. *Hukum Kepegawaian Indonesia*. Liberty: Yogyakarta, 2013.
- Margono. *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT. Rineka cipta, 1997.
- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum (edisi Revisi)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013.
- Moleong, J.Lexy. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014.
- Muhaimin. *Metode Penelitian Hukum*. Semarang: Journal Jurnal Widiya Praja, 2022.
- Musanef. *Manajemen Kepegawaian Di Indonesia*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung, 1996.
- Rahardjo, Satjipto. *Masalah Penegakan Hukum-Suatu Kajian Sosiologis* Bandung: Sinar Baru, 1987.

Ruslan, Achmad. *Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia*, Yogyakarta: Rangkang Education, 2013.

Santoso, Agus M. *Hukum Moral & Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum*. Jakarta: Kencana, 2014.

Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, Jember: UIN Khas Jember, 2021.

Widjaja, A.W. *Administrasi Kepegawaian Suatu Pengantar*, Jakarta, CV. Rajawali, 1986.

B. Jurnal

Abdullah, Faisal. *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Yogyakarta, Rangkang Education, 2012.

Ashari, Topo Edy. *Memahami Karakteristik Pegawai Negeri Sipil Yang Profesional*, Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS 4, no.2 November 2010.

Efendy, Arif. *Kajian hukuman Disiplin sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*, Jurnal Widiya Praja No.1, 16, Semarang. 2022.

C. Skripsi

Aldo, M. *Pelaksanaan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Di Kantor Camat Kampar Kiri Tengah Kabupaten Kampar menurut Tinjauan Fiqih Siyasah*. Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2022.

Eria, Linda. *Penjatuhan Sanksi Administrasi Terhadap Pelanggaran Disiplin Aparatur Sipil Negara Kabupaten Jember*, Skripsi, Universitas Jember, 2020.

Milsa, Rahayu Desva. *Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Siak Di Tinjau Dari Fiqih Siyasah*. Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasm Riau, 2020.

Puspitaningtyas, Kinanthi. *Penerapan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 94 Tahun 2021 (Studi di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan (BKPP) kabupaten Kudus*. Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Jendral Soedirman, 2021.

Radinal. *Upaya Pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti dalam Menjaga Disiplin Pegawai Negeri Sipil Dikantor Disdukcapil Berdasarkan*

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Skripsi, Universitas Islam Riau 2021.

Rafli, Muhammad Ari. Pelaksanaan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Dibalai Kota Padang (Studi Penelitian: Dinas BKPSDM Padang). Skripsi, Universitas Bung Hatta Padang, 2022.

Romadhona, Jihan Nabila. Pelaksanaan Sanksi Administrasi Dalam Pelanggaran Ketentuan Jam Kerja Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS di BPKP Jambi. Skripsi, Universitas Jambi, 2022.

Malihatut Syifak, Keadilan Hukum Dalam Kebijakan Pembebasan Biaya Sertifikasi Tanah Wakaf. Skripsi UIN KHAS Jember 2022.

D. Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 1996 tentang Sanksi Administrasi

Peraturan Kepala Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Bupati Kabupaten Jember Nomor 94 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penegakan Disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Jember.

E. Artikel

Abidi, Mizan. *Perlindungan Hukum terhadap ASN berdasarkan Asas Praduga Tak Bersalah*. diakses Februari 2022, <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-metro/baca-artikel/14705/Perlindungan-Hukum-terhadap-ASN-berdasarkan-Asas-Praduga-Tak-Bersalah.html>

Liber, Depri. *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris: Karakteristik Khas dari Metode Meneliti hukum*. Fiat Justisia Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 8, No. 1, (Januari-Maret, 2014), 29, <https://jurnal.fh.unila.ac.id/index.php/fiat/article/view/283>

Universitas Warmadewa. *Seputar Jabatan Struktural dan Jabatan Fungsional PNS*, Denpasar Bali, Juli 09, 2023.

<https://www.warmadewa.ac.id/index.php?/berita/detail/202/Seputar-Jabatan-Struktural-dan-Jabatan-Fungsional-PNS.html#:~:text=Contoh%20jabatan%20struktural%20di%20PNS,%20%20lurah%20dan%20sekretaris%20lurah>

Wibawana, Arum Widhia. *Apa perbedaan ASN PPPK dan PNS*. Februari 03, 2023, <https://news.detik.com/berita/d-6549322/apa-perbedaan-asn-pppk-dan-pns-simak-penjelasan-disini#:~:text=Berdasarkan%20Pasal%201%20UU%20No,telah%20ditentukan%20di%20perjanjian%20kerja>.

F. Website

Asas atau Nilai Keadilan Dalam Undang-Undang. Hanya Etalase, <http://www.jamsosindonesiacom/cetak/printout/105>, diunduh tanggal 11 Mei 2023

Kenal Lebih Dekat Dengan Jabatan Fungsional PNS, diakses pada Juli 09, 2023, <https://appsensi.com/jabatan-fungsional/#:~:text=Jabatan%20Fungsional%20Tertentu%20adalah%20kedudukan,dan%20untuk%20kenaikan%20pangkatnya%20disyaratkan>

Biodata Penyusunan Analisis Jabatan BKPSDM Kabupaten Jember, 14 Juni 2023

Rencana Strategis BKPSDM Kabupaten Jember, Diakses Pada Tanggal 12 Juni 2023 Pukul 17:28 <https://bkd.jemberkab.go.id/rencana-strategis/>

Sejarah BPSDM Kabupaten Jember, diakses pada 09 Juli 2023 <https://bkd.jemberkab.go.id/sejarah/>

Tugas Pokok dan Fungsi BKPSDM Kabupaten Jember, diakses pada 13 Juni 2023 <https://bkd.jemberkab.go.id/tugas-pokok-dan-fungsi/>

Visi dan Misi BKPSDM Kabupaten Jember, Diakses Pada Tanggal 13 Juni 2023 Pukul 21:10 <https://bkd.jemberkab.go.id/visi-dan-misi/>

Dinas Kominfo, Syarat Bangsa Berkualitas, ASN wajib Memiliki Standar Kompetensi, Juli 21, 2017, <https://diskominfo.pasuruankab.go.id/artikel-765-syarat-bangsa-berkualitas-asn-wajib-miliki-standar-kompetensi.html>

BPS Kabupaten Jember, diakses Juli 09, 2023, <https://jemberkab.bps.go.id/statictable/2015/03/13/70/jumlah-pegawai-sipil-daerah-menurut-instansi-dan-jenis-kelamin-2013.html>

Sosialisasi Undang-Undang No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, PPID Badan Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Pertahanan

Republik Indonesia, November 24, 2014.
<https://www.kemhan.go.id/badiklat/2014/11/24/sosialisasi-undangundang-no-5-tahun-2014-tentang-aparatur-sipil-negara.html>



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Fikri Aminullah
Nim : S20193049
Fakultas : Syari'ah
Program Studi : Hukum Tata Negara

Institusi : Universitas Islam Negeri KH. Achmad Siddiq Jember

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa tekanan atau paksaan pihak manapun.

Jember, 28 Agustus 2023



Muhammad Fikri Aminullah
NIM. S20193049

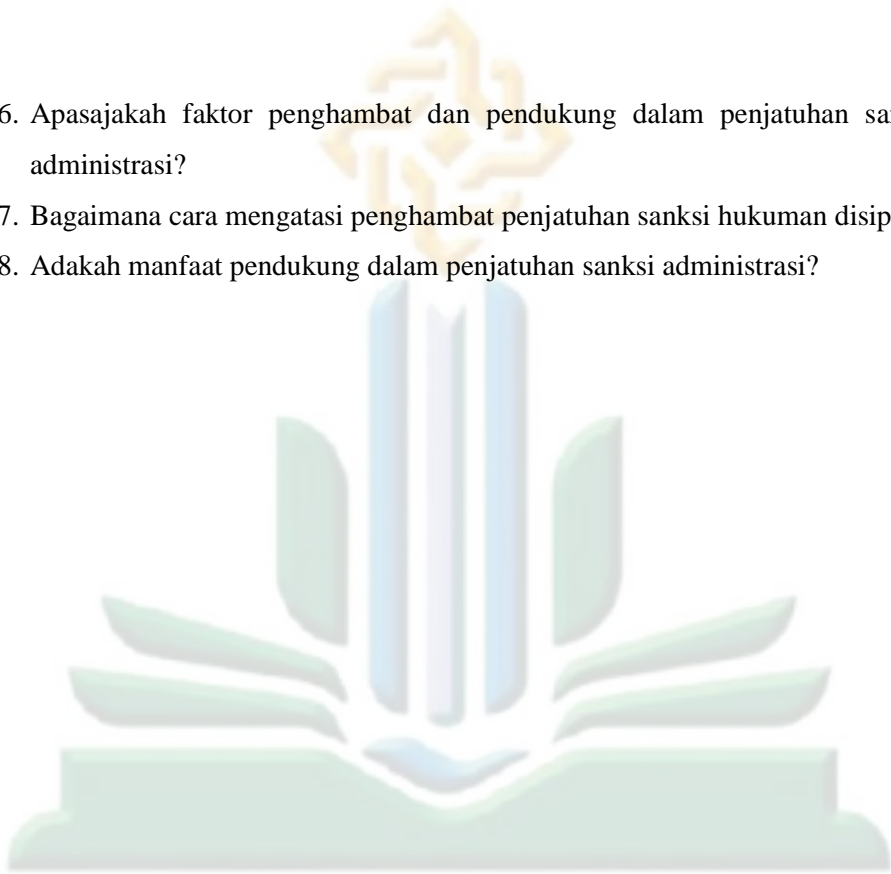
Lampiran-Lampiran

Lampiran 1: *Pertanyaan*

Wawancara Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jember

1. Bagaimana tata cara atau mekanisme penjatuhan sanksi administrasi pelanggaran disiplin PNS di kabupaten Jember?
2. Apakah sesuai dengan peraturan pemerintah nomor 94 tahun 2021 dilingkungan kabupaten Jember?
3. Besertakan contoh penjatuhan sanksi administrasinya?
4. Bagaimana Tahapan-tahapan penjatuhan sanksi administrasi pelanggaran disiplin PNS?
5. Apakah ada tindakan komplain atau gugatan misalnya?
6. Ketentuan dan wewenang siapa dalam penjatuhan sanksi administrasi tersebut, siapa saja pejabatnya dan pelaksanaannya sesuai dengan peraturan pemerintah apa belum?
7. Setelah mendapatkan informasi apakah sudah masuk pada penjatuhan?
8. Bagaimana mendapatkan informasi pelanggaran?
9. Bagaimana mengetahui adanya pelanggaran disiplin PNS, selain itu mungkin dari inspektorat atau pengaduan masyarakat kemudian di telisik oleh inspektorat atau bagaimana?
10. Bagaimana tindak lanjut misalnya diketahui dugaan terhadap pejatuhan sanksi administrasi?
11. Apakah ada metode yang dipakai untuk mendapatkan informasi tentang adanya pelanggaran disiplin PNS?
12. Langkah kedua BKD setelah mendapatkan informasi adanya pelanggaran disiplin PNS?
13. Selama dalam putusan ada yang tidak terima atau tidak puas terhadap dugaan penjatuhan sanksi sehingga menggugat?
14. Profil dan jumlah keseluruhan PNS baik laki-laki dan perempuan?
15. Bagaimana untuk mengetahui dalam Klasifikasi penempatan, dan Jenis kepegawaian baik struktural maupun fungsional?

16. Apasajakah faktor penghambat dan pendukung dalam penjatuhan sanksi administrasi?
17. Bagaimana cara mengatasi penghambat penjatuhan sanksi hukuman disiplin?
18. Adakah manfaat pendukung dalam penjatuhan sanksi administrasi?



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Lampiran 2: Surat Rekomendasi Bankesbanpol

4/9/23, 2:01 PM



J-KREP - JEMBER KESBANGPOL REKOMENDASI PENELITIAN - BAKESBANGPOL - KABUPATEN JEMBER

PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
Jalan Letjen S Parman No. 89 Telp. 337853 Jember

Kepada
Yth. Sdr. Kepala Badan Kepegawaian Dan
Pengembangan Sumber Daya
Manusia (BKPSDM)
Kabupaten Jember
di -
Jember

SURAT REKOMENDASI
Nomor : 074/1180/415/2023

Tentang
PENELITIAN LAPANGAN

Dasar : 1. Permendagri RI Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Permendagri RI Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian
2. Peraturan Bupati Jember No. 46 Tahun 2014 tentang Pedoman Penerbitan Surat Rekomendasi Penelitian Kabupaten Jember

Memperhatikan : Surat UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER , 28 Maret 2023, Nomor: B.1042/Un.22/4.a/PP.00.9/03/2023, Perihal: Permohonan Izin Penelitian Lapangan

MEREKOMENDASIKAN

Nama : Muhammad Fikri Aminullah
NIM : S20193049
Daftar Tim : -
Instansi : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember / Syariah / Hukum Tata Negara
Alamat : Jl. Mataram No.1 Mangli, Jember, Kode Pos 68136 Telp. (0331) 487550 Fax (0331) 427005
Keperluan : Melaksanakan kegiatan penelitian lapangan *dengan judul/terkait* Penjatuhan Sanksi Administrasi Terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil Perspektif Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Studi Pada Pemerintah Kabupaten Jember
Lokasi : Kepala Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Jember
Waktu Kegiatan : 10 April 2023 s/d 10 Mei 2023

Apabila tidak bertentangan dengan kewenangan dan ketentuan yang berlaku, diharapkan Saudara memberi bantuan tempat dan atau data seperlunya untuk kegiatan dimaksud.

1. Kegiatan dimaksud benar-benar untuk kepentingan Pendidikan.
 2. Tidak dibenarkan melakukan aktivitas politik.
 3. Apabila situasi dan kondisi wilayah tidak memungkinkan akan dilakukan penghentian kegiatan.
- Demikian atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terimakasih.

Ditetapkan di : Jember
Tanggal : 06 April 2023

**KEPALA BAKESBANG DAN POLITIK
KABUPATEN JEMBER**

Ditandatangani secara elektronik



j-krep.jemberkab.go.id

Dr. H. EDY BUDI SUSILO, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19681214 198809 1 001

http://j-krep.jemberkab.go.id

12

4/9/23, 2:01 PM

J-KREP - JEMBER KESBANGPOL REKOMENDASI PENELITIAN - BAKESBANGPOL - KABUPATEN JEMBER

Tembusan :
Yth. Sdr. 1. Dekan Syariah / Hukum Tata Negara
UIN KHAS Jember
2. Mahasiswa Ybs.

Lampiran 3: Surat Permohonan Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS SYARIAH

Jl. Mataram No. 1 Mangli, Jember, Kode Pos 68136 Telp. (0331) 487550 Fax (0331) 427005
e-mail: syariah@uinkhas.ac.id Website: www.fsyariah.uinkhas.ac.id

No : B.1042/ Un.22/ 4.a/ PP.00.9/ 03 / 2023 Jember, 28 Maret 2023
Hal : Permohonan Izin Penelitian Lapangan
Yth : **Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM)**
Kabupaten Jember

Diberitahukan dengan hormat bahwa untuk penyelesaian Program Sarjana Strata Satu di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Mohon berkenan kepada Bapak/Ibu pimpinan untuk memberikan izin kegiatan Penelitian Lapangan kepada mahasiswa berikut :

Nama : Muhammad Fikri Aminullah
NIM : S20193049
Semester : 8(Delapan)
Jurusan/Prodi : Hukum Tata Negara
Judul Skripsi : Penjatuhan Sanksi Administrasi Terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil Perspektif Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Studi Pada Pemerintah Kabupaten Jember
Waktu Penelitian : Maret 2023
No. Telpn : 081358964854

Demikian surat permohonan ini, atas perhatian dan kerjasamanya, disampaikan terimakasih.

an. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik



Muhammad Faisol, S.S., M.Ag.
NIP. 197706092008011012



JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

Lokasi Penelitian Di Kantor Pemerintah Kabupaten Jember

No.	Tanggal	Agenda	Nama Informan	Tempat	Tanda Tangan
1.	06 April 2023	Permohonan Surat Rekomendasi dari Bankesbanpol	Dr. H. Edy Budi, M.Si.	Bangkesbanpol Kabupaten Jember	
2.	10 April 2023	Permohonan Surat izin Penelitian di BKPSDM Kabupaten Jember	Dian Nilawati, S.E	BKPSDM Kabupaten Jember	
3.	10 April 2023	Pengambilan Surat Izin dan Konsultasi arah penelitian	Dian Nilawati, S.E	BKPSDM Kabupaten Jember	
4.	14-20 April 2023	Wawancara dengan Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur	Intan Fajarwati, S.H	BKPSDM Kabupaten Jember	
5.	29-30 Mei 2023	Wawancara dengan Kepala bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi ASN	Agung Wicahyo, S.STP, M.Si.	BKPSDM Kabupaten Jember	
6.	27 Juni 2023	Wawancara Kepala bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan	Mohamma d Sjarif Hidajat	BKPSDM Kabupaten Jember	

K

Lampiran 5: Surat Izin Selesai Penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**
Jalan Nusantara No. 16 Telp. (0331) 410910
J E M B E R

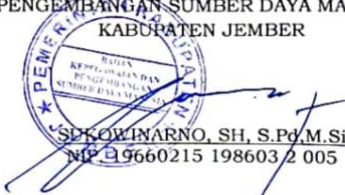
SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN
Nomor : 800 / 6543 / 414/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : SUKOWINARNO, SH,S.Pd,M.Si
Jabatan : Kepala Badan
Instansi : Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kab. Jember
Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas :
Nama : Muhammad Fikri Aminullah
NIM : S20193049
Prodi : Hukum Tata Negara
Perguruan Tinggi : UIN Jember

Telah selesai melaksanakan penelitian di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jember untuk memperoleh data dalam penyusunan skripsi dengan judul Penjatuhan Sanksi Administrasi Terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil Perspektif Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 pada Pemerintah Kabupaten Jember.

Demikian surat Keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 10 Juli 2023
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN JEMBER

SUKOWINARNO, SH, S.Pd, M.Si
NIP. 19660215 198603 2 005

Lampiran 6: Dokumentasi Penelitian



Gambar 1: Wawancara dengan Ibu Intan Fajarwati (Wakil Ketua Bidang Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur)



Gambar 2: Wawancara dengan Bapak Agung Wicahyo (Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi ASN).



Gambar 3: Wawancara dengan Bapak Mohammad Sjarif Hidajat (Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan)

BIODATA PENULIS



A. Biodata Diri

Nama : Muhammad Fikri Aminullah
NIM : S20193049
TTL : Jember, 28 November 1999
Alamat : Dusun. Karang Kebon Desa. Sumber Jati
Kecamatan. Silo Kabupaten. Jember
Prodi : Hukum Tata Negara (Siyasah)
Fakultas : Syari'ah
No. HP : 081358964854
Email : aminullahfikri60@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. MI Negeri Sempolan (2006-2012)
2. SMP Negeri 3 Silo (2012-2015)
3. MA Raudlatus Syabab (2015-2018)
4. Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember (2019-2023)

C. Riwayat Organisasi

1. Persaudaraan Setia Hati Terate Komisariat UIN KHAS Jember (Anggota)
2. Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia UIN KHAS Jember (Anggota)
3. Himpunan Mahasiswa Program Studi Hukum Tata Negara (Anggota Bidang Hukum)
4. Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Syariah UIN KHAS Jember (Anggota Biro Hukum)