



**UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SEMARANG  
FAKULTAS HUKUM**

**Akibat Hukum Yang Dialami Oleh Aparatur Sipil Negara  
Dampak Dari Pelanggaran PP Nomor 94 Tahun 2021 Tentang  
Disiplin Pegawai Negeri Sipil  
( Studi Kasus Di Kecamatan Semarang Utara )**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi persyaratan menyelesaikan pendidikan  
Program Studi Hukum Program Sarjana

**Disusun Oleh :**

**Ardhi Agung Pangarso**

**201003742018166**

**SEMARANG  
2023**



**UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SEMARANG  
FAKULTAS HUKUM**

**Akibat Hukum Yang Dialami Oleh Aparatur Sipil Negara  
Dampak Dari Pelanggaran PP Nomor 94 Tahun 2021 Tentang  
Disiplin Pegawai Negeri Sipil  
( Studi Kasus Di Kecamatan Semarang Utara )**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi persyaratan menyelesaikan pendidikan  
Program Studi Hukum Program Sarjana

**Disusun Oleh :  
Ardhi Agung Pangarso  
201003742018166**

**Menyetujui,  
Dosen Pembimbing**

**Dr.Sri Mulyani.,S.H.,M.Hum  
NIDN : 0614096602**

**SEMARANG  
2023**

**Akibat Hukum Yang Dialami Oleh Aparatur Sipil Negara Dampak Dari  
Pelanggaran PP Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin  
Pegawai Negeri Sipil  
( Studi Kasus Di Kecamatan Semarang Utara )**

Dipersiapkan dan disusun oleh  
**Ardhi Agung Pangarso**  
**201003742018166**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji  
Pada tanggal, 16 September 2023  
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat dan lulus

Tim Penguji  
Ketua,

**Dr.Sri Mulyani.,S.H.,M.Hum**  
**NIDN : 06-1409-6602**

Anggota,

Anggota,

**Darmawan Tri Budi U.,S.H.,M.Si**  
**NIDN : 06-1908-6501**

**Dr.Johan Erwin Isharyanto,S.H.,M.H**  
**NIDN : 05-0911-6701**

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Hukum

**Prof.Dr. Edy Lisdiyono,SH.,M.Hum**  
**NIDN : 06-2504-6301**

## **SURAT PERNYATAAN SKRIPSI BEBAS PLAGIAT**

Dengan memperhatikan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 Tentang Pencegahan dan Penanggulangan Plagiat di Perguruan Tinggi, maka yang bertanda tangan di bawah ini, saya mahasiswa Fakultas Hukum 17 Agustus 1945 Semarang :

Nama : Ardhi Agung Pangarso

NPM : 201003742018166

Alamat : Jl. Gasem Raya No. 13 B, RT. 02 / RW. 04, Tlogosari Wetan,  
Pedurungan, Semarang

Nomor Hp : 081329683223

Dengan ini menyatakan:

1. Skripsi saya adalah benar-benar hasil karya ilmiah saya sendiri;
2. Skripsi saya tidak ada sedikitpun plagiat karya ilmiah orang lain;
3. Skripsi saya dibuat dengan metode ilmiah yang lazim.

Dengan pernyataan ini, apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam karya ilmiah saya, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dan meninggalkan gelar kesarjanaan yang sudah saya terima.

Semarang, Juni 2023

Mahasiswa,

Ardhi Agung Pangarso  
NPM : 201003742018166

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **Motto :**

- Hidup adalah proses. Proses untuk terus belajar tanpa ada batas, tanpa ada kata tua. Jatuh, berdiri lagi. Kalah, mencoba lagi. Gagal, bangkit lagi. Yang penting Happy.

### **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini penulis persembahkan untuk :

1. Bapak dan Ibu, yang tiada henti-hentinya selalu memberikan motivasi, semangat, doa dan nasihat kepada penulis.
2. Istri dan anak-anakku yang selalu memberikan dukungan, dan semangat kepada penulis.
3. Rekan-rekan Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Semarang Angkatan 2020.

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan YME yang telah melimpahkan berkat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Akibat Hukum Yang Dialami Oleh Aparatur Sipil Negara Dampak Dari Pelanggaran PP Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Di Kecamatan Semarang Utara)”**, dengan maksud untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Hukum Strata Satu (S-1) di Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Semarang.

Selama penulisan skripsi ini penulis sadar bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak akan terwujud sebagaimana adanya sekarang. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang mendalam kepada :

1. Prof.Dr.Drs.Suparno.,M.Si selaku Rektor Universitas 17 Agustus 1945 Semarang.
2. Prof.Dr.Edy Lisdiyono.,SH.,M.Hum selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Semarang.
3. Dr. Krismiyarsi.,SH.,M.Hum selaku Wakil Dekan I, Benny Bambang Irawan Nitinegoro.,SH.,M.Hum selaku Wakil Dekan II, Hadi Karyono.,SH.,M.Hum selaku Wakil Dekan III, Juhari.,S.H.,M.Hum selaku Wakil Dekan IV Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Semarang.
4. Dr.Sri Mulyani.,S.H.,M.Hum selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, motivasi, bantuan, kritik, dan saran yang dengan

sabar, ikhlas, semangat dan sepenuh hati sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.

5. Bapak dan Ibu Dosen beserta Staf Karyawan Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Semarang.
6. Camat Semarang Utara yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk melakukan penelitian di Kantor Kecamatan Semarang Utara.
7. Pegawai di Lingkungan Kantor Kecamatan Semarang Utara yang telah bersedia menjadi narasumber dalam penelitian ini.
8. Bapak dan Ibu, yang tiada henti-hentinya selalu memberikan motivasi, semangat, doa dan nasihat kepada penulis.
9. Istri dan anak-anak yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada penulis.
10. Teman – Teman seperjuangan Mahasiswa Fakultas Hukum 17 Agustus 1945 Semarang Angkatan 2020, yang saling memberikan informasi serta saling memberi semangat.
11. Semua pihak yang telah banyak membantu dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhir kata penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, penulis memohon saran dan kritik yang sifatnya membangun demi kesempurnaannya dan semoga bermanfaat bagi kita semua.

Semarang, Juni 2023

Penulis

**Ardhi Agung Pangarso**

## DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN SKRIPSI BEBAS PLAGIAT.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
ABSTRAK .....	x
ABSTRACT.....	xi
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Pembatasan Masalah .....	9
C. Perumusan Masalah .....	9
D. Tujuan Penelitian .....	10
E. Kegunaan Penelitian .....	10
a. Manfaat Teoritis .....	10
b. Manfaat Praktis .....	11
F. Sistematika Penulisan Skripsi .....	11
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA .....	13
A. Tinjauan Umum Tentang Administrasi Negara .....	13
a. Pengertian Administrasi Negara.....	13
B. Tinjauan Umum tentang Akibat Hukum.....	16
a. Pengertian Akibat Hukum.....	16
b. Macam – Macam Akibat Hukum.....	19
C. Tinjauan Umum tentang Pelanggaran.....	20
a. Pengertian Pelanggaran .....	20
D. Tinjauan Umum tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.....	21
a. Pengertian Disiplin Pegawai Negeri Sipil .....	21
b. Macam – Macam Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil .....	23
BAB III : METODE PENELITIAN .....	30

a. Tipe penelitian.....	30
b. Spesifikasi Penelitian .....	30
c. Lokasi Penelitian.....	31
d. Sumber Data Penelitian.....	31
e. Metode Pengumpulan Data .....	33
f. Metode Analisis Data.....	35
<b>BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>37</b>
A. Profil Kecamatan Semarang Utara.....	37
B. Bentuk Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Semarang Utara.....	40
C. Akibat Hukum yang dialami oleh Aparatur Sipil Negara Dampak dari Pelanggaran PP Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Semarang Utara .....	48
D. Upaya yang dilakukan agar Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil tidak terulang lagi serta Kendala yang dihadapi dalam Penerapan Sanksi Disiplin Pegawai Negeri Sipil .....	62
<b>BAB V : PENUTUP .....</b>	<b>69</b>
A. Simpulan .....	69
B. Saran.....	70
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>72</b>

## Daftar Tabel

Tabel 4.1 : Sebaran Kelurahan Semarang Utara .....	37
Tabel 4.2 : Jumlah Pegawai Yang Terkena Hukuman Disiplin tahun 2019 – 2022 .....	57

## Abstrak

Akibat Hukum Yang Dialami Oleh Aparatur Sipil Negara Dampak Dari Pelanggaran PP Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yaitu hukuman disiplin bagi para pelanggar. Rumusan masalah dalam penulisan ini adalah (1) bentuk pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil di Kantor Kecamatan Semarang Utara; (2) akibat hukum yang dialami oleh Aparatur Sipil Negara dampak dari pelanggaran PP Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Semarang Utara; dan (3) upaya yang dilakukan agar pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil tidak terulang lagi serta kendala yang dihadapi dalam penerapan sanksi disiplin Pegawai Negeri Sipil. Penelitian ini menggunakan metode yuridis empiris atau yuridis sosiologis dengan pendekatan deskriptif analitis. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Bentuk Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Semarang Utara meliputi : Tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah; Melakukan perbuatan asusila; Melakukan perbuatan melanggar norma etika; Melakukan tindak pidana korupsi secara bersama sama; Tidak dapat bekerja secara cermat dan kurang teliti sehingga menyebabkan kerugian keuangan negara; Melakukan tindak pidana; Melakukan pernikahan tanpa persetujuan dari istri sah pertama; Melakukan perceraian tanpa izin tertulis dari pejabat yang berwenang; Melakukan pekerjaan yang bukan kompetensinya dan Melakukan kekerasan dalam rumah tangga (KDRT). (2) Akibat hukum yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin yaitu berupa hukuman disiplin. Tingkat dan Jenis hukuman disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil sudah ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 9 - Pasal 11 yang diterapkan, sebagai berikut: Hukuman disiplin ringan; Hukuman disiplin sedang dan Hukuman disiplin berat. Sedangkan, (3) Upaya yang dilakukan oleh Kecamatan Semarang Utara untuk meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil, yaitu : Memperkuat Perilaku yang Baik; Membuat Sistem *Reward* (Penghargaan); dan Memberikan Pemahaman Konsekuensi. Sedangkan, kendala yang dihadapi dalam penerapan sanksi disiplin PNS terhadap pelanggaran pada Kantor Kecamatan Semarang Utara meliputi: Kurangnya pengawasan dan pembinaan terhadap pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pejabat yang berwenang dan Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tidak memberikan efek jera kepada PNS.

**Kata Kunci : Akibat Hukum, Aparatur Sipil Negara, Dampak, Pelanggaran.**

## **Abstract**

*Legal Consequences Experienced by State Civil Apparatuses The impact of violating Government Regulation Number 94 of 2021 concerning Discipline for Civil Servants, namely disciplinary punishment for violators. The formulation of the problems in this writing are (1) forms of civil servant disciplinary violations at the North Semarang District Office; (2) the legal consequences experienced by the State Civil Apparatus as a result of violations of Government Regulation Number 94 of 2021 concerning Discipline for Civil Servants in North Semarang District; and (3) efforts made to prevent civil servant disciplinary violations from recurring and the obstacles encountered in the application of civil servant disciplinary sanctions. This study uses empirical juridical or sociological juridical methods with an analytical descriptive approach. Source of data in this study using primary data and secondary data. Methods of data collection is done by interviews. The results of this study indicate that (1) Forms of Civil Servant Discipline Violations in the North Semarang District Office include: Not coming to work without a valid reason; Commit immoral acts; Performing acts that violate ethical norms; Committing criminal acts of corruption jointly; Unable to work carefully and inaccurately causing losses to state finances; Committing a crime; Doing marriage without the consent of the first legal wife; Divorce without written permission from an authorized official; Doing work that is not their competence and Doing domestic violence (KDRT). (2) The legal consequences given to civil servants who commit disciplinary violations are in the form of disciplinary punishment. The level and type of disciplinary punishment for Civil Servants has been stipulated in Government Regulation Number 94 of 2021 concerning Discipline for Civil Servants Article 9 - Article 11 which is applied, as follows: Light disciplinary punishment; Moderate disciplinary punishment and Severe disciplinary punishment. Meanwhile, (3) Efforts made by North Semarang District to improve the discipline of Civil Servants, namely: Strengthening Good Behavior; Creating a Reward System (Awards); and Provide Consequence Understanding. Meanwhile, the obstacles encountered in applying civil servant disciplinary sanctions for violations at the North Semarang District Office include: Lack of supervision and guidance for disciplinary violations committed by authorized officials and the application of Government Regulation Number 94 of 2021 does not have a deterrent effect on civil servants.*

**Keywords: Legal Consequences, State Civil Apparatus, Impact, Violation.**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Negara Kesatuan Republik Indonesia menganut sistem *desentralisasi* yang membawa konsekuensi penyerahan kekuasaan oleh pemerintah pusat kepada pemerintah daerah sehingga pemerintah daerah dapat melaksanakan segala kewenangan yang ada pada pemerintah pusat, Amrah Muslimin menyatakan bahwa “*desentralisasi* politik adalah pemberian hak dan wewenang kepada badan-badan politik daerah yang mewakili aspirasi rakyat dalam daerah dan mempunyai hak yang disebut otonomi atau pemerintahan sendiri”. Dalam hal pembagian kekuasaan, organisasi pemerintahan dibagi menurut garis horizontal dan vertikal dimana secara horizontal pembagian kekuasaan didasarkan pada sifat dan tugas dari jenis yang berbeda, sedangkan secara vertikal adalah hubungan antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah dalam satu kesatuan sistem *dekonsentrasi* dan *desentralisasi*.

Aparatur Sipil Negara memiliki peranan penting dalam menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan guna mencapai tujuan Negara sebagaimana yang dimaksud dalam pembukaan UUD 1945, pegawai negeri adalah mereka yang telah memenuhi syarat, diangkat oleh pejabat yang berwenang, disertai tugas dalam suatu jabatan negeri dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>1</sup> Pembangunan pegawai negeri

---

<sup>1</sup> Sastra Djatmika, 1995, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Jakarta : Djambatan, hlm.9

pada hakikatnya merupakan upaya penyempurnaan, pendayagunaan, dan pembinaan keseluruhan unsur sistem administrasi negara yang pada pokoknya meliputi penataan organisasi, penyempurnaan ketatalaksanaan, pemantapan sistem manajemen, perbaikan sarana dan prasarana, serta peningkatan kualitas sumber daya manusia sehingga memiliki disiplin, kemampuan profesional, wawasan pembangunan, dan semangat pengabdian kepada masyarakat, bangsa, negara, dan tanah air.

Pembagian tanggungjawab, tugas dan wewenang untuk mengatur dan mengurus segala sesuatu yang berkaitan dengan pemerintahan didasarkan pada keyakinan bahwa urusan pemerintahan akan lebih baik dikelola dan diatur oleh unit-unit pemerintahan tertentu dan disisi lain ada pertimbangan efisiensi dan efektivitas sebagai pertimbangan utama yang menjadi acuan dalam menentukan pembagian tanggungjawab, tugas dan wewenang tersebut. Menurut Jimly Asshiddiqie, pelaksanaan otonomi daerah menekankan pentingnya prinsip-prinsip demokrasi, peningkatan partisipasi masyarakat dan pemerataan keadilan dengan memperhatikan berbagai aspek yang berkaitan dengan potensi dan keragaman antar daerah, dalam arti bahwa dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah maka penyerahan kewenangan dari pemerintahan secara umum yang diharapkan tumbuh dan berkembang prakarsa dan kemandiriannya dalam iklim demokrasi Indonesia dewasa ini.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Koesoemahatmadja, 1999, *Pengantar Sistem Pemerintahan Daerah*, Bandung : Bina Cipta, hlm .18

Pelaksanaan otonomi daerah merupakan cerminan dari demokrasi yang berlaku di Indonesia dimana Negara memberikan kebebasan mutlak kepada daerah untuk menyelenggarakan pemerintahan daerah sesuai peraturan perundang-undangan yang dibuat, peralihan kewenangan dan kepentingan dari pemerintah pusat ke pemerintah daerah telah menyebabkan beberapa perubahan penting seperti perubahan kebijakan yang dilakukan tanpa melalui ketentuan peraturan perundang-undangan pada tingkat pertama melainkan ditentukan oleh peraturan daerah masing-masing.

Kewenangan dan penentuan kebijakan yang dibuat harus berdasarkan kepada peraturan daerah karena kebijakan tersebut merupakan dasar dalam melakukan berbagai aktifitas pemerintahan, peralihan kewenangan yang diberikan oleh pemerintah pusat kepada pemerintah daerah sebagai wujud dari *desentralisasi* dapat memberikan kesejahteraan, partisipasi masyarakat serta pelaksanaan pemerintahan yang transparan.

Pegawai negeri sipil sebagai pelaksana tugas pemerintahan yang dapat disebut juga sebagai aparatur sipil Negara memiliki peranan penting dalam melaksanakan berbagai kebijakan guna terealisasinya tujuan nasional. Komponen tersebut terakumulasi dalam bentuk pendistribusian tugas, fungsi dan kewajiban Pegawai Negeri Sipil, keberadaan pegawai negeri sipil sebagai pelaksana pelayanan publik dituntut memiliki kemampuan atau sumber daya manusia yang baik sehingga dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, untuk dapat mengembangkan sistem perencanaan sumber daya manusia maka aparatur pemerintah berdasarkan kepada struktur organisasi.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya aparatur negara memiliki peranan yang menentukan keberhasilan dalam penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan. Pegawai negeri sipil yang mampu menjalankan peranan tersebut adalah sosok PNS yang memiliki kompetensi yang diindikasikan dari sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik, sikap dan perilaku yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada Negara, bermoral dan bermental baik, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan public, professional serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Pegawai Negeri Sipil adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Pegawai Negeri Sipil yang merupakan Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan komponen strategis dalam tata laksana penyelenggaraan birokrasi pemerintahan, sehingga secara terus menerus perlu ditingkatkan produktivitas dan kualitas kinerjanya untuk mewujudkan cita-cita menuju birokrasi kelas dunia.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) dituntut untuk mengembangkan kompetensinya dan juga harus mematuhi kewajiban dan larangan yang diatur dalam peraturan pemerintah. PNS sebagai unsur aparatur negara harus setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia dan Pemerintah, bersikap disiplin, jujur, adil, transparan, dan akuntabel dalam melaksanakan tugas.

Mewujudkan PNS sebagai Pegawai ASN yang berfungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik dan perekat dan pemersatu bangsa serta mempunyai integritas moral, profesional, dan akuntabel, diperlukan peraturan Disiplin PNS yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin. Penegakan disiplin dapat mendorong PNS untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja serta berintegritas moral menjadi pertimbangan dalam pengembangan karier. Dengan disiplin yang tinggi diharapkan semua kegiatan akan berjalan dengan baik.

Pasal 86 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan bahwa:

- (1) Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi disiplin PNS.
- (2) Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PNS serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin.
- (3) PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi ketentuan mengenai Disiplin PNS. Selama ini ketentuan mengenai Disiplin PNS telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dalam rangka melaksanakan ketentuan Pasal 86 ayat (4) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara maka diterbitkanlah Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri

Sipil sebagai pengganti Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS ini antara lain memuat kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Penjatuhan Hukuman Disiplin dimaksudkan untuk membina PNS yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi serta memperbaiki diri pada masa yang akan datang.

Dalam Peraturan Pemerintah ini secara tegas disebutkan jenis Hukuman Disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu Pelanggaran Disiplin. Hal ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi Pejabat yang berwenang untuk memberikan hukuman bagi pelanggar serta memberikan kepastian dalam menjatuhkan Hukuman Disiplin. Demikian juga dengan batasan kewenangan bagi Pejabat yang berwenang menghukum telah ditentukan dalam Peraturan Pemerintah ini.

Penjatuhan hukuman berupa jenis Hukuman Disiplin ringan, sedang, atau berat sesuai dengan berat ringannya pelanggaran yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan, dengan mempertimbangkan latar belakang dan dampak dari pelanggaran yang dilakukan. Kewenangan untuk menetapkan keputusan pemberhentian bagi PNS yang melakukan Pelanggaran Disiplin dilakukan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan. Selain hal tersebut di atas, bagi PNS yang dijatuhi Hukuman Disiplin diberikan hak untuk membela

diri melalui Upaya Administratif, sehingga dapat dihindari terjadinya kesewenang-wenangan dalam penjatuhan Hukuman Disiplin.

Disiplin adalah suatu sikap atau perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi yang bersangkutan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, Soegeng Prijodarminto menjelaskan bahwa disiplin adalah kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.<sup>3</sup> Berdasarkan ketentuan UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 86 ayat 4 maka disiplin PNS lebih lanjut diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2010 sebagaimana yang diubah dengan PP Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin PNS.

PP Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Pasal 1 angka 4 menyebutkan bahwa :

“Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan-larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan”.

Tindakan PNS yang tidak mematuhi ketentuan disiplin masih sering terlihat dalam kehidupan sehari-hari dimana masih ada PNS yang terlambat masuk kerja atau pulang lebih awal dari jam kerja yang ditetapkan dan keadaan ini menunjukkan rendahnya kualitas dan kesadaran pegawai negeri sipil dalam mematuhi peraturan yang berlaku sehingga mempengaruhi kualitas pelayanan publik yang diberikan PNS kepada masyarakat, perilaku PNS yang tidak

---

<sup>3</sup> Soegeng Prijodarminto, 1994, *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, Jakarta : Abadi, hlm.23

menaati jam kerja juga berdampak pada munculnya perilaku menyimpang seperti KKN yang mengakibatkan PNS tidak akuntabel dan transparan dalam melaksanakan tugas yang diamanatkan.

Setiap pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS tentunya ada sanksi atau hukuman yang diberikan, namun sanksi tersebut tidak memberikan efek jera terhadap PNS. Ketidak disiplin PNS dalam mentaati aturan yang berlaku dipengaruhi oleh kurangnya pembinaan dan lemahnya pengawasan yang dilakukan, sehingga PNS tidak memiliki rasa takut dalam melakukan pelanggaran tersebut. Dalam melaksanakan tugas pemerintah maka PNS sebagai abdi negara harus memiliki jiwa setia dan taat kepada aturan hukum yang ada dan setiap perkataan, tulisan maupun perbuatan seorang PNS yang melanggar aturan baik mengenai kewajiban ataupun larangan sebagaimana yang ditetapkan dalam PP Nomor 94 Tahun 2021.

Pelanggaran disiplin oleh PNS membawa konsekuensi berupa sanksi yang diberikan kepada pegawai negeri sipil dengan memperhatikan hal sebagai berikut :

1. Hukuman yang dijatuhkan harus bersifat mendidik;
2. Jenis pelanggaran yang dilakukan;
3. Faktor-faktor pendorong atau menyebabkan terjadinya pelanggaran disiplin;
4. Hukuman disiplin setimpal dengan pelanggaran yang dilakukan PNS; dan
5. Hukuman disiplin harus bersifat adil.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> *Ibid*, hlm.121

Disiplin PNS merupakan bentuk kemampuan PNS untuk mentaati aturan yang ada dan menghindari segala larangan sebagaimana yang ditetapkan oleh peraturan yang berlaku, serta adanya sanksi disiplin yang dijatuhkan kepada setiap pelanggaran disiplin oleh PNS.

Berdasarkan dari uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan dituangkan dalam bentuk suatu karya ilmiah dengan judul **“Akibat Hukum Yang Dialami Oleh Aparatur Sipil Negara Dampak Dari Pelanggaran PP Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Di Kecamatan Semarang Utara)”**.

#### **B. Batasan Masalah**

Untuk menghindari penulisan yang membias dan agar supaya tujuan pembahasan dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah yang seperti diharapkan, maka perlu adanya suatu pembatasan masalah yaitu penulis hanya akan membahas tentang **“Akibat Hukum Yang Dialami Oleh Aparatur Sipil Negara Dampak Dari Pelanggaran PP Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Di Kecamatan Semarang Utara)”**.

#### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut maka rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana bentuk pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil di Kantor Kecamatan Semarang Utara ?

2. Bagaimanakah akibat hukum yang dialami oleh Aparatur Sipil Negara dampak dari pelanggaran PP Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Semarang Utara ?
3. Bagaimana upaya yang dilakukan agar pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil tidak terulang lagi serta kendala yang dihadapi dalam penerapan sanksi disiplin Pegawai Negeri Sipil ?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bentuk pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil di Kantor Kecamatan Semarang Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis akibat hukum yang dialami oleh Aparatur Sipil Negara dampak dari pelanggaran PP Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Semarang Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis upaya yang dilakukan agar pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil tidak terulang lagi serta kendala yang dihadapi dalam penerapan sanksi disiplin Pegawai Negeri Sipil.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan yang di harapkan dari penelitian ini antara lain :

1. Manfaat Teoritis :
  - a. Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan hukum pada umumnya dan hukum administrasi negara pada khususnya yang berkaitan dengan akibat hukum yang dialami oleh Aparatur Sipil Negara dampak dari

pelanggaran PP Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

b. Diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dibidang karya ilmiah serta bahan masukan bagi penelitian yang sejenisnya.

2. Manfaat Praktis :

a. Diharapkan dapat meningkatkan dan mengembangkan kemampuan peneliti dalam bidang hukum maupun untuk praktisi hukum dalam penegakan hukum.

b. Diharapkan dapat memberikan gambaran secara lengkap mengenai akibat hukum yang dialami oleh Aparatur Sipil Negara dampak dari pelanggaran PP Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

#### **F. Sistematika Penulisan**

Untuk memperjelas bagian dari penulisan skripsi tentang Akibat Hukum Yang Dialami Oleh Aparatur Sipil Negara Dampak Dari Pelanggaran PP Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus DI Kecamatan Semarang Utara), maka sistematika penulisan dalam penenlitain ini adalah sebagai berikut:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini penulis menguraikan latar belakang masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika uraian skirpsi.

**BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini diuraikan mengenai tinjauan umum tentang administrasi negara; tinjauan umum tentang akibat hukum; tinjauan umum pelanggaran; dan tinjauan umum tentang disiplin pegawai negeri sipil;

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini berisi tentang tipe penelitian, spesifikasi penelitian, lokasi penelitian, sumber data penelitian, metode pengumpulan data, metode penyajian data dan metode analisis data.

**BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA**

Dalam bab ini berisi tentang hasil penelitian dan analisis mengenai bentuk pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil di Kantor Kecamatan Semarang Utara; akibat hukum yang dialami oleh Aparatur Sipil Negara dampak dari pelanggaran PP Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Semarang Utara dan upaya yang dilakukan agar pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil tidak terulang lagi serta kendala yang dihadapi dalam penerapan sanksi disiplin Pegawai Negeri Sipil.

**BAB V : PENUTUP**

Dalam bab ini berisikan : simpulan dan saran.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Umum Tentang Administrasi Negara**

##### **1. Pengertian Administrasi Negara**

Administrasi secara umum dapat diartikan sebagai suatu proses yang dilakukan secara kerjasama untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditentukan sebelumnya dan apabila diterapkan secara formal dalam organisasi maka proses kerjasama tersebut adalah dalam upaya mewujudkan tujuan organisasi. Adapun pendapat beberapa para ahli tentang pengertian administrasi adalah :

- a. William H. Newman bahwa administrasi adalah sebagai bimbingan, kepemimpinan dan pengawasan dari pada usaha-usaha kelompok individu-individu terhadap tercapainya tujuan bersama;
- b. Simon bahwa administrasi yaitu kegiatan dari pada kelompok yang mengadakan kerjasama untuk menyelesaikan pekerjaan berdasarkan yang ditetapkan.<sup>5</sup>

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa administrasi merupakan sebuah kegiatan yang dilakukan secara berkelompok dengan menjunjung kerjasama yang tinggi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang telah ditentukan sebelumnya berupa tujuan dari suatu organisasi. Administrasi negara secara umum dapat

---

<sup>5</sup> Moh. Mahfud MD, 1988, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Yogyakarta : Liberty, hlm 6

diartikan sebagai suatu proses kerjasama yang dilakukan oleh semua Aparatur Negara untuk dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan kebijakan Negara yang telah ditentukan sebelumnya, menurut Prajudi Atmosudirdjo bahwa administrasi negara mempunyai tiga arti yaitu :

- a. Sebagai aparatur negara, aparatur pemerintah atau sebagai institusi politik (kenegaraan);
- b. Administrasi negara sebagai fungsi atau sebagai aktivitas melayani pemerintah, yakni sebagai kegiatan pemerintah operasional;
- c. Administrasi negara sebagai proses teknis penyelenggaraan undang-undang.<sup>6</sup>

Administrasi negara adalah suatu studi mengenai bagaimana bermacam-macam badan pemerintah diorganisasi, diperlengkapi dengan tenaga-tenaganya, dibiayai, digerakkan, dan dipimpin. Dimock mengemukakan bahwa "*Public Administration is the activity of the State in the exercise of its political power*" yaitu administrasi negara adalah kegiatan negara dalam melaksanakan kekuasaan atau kewenangan politiknya. Pemerintahan atau *government* dalam bahasa Inggris diartikan sebagai "*The Authoritative direction and administration of the affairs of men/women in a nation, state, city, etc.*" atau dalam bahasa Indonesia berarti "pengarahan dan administrasi yang berwenang atas kegiatan orang-orang dalam sebuah Negara, Negara bagian, kota dan sebagainya", dan bisa juga diartikan sebagai "*The governing body of a nation, state, city,*

---

<sup>6</sup> *Ibid*, hlm.12

*etc.*” atau lembaga atau badan yang menyelenggarakan pemerintahan Negara, Negara bagian, atau kota dan sebagainya.<sup>7</sup>

Kooiman menyatakan bahwa *governance* lebih merupakan “serangkaian proses interaksisosial politik antara pemerintahan dengan masyarakat dalam berbagai bidang yang berkaitan dengan kepentingan masyarakat dan intervensi pemerintahan atas kepentingan-kepentingan”. Istilah “*governance*” tidak hanya berarti pemerintahan sebagai suatu kegiatan tetapi juga mengandung arti pengurusan, pengelolaan, pengarahan, pembinaan penyelenggaraan dan bisa juga diartikan pemerintahan oleh karena itu tidak mengherankan apabila terdapat istilah *public governance, corporate governance, dan banking governance*.<sup>8</sup>

Administrasi pegawai (*public personel administration*) adalah salah satu cabang dari pada administrasi negara yang bersangkutan dengan segala per soalaan mengenai pegawai-pegawai negara, kegiatan-kegiatan administrasi kepegawaian negara meliputi :<sup>9</sup>

- a. Analisa jabatan, klasifikasi jabatan dan evauasi jabatan;
- b. Rekrutmen,ujian-ujian dan penempatan;
- c. Training;
- d. Promosi dan transfer;
- e. Penggajian;

---

<sup>7</sup> Bachsan Mustofa, 2001, *Sistim Hukum Administrasi Negara*, Bandung : Citra Aditya Bakti, hlm.56

<sup>8</sup> Teguh Sulistiyani, 2004, *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Gaya Media, hlm.32

<sup>9</sup> Abdullah, 2012, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Yogyakarta : Education, hlm.23

- f. Personel relation;
- g. Disiplin dan moral.

Disiplin sangat diperlukan dalam mendukung lancarnya pelaksanaan pekerjaan pada suatu organisasi dan disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. Guna mewujudkan tujuan organisasi yang harus segera dibangun dan ditegakkan adalah kedisiplinan pegawainya sehingga kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam men capai tujuan, pada instansi pemerintah disiplin kerja merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebab menyangkut pemberian pelayanan publik.

## **B. Tinjauan Umum Tentang Akibat Hukum**

### **1. Pengertian Akibat Hukum**

Akibat hukum adalah akibat yang diberikan oleh hukum atas suatu peristiwa hukum atau perbuatan dari subjek hukum.<sup>10</sup> Berdasarkan Kamus Bahasa Indonesia, akibat memiliki arti sesuatu yang menjadi kesudahan atau hasil suatu peristiwa, persyaratan, atau keadaan yang mendahuluinya.

Berbicara tentang akibat hukum dimulai dengan adanya hubungan hukum, peristiwa hukum, dan objek hukum. Menurut Soedjono Dirdjosisworo, dalam bukunya Pengantar Ilmu Hukum yaitu akibat hukum

---

<sup>10</sup> Marwan Mas, 2003, *Pengantar Ilmu Hukum*, Bogor : Ghalia Indonesia, hlm.39

timbul karena adanya hubungan hukum dimana di dalam hubungan hukum ada hak dan kewajiban.<sup>11</sup> Peristiwa atau kejadian yang dapat menimbulkan akibat hukum antara pihak-pihak yang mempunyai hubungan hukum, peristiwa hukum ini ada dalam berbagai segi hukum, baik hukum publik ataupun privat.<sup>12</sup>

Sathipto Rahardjo mengemukakan bahwa peristiwa hukum itu gunanya untuk menggerakkan hukum, hukum memberikan kualifikasi terhadap hubungan-hubungan tertentu maka disebut hubungan hukum.<sup>13</sup> Peraturan hukum contohnya, karena ada peraturan hukum dan yang menggerakannya disebut peristiwa hukum dan rumusan tingkah laku yang ada dalam peraturan hukum harus benar-benar terjadi sehingga menimbulkan akibat hukum.<sup>14</sup> Agar timbul suatu akibat hukum Satjipto rahardjo, merumuskan bahwa ada 2 tahap yaitu adanya syarat tertentu berupa terjadinya suatu peristiwa dalam kenyataan yang memenuhi rumusan dalam peraturan hukum yang disebut sebagai dasar hukum dan disarankan untuk membedakan antara dasar hukum dan dasar peraturan yaitu dengan menunjuk pada peraturan hukum yang dipakai sebagai kerangka acuannya.<sup>15</sup>

Akibat hukum dalam konteks ini dapat dilihat dalam aspek hukum administrasi negara. Hukum administrasi negara menurut Jun

---

<sup>11</sup> Soedjono Dirdjosisworo, 2010, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Tinggi, hlm.131

<sup>12</sup> *Ibid*, hlm.130

<sup>13</sup> Satjipto Rahardjo, 2006, *Ilmu Hukum*, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, hlm.40

<sup>14</sup> *Ibid*, hlm.35 - 36

<sup>15</sup> *Ibid*, hlm.37

Anggriani adalah aturan-aturan yang berisi peraturan yang menjadi pedoman atau acuan aparatur negara dalam menjalankan tugasnya sebagai penyelenggara pemerintahan agar kekuasaan aparatur negara tidak otoriter.<sup>16</sup> Dalam ilmu hukum, administrasi negara dikatakan sebagai aparatur pelaksana serta aktivitas pelaksanaan undang-undang yang dijadikan sebagai sumber hukum negara.<sup>17</sup> Hubungan hukum dalam hukum administrasi negara lebih kepada aktivitas penyelenggaraan pemerintahan di suatu negara yang karena adanya aktivitas dan dibatasi oleh peraturan perundang-undangan yang apabila dilanggar juga terkena sanksi. Dalam melakukan perbuatan-perbuatan hukum, badan atau pejabat administrasi negara juga mengadakan hubungan hukum dengan subjek lain dalam hukum privat, dapat juga diatur di luar hukum publik, jadi diatur dalam hukum perdata.<sup>18</sup>

Perbuatan hukum dalam administrasi negara dibagi menjadi peraturan dan ketetapan atau putusan (*Beshicking*).<sup>19</sup> Apabila terdapat perbuatan hukum juga terdapat sanksi hukum administratif yang merupakan saran-sarana hukum publik yang dapat diterapkan oleh badan atau pejabat negara apabila ada yang tidak mentaati norma-norma hukum tata usaha negara.<sup>20</sup> Dalam tindakan hukum administrasi negara dan warga terikat untuk melakukan atau memenuhi sesuatu, apabila lalai dan tidak

---

<sup>16</sup> Jum Anggriani, 2012, *Hukum Administrasi Negara*, Yogyakarta : Graha Ilmu, hlm.13

<sup>17</sup> *Ibid*, hlm.24

<sup>18</sup> *Ibid*, hlm.107

<sup>19</sup> *Ibid*, hlm.112

<sup>20</sup> *Ibid*, hlm.185

melaksanakannya, maka hukum administrasi negara dapat mengenakan sanksi tanpa adanya perantara pengadilan.

## 2. Macam – Macam Akibat Hukum

Menurut Jazim Hamidi, kata dampak hukum / akibat hukum mengandung maksud dampak atau akibat hukum secara langsung, kuat, atau eksplisit.<sup>21</sup> Dalam kepustakaan ilmu hukum dikenal 3 (tiga) jenis akibat hukum, yaitu sebagai berikut:

- a. Akibat hukum berupa lahir, berubah ataupun lenyapnya sebuah keadaan hukum tertentu. Misalnya seseorang yang tumbuh dan telah berusia 21 tahun, hal tersebut telah melahirkan sebuah akibat hukum baru karena orang tersebut sebelumnya merupakan subjek hukum yang tidak cakap hukum berubah menjadi subjek hukum yang telah dianggap cakap hukum sehingga ia menjadi subjek hukum yang memiliki hak dan kewajiban secara hukum.
- b. Akibat hukum berupa lahir, berubah dan lenyapnya suatu hubungan hukum antara dua atau beberapa subjek hukum. Contoh dari akibat hukum ini terjadi dalam sebuah transaksi jual beli. Jika pembayaran dari suatu pembelian telah dilakukan sepenuhnya, maka hubungan hukum yang sebelumnya terjadi diantara penjual dan pembeli tersebut menjadi hilang.

---

<sup>21</sup> Jazim Hamidi, 2006, *Revolusi Hukum Indonesia: Makna, Kedudukan, dan Implikasi Hukum Naskah Proklamasi 17 Agustus 1945 dalam Sistem Ketatanegaraan RI*, Yogyakarta : Konstitusi Press & Citra Media, hlm. 200.

- c. Akibat hukum berupa timbulnya sanksi atau hukuman (perbuatan melawan hukum). Sebagai misal ada seorang laki laki yang melakukan pembunuhan terhadap isterinya hingga diberi sanksi hukuman pidana penjara. Hukuman tersebut adalah merupakan akibat hukum atas perbuatan laki laki tersebut yang telah merampas nyawa orang lain.

## C. Tinjauan Umum Tentang Pelanggaran

### 1. Pengertian Pelanggaran

Menurut Andi Hamzah menyatakan bahwa pembagian delik atas Kejahatan dan Pelanggaran di dalam WvS Belanda 1886 dan WvS (KUHP) Indonesia 1918 itu menimbulkan perbedaan secara teoritis. Kejahatan sering disebut sebagai delik hukum, artinya sebelum hal itu diatur dalam undang-undang, sudah dipandang sebagai seharusnya dipidana, sedangkan Pelanggaran sering disebut sebagai delik undang-undang, artinya dipandang sebagai delik karena tercantum dalam undang-undang.<sup>22</sup> Lebih lanjut Andi Hamzah menjelaskan bahwa mengenai jenis pidana, tidak ada perbedaan mendasar antara Kejahatan dan Pelanggaran. Hanya pada Pelanggaran tidak pernah diancam pidana.<sup>23</sup>

Lamintang, dalam bukunya dasar-dasar hukum pidana di Indonesia menyatakan bahwa Orang pada umumnya baru mengetahui bahwa tindakan tersebut merupakan pelanggaran yang bersifat melawan hukum sehingga dapat dihukum yaitu setelah tindakan tersebut dinyatakan

---

<sup>22</sup> Andi Hamzah, 2008, *Asas-Asas Hukum Pidana (Edisi Revisi)*, Jakarta : Rineka Cipta, hlm.106

<sup>23</sup> *Ibid*, hlm.108

dilarang dalam undang-undang.<sup>24</sup> Kemudian pada pelanggaran Tidak terdapat ketentuan adanya suatu pengaduan sebagai syarat bagi penuntutan.<sup>25</sup>

#### **D. Tinjauan Umum Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil**

##### **a. Pengertian Disiplin Pegawai Negeri Sipil**

Hukum positif yang berlaku di Indonesia secara garis besar meliputi tiga bidang hukum yakni hukum perdata, hukum pidana, dan hukum tata Negara sedangkan hukum tata negara dalam arti luas dibagi atas hukum tata negara dalam arti sempit dan hukum administrasi negara. Prof Oppenheim mengartikan hukum tata Negara sebagai hukum yang memberi gambaran tentang Negara dalam keadaan yang tidak bergerak (*staat in rust*), sedangkan hukum administrasi negara yaitu mempertunjukkan kepada kita negara dalam keadaan bergerak (*staat in beweging*). E.Utrecht mendefinisikan bahwa hukum administrasi negara adalah menguji hubungan hukum istimewa yang diadakan untuk memungkinkan para pejabat (*ambtsdraggers*) administrasi negara melakukan tugas mereka yang khusus.<sup>26</sup>

Aparatur Sipil Negara (ASN) yang sadar akan tanggungjawabnya adalah mereka yang taat akan kewajiban dan tidak melakukan apa yang dilarang untuk dilakukan dengan maksud untuk mendidik dan membina

---

<sup>24</sup> Lamintang, 2011, *Dasar-Dasar Hukum Pidana Indonesia*, Bandung : Citra Aditya Bakti, hlm. 210

<sup>25</sup> *Ibid*, hlm.212

<sup>26</sup> Sudaryanto, 2014, *Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS)*, Jakarta : Jurnal Swara Patra, hlm .29

Pegawai Negeri Sipil, bagi mereka yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan akan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam pasal 1 ayat 4 menyatakan bahwa :<sup>27</sup>

“Disiplin Aparatur Sipil Negara adalah kesanggupan aparatur sipil negara untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam Peraturan Perundang-undangan dan/ atau Peraturan Kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin ini merupakan pengaturan kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh ASN”.

Hukuman disiplin dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum berdasarkan atas hasil penelitian yang saksama terhadap Pegawai Negeri Sipil yang disangkakan melanggar kewajiban dan larangan yang ditentukan dan harus setimpal dengan pelanggaran disiplin sehingga dapat diterima oleh rasa keadilan, apabila hukuman disiplin dirasakan oleh Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman sebagai tindakan yang tidak adil maka dapat mengajukan keberatan kepada pejabat atasan dan dalam hal-hal tertentu dapat disampaikan kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian. Hukuman disiplin diberikan tidak lain adalah untuk memperbaiki serta mendidik ASN serta untuk melancarkan aktifitas penyelenggaraan tugas kedinasan secara baik.

Hukuman disiplin dapat dibagi menurut tingkat dan jenisnya yang masing-masing sesuai dengan sifat dan berat atau ringannya pelanggaran

---

<sup>27</sup> *Ibid*, hlm.25

yang diperbuat, serta akibat yang ditimbulkannya atas pelanggaran yang dibuat oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan. Tujuan hukuman disiplin adalah untuk memperbaiki dan mendidik ASN yang melakukan pelanggaran disiplin oleh karena itu setiap pejabat yang berwenang menghukum sebelum menjatuhkan hukuman disiplin memeriksa lebih dahulu ASN yang melakukan pelanggaran disiplin dan terhadap ASN yang disangka melakukan pelanggaran disiplin diadakan pemeriksaan untuk mengetahui latar belakang serta hal-hal yang mendorong pelanggaran disiplin.

Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Aparatur Sipil Negara yang melanggar ketentuan peraturan disiplin PNS baik di dalam maupun diluar jam kerja, PNS dinyatakan melanggar peraturan disiplin apabila dengan ucapan, tulisan, dan atau perbuatannya tersebut secara sah terbukti melanggar ketentuan mengenai kewajiban. Berdasarkan Pasal 1 angka 7 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa :

“Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil”.

**b. Macam – Macam Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil**

Ada beberapa tingkat dan jenis hukuman disiplin menurut Pasal 8

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 yaitu :

1. Hukuman disiplin Ringan terdiri dari :

- Teguran lisan dimana hukuman disiplin yang berupa teguran lisan dinyatakan dan disampaikan secara lisan oleh pejabat yang

berwenang menghukum kepada Aparatur Sipil Negara yang melakukan pelanggaran disiplin dan apabila seorang atasan menegur bawahannya tetapi tidak dinyatakan secara tegas sebagai hukuman disiplin maka hal itu bukan hukuman disiplin;

- Teguran tertulis dimana hukuman disiplin berupa teguran tertulis dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Aparatur Sipil Negara yang melakukan pelanggaran disiplin;
- Pernyataan tidak puas secara tertulis yaitu hukuman disiplin yang berupa pernyataan tidak puas dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Aparatur Sipil Negara yang melakukan pelanggaran disiplin.

## 2. Hukuman Disiplin Sedang terdiri dari :

- Penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama satu tahun dimana hukuman disiplin yang berupa penundaan kenaikan gaji berkala ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya tiga bulan dan untuk paling lama satu tahun dan masa penundaan kenaikan gaji berkala tersebut dihitung penuh untuk kenaikan gaji berkala berikutnya;
- Penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala paling lama satu tahun yaitu hukuman disiplin yang berupa penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala, ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya tiga bulan dan untuk paling lama satu tahun,

setelah masa menjalani hukuman disiplin tersebut selesai maka gaji pokok Pegawai Negeri sipil yang bersangkutan langsung kembali pada gaji pokok semula dan masa penurunan gaji tersebut dihitung penuh untuk kenaikan gaji berkala berikutnya, apabila dalam masa menjalani hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan memenuhi syarat-syarat untuk kenaikan gaji berkala, maka kenaikan gaji berkala tersebut baru diberikan terhitung mulai bulan berikutnya dari saat berakhirnya masa menjalani hukuman disiplin.

- Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama satu tahun yaitu hukuman disiplin yang berupa penundaan kenaikan pangkat ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya enam bulan dan untuk paling lama satu tahun, terhitung mulai tanggal kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dapat dipertimbangkan.

### 3. Hukuman Disiplin Berat terdiri dari :

- Penurunan pangkat pada pangkat setingkat lebih rendah untuk paling lama satu tahun yaitu hukuman disiplin yang berupa penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah, ditetapkan untuk masa sekurang- kurangnya 6 (enam) bulan, dan untuk paling lama satu tahun, setelah masa menjalani hukuman disiplin penurunan pangkat selesai maka pangkat Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan dengan sendirinya kembali pada pangkat yang semula.

- Pembebasan dari jabatan yaitu hukuman disiplin yang berupa pembebasan dari jabatan adalah pembebasan dari jabatan organik, pembebasan dari jabatan berarti pula pencabutan segala wewenang yang melekat pada jabatan itu dan selama pembebasan dari jabatan maka Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan menerima penghasilan penuh kecuali tunjangan jabatan;
- Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai ASN.

Aparatur Sipil Negara yang dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS, apabila memenuhi syarat masa kerja dan usia pensiun menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku maka yang bersangkutan diberikan hak pension sedangkan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai ASN yaitu Aparatur Sipil Negara yang dijatuhi hukuman disiplin pemberhentian tidak dengan hormat maka kepada PNS tersebut tidak diberikan hak pensiunnya meskipun memenuhi syarat masa kerja usia pensiun. Pemberian hukuman disiplin ASN dilakukan oleh pejabat yang berwenang dan pejabat yang berwenang menghukum adalah pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman disiplin sebagaimana diatur dalam Pasal 16 PP Nomor 94 Tahun 2021.

Untuk lebih menjamin daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya dalam pelaksanaan Peraturan Disiplin Aparatur Sipil Negara, 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 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 akan wewenang menjatuhkan hukuman disiplin dilaksanakan dengan surat keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian yang bersangkutan.

Setiap pelanggaran disiplin kerja yang dilakukan oleh PNS dapat dikenakan hukuman disiplin dan sebelum menjatuhkan hukuman disiplin maka pejabat yang berwenang menghukum wajib memeriksa PNS yang disangka melanggar disiplin untuk mengetahui hal - hal yang memberatkan dan meringankan diantaranya yaitu:

1. Seberapa jauh sistem/mekanisme kerja telah rusak akibat pelanggaran disiplin tersebut;
2. Seberapa jauh/besar pelanggaran tersebut telah menyebabkan kerugian kepada Negara.

Pejabat yang berwenang untuk menjatuhkan hukuman disiplin juga perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. Sebelum menjatuhkan hukuman disiplin pejabat yg berwenang wajib memeriksa PNS yang disangka melanggar disiplin;
2. Pemeriksaan harus dilakukan dengan teliti dan objektif;
3. Pemeriksaan dilakukan secara tertutup dan dapat berupa mendengar

atau meminta keterangan orang lain.

Pemeriksaan dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan benar atau tidak melakukan pelanggaran disiplin, mengetahui faktor-faktor yang mendorong atau menyebabkan yang bersangkutan melakukan pelanggaran-pelanggaran disiplin tersebut, sementara itu sasaran dari diberlakukannya pemeriksaan adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan disiplin dan prestasi kerja.
2. Menekan hingga sekecil mungkin dampak suatu pelanggaran disiplin.
3. Mempercepat pengurusan pegawai.
4. Meningkatkan pelayanan bidang kepegawaian.
5. Menekan sekecil mungkin kebocoran serta pemborosan keuangan Negara.

Tata cara pemeriksaan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang diduga melakukan pelanggaran disiplin PNS sebagaimana diatur dalam Pasal 26 PP 94 Tahun 2021 yaitu:

1. PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dipanggil secara tertulis oleh atasan langsung untuk dilakukan pemeriksaan;
2. Jarak waktu antara tanggal surat panggilan dengan tanggal pemeriksaan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja;
3. Apabila pada tanggal yang ditentukan pada surat panggilan I yang bersangkutan tidak hadir, maka dilakukan pemanggilan kedua

paling lambat 7 (tujuh) hari kerja setelah tanggal seharusnya yang bersangkutan diperiksa pada pemanggilan pertama;

4. Apabila pada pemanggilan kedua sebagaimana dimaksud pada ayat (3) PNS yang bersangkutan tidak hadir juga, maka Pejabat yang Berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan alat buktidan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian merupakan suatu sarana bagi pengembangan pengetahuan dan teknologi, maka metode penelitian yang diterapkan harus sesuai dengan ilmu pengetahuan dan obyek yang diteliti. Untuk memperoleh data yang relevan dengan pembahasan proposal ini digunakan untuk suatu metode penelitian sebagai berikut :

#### **A. Tipe Penelitian**

Tipe Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Tipe Penelitian Yuridis Empiris. Tipe Penelitian yuridis empiris merupakan penelitian terhadap identifikasi hukum dan efektifitas hukum dalam dinamika sosial kemasyarakatan. Untuk itu hukum seringkali dihubungkan dengan dinamika kemasyarakatan yang sedang dan akan terjadi.

Pendekatan ini dikenal pula dengan pendekatan sosiologis, yakni tidak hanya dari sudut peraturan – peraturan atau hukum positif saja, namun juga memperhatikan aspek – aspek sosiologis yang terjadi dalam implementasi di masyarakat.<sup>28</sup>

#### **B. Spesifikasi Penelitian**

Spesifikasi Penelitian yang dipergunakan adalah **deskriptif analitis**.<sup>29</sup> Dalam penelitian ini analisis tidak keluar dari lingkup sampel,

---

<sup>28</sup> Soerjono Soekanto, 2001, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta : Rajawali Pers, hlm. 13-14.

<sup>29</sup>*Ibid*, hlm. 16

bersifat deduktif, dan berdasarkan teori atau konsep atau sifat umum di aplikasikan untuk menjelaskan seperangkat data, atau menunjukkan perbandingan atau hubungan seperangkat data dengan seperangkat data lain<sup>30</sup>.

Hal ini bertujuan untuk membuat suatu gambaran tentang suatu keadaan secara objektif dalam suatu situasi. Dalam penelitian ini akan diuraikan atau digambarkan mengenai akibat hukum yang dialami oleh Aparatur Sipil Negara dampak dari pelanggaran PP Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

### **C. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian dilakukan oleh penulis di Kantor Kecamatan Semarang Utara, Jalan Taman Brotojoyo No. 2, Panggung Kidul, Kec. Semarang Utara Kota Semarang.

### **D. Sumber Data Penelitian**

Sumber informasi yang akan digunakan oleh peneliti adalah sumber data dari pihak terkait untuk mendapatkan informasi yang jelas tentang akibat hukum yang dialami oleh Aparatur Sipil Negara dampak dari pelanggaran PP Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Sumber data dibedakan menjadi dua yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

#### **1. Data Primer**

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari pihak pertama. Data ini dikumpulkan oleh penulis untuk menjawab dari permasalahan yang akan dibahas. Dalam penulisan ini data yang diambil oleh penulis didapatkan melalui wawancara dari beberapa sumber.

## 2. Data Sekunder

Data Sekunder dalam penelitian ini terdiri atas (1) Bahan Hukum Primer, (2) Bahan Hukum Sekunder, serta (3) Bahan Hukum Tersier<sup>31</sup>, yaitu:

- a) Bahan Hukum Primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif artinya mempunyai otoritas.<sup>32</sup> Terdiri dari:
  - a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
  - b) Undang – Undang No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
  - c) Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- b) Bahan hukum Sekunder adalah bahan hukum yang terdiri atas buku-buku teks (*text books*) yang ditulis para ahli hukum yang berpengaruh (*de herseendee leer*), semua publikasi tentang

---

<sup>31</sup>Muslim abdurrahman, 2011, *sosiologi penelitian hukum*, Malang: UMM pres, hlm. 27

<sup>32</sup>Peter Mahmud Marzuki, 2010, *Penelitian Hukum*, Jakarta : Kencana, hlm. 141

hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi, termasuk skripsi, tesis desertasi hukum dan jurnal-jurnal hukum.

- c) Bahan Hukum Tersier yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti kamus hukum, Kamus Besar Bahasa Indonesia dan ensiklopedia.

#### **E. Metode Pengumpulan Data**

Data merupakan bagian yang terpenting dalam sebuah penelitian. Data yang akan dikumpulkan dalam penelitian terdiri dari dua jenis data, yakni data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data secara primer didapat dengan mengadakan pengamatan dan wawancara langsung terhadap objek yang diteliti. Sedangkan teknik pengumpulan data secara sekunder didapat dengan melakukan studi terhadap dokumen dan literatur-literatur lainnya. Adapun kegiatan yang akan dilakukan oleh peneliti dalam pengumpulan data adalah :

##### **1. Wawancara (interview)**

Wawancara secara umum adalah mengumpulkan bahan-bahan keterangan yang dilaksanakan dengan Tanya jawab secara lisan, sepihak, bertatap muka dengan arah tujuan yang ditentukan. Wawancara merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan jalan mengadakan komunikasi dengan sumber data. Komunikasi tersebut

dilakukan dengan dialog (Tanya jawab) secara lisan, baik langsung maupun tidak langsung.<sup>33</sup>

Sedangkan teknik wawancara yang akan digunakan peneliti adalah teknik wawancara mendalam yang didasarkan pada rasa skeptis yang tinggi. Wawancara mendalam biasa digunakan dalam penelitian kualitatif yaitu dengan kedekatan atau keakraban hubungan antara pewawancara dengan yang di wawancarai dari pihak-pihak yang terlibat.

## 2. Pengamatan (Observasi)

Observasi atau pengamatan merupakan salah satu teknik pengumpulan data/fakta yang cukup efektif untuk mempelajari suatu sistem. Observasi adalah pengamatan langsung para pembuat keputusan berikut lingkungan fisiknya dan atau pengamatan langsung suatu kegiatan yang sedang berjalan. Sedangkan pengamatan yang akan dilakukan oleh penulis adalah pengamatan terlibat pasif. Pengamatan terlibat pasif adalah pengamatan yang dilakukan penulis dengan turun langsung sebagai sasaran penelitian, tetapi tidak ambil bagian dari kegiatan yang diamati.<sup>34</sup>

Kegiatan pengamatan dilakukan dengan pengamatan langsung terhadap akibat hukum yang dialami oleh Aparatur Sipil Negara

---

<sup>33</sup> Djumhur dan Moh. Surya, 1985, *Bimbingan dan Penyuluhan di Sekolah*, Bandung: CV. Ilmu, hlm.19

<sup>34</sup> Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta. hlm.83

dampak dari pelanggaran PP Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

### 3. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan suatu metode pengumpulan data dengan cara mempelajari kedua bahan hukum diatas untuk memperoleh data sekunder yang dilakukan dengan cara mengkaji dan mempelajari berbagai literatur yang berkaitan dengan penelitian terdahulu seperti memahami jurnal dan buku yang berkaitan dengan obyek penelitian dari skripsi ini.

### 4. Penelitian Dokumen

Penelitian dokumen akan dilakukan di Kecamatan Semarang Utara. Pemeriksaan dokumen ini dilakukan guna mendukung juga memperjelas data dan informasi yang telah diperoleh. Dokumen yang akan diperiksa adalah yang berhubungan dengan pelanggaran kode etik yang dilakukan oleh PNS di lingkungan Kecamatan Semarang Utara. Data sekunder tersebut akan digunakan oleh penulis sebagai konfirmasi terhadap data primer pada waktu melakukan analisis data.<sup>35</sup>

## **F. Metode Analisis Data**

Metode Analisis yang digunakan adalah Analisis Kualitatif, yaitu

---

<sup>35</sup> Nazir, Moh. 2013. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia. Hlm.57

uraian data secara bermutu dalam bentuk kalimat yang teratur, runtun, logis dan tidak tumpang tindih sehingga memudahkan implementasi data dan pemahaman hasil analisis.

Dalam hal ini setelah bahan dan data diperoleh, maka selanjutnya diperiksa kembali bahan dan data yang telah diterima terutama mengenai konsistensi jawaban dari keragaman bahan dan data tersebut selanjutnya dilakukan analisis terhadap akibat hukum yang dialami oleh Aparatur Sipil Negara dampak dari pelanggaran PP Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Profil Kecamatan Semarang Utara

Kecamatan Semarang Utara merupakan salah satu kecamatan paling utara di Kota Semarang Provinsi Jawa Tengah. Kecamatan Semarang Utara beralamat di Jalan Taman Brotojoyo No.2 Panggung Kidul, Kec.Semarang Utara, Kota Semarang. Kecamatan Semarang Utara dipimpin oleh seorang Camat, Jabatan Camat saat ini dilaksanakan oleh Camat Semarang Tengah yaitu Aniceto Magno Da Silva, AP, S.Sos, SH. M.H. selaku Pelaksana Tugas (PLT).

Dari data yang didapat dari Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Kantor Kecamatan Semarang Utara, Kecamatan Semarang Utara mempunyai luas wilayah sebesar 1.135,275 ha yang mencakup 9 (sembilan) Kelurahan, Adapun sembilan kelurahan tersebut yaitu :

**Tabel 4.1**  
**Sebaran Kelurahan Semarang Utara**

<b>Kelurahan</b>	<b>Luas Wilayah</b>
Bandarharjo	342.675 ha
Bulu Lor	68.676 ha
Plombokan	34.900 ha
Purwosari	48.049 ha
Panggung Kidul	68.963 ha
Panggung Lor	123.470 ha

Kuningan	41.540 ha
Tanjung Mas	323.782 ha
Dadapsari	83.250 ha

**Sumber : Seksi Pemerintahan Kantor Kecamatan Semarang Utara**

Jumlah penduduk Kecamatan Semarang Utara seluruhnya 127.269 terdiri dari 61.815 laki-laki dan 65.454 perempuan yang tertampung dalam 28.891 KK , yang terhimpun dari 90 RW dan 706 RT. Dengan Batas wilayah Kecamatan Semarang Utara meliputi :

- Sebelah Utara : Laut Jawa
- Sebelah Timur : Kecamatan Semarang Timur
- Sebelah Selatan : Kecamatan Semarang Tengah
- Sebelah Barat : Semarang Barat

Berdasarkan Peraturan Walikota Semarang Nomor : 22 Tahun 2007.

Visi dan Misi Kecamatan Semarang Utara adalah sebagai berikut :

#### **VISI**

"TERWUJUDNYA KOTA SEMARANG YANG SEMAKIN HEBAT BERLANDASKAN PANCASILA DALAM BINGKAI NKRI YANG BERBhinneka Tunggal Ika"

#### **MISI**

1. Meningkatkan kualitas & kapasitas Sumber Daya Manusia yang unggul & Produktif untuk mencapai kesejahteraan dan keadilan sosial;

2. Meningkatkan potensi ekonomi lokal yang berdaya asing & stimulasi pembangunan industri, berdasarkan riset & inovasi berdasarkan prinsip demokrasi ekonomi pancasila;
3. Menjamin kemerdekaan masyarakat menjalankan ibadah, pemenuhan hak dasar & perlindungan kesejahteraan sosial serta hak asasi manusia bagi masyarakat secara berkeadilan;
4. Mewujudkan infrastruktur berkualitas yang berwawasan lingkungan untuk mendukung kemajuan kota;
5. Menjalankan reformasi birokrasi pemerintah secara dinamis & menyusun produk hukum yang sesuai nilai-nilai Pancasila dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Sebagai suatu organisasi dan dalam rangka kelancaran pelaksanaan pencapaian tujuan, Kantor Kecamatan Semarang Utara telah memiliki struktur organisasi. Struktur atau Susunan Organisasi Kecamatan Semarang Utara terdiri dari :

- (a) Camat;
- (b) Sekretaris Kecamatan:
  - 1) Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi, dan Keuangan
  - 2) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
- (c) Kepala Seksi Kesejahteraan Sosial;
- (d) Kepala Seksi Ketentraman dan Ketertiban;
- (e) Kepala Seksi Pelayanan Publik;
- (f) Kepala Seksi Pemerintahan;

- (g) Kepala Seksi Pembangunan; dan
- (h) Kelompok Jabatan Fungsional.

## **B. Bentuk Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Semarang Utara**

Menjadi seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) memang membutuhkan tanggung jawab yang besar, tidak hanya harus berusaha mengabdikan pada negara untuk memenuhi segala kewajibannya.

PNS dalam menjalankan tugas memiliki kewajiban yang harus dilakukan, kewajiban tersebut adalah

- a. setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;  
Yang dimaksud dengan “setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah” adalah setiap PNS di samping taat juga berkewajiban melaksanakan ketentuan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, kebijakan negara dan Pemerintah serta tidak menentang Pancasila, dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- b. menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
- c. melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang;
- d. menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;

Yang dimaksud dengan “peraturan perundang-undangan” adalah peraturan tertulis yang memuat norma hukum yang mengikat secara umum dan dibentuk atau ditetapkan oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang melalui prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.

- e. melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;

Yang dimaksud dengan "tugas kedinasan" adalah tugas yang diberikan oleh atasan yang berwenang sesuai dengan: 1) perintah kedinasan; 2) peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian atau peraturan yang berkaitan dengan kepegawaian; dan 3) peraturan kedinasan.

- f. menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
- g. menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;

Kewajiban menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan termasuk melaksanakan kewajiban menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat PNS.

- h. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah NKRI;
- i. menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji PNS;
- j. menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji jabatan;

- k. mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi, seseorang, dan/atau golongan;
- l. melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan keamanan negara atau merugikan keuangan negara;
- m. melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- n. Masuk Kerja dan menaati ketentuan jam kerja;

Yang dimaksud dengan "Masuk Kerja dan menaati ketentuan jam kerja" adalah kewajiban melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan sistem kerja yang dapat dilaksanakan melalui fleksibilitas dalam pengaturan lokasi dan waktu bekerja. (Penjelasan Pasal 4 huruf (f) PP 94/2021) Masuk Kerja adalah keadaan melaksanakan tugas baik di dalam maupun di luar kantor. (PerBKN 6/2022)

- o. menggunakan dan memelihara barang milik negara dengan sebaik-baiknya;
- p. memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kompetensi.

Yang dimaksud dengan "memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kompetensi" adalah memberikan kesempatan pada bawahan untuk meningkatkan kemampuan antara lain memberikan kesempatan mengikuti rapat, seminar, pelatihan, dan pendidikan formal lanjutan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- q. menolak segala bentuk pemberian yang berkaitan dengan tugas dan fungsi kecuali penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;

Yang dimaksud dengan "pemberian yang berkaitan dengan tugas dan fungsi kecuali penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan" termasuk memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun.

Selain kewajiban yang harus dilakukan oleh PNS, seorang PNS juga harus menjauhi larangan – larangan. Larangan tersebut antara lain :

- a. menyalahgunakan wewenang;
- b. menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain yang diduga terjadi konflik kepentingan dengan jabatan;
- c. menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain;
- d. bekerja pada lembaga atau organisasi internasional tanpa izin atau tanpa ditugaskan oleh PPK;
- e. bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing kecuali ditugaskan oleh PPK;
- f. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen, atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
- g. melakukan pungutan di luar ketentuan;

- h. melakukan kegiatan yang merugikan negara;
- i. bertindak sewenang-wenang terhadap bawahan;
- j. menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
- k. menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaan;
- l. meminta sesuatu yang berhubungan dengan jabatan;
- m. melakukan tindakan atau tidak melakukan tindakan yang dapat mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani; dan
- n. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, calon kepala daerah/wakil kepala daerah, calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat, calon anggota Dewan Perwakilan Daerah, atau calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:
  - 1) ikut kampanye; PNS sebagai peserta kampanye hadir untuk mendengar, menyimak visi, misi, dan program yang ditawarkan peserta pemilu, tanpa menggunakan atribut partai atau atribut PNS.
  - 2) menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS;
  - 3) sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain;
  - 4) sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara;
  - 5) membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye;
  - 6) mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan

sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan Unit Kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat; dan/atau

- 7) memberikan surat dukungan disertai fotokopi kartu tanda penduduk atau surat keterangan tanda penduduk.

Tetapi seorang PNS juga wajib mengikuti segala tata aturan disiplin PNS sesuai dengan aturan yang ditentukan oleh pemerintah. Namun jika seorang PNS melakukan pelanggaran atau tidak memenuhi aturan yang ditentukan maka akan terkena hukuman disiplin PNS yang telah ditentukan.

Menurut Andi Hamzah menyatakan bahwa pembagian delik atas Kejahatan dan Pelanggaran di dalam WvS Belanda 1886 dan WvS (KUHP) Indonesia 1918 itu menimbulkan perbedaan secara teoritis. Kejahatan sering disebut sebagai delik hukum, artinya sebelum hal itu diatur dalam undang-undang, sudah dipandang sebagai seharusnya dipidana, sedangkan Pelanggaran sering disebut sebagai delik undang-undang, artinya dipandang sebagai delik karena tercantum dalam undang-undang.<sup>36</sup> Lebih lanjut Andi Hamzah menjelaskan bahwa mengenai jenis pidana, tidak ada perbedaan mendasar antara Kejahatan dan Pelanggaran. Hanya pada Pelanggaran tidak pernah diancam pidana.<sup>37</sup>

Lamintang, dalam bukunya dasar-dasar hukum pidana di Indonesia menyatakan bahwa Orang pada umumnya baru mengetahui bahwa tindakan

---

<sup>36</sup> Andi Hamzah, 2008, *Asas-Asas Hukum Pidana (Edisi Revisi)*, Jakarta : Rineka Cipta, hlm.106

<sup>37</sup> *Ibid*, hlm.108

tersebut merupakan pelanggaran yang bersifat melawan hukum sehingga dapat dihukum yaitu setelah tindakan tersebut dinyatakan dilarang dalam undang-undang.<sup>38</sup> Kemudian pada pelanggaran Tidak terdapat ketentuan adanya suatu pengaduan sebagai syarat bagi penuntutan.<sup>39</sup>

Jenis pelanggaran yang dapat dilakukan ini meliputi setiap ucapan, tulisan dan perbuatan yang dilanggar PNS baik dilakukan didalam atau luar kerja. Berikut beberapa jenis pelanggaran disiplin PNS :

1. Tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah.
2. Melakukan perbuatan asusila.
3. Melakukan perbuatan melanggar norma etika.
4. Melakukan tindak pidana perjudian.
5. Melakukan perbuatan penipuan.
6. Melakukan tindak pidana korupsi secara bersama sama.
7. Tidak dapat bekerja secara cermat dan kurang teliti sehingga menyebabkan kerugian keuangan negara.
8. Melakukan tindak pidana karena kelalaiannya mengakibatkan kecelakaan lalu lintas.
9. Melakukan pernikahan tanpa persetujuan dari istri sah pertama.
10. Melakukan perceraian tanpa izin tertulis dari pejabat yang berwenang.
11. Melakukan pekerjaan yang bukan kompetensinya.
12. Melakukan kekerasan dalam rumah tangga (KDRT).

---

<sup>38</sup> Lamintang, 2011, *Dasar-Dasar Hukum Pidana Indonesia*, Bandung : Citra Aditya Bakti, hlm. 210

<sup>39</sup> *Ibid*, hlm.212

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Kecamatan Semarang Utara dijelaskan bahwa jenis pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS pada Kantor Kecamatan Semarang Utara yaitu pada tahun 2019 jenis pelanggaran yang paling banyak dilakukan yaitu tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah dengan jumlah 5 pelanggaran yang diproses. Selain pelanggaran tersebut, pelanggaran lain yang terjadi pada Tahun 2019 yaitu 1 pelanggaran PNS yang tidak memberitahukan gugatan cerai kepada pejabat yang berwenang sehingga terbit surat cerai tanpa keterangan dari pejabat yang berwenang dan tidak memberikan nafkah kepada anaknya setelah bercerai serta 1 pelanggaran PNS yang bersikap tidak netral dalam pelaksanaan Pemilukada. Sedangkan, Pada tahun 2020 jenis pelanggaran yang paling banyak dilakukan yaitu tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah dengan jumlah 4 pelanggaran yang diproses dan 1 pelanggaran PNS yang berbuat asusila. Kemudian, Pada tahun 2021 jenis pelanggaran yang paling banyak dilakukan yaitu melakukan perbuatan asusila berjumlah 4 pelanggaran diproses dan 1 pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS dalam kategori ringan berkaitan dengan PNS yang menyalahgunakan wewenang dengan cara melaksanakan pemberian Bantuan Sosial (BANSOS) yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pada tahun 2022 jenis pelanggaran yang paling banyak dilakukan yaitu tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah dengan jumlah 5 pelanggaran diproses serta 1 pelanggaran melakukan Kekerasan Dalam Rumah Tangga (KDRT) yang telah mendapatkan

vonis dari pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap yaitu berupa pidana penjara kurang dari 2 (dua) tahun.<sup>40</sup>

Dari data pelanggaran disiplin yang terjadi di Kantor Kecamatan Semarang Utara dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2022, pelanggaran yang sering terjadi yaitu tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah. Kemudian pelanggaran lainnya yang pernah terjadi di Kantor Kecamatan Semarang Utara seperti melakukan perbuatan asusila dan Kekerasan Dalam Rumah Tangga (KDRT) yang masing – masing terjadi pada tahun 2021 dan tahun 2022.

### **C. Akibat Hukum yang dialami oleh Aparatur Sipil Negara Dampak dari Pelanggaran PP Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Semarang Utara**

Pegawai Negeri Sipil sebagai salah satu unsur aparatur negara dalam menjalankan roda pemerintahan yang dituntut untuk melaksanakan tugas, pokok dan fungsinya, serta men junjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan bangsa dan Negara, agar menjadi pegawai yang handal, profesional, dan bermoral. Seorang PNS harus mampu memperbaiki sikap mental disiplin kerja dan termotivasi untuk meningkatkan efektifitas kinerja. Beberapa indikator yang harus ditingkatkan antara lain meliputi pelaksanaan disiplin kerja dengan mematuhi dan menaati peraturan disiplin dan disiplin kerja, rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, serta produktivitas kerja yang

---

<sup>40</sup> Hasil wawancara dengan Kepala Sub bagian Umum dan Kepegawaian Kecamatan Semarang Utara, yang dilakukan Pada Hari Kamis, Tanggal 8 Juni 2023.

berdaya guna.

Untuk mewujudkan PNS yang handal, profesional, dan bermoral tersebut, mutlak diperlukan peraturan disiplin PNS yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong PNS untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja.

Upaya untuk meningkatkan kedisiplinan PNS tersebut maka Pemerintah telah menerbitkan Peraturan tentang disiplin PNS yaitu mulai dari Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 1952 tentang Hukuman Jabatan, Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1974 tentang Pembatasan Kegiatan PNS Dalam Usaha Swasta, yang terakhir adalah dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil tersebut mencabut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 mengatur ketentuan-ketentuan mengenai kewajiban, larangan, hukuman disiplin, Pejabat yang berwenang menghukum, penjatuhan hukuman disiplin, keberatan atas hukuman disiplin dan berlakunya keputusan hukuman disiplin, dalam peraturan tersebut juga secara tegas disebutkan jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu pelanggaran disiplin dimana hal ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi pejabat yang berwenang menghukum serta memberikan

kepastian dalam menja tuhkan hukuman disiplin, demikian juga dengan batasan kewenangan bagi pejabat yang berwenang menghukum telah ditentukan dalam Peraturan Pemerintah ini.

Permasalahan kedisiplinan khususnya kedisiplinan PNS sebagai aparatur sipil negara, hingga saat ini masih mendapat sorotan yang tajam dari masyarakat karena banyak ditemukan PNS yang tidak disiplin dalam bekerja, kurangnya kesadaran untuk penyelesaian tugas, meninggalkan tempat tugas tanpa ijin pimpinan, masih adanya oknum yang melakukan korupsi, kolusi serta kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, tidak ada kepedulian dalam rangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya sehingga secara tidak langsung menimbulkan kegiatan pada instansi tersebut tidak optimal.

Permasalahan kedisiplinan inilah yang menuntut pemerintah untuk bertindak tegas, arif dan bijaksana dalam mengambil keputusan hukuman atau sanksi mengenai pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil (Aparatur Sipil Negara), penulis melalui wawancara yang dilakukan dengan Kasubag Umum dan Kepegawaian Kecamatan Semarang Utara, beliau menyatakan bahwa jumlah pegawai Kecamatan Semarang Utara pada tahun 2019 sampai dengan tahun 2022, terdapat sebanyak 19 orang PNS yang melakukan pelanggaran.<sup>41</sup>

---

<sup>41</sup> Hasil wawancara dengan Kepala Sub bagian Umum dan Kepegawaian Kecamatan Semarang Utara, yang dilakukan Pada Hari Kamis, Tanggal 8 Juni 2023.

Ketegasan dari Pejabat yang berwenang dan/atau Pejabat Pembina Kepegawaian sangat diharapkan dalam memberikan sanksi disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil (Aparatur Sipil Negara) yang melakukan pelanggaran disiplin, baik sebagai bentuk pembinaan, pembelajaran maupun sebagai upaya dalam mewujudkan Pegawai Negeri Sipil (Aparatur Sipil Negara) yang berkualitas, bermartabat, bermoral serta memiliki dedikasi yang tinggi terhadap tanggung jawabnya sebagai abdi masyarakat dan abdi negara.

Dalam rangka usaha memelihara kewibawaan Pegawai Negeri Sipil serta untuk mewujudkan Pegawai Negeri sebagai Aparatur Pemerintah yang bersih dan berwibawa diperlukan adanya suatu perangkat Peraturan Disiplin yang memuat pokok-pokok kewajiban, larangan dan sanksi apabila suatu kewajiban tersebut tidak ditaati atau adanya pelanggaran-pelanggaran dalam menjalankan tugas yang dilakukan oleh PNS yang diterapkan oleh atasan atau pimpinan maupun pejabat lainnya sesuai dengan tingkat pelanggaran disiplin yang dilakukan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Kasubag Umum dan Kepegawaian Kecamatan Semarang Utara, beliau menyatakan bahwa setiap pelanggaran disiplin dalam kategori ringan dan sedang maka sanksi disiplin dapat diberikan oleh atasan atau pimpinan setelah melihat dan mempertimbangkan segala aspek yang mempengaruhi pelanggaran disiplin tersebut, lebih lanjut beliau menegaskan bahwa dilingkungan Kantor Kecamatan Semarang Utara setiap PNS memiliki tanggungjawab untuk dapat

melaksanakan program kerja yang dibuat sesuai dengan jangka waktu yang telah direncanakan untuk kelancaran program kerja tersebut.<sup>42</sup>

Tentunya setiap tindakan atau pelanggaran akan menimbulkan akibat yang harus dipertanggungjawabkan oleh pelanggaran. Berbicara tentang akibat hukum dimulai dengan adanya hubungan hukum, peristiwa hukum, dan objek hukum. Menurut Soedjono Dirdjosisworo, dalam bukunya Pengantar Ilmu Hukum yaitu akibat hukum timbul karena adanya hubungan hukum dimana di dalam hubungan hukum ada hak dan kewajiban.<sup>43</sup> Peristiwa atau kejadian yang dapat menimbulkan akibat hukum antara pihak-pihak yang mempunyai hubungan hukum, peristiwa hukum ini ada dalam berbagai segi hukum, baik hukum publik ataupun privat.<sup>44</sup>

Agar timbul suatu akibat hukum Satjipto rahardjo, merumuskan bahwa ada 2 tahap yaitu adanya syarat tertentu berupa terjadinya suatu peristiwa dalam kenyataan yang memenuhi rumusan dalam peraturan hukum yang disebut sebagai dasar hukum dan disarankan untuk membedakan antara dasar hukum dan dasar peraturan yaitu dengan menunjuk pada peraturan hukum yang dipakai sebagai kerangka acuannya.<sup>45</sup>

Akibat hukum dalam konteks ini dapat dilihat dalam aspek hukum administrasi negara. Hukum administrasi negara menurut Jun Anggriani adalah aturan-aturan yang berisi peraturan yang menjadi pedoman atau acuan aparatur

---

<sup>42</sup> Hasil wawancara dengan Kepala Sub bagian Umum dan Kepegawaian Kecamatan Semarang Utara, yang dilakukan Pada Hari Kamis, Tanggal 8 Juni 2023.

<sup>43</sup> Soedjono Dirdjosisworo, *Op.Cit*, hlm.131

<sup>44</sup> *Ibid*, hlm.130

<sup>45</sup> *Ibid*, hlm.37

negara dalam menjalankan tugasnya sebagai penyelenggara pemerintahan agar kekuasaan aparatur negara tidak otoriter.<sup>46</sup> Dalam ilmu hukum, administrasi negara dikatakan sebagai aparatur pelaksana serta aktivitas pelaksanaan undang-undang yang dijadikan sebagai sumber hukum negara.<sup>47</sup>

Perbuatan hukum dalam administrasi negara dibagi menjadi peraturan dan ketetapan atau putusan (*Beshicking*).<sup>48</sup> Apabila terdapat perbuatan hukum juga terdapat sanksi hukum administratif yang merupakan sarana-sarana hukum publik yang dapat diterapkan oleh badan atau pejabat negara apabila ada yang tidak mentaati norma-norma hukum tata usaha negara.<sup>49</sup> Dalam tindakan hukum administrasi negara dan warga terikat untuk melakukan atau memenuhi sesuatu, apabila lalai dan tidak melaksanakannya, maka hukum administrasi negara dapat mengenakan sanksi tanpa adanya perantara pengadilan.

Menurut Jazim Hamidi, kata dampak hukum / akibat hukum mengandung maksud dampak atau akibat hukum secara langsung, kuat, atau eksplisit.<sup>50</sup> Dalam kepustakaan ilmu hukum dikenal 3 (tiga) jenis akibat hukum, yaitu sebagai berikut:

- a. Akibat hukum lahir, berubah, ataupun lenyapnya sebuah keadaan hukum tertentu.

---

<sup>46</sup> Jum Anggriani, *Op.Cit*, hlm.13

<sup>47</sup> *Ibid*, hlm.24

<sup>48</sup> *Ibid*, hlm.112

<sup>49</sup> *Ibid*, hlm.185

<sup>50</sup> Jazim Hamidi, *Op.Cit.*, hlm. 200.

- b. Akibat hukum berupa lahir, berubah dan lenyapnya suatu hubungan hukum antara dua atau beberapa subjek hukum.
- c. Akibat hukum berupa timbulnya sanksi atau hukuman (perbuatan melawan hukum).

Penelitian yang penulis lakukan dan bahas termasuk ke dalam jenis akibat hukum berupa timbulnya sanksi atau hukuman atau dalam arti lainnya dapat dikatakan sebagai perbuatan melawan hukum.

Akibat hukum yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran yaitu berupa hukuman disiplin. Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang untuk memberikan hukuman kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS. Pemeriksaan pelanggaran yang dilakukan oleh PNS tersebut dapat dilakukan secara tertutup langsung maupun virtual.

Tingkat dan Jenis hukuman disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil sudah ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 9 - 11 yang diterapkan, sebagai berikut:

- 1) Hukuman disiplin ringan diberikan kepada pegawai yang terlambat masuk kantor dan tidak mengikuti apel, dan tidak masuk kerja tanpa alasan. Bentuk hukuman ini berupa teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis.
- 2) Hukuman disiplin sedang diberikan kepada pegawai yang menyalahgunakan wewenang, membuka rahasia instansi, dan mencemarkan nama baik instansi. Bentuk hukuman ini berupa penundaan kenaikan gaji berkala

untuk paling lama 1 (satu) tahun, penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun, dan penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.

- 3) Hukuman disiplin berat diberikan kepada pegawai yang melakukan korupsi, melakukan tindakan kriminal seperti pembunuhan dan narkoba. Bentuk hukuman ini berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun, pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai, dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai.

Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan dimana Pegawai Negeri Sipil sebagai aparat pemerintah, abdi negara dan abdi masyarakat harus bisa menjadi teladan bagi masyarakat secara keseluruhan agar masyarakat dapat percaya terhadap peran Pegawai Negeri Sipil. Disiplin Pegawai Negeri Sipil diperlukan untuk mewujudkan aparatur pemerintah yang bersih dan berwibawa, dalam penerapan sanksi administrasi maka sasaran penerapannya ditujukan pada perbuatan PNS.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Kasubag Umum dan Kepegawaian Kecamatan Semarang Utara, beliau menyatakan bahwa pelanggaran disiplin yang dilakukan PNS Kecamatan Semarang Utara pada umumnya dalam kategori ringan hingga sedang. Pelanggaran disiplin yang dilakukan Pegawai Negeri Sipil dalam kategori ringan berkaitan dengan PNS yang menyalahgunakan wewenang dengan cara melaksanakan pemberian

Bantuan Sosial (Bansos) tidak sesuai ketentuan. Sedangkan pelanggaran yang termasuk dalam kategori sedang yang dilakukan oleh PNS Kecamatan Semarang Utara yaitu melakukan Kekerasan Dalam Rumah Tangga (KDRT) yang telah mendapatkan vonis dari pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap yaitu berupa pidana penjara kurang dari 2 (dua) tahun. Sementara itu, pelanggaran dalam kategori berat yaitu PNS yang berbuat asusila, PNS yang tidak memberitahukan gugatan cerai kepada pejabat yang berwenang sehingga terbit surat cerai tanpa keterangan dari pejabat yang berwenang dan tidak memberikan nafkah bagi anaknya setelah bercerai, serta PNS yang bersikap tidak netral dalam pelaksanaan Pemilukada.<sup>51</sup> Hal tersebut terlihat pada tabel 4.2 di bawah ini :

**Tabel 4.2**  
**Jumlah Pegawai Yang Terkena Hukuman Disiplin tahun 2019 - 2022**

No	Tingkatan	Jenis Hukuman	Jumlah
1	Hukuman Ringan (Tahun 2021)	Teguran tertulis	1
2	Hukuman Sedang (Tahun 2022)	Penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun	1
3		Penurunan pangkat setingkat lebih rendah	2

---

<sup>51</sup> Hasil wawancara dengan Kepala Sub bagian Umum dan Kepegawaian Kecamatan Semarang Utara, yang dilakukan Pada Hari Kamis, Tanggal 8 Juni 2023.

	Hukuman Berat (Tahun 2019 dan 2020)	Pembebasan dari jabatan dan pemindahan tempat tugas	1
--	---	--	---

Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Kecamatan Semarang Utara

Tabel 4.2 menunjukkan tentang data pegawai yang dijatuhi hukuman karena melakukan pelanggaran disiplin. Kantor Kecamatan Semarang Utara Kota Semarang dalam menjatuhi hukuman pegawai sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan data pada Tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa jumlah pegawai pada kantor Kecamatan Semarang Utara Kota Semarang yang mendapatkan hukuman ringan sebanyak 1 (satu) orang, yaitu berupa teguran tertulis. Teguran tertulis diberikan kepada pegawai yang menyalahgunakan wewenang dengan cara melaksanakan pemberian Bantuan Sosial (Bansos) tidak sesuai ketentuan.

Teguran tertulis ini diberikan oleh Camat Semarang Utara dengan memberikan Surat Keputusan Camat tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin berupa teguran secara tertulis dan pernyataan untuk tidak mengulangnya dari yang bersangkutan. Karena jika masih dilakukan kembali oleh pegawai tersebut, maka pimpinan akan memberikan sanksi yang lebih berat.

Hukuman disiplin sedang juga diberikan kepada pegawai sebanyak 1 (satu) orang berupa penundaan kenaikan gaji berkala untuk selama 1 (satu) tahun. Hukuman ini diberikan kepada pegawai karena melakukan Kekerasan

Dalam Rumah Tangga (KDRT) yang telah mendapatkan vonis dari pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap yaitu berupa pidana penjara kurang dari 2 (dua) tahun, hal ini tentunya mencoreng nama baik instansi.

Hukuman disiplin sedang ini diberikan oleh Walikota Semarang dengan memberikan Surat Keputusan Walikota Semarang tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin berupa penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun dan tidak menerima tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) selama 2 (dua) bulan.

Hukuman disiplin berat juga diberikan kepada pegawai Kecamatan Semarang Utara sebanyak 3 orang berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah bagi PNS yang tidak memberitahukan gugatan cerai kepada pejabat yang berwenang sehingga terbit surat cerai tanpa keterangan dari pejabat yang berwenang dan tidak memberikan nafkah bagi anaknya setelah bercerai, dan PNS yang bersikap tidak netral dalam pelaksanaan Pemilukada, serta pembebasan dari jabatan dan pemindahan tempat tugas bagi PNS yang melakukan tindakan asusila.

Hukuman disiplin sedang ini diberikan oleh Walikota Semarang dengan memberikan Surat Keputusan Walikota Semarang tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah, pembebasan dari jabatan dan pemindahan tempat tugas serta tidak menerima tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) selama 3 (tiga) bulan.

Pelaksanaan penerapan sanksi berupa hukuman disiplin bertujuan untuk meningkatkan kedisiplinan di Kantor Kecamatan Semarang Utara Kota

Semarang pada umumnya sudah berjalan dengan baik. Penerapan sanksi tersebut juga masih terdapat kekurangan, hal ini dapat dilihat pada tabel 4.2, yaitu masih terdapat beberapa pegawai yang melakukan pelanggaran, sehingga dijatuhi hukuman baik hukuman disiplin ringan maupun hukuman disiplin sedang hingga hukuman disiplin berat. Dari 63 (enam puluh tiga) pegawai, dalam kurun waktu tahun 2019 sampai dengan tahun 2022 terdapat 5 (lima) pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin. Hukuman disiplin ringan dijatuhkan kepada 1 (satu) pegawai, yaitu mendapat teguran secara tertulis. Hukuman disiplin sedang dijatuhkan kepada 1 (satu) pegawai, berupa penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun. Sedangkan hukuman berat diberikan kepada 3 (tiga) orang pegawai berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah dan pembebasan dari jabatan.

Disiplin bagi PNS sebagaimana diatur dalam Pasal 86 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yaitu sebagai berikut :

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

Ketentuan lebih lanjut mengenai disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah No.94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Adapun proses pelaksanaan penjatuhan sanksi disiplin terhadap pelanggaran disiplin PNS dilingkungan Kecamatan Semarang Utara meliputi :

### 1. Pemanggilan

Pegawai Negeri Sipil dijatuhkan sanksi disiplin yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dipanggil secara tertulis untuk diperiksa, apabila pada tanggal yang seharusnya yang bersangkutan diperiksa tidak hadir maka dilakukan pemanggilan yang kedua, apabila pada tanggal pemeriksaan pemanggilan kedua PNS yang diduga melakukan pelanggaran tidak hadir maka dilakukan pemanggilan ketiga dan apabila pemanggilan ketiga tidak hadir maka pejabat yang berwenang menghukum dapat menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan.

### 2. Pemeriksaan

Pegawai Negeri Sipil dijatuhi sanksi disiplin dimana atasan langsung wajib memeriksa terlebih dahulu Pegawai Negeri Sipil yang diduga melakukan pelanggaran disiplin, pemeriksaan yang dimaksud adalah dilakukan secara tertutup dan hasilnya dituangkan dalam berita acara dan khusus untuk pelanggaran disiplin dengan ancaman hukuman disiplin sedang dapat dibentuk tim pemeriksa terdiri atasan langsung, unsur pengawasan dan unsur kepegawaian.

### 3. Penjatuhan hukuman disiplin

Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhkan sanksi disiplin akan mendapatkan hukuman disiplin setelah adanya hasil pemeriksaan dimana Badan Kepegawaian Daerah dapat mengadakan rapat yang membahas penjatuhan sanksi disiplin untuk menghindari kesewenang-wenangan, rapat tersebut

dipimpin oleh WaliKota apabila hukuman disiplin berat berupa pemecatan yang dihadiri oleh Kepala Badan Kepegawaian Daerah, atasan langsung, tim periksa, dan seluruh yang terkait dalam penjatuhan sanksi disiplin.

#### 4. Penyampaian keputusan hukuman disiplin

Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dipanggil secara tertulis untuk hadir menerima keputusan hukuman disiplin yang disampaikan secara tertutup oleh pejabat yang berwenang menghukum, penyampaian keputusan hukuman disiplin paling lambat 14 hari kerja sejak keputusan itu ditetapkan, dalam proses penyampaian keputusan hukuman disiplin terhadap pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil harus mengacu kepada Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021.

Sanksi atau hukuman mempunyai peranan dalam memelihara kedisiplinan pegawai, pada Kantor Kecamatan Semarang Utara Kota Semarang hukuman ditetapkan sesuai dengan peraturan Pemerintah nomor 94 tahun 2021 tentang peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yaitu terdiri dari hukuman ringan, hukuman sedang, dan hukuman berat. Dan pejabat yang berwenang menghukum adalah atasan langsung dari pejabat yang berwenang menghukum. Setiap pegawai harus mematuhi tata tertib yang berlaku apabila pegawai melanggar peraturan tersebut, maka akan dikenai sanksi yang telah ditetapkan. Penenaan sanksi disiplin haruslah sesuai dengan bentuk pelanggarannya agar dirasa adil dan sebagai bentuk pembinaan yang mendidik.

Disiplin yang disertai sanksi atau hukuman sangat penting karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk mentaati dan mematuhi.

Tanpa adanya sanksi atau hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi berkurang.

**D. Upaya yang dilakukan agar Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil tidak terulang lagi serta Kendala yang dihadapi dalam Penerapan Sanksi Disiplin Pegawai Negeri Sipil**

Reformasi birokrasi pada hakikatnya merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan, ketatalaksanaan dan sumber daya manusia aparatur Negara, serta dilaksanakan dalam rangka untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. Apabila sebuah instansi masih melakukan pelanggaran disiplin, dirasa perlu untuk melakukan perbaikan agar kita tidak terus berada dalam keterpurukan dan ketertinggalan.

Upaya peningkatan disiplin merupakan cara yang dilakukan pemerintah agar dapat memberikan rasa tanggung jawab yang baik kepada para pegawai sehingga dalam melakukan pekerjaan dapat berjalan dengan baik dan tepat sasaran. Adapun upaya yang dilakukan oleh Kecamatan Semarang Utara untuk meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil, yaitu :

1. Memperkuat Perilaku yang Baik

Memperkuat perilaku yang baik yaitu salah satu upaya yang dilakukan dalam bentuk upaya peningkatan disiplin para pegawai dengan mengarahkan pada perilaku yang baik dengan cara selalu menaati

peraturan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam upaya peningkatan disiplin pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada Kasubag Umum dan Kepegawaian Kecamatan Semarang Utara dijelaskan bahwa dalam memperkuat perilaku pegawai agar tetap baik dalam berdisiplin tentu harus dimulai dari pimpinan yang selalu disiplin dalam bekerja, selalu menjaga hubungan antar sesama dengan selalu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Segala bentuk yang mendukung untuk berperilaku disiplin yang baik seharusnya mampu untuk mendorong pegawai untuk berperilaku yang baik dengan mematuhi aturan yang berlaku.<sup>52</sup>

## 2. Membuat Sistem *Reward* (Penghargaan)

Pemberian penghargaan kepada pegawai merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk apresiasi akan sikap yang selalu taat terhadap aturan dan pekerjaannya. Pemberian penghargaan dimaksudkan untuk mendorong pegawai selalu menaati peraturan dan berpikir kembali jika melanggar suatu aturan. Dalam pasal 82 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang aparatur sipil Negara dijelaskan bahwa PNS yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan dan prestaske kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan.

---

<sup>52</sup> Hasil wawancara dengan Kepala Sub bagian Umum dan Kepegawaian Kecamatan Semarang Utara, yang dilakukan Pada Hari Kamis, Tanggal 8 Juni 2023.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada Kasubag Umum dan Kepegawaian Kecamatan Semarang Utara dijelaskan bahwa pelaksanaan proses pemberian *reward* kepada pegawai negeri sipil dilakukan sesuai mekanisme yang ada, PNS yang memiliki disiplin yang baik seperti rajin bekerja, absen yang bagus maka tentu akan diberikan reward. Segala proses pemberian reward semuanya melalui BKD dan Kantor Kecamatan Semarang Utara hanya menerima laporannya. Pemberian penghargaan kepada pegawai negeri sipil terdapat indikator – indikator penilaian yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah. Hal ini dimaksudkan untuk pegawai yang diberikan penghargaan tersebut mengetahui aspek-aspek apa yang dinilai dari pegawai sehingga layak mendapatkan penghargaan. Penghargaan yang diberikan kepada pegawai negeri sipil harus sudah sesuai dengan indikator penilaian yang telah ditetapkan, maka penghargaan sebagaimana dimaksud harus sesuai dengan Undang–undang No 20 Tahun 2009 tentang gelar, tanda jasa dan tanda kehormatan yang diberikan. Bentuk tanda kehormatan yang diberikan pada Dinas Pendidikan Kab.Barru berupa satya lencana yang diberikan setiap peringatan Hari Ulang Tahun RI.<sup>53</sup>

### 3. Memberikan Pemahaman Konsekuensi

Pelanggaran aturan Pemberian pemahaman konsekuensi dari pelanggaran aturan merupakan upaya yang dilakukan untuk mengenalkan kepada

---

<sup>53</sup> Hasil wawancara dengan Kepala Sub bagian Umum dan Kepegawaian Kecamatan Semarang Utara, yang dilakukan Pada Hari Kamis, Tanggal 8 Juni 2023.

karyawan tentang aturan – aturan yang berlaku serta sanksi yang akan diberikan kepada karyawan jika ada yang kedapatan melakukan pelanggaran.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada Kasubag Umum dan Kepegawaian Kecamatan Semarang Utara dijelaskan bahwa Pimpinan Kantor Kecamatan Semarang Utara telah melakukan sosialisasi peraturan kepada pegawai sebagai upaya untuk mendisiplinkan pegawai. Pembinaan preventif dilakukan kepada seluruh PNS Kantor Kecamatan Semarang Utara dengan cara mensosialisasikan Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara serta PP No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS. Pembinaan disiplin korektif dilakukan pada PNS yang melanggar disiplin dengan cara menjatuhkan hukuman disiplin.<sup>54</sup>

Disiplin kerja merupakan modal penting yang harus dimiliki oleh PNS sebab menyangkut pemberian pelayanan publik dan salah satu tolok ukur keberhasilan organisasi adalah tercapainya tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu didalamnya mengandung unsur-unsur penilaian kinerja PNS antara lain ketaatan/kepatuhan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas termasuk sikap disiplin, rasa tanggungjawab yang tinggi, loyalitas terhadap tugas yang diberikan sehingga dapat mengarahkan segala SDM secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

---

<sup>54</sup> Hasil wawancara dengan Kepala Sub bagian Umum dan Kepegawaian Kecamatan Semarang Utara, yang dilakukan Pada Hari Kamis, Tanggal 8 Juni 2023.

Penerapan disiplin yang tinggi diupayakan agar timbul kesadaran PNS sehingga berpotensi terciptanya produktivitas organisasi yang dapat mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Adapun kendala yang dihadapi dalam penerapan sanksi disiplin PNS terhadap pelanggaran pada Kantor Kecamatan Semarang Utara meliputi :

1. Kurangnya pengawasan dan pembinaan terhadap pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pejabat yang berwenang.

Sikap tegas seorang pimpinan suatu organisasi sangat mempengaruhi dalam penerapan sanksi disiplin karena anggota atau bawahan akan menjadi takut untuk melakukan pelanggaran disiplin jika pimpinan dapat menjalankan tugas dan peranannya dengan baik sesuai ketentuan yang berlaku, selain itu pengaruh lingkungan yang kurang baik juga dapat menimbulkan kebiasaan terjadinya pelanggaran disiplin.

Suatu pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh seorang pegawai negeri sipil, atasan atau pimpinan tidak dapat secara langsung memproses pelanggaran tersebut sehingga pelanggaran disiplin tersebut terabaikan dan terkesan dibiarkan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Kasubag Umum dan Kepegawaian Kecamatan Semarang Utara, menyatakan bahwa hal yang seperti inilah yang membuat Pegawai Negeri Sipil sering melakukan pelanggaran disiplin tanpa diproses lebih lanjut untuk dapat diberikan sanksi administrasi. Kendala kurangnya pengawasan dari BKN/BKD dan kurangnya laporan dari pejabat eselon yang menjadi pimpinan di Badan atau kesatuan dinasnya ke pihak yang

berwenang untuk memberikan hukuman sangat sering terjadi sehingga menghambat dalam penerapan sanksi disiplin.<sup>55</sup>

Pimpinan atau atasan dalam suatu instansi harus mampu memimpin para bawahan atau pegawainya dengan memberikan bimbingan dan pengawasan yang baik dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya, penerapan hukuman disiplin berdasarkan PP Nomor 94 Tahun 2021 Pasal 3 angka 15 menjadi kewajiban bagi atasan atau pimpinan dimana secara tegas diatur bahwa PNS wajib untuk membimbing bawahannya dalam melaksanakan tugasnya, penerapan sanksi disiplin terhadap pelanggaran disiplin merupakan kewajiban yang harus dijalani atasan sehingga lemahnya pengawasan pimpinan terhadap sikap disiplin yang dilakukan oleh bawahannya merupakan suatu bentuk pelanggaran yang dapat dikenakan sanksi disiplin.

2. Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tidak memberikan efek jera kepada PNS

Pada prinsipnya jika menginginkan peraturan-peraturan yang ada dapat ditaati dan dilaksanakan dengan baik harus ada keterkaitan antara semua pihak, dalam hal ini antara pejabat eselon sampai pegawai golongan terendah harus memahami apa itu aturan atau undang-undang dengan baik karena pada dasarnya mereka sudah tahu tentang aturan yang ada bahwasanya setiap melakukan kesalahan akan ada hukumannya dan dengan

---

<sup>55</sup> Hasil wawancara dengan Kepala Sub bagian Umum dan Kepegawaian Kecamatan Semarang Utara, yang dilakukan Pada Hari Kamis, Tanggal 8 Juni 2023.

dasar itu PNS tidak bisa seenaknya melakukan tindakan yang menyalahi peraturan yang ada.

Kedudukan dan peran Pegawai Negeri Sipil pada setiap negara sangat penting dan menentukan karena pegawai negeri sipil merupakan aparatur pelaksana pemerintah untuk menyelenggarakan pemerintahan dan kelancaran pembangunan disemua sektor dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional terutama ditentukan oleh kualitas dan kinerja Pegawai Negeri Sipil itu sendiri.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan data yang telah diperoleh dan diolah pada pembahasan bab sebelumnya, ada beberapa kesimpulan pada penelitian yaitu :

1. Bentuk pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Semarang Utara meliputi setiap ucapan, tulisan dan perbuatan yang dilanggar PNS baik dilakukan didalam atau luar kerja. Berikut beberapa jenis pelanggaran disiplin PNS : Tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah; Melakukan perbuatan asusila; Melakukan perbuatan melanggar norma etika; Melakukan tindak pidana perjudian; Melakukan perbuatan penipuan; Melakukan tindak pidana korupsi secara bersama sama; Tidak dapat bekerja secara cermat dan kurang teliti sehingga menyebabkan kerugian keuangan negara; Melakukan tindak pidana karena kelalaiannya mengakibatkan kecelakaan lalu lintas; Melakukan pernikahan tanpa persetujuan dari istri sah pertama; Melakukan perceraian tanpa izin tertulis dari pejabat yang berwenang; Melakukan pekerjaan yang bukan kompetensinya dan Melakukan kekerasan dalam rumah tangga (KDRT).
2. Akibat hukum yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin yaitu berupa hukuman disiplin. Tingkat dan Jenis hukuman disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil sudah ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai

Negeri Sipil Pasal 9 - Pasal 11 yang diterapkan, sebagai berikut: Hukuman disiplin ringan; Hukuman disiplin sedang dan Hukuman disiplin berat.

3. Upaya yang dilakukan oleh Kecamatan Semarang Utara untuk meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil, yaitu : Memperkuat Perilaku yang Baik; Membuat Sistem *Reward* (Penghargaan); dan Memberikan Pemahaman Konsekuensi. Sedangkan, kendala yang dihadapi dalam penerapan sanksi disiplin PNS terhadap pelanggaran pada Kantor Kecamatan Semarang Utara meliputi: Kurangnya pengawasan dan pembinaan terhadap pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pejabat yang berwenang dan Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tidak memberikan efek jera kepada PNS.

## **B. Saran**

Berdasarkan dari hasil penelitian ini mengemukakan saran yang berkaitan dengan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Semarang Utara yaitu:

1. Penerapan disiplin di Kantor Kecamatan Semarang Utara sudah cukup baik, tetapi masih harus ditingkatkan lagi agar tujuan dari pemerintah untuk mereformasi birokrasi menjadi lebih baik.
2. Kepada Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Kantor Kecamatan Semarang Utara penulis memberikan saran untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dengan disiplin yang baik, mentaati jam kerja yang telah ditetapkan sehingga dapat memberikan hasil kerja yang optimal sesuai dengan apa yang telah direncanakan dalam

program kerja yang dibuat, sikap disiplin dalam diri PNS merupakan cermin yang baik bagi masyarakat.

3. Kepada pimpinan atau atasan Kantor Kecamatan Semarang Utara penulis memberikan saran untuk lebih memperhatikan kinerja pegawai dilingkungannya supaya tidak ada pegawai yang beranggapan bahwa hukuman disiplin yang diberikan terkait dengan pelanggaran yang terjadi adalah hukum ringan yang tidak perlu ditakuti sehingga pelanggaran disiplin sering terjadi dan tidak menimbulkan efek jera bagi PNS dilingkungan Kantor Kecamatan Semarang Utara.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Abdullah, 2012, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Yogyakarta : Education.
- Andi Hamzah, 2008, *Asas-Asas Hukum Pidana (Edisi Revisi)*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Bachsan Mustofa, 2001, *Sistim Hukum Administrasi Negara*, Bandung : Citra Aditya Bakti.
- Djumhur dan Moh. Surya, 1985, *Bimbingan dan Penyuluhan di Sekolah*, Bandung; CV. Ilmu.
- Jazim Hamidi, 2006, *Revolusi Hukum Indonesia: Makna, Kedudukan, dan Implikasi Hukum Naskah Proklamasi 17 Agustus 1945 dalam Sistem Ketatanegaraan RI*, Yogyakarta : Konstitusi Press & Citra Media.
- Jum Anggriani, 2012, *Hukum Administrasi Negara*, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Koesoemahatmadja, 1999, *Pengantar Sistim Pemerintahan Daerah*, Bandung : Bina Cipta.
- Lamintang, 2011, *Dasar-Dasar Hukum Pidana Indonesia*, Bandung : Citra Aditya Bakti.
- Marwan Mas, 2003, *Pengantar Ilmu Hukum*, Bogor : Ghalia Indonesia.
- Moh. Mahfud MD, 1988, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Yogyakarta : Liberty.
- Nazir, Moh. 2013. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sastra Djatmika, 1995, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Jakarta : Djambatan.
- Satjipto Rahardjo, 2006, *Ilmu Hukum*, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti.
- Soedjono Dirdjosisworo, 2010, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Tinggi.
- Soengeng Prijodarminto, 1994, *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, Jakarta : Abadi.
- Soerjono Soekanto, 2001, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Sudaryanto, 2014, *Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS)*, Jakarta : Jurnal Swara Patra.

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

Teguh Sulistiyani, 2004, *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Gaya Media.

Muslim abdurrahman, 2011, *sosiologi penelitian hukum*, Malang: UMM pres.

Peter Mahmud Marzuki, 2010, *Penelitian Hukum*, Jakarta : Kencana.

Wasty Soemanto, 2009, *Pedoman Teknik Penulisan Skripsi*, Jakarta: bumi aksara.

#### **B. Peraturan Perundang – Undangan**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

Undang – Undang No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.