

**PENGARUH KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) YANG  
DIJATUHI SANKSI HUKUMAN DISIPLIN PADA SEKRETARIAT DAERAH  
KABUPATEN ROTE NDAO**

**CANISIUS IBU,SH,M.Hum**

**Dosen Tetap Program Studi Ilmu Hukum  
Universitas Nusa Lontar Rote  
[siuscansi@gmail.com](mailto:siuscansi@gmail.com)**

**ABSTRAK**

Pegawai Negeri Sipil (PNS) dituntut melaksanakan tugas sesuai peraturan perundang-undangan. Kelalaian dalam menjalankan kewajiban, seperti tidak hadir tanpa alasan atau meninggalkan pekerjaan tanpa pemberitahuan, dikenai sanksi disiplin ringan berupa teguran lisan, tertulis, atau pernyataan tidak puas. Sementara itu, pelanggaran yang lebih serius, seperti tidak melaksanakan tugas tepat waktu, dikenai sanksi disiplin sedang berupa penundaan kenaikan gaji dan pangkat selama satu tahun. Pemberian sanksi tersebut dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja PNS dalam menjalankan tanggung jawabnya. Rumusan masalah penelitian adalah sejauh mana pengaruh sanksi disiplin terhadap kinerja PNS. Tujuan penelitian yakni menganalisis kinerja PNS yang dijatuhi hukuman disiplin pada Sekretariat Daerah Kabupaten Rote Ndao. Mengacu pada Ridwan dan Engkos Ahmad Kuncoro (2007), kinerja dipahami sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas selama periode tertentu, sedangkan disiplin dimaknai sebagai kesanggupan menaati kewajiban dan menghindari larangan sesuai ketentuan hukum maupun kedinasan. Hasil penelitian menunjukkan dari 24 PNS yang dijatuhi sanksi, sebagian besar memperoleh hukuman disiplin ringan, sedangkan hanya dua orang dikenai sanksi berat. Namun, baik PNS yang pernah maupun belum dikenai sanksi pada umumnya tidak menyetujui penerapan hukuman tersebut. Mereka menilai hukuman relatif ringan tetapi kurang adil karena tidak sepadan dengan pelanggaran yang dilakukan. Sebagian besar bahkan merasa tidak menerima dasar tuduhan, meskipun akhirnya tetap menerima hukuman. Dari aspek kinerja, mayoritas PNS tidak memiliki target waktu kerja yang jelas, sehingga penyelesaian tugas cenderung terlambat. Hasil kerja juga dinilai kurang maksimal, ditunjukkan oleh rendahnya rasa percaya diri dan kepuasan terhadap capaian kinerja yang dihasilkan.

**Kata Kunci :** Kinerja Pegawai Negeri sipil Daerah Kabupaten Rote Ndao

**ABSTRACT**

*Civil servants (PNS) are required to carry out their duties in accordance with prevailing regulations. Negligence, such as being absent without reason or leaving work without notice, is subject to light disciplinary sanctions in the form of verbal or written warnings, or a written statement of dissatisfaction. More serious violations, such as failure to perform tasks on time, are sanctioned with moderate disciplinary measures, including postponement of salary increases and promotion for one year. These sanctions are intended to improve the performance of civil servants in fulfilling their responsibilities. The research problem concerns the extent to which disciplinary sanctions affect the performance of civil servants. The objective is to analyze the performance of those sanctioned at the Regional Secretariat of Rote Ndao Regency. According to Ridwan and Engkos Ahmad Kuncoro (2007), performance is defined as the level of success achieved by an individual in carrying out tasks over a certain period, while discipline refers to the willingness to comply with obligations and avoid*

*prohibitions established by law and institutional regulations. The findings indicate that of the 24 civil servants sanctioned, most received light disciplinary punishment, while only two were subjected to severe sanctions. However, both sanctioned and unsanctioned civil servants generally disagreed with the implementation of these measures. Although sanctions were perceived as relatively light, they were considered unfair, as the punishment did not correspond to the alleged violations. Many civil servants expressed disagreement with the basis of the sanctions, although they ultimately accepted them. In terms of performance, most civil servants lacked clear work targets, leading to delays in task completion. Furthermore, work results were generally suboptimal, reflected in low confidence and dissatisfaction with their performance outcomes.*

*Keywords: Performance Civil Servants Regency of Rote Ndao*

## PENDAHULUAN

Dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional yaitu mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang merata dan berkesinambungan materil dan spiritual, diperlukan adanya Pegawai Negeri sebagai warga Negara, unsur aparatur Negara, abdi Negara dan abdi masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada pancasila, Undang-Undang 1945, Negara dan Pemerintah serta yang bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdayaguna, bersih, bermutu tinggi dan sadar akan tanggungjawabnya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan, maka diperlukan adanya suatu undang-undang yang mengatur kedudukan, kewajiban, hak dan pembinaan pada Negeri yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja.

Untuk mencapai tujuan tersebut diatas, maka oleh Pemerintah melalui persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat, telah dikeluarkan berbagai peraturan

perundang-undangan untuk mengatur hak dan kewajiban Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Perundang-undangan tersebut antara lain Undang – Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok – Pokok Kepegawaian yang telah diubah dengan Undang – Undang Nomor 43 Tahun 1999 sebagai petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis. Pelaksanaan undang-undang tersebut diatas, maka telah dikeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 diubah dengan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Kinerja merupakan suatu tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dalam bentuk hasil kerja atau hasil usaha berupa tampilan fisik maupun gagasan. Dalam melakukan penilaian terhadap kinerja individu

meliputi 3 kriteria yaitu : Tugas, Perilaku dan Ciri Individu tersebut.

Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada dasarnya meliputi :

- Kualitas hasil kerja (Quality of work )

Merupakan pencapaian target pekerjaan atau tugas dan tanggungjawab yang dibebankan yang mengacu pada standar penilaian yang ditetapkan.

- Kemampuan (Capability)

Adalah tingkat pelaksanaan pekerjaan yang didukung dengan keterampilan teknik dan manajerial mulai dari awal pelaksanaan kegiatan hingga berakhir dengan hasil yang memuaskan.

- Inisiatif / Prakarsa (Inisiative)

Merupakan suatu dorongan dari dalam diri seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan berdasarkan pemikiran dan akal yang rasional.

- Komunikasi (*Communication*)

Merupakan penyampaian informasi antara pimpinan dan bawahan, antar bawahan dan atau antar bagian dalam

organisasi dalam tugas dan tanggungjawab.

- Ketepatan waktu (Promptness)

Ketepatan waktu pelaksanaan dan penyelesaian suatu beban pekerjaan oleh setiap individu dalam organisasi merupakan pencerminan dari kinerja individu yang bersangkutan.

Seorang Pegawai Negeri Sipil dituntut agar dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan harus sesuai dengan ciri-ciri tersebut sehingga bila tidak melaksanakan salah satu dari kelima aspek tersebut diatas maka dapat berpengaruh pada kinerja pegawai tersebut.

Jenis hukuman yang dijatuhkan sangat bergantung pada jenis pelanggaran disiplin. Apapun jenis sanksi yang dijatuhkan pada Pegawai Negeri Sipil yang melanggar disiplin yang ditetapkan dalam UU Nomor 53 Tahun 2010 diubah dengan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil namun pada dasarnya memiliki bobot tertentu bagi PNS yang pada akhirnya berdampak pada kinerja dalam pelaksanaan tugas pelayanan pembangunan, pemerintahan dan kemasyarakatan.

Apabila Pegawai Negeri Sipil lalai dalam melaksanakan tugas dalam hal tidak melaksanakan tugas yang dibebankan

tanpa alasan ataupun meninggalkan tugas dan pekerjaan tanpa pemberitahuan maka akan diberikan hukuman disiplin ringan baik berupa teguran lisan, teguran tertulis ataupun pernyataan tidak puas secara tertulis.

Apabila Pegawai Negeri Sipil melakukan pelanggaran disiplin berupa tidak masuk atau tidak melaksanakan tugas yang dibebankan tepat pada waktunya maka akan diberi sanksi hukuman disiplin sedang berupa penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 tahun, penundaan kenaikan pangkat selama 1 tahun.

Dengan adanya pemberian sanksi hukuman disiplin pada Pegawai Negeri Sipil yang melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya diharapkan akan memberikan dampak yang baik terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan. Berdasarkan latar belakang maka dapat dirumuskan masalah penelitian Sejauhmana pengaruh penjatuhan Sanksi Hukuman Disiplin terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) ?

Tujuan Yang ingin dicapai adalah mengetahui pengaruh kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang dijatuhi sanksi hukuman disiplin. Sehingga bila tujuan tersebut telah tercapai maka akan menyumbangkan berbagai manfaat

baik secara akademik maupun praktis. Guna memperjelas masalah yang diteliti maka dikutip teori –teori dari para ahli.

## 1. Kinerja

Menurut Ridwan dan Engkos Ahmad Kuncoro (2007:189) mendefinisikan kinerja sebagai suatu tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas.

Michael T. R. dan Larson (2007:343) menyatakan bahwa aspek – aspek kinerja (performance) pada dasarnya meliputi kualitas hasil kerja (Quality of work) kemampuan (Capability), Prakarsa /inisiatif (Inisiative), komunikasi (communication) dan ketepatan waktu (Promptness).

Menurut Marcell dan Blanchard (2005:120) kinerja suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Seorang karyawan dapat mencapai hasil kerja yang berkualitas jika yang bersangkutan mampu menyelesaikan pekerjaannya dan memberikan kepuasan bagi dirinya dan mendapat pengakuan pimpinan karena memenuhi kriteria penilaian, pendapat ini disampaikan oleh Susilo Martoyo (2005:98). Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesadaran dan tingkat kemampuan tertentu. Kesadaran dan keterampilan

seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dilaksanakan dan bagaimana mengerjakannya. Kemampuan seseorang dalam melaksanakan kegiatan organisasi merupakan pencerminan dari pencapaian prestasi kerja individual yang akan meningkatkan kinerja organisasi, hal ini disampaikan oleh Djalil Mulyono (2006:101).

## 2. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman bagi setiap Pegawai Negeri Sipil pada dasarnya dijatuhkan pada saat Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan melakukan pelanggaran disiplin sebagai Pegawai Negeri Sipil. Setiap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin harus dijatuhkan hukuman disiplin baik hukuman ringan, sedang maupun berat sesuai jenis pelanggaran yang dilakukan.

Hal ini ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 dan jenis hukuman yang dijatuhkan sangat bergantung pada jenis pelanggaran disiplin. Pejabat yang berwenang menghukum PNS yang melakukan pelanggaran disiplin adalah :

- a. Presiden, bagi Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural

eselon 1 dan jabatan lain yang pengangkatan dan pemberhentiannya menjadi wewenang Presiden.

- b. Pembina Kepegawaian Propinsi, bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah Propinsi yang melakukan pelanggaran disiplin daerah
- c. Pembina Kepegawaian Kabupaten/Kota bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten/Kota

## 3. Disiplin

Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam perundang – undangan dan atau peraturan kedinasan yang apabila ditaati atau dilanggar dijatuhkan sanksi hukuman disiplin. Sebagai landasan pembinaan Pegawai Negeri Sipil, maka telah dikeluarkan PP Nomor 30 Tahun 1980 yang telah diganti dengan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS diubah dengan PP Nomor 94 tahun 2021

Pegawai Negeri dalam seluk beluknya diatur oleh Undang-undang No.18 tahun 1961 tentang ketentuan - ketentuan pokok kepegawaian yang telah diganti dengan Undang - undang No.8 tahun 1974 tentang pokok - pokok Kepegawaian yang karna perkembangan sistem dan pranata

kepegawaian maka telah diubah dengan undang - undang no.43 tahun 1999. Dalam undang - undang tersebut dirumuskan bahwa :

1. Pegawai negeri adalah mereka yang telah memenuhi syarat - syarat yang telah ditentukan oleh peraturan perundang - undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau diserahi tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang - undangan dan gaji menurut peraturan perundang - undangan yang berlaku.
2. Pejabat yang berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan mengangkat atau memberhentikan Pegawai Negeri berdasarkan peraturan perundang - undangan yang berlaku.
3. Jabatan Negeri adalah jabatan dalam bidang eksekutif yang ditetapkan berdasarkan Peraturan perundang - undangan.

Pada pasal 2 UU Nomor 43 Tahun 1999 disebutkn bahwa Pegawai Negei terdiri dari:

- a. Pegawai Negeri Sipil

- b. Anggota TNI dan Polri, sedangkan PNS terdiri dari PNS Pusat dan PNS Daerah.

Sebagai landasan pembinaan PNS, maka telah dikeluarkan PP.NO 30 Tahun 1980 yang telah diganti dengan PP. NO.53 Tahun 2010, tentang disiplin PNS. Dalam pasal 1 PP. NO.53 Tahun 2010 dijelaskan bahwa :

- a. Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam perundang – undangan dan atau peraturan kedinasan yang apabila ditaati atau dilanggar dijatuhkan sanksi hukum disiplin.
- b. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS baik yang dilakukan didalam maupun di luar jam kerja.
- c. Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS.

Sebagai PNS, selain memiliki hak juga memiliki kewajiban sebagai berikut :

1. Mengucapkan sumpah / janji PNS
2. Mengucapkan sumpah / janji jabatan
3. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah.

4. Mentaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggungjawab.
6. Menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah dan martabat Pegawai Negeri Sipil (PNS).
7. Masuk kerja dan menaati jam kerja.

Selain kewajiban PNS tersebut diatas, juga ada larangan yang tidak boleh dilakukan oleh PNS antara lain :

1. Menyalahgunakan wewenang.
2. Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain.
3. Tanpa ijin Pemerintah, menjadi pegawai atau bekerja untuk Negara lain dan atau lembaga atau organisasi internasional.
4. Bekerja pada Pemerintah asing, konsultan asing atau LSM asing.
5. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik Negara secara tidak sah.
6. Menerima hadiah atau pemberian apa saja dari siapa pun juga yang

berhubungan dengan jabatan dan atau pekerjaannya.

Sebagai aparatur negara, Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Rote Ndao ada yang tidak menaati peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dan jenis hukuman yang dijatuhkan sangat bergantung pada jenis pelanggaran disiplin.

Apabila diantara kewajiban dan larangan tidak dilaksanakan dan tidak ditaati oleh seorang PNS maka akan dijatuhi sanksi hukuman disiplin. Hukuman disiplin PNS dilaksanakan secara bertingkat antara lain :

a. Tingkat hukuman disiplin ringan

Hukuman disiplin ringan dijatuhkan kepada PNS apabila PNS yang bersangkutan melakukan pelanggaran terhadap kewajibannya antara lain :

- Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila dan UUD 1945 Negara kesatuan Republik Indonesia dan pemerintah
- Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggungjawab
- Menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah dan martabat PNS

- Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.

Jenis hukuman disiplin ringan adalah :

1. Teguran lisan

Teguran lisan diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) apabila PNS yang bersangkutan tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah dan jelas selama 5 (Lima) hari kerja.

2. Teguran tertulis

Teguran tertulis diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) apabila PNS yang bersangkutan tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah dan jelas selama 6 – 10 hari kerja.

3. Pernyataan tidak puas secara tertulis

Pernyataan tidak puas secara tertulis diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 11 – 15 hari kerja.

Dari hasil penelitian pada lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Rote Ndao terdapat beberapa orang PNS yang mendapatkan / dijatuhi hukuman disiplin ringan dan dari pengamatan dan penelitian maka diantara PNS yang pernah mendapat hukuman disiplin ringan menunjukkan kinerja yang semakin baik dari sebelum mendapat sanksi hukuman disiplin.

b. Tingkat hukuman disiplin sedang

Hukuman disiplin sedang dijatuhkan kepada PNS apabila PNS yang bersangkutan melakukan pelanggaran terhadap kewajiban, antara lain:

- Mengucapkan sumpah/ janji PNS, apabila pelanggaran dilakukan tanpa alasan yang sah
- Mentaati segala peraturan perundang – undangan
- Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya
- Bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan negara
- Masuk kerja dan mantaati ketentuan jam kerja.

Jenis hukuman disiplin sedang adalah :

1. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 6 – 12 hari kerja.
2. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 21 – 25 hari kerja.
3. Penundaan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 26 – 30 hari kerja.

Dan dari hasil penelitian terhadap beberapa

bagian pada Sekretariat Daerah Kabupaten Rote Ndao terhadap beberapa orang PNS yang dijatuhi hukuman disiplin sedang menunjukkan kinerja semakin meningkat dari sebelumnya.

c. Tingkat hukuman disiplin berat

Hukuman disiplin berat dijatuhkan kepada PNS apabila PNS yang bersangkutan melakukan pelanggaran terhadap kewajiban antara lain:

- Mentaati segala peraturan perundang – undangan yang berlaku
- Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggungjawab
- Mengutamakan kepentingan negara dari kepentingan pribadi
- Bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan negara
- Masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja.

Hukuman disiplin berat terhadap Pegawai Negeri Sipil dapat berupa :

1. Penundaan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 21 – 35 hari kerja
2. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah bagi PNS yang menduduki

jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 36 – 40 hari kerja.

3. Pembebasan dari jabatan bagi PNS yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 41 – 45 hari kerja.
4. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 46 hari kerja atau lebih.

Dan dari hasil penelitian pada Sekretariat Daerah Kabupaten Rote Ndao ada PNS / Pejabat yang diberikan atau dijatuhi hukuman disiplin berat berupa pembebasan dari jabatan yang dilaksanakan oleh Bupati Rote Ndao.

Hukuman disiplin sedang dijatuhkan kepada PNS apabila melakukan pelanggaran terhadap kewajiban :

- a. Mengucapkan sumpah / janji PNS, apabila pelanggaran dilakukan tanpa alasan yang sah.
- b. Menaati segala peraturan perundang-undangan
- c. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya
- d. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan

Negara.

e. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja berupa :

1. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 6 – 12 hari kerja.
2. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 21 – 25 hari kerja.
3. Penundaan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 26 – 30 hari kerja.

Hukuman disiplin berat dijatuhkan kepada PNS apabila melakukan pelanggaran terhadap kewajiban :

- a. Menaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- b. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggungjawab.
- c. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi.
- d. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara.
- e. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja berupa :
  1. Penundaan pangkat setingkat lebih

rendah selama 3 tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 21 – 35 hari kerja.

2. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah bagi PNS yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 36 – 40 hari kerja.
3. Pembebasan dari jabatan bagi PNS yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 41 – 45 hari kerja.
4. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 46 hari kerja atau lebih.

Hukuman disiplin ini didasarkan pada usulan dari pejabat pembina kepegawaian pusat.

- a. Pembina Kepegawaian Propinsi, bagi PNS daerah propinsi yang melakukan pelanggaran disiplin berupa :
  - Hukuman disiplin ringan
  - Hukuman disiplin sedang
  - Penurunan pangkat lebih rendah
  - Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri

- Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS

b. Pembina Kepegawaian Kabupaten / kota, bagi PNS daerah kabupaten / kota yang melkaukan pelanggaran disiplin berupa :

- Hukuman disiplin ringan
- Hukuman disiplin sedang

Hukuman PNS yang dijatuhi sanksi hukuman disiplin, berhak mengajukan upaya administratif berupa keberatan dan banding administratif.

Hasil kerja bagi setiap aparatur negara dapat diukur dari DP3 yang diperoleh dan karena itu jika dihubungkan dengan hukuman disiplin maka secara teoritis bagi PNS yang sudah dijatuhi hukuman disiplin baik ringan sampai hukuman disiplin berat berupaya dan berusaha meningkatkan kinerja dengan hasil yang lebih maksimal dan memuaskan serta penuh tanggungjawab.

## **METODE**

Wawancara, dan Studi dokumenter data yang terkumpul, setelah diolah dianalisa untuk mendapatkan kesimpulan sebagai jawaban (hasil) dalam pelaksanaan penelitian dengan menggunakan metode komperatif (Perbandingan).

## **Hasil Penelitian Dan Pembahasan**

### **1. Sanksi Hukuman Disiplin**

Hukuman disiplin yang dimaksud dalam penelitian ini dianalisis dari indikator empirik sebagai berikut :

#### **a) Jenis Hukuman Disiplin**

Sebagai aparatur negara, dasar hukum disiplin yang dikenakan bagi PNS pada lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Rote Ndao adalah Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Jenis hukuman yang dijatuhkan kepada PNS tergantung pada jenis pelanggaran tata tertib yang dilakukan.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa dari 24 PNS yang telah mendapatkan sanksi hukuman disiplin, pada umumnya mendapatkan hukuman disiplin ringan berupa teguran lisan dan tertulis, sedangkan sanksi hukuman disiplin berat hanya diperoleh 2 orang PNS.

Ditinjau dari aspek persetujuan terhadap penerapan hukuman disiplin PNS, baik

yang telah mendapatkannya maupun yang belum mendapatkannya, umumnya para PNS tersebut tidak menyetujuinya. Hal tersebut dapat terlihat dari 39,51% menolak atau 32 orang dari total 81 PNS yang ada pada Setda Kabupaten Rote Ndao tidak setuju dengan penerapan hukuman disiplin yang dikenakan.

- b) Bobot Sanksi Hukuman Displin
- Hasil Penelitian menunjukkan bahwa hukuman yang dikenakan kepada PNS dianggap ringan oleh mayoritas PNS, namun dianggap kurang adil karena pelanggaran yang dilakukan tidak seperti yang diperkirakan saat hukuman dikenakan. Kebanyakan dari para PNS tersebut tidak menerima atas tuduhan dasar hukuman yang dikenakan walaupun pada akhirnya harus menerimanya juga.

## 2. Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, kebanyakan PNS tidak memiliki target waktu

sehingga pekerjaan diselesaikan kurang cepat serta tidak tepat dengan waktu yang ditetapkan. Data tersebut menunjukkan bahwa yang menjadi prioritas bagi para PNS di Setda Kabupaten Rote Ndao adalah menyelesaikan pekerjaan yang diinstruksikan karena telah menjadi tugas dan tanggung jawabnya sehingga faktor waktu menjadi tidak penting untuk menjadi bahan perhitungan.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa lebih banyak PNS tidak mencapai hasil kerja yang maksimal sebagai indikator kerja. Dalam kondisi demikian sebenarnya hasil kerja masih kurang memuaskan sehingga kebanyakan PNS masih kurang percaya diri dengan kinerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya terutama tugas negara yang bersifat mendesak dan menuntut penyelesaian secara cepat dan tepat.

## PEMBAHASAN

- ### 1. Analisa Perbedaan Kinerja PNS dari Aspek Hasil Pelaksanaan Tugas Berdasarkan Sanksi Hukuman Disiplin.

Sanksi hukuman disiplin bagi setiap PNS pada dasarnya diterapkan pada saat PNS tersebut melakukan pelanggaran disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai abdi negara. Pemerintah memandang perlu untuk menetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil agar setiap aparatur negara memiliki kesadaran dalam meningkatkan kinerjanya.

Pada dasarnya setiap PNS yang melakukan pelanggaran disiplin harus dijatuhi hukuman disiplin, baik hukuman ringan, sedang, maupun berat sesuai dengan jenis pelanggaran yang dilakukannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 81 orang PNS yang bekerja di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Rote Ndao tidak memiliki perbedaan kinerja dari indikator ketepatan waktu penyelesaian tugas ditinjau berdasarkan hukuman disiplin PNS yang diterapkan. Hal ini disebabkan oleh kurangnya kesadaran para PNS tersebut baik yang pernah mendapatkan hukuman disiplin maupun yang belum mendapatkannya untuk

meningkatkan kinerjanya sebagai aparatur negara.

## **2. Analisa Perbedaan Kinerja PNS dari Aspek Hasil Pelaksanaan Tugas dan Sanksi Hukuman Disiplin.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja PNS yang bekerja di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Rote Ndao memiliki kinerja dalam wujud hasil pelaksanaan tugas yang tidak berbeda secara signifikan berdasarkan sanksi hukuman disiplin. Hal ini disebabkan oleh baik PNS yang mendapatkan hukuman disiplin maupun yang belum mendapatkannya, memiliki kinerja yang secara fluktuasi sama yakni masih kurang maksimal dan kurang memuaskan.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Tidak terdapat perbedaan kinerja PNS dari indikator ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan ditinjau dari hukuman disiplin oleh karena rata-rata PNS yang diteliti baik yang sudah

mendapatkan hukuman disiplin maupun yang belum pernah mendapatkannya kurang cepat dan tepat dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar waktu yang ditetapkan.

2. Tidak terdapat perbedaan kinerja PNS dari indikator hasil pelaksanaan tugas ditinjau dari hukuman disiplin oleh karena rata-rata PNS yang diteliti, baik yang telah mendapatkan hukuman disiplin maupun yang belum pernah kurang maksimal dan memuaskan dalam hasil kerja.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat direkomendasikan bahwa :

- a) Bagi setiap pejabat penilai pada unit atau bagian di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Rote Ndao, harus tegas menjatuhkan sanksi disiplin bagi setiap PNS yang melanggar disiplin tanpa memandang suku, agama, dan keluarga.
- b) Setiap PNS di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Rote Ndao harus mentaati peraturan disiplin pegawai yang berlaku.
- c) Bagi PNS yang sudah pernah mendapatkan sanksi hukuman

disiplin, baik ringan, sedang, dan berat, harus dijadikan sebagai unsur motivasi untuk mengubah kebiasaan yang salah agar kinerjanya lebih baik lagi.

### Daftar Pustaka

- Arikuntoro Suharsum, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Aneka Cipta, Jakarta, 1992
- Abang Safruddin, *Pengaturan Koordinasi di Pemerintah Daerah*, Tarsito, Bandung, 1976
- Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta, 2004
- Irawan, *Abdi Negara dan Abdi Masyarakat*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2007
- Marchel dan Blanchard, *Prinsip-prinsip Sumber Daya Manusia Berkualitas*, Erlangga, Jakarta, 2005
- Martoyo Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE-UGM, Yogyakarta, 2005
- Mulyono Jalil, *Kinerja Sumber Daya Manusia*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2006
- Mangkubroto Anmar, *Produktivitas Sumber Daya Manusia*, BPFE-UI, Jakarta, 2007
- Prihartono, *Manajemen Personalialia*, Mandar Maju, Bandung, 2005
- Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri
- Pusat Info Data Indonesia (PIDI), Kumpulan Peraturan tentang Kepegawaian Instansi dan Pejabat Pemerintah 2003-2004, Jakarta
- Robins, *Perilaku Organisasi*, BPFE-UGM, Yogyakarta, 2006

- Soetrisno, *Pengukuran Kinerja Organisasi dan Karyawan*, Bumi Aksara, Jakarta, 2006
- Soeparman, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju, Bandung, 2007
- Saleh Burhanuddin, *Pengukuran Kinerja Karyawan*, Liberty, Yogyakarta, 2006
- Santoso Singgih, *Buku Latihan SPSS*, Elex Computindo, Surabaya, 2005
- T.R. Michael dan Larsson, *Dimensi Kinerja dalam Pencapaian Tujuan Organisasi*, Andi Offset, Yogyakarta, 2007
- Trihatmodjo, *Peran Pegawai Negeri Sipil dalam Pembangunan, Pemerintahan, dan Kemasyarakatan*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2006
- Utama Prabowo, *Pemerintahan Daerah*, IND HILL 10, Jakarta, 2004
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara
- Kepegawaian PP Nomor 94 tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil