

**PENERAPAN SANKSI BAGI APARATUR SIPIL NEGARA YANG MELAKUKAN KECURANGAN ABSENSI DENGAN MEMALSUKAN FOTO WAJAH DAN GPS DI KABUPATEN SELUMA**Dielfan Juli Martin<sup>1</sup>, Desi Hafizah<sup>2</sup>, Iskandar<sup>3</sup>

Fakultas Hukum, Universitas Bengkulu

Email : [julimartindielfan@gmail.com](mailto:julimartindielfan@gmail.com)<sup>1</sup>, [dhafizah@unib.ac.id](mailto:dhafizah@unib.ac.id)<sup>2</sup>, [suttaniskandar@yahoo.com](mailto:suttaniskandar@yahoo.com)<sup>3</sup>**ABSTRAK**

Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan bagian integral dari penyelenggaraan pemerintahan yang baik. Namun, kemajuan teknologi justru dimanfaatkan oleh sebagian ASN untuk melakukan kecurangan dalam sistem absensi berbasis digital, khususnya melalui pemalsuan foto wajah dan manipulasi lokasi GPS. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji penerapan sanksi disiplin terhadap ASN yang melakukan kecurangan absensi di Kabupaten Seluma berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Metode penelitian yang digunakan adalah metode yuridis normatif, dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Sumber data diperoleh dari bahan hukum primer dan sekunder, seperti Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, serta peraturan teknis lainnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tindakan pemalsuan absensi merupakan pelanggaran disiplin berat yang telah diatur secara tegas dalam peraturan perundang-undangan. Namun, implementasi sanksi masih menghadapi kendala dalam hal pengawasan, pembuktian, dan komitmen penegakan hukum. Penelitian ini merekomendasikan adanya penegasan aturan teknis dan peningkatan integritas sistem pengawasan sebagai langkah penguatan penegakan hukum disiplin ASN.

**Kata Kunci:** Aparatur Sipil Negara, Kecurangan Absensi, Pemalsuan Foto, GPS, Hukum Disiplin, Metode Normatif.

**ABSTRACT**

*Discipline among Civil Servants (ASN) is an integral component of good governance. However, technological advancements have been exploited by some civil servants to commit fraud in digital attendance systems, particularly through facial photo forgery and GPS location manipulation. This study aims to examine the implementation of disciplinary sanctions against civil servants who commit attendance fraud in Seluma Regency, based on applicable laws and regulations. The research method employed is normative juridical, using statutory and conceptual approaches. Data sources are derived from primary and secondary legal materials, including Law Number 5 of 2014 concerning State Civil Apparatus, Government Regulation Number 94 of 2021 concerning Civil Servant Discipline, and other technical regulations. The results show that attendance forgery constitutes a serious disciplinary offense, which is clearly regulated by law. However, the implementation of sanctions still faces challenges in terms of supervision, evidence, and legal enforcement commitment. This*

**Article History**

Received: Mei 2025

Reviewed: Mei 2025

Published: Mei 2025

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI : Prefix DOI :

10.8734/CAUSA.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : CAUSA



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

*study recommends reinforcing technical regulations and enhancing the integrity of the supervisory system as strategic steps to strengthen disciplinary law enforcement for civil servants.*

**Keywords:** *Civil Servants, Attendance Fraud, Photo Forgery, GPS Manipulation, Disciplinary Law, Normative Method.*

## PENDAHULUAN

Kedudukan dan peran Aparatur Sipil Negara, untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka usaha mencapai tujuan Nasional. Kelancaran penyelenggaraan tugas dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur Negara khususnya Pegawai Negeri. Dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

ASN sebagai unsur utama sumber daya manusia yang mempunyai peranan terhadap keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Hal ini bahwa ASN menjadi tumpuan dalam pelaksanaan pemerintahan sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.<sup>1</sup>

ASN sebagaimana yang tercantum dalam pasal 1 angka 1 dan 2 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yaitu:

1. Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
2. Aparatur Sipil Negara adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.<sup>2</sup>

Pasal 6 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara ditegaskan bahwa jenis Aparatur Sipil Negara terdiri dari 2 jenis yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). ASN yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.<sup>3</sup>

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia (PP) Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS). Regulasi ini memuat mengenai kewajiban dan larangan serta hukuman disiplin bagi PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan tersebut. Ditegaskan dalam peraturan ini, PNS wajib menaati kewajiban dan menghindari larangan yang sebagaimana tercantum dalam Pasal 2 sampai dengan Pasal 5. PNS yang tidak menaati ketentuan tersebut, dapat dijatuhi hukuman disiplin, mulai dari hukuman ringan, sedang, hingga berat.<sup>4</sup>

Hal-hal lain yang menjadi sorotan umum terhadap perilaku pegawai negeri sipil adalah pelanggaran peraturan disiplin seperti datang ke kantor terlambat, pulang lebih cepat, berkelian di tempat keramaian pada saat jam kerja, pemborosan waktu kerja, keterlibatan birokrasi dalam arena politik praktis, ketidak profesionalan birokrasi, perbuatan asusila yang menjatuhkan martabat PNS sehingga menambah lagi kelengkapan citra buruk birokrasi Indonesia. Pernyataan pelanggaran disiplin PNS yang terus meningkat sepanjang tahun di

<sup>1</sup> Dessler Gary, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: PT. Prenhallindo, 1997), hlm. 329

<sup>2</sup> Effendi Sofyan, Manajemen Pelayanan Umum, (Surabaya: Usaha Nasional, 1997), hlm. 24

<sup>3</sup> Ninggol, Pembinaan Pegawai Negeri Sipil, (Jakarta: PT Pertja, 1997), hlm. 23.

<sup>4</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Indonesia dikemukakan oleh juru bicara Kementerian Negara Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi yang menyatakan bahwa:

“Pelanggaran disiplin PNS beragam mulai bolos kerja, meninggalkan tugas kantor hingga beristri tanpa izin. Agregatnya sebenarnya tidak terlalu tetapi saya lihat ada trend sedikit meningkat. Berarti ada peningkatan dari tahun sebelumnya”<sup>5</sup>

Demi mewujudkan pemerintah yang bersih dan berwibawa harus diawali dengan implementasi disiplin ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Seluma khususnya bagi ASN. Implementasi seharusnya bagian dari tujuan utama pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Seluma. Jika dilaksanakan dengan tepat maka mampu meningkatkan disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Implementasi disiplin akan membuat seluruh yang terlibat dalam organisasi mampu berjalan sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan.

Upaya meningkatkan kedisiplinan tersebut Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur pemerintahan dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik, namun kenyataan yang terjadi dalam suatu instansi pemerintah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Seluma masih melakukan pelanggaran disiplin yang menimbulkan ketidakefektifan kinerja pegawai yang bersangkutan.

## RUMUSAN MASLAH

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang diajukan adalah

1. Apa saja Asas yang berkaitan dengan Aparatur Sipil Negara yang Melakukan Kecurangan Absensi dengan Memalsukan Foto Wajah dan GPS di Kabupaten Seluma
2. Bagaimana Pelaksanaan Sanksi Bagi Aparatur Sipil Negara yang Melakukan Kecurangan Absensi dengan Memalsukan Foto Wajah dan GPS di Kabupaten Seluma

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis normatif. Pendekatan tersebut dilakukan dengan melakukan analisis terhadap berbagai sumber kepustakaan atau data sekunder yang dapat menjadi referensi dalam penelitian di bidang hukum. Dalam hal ini, data yang digunakan terdiri dari hasil penelitian sebelumnya dan tinjauan kepustakaan. Pendekatan yuridis normatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk membahas dan menganalisis berbagai peraturan yang terkait dengan Pegawai Negeri Sipil, serta memperoleh pemahaman mengenai implementasi peraturan-peraturan tersebut dalam penegakan hukum administratif.

## PEMBAHASAN

### 1. Asas yang berkaitan dengan ASN yang Melakukan Kecurangan Absensi di Kabupaten Seluma

AAUPB merupakan pedoman utama yang seharusnya dijadikan acuan sebagai penilaian untuk menilai kemajuan sebuah negara. AAUPB juga bisa dianggap alat untuk melakukan evaluasi terhadap perilaku yang dilakukan oleh para Pegawai Negeri Sipil dalam kinerjanya dalam rangka melayani masyarakat. Sebagai pegawai pemerintahan sudah jelas dituntut untuk memberikan pelayanan prima untuk melayani masyarakat.

AAUPB ini merupakan salah satu acuan pula yang seharusnya dituntaskan secara bersama dan menjadi isu yang seharusnya menjadikan masyarakat dan pemerintah saling berkontribusi.<sup>6</sup> Tanpa adanya acuan AAUPB sebuah negara akan kesulitan untuk menuju tujuan good governance atau pemerintahan yang baik. Para pegawai pemerintahan ini bekerja untuk melayani masyarakat, sehingga mereka yang dianggap sebagai role model harus bisa menerapkan AAUPB baik dalam kinerja saat melayani masyarakat maupun etika yang diberikan ketika mereka sedang diluar kantor. Tanpa adanya AAUPB, sudah dipastikan

<sup>5</sup> Amrullah Priambada, Inkonsistensi Pegawai Negeri Sipil, Jurnal: Jurnal Privat Law, Vol. V No. 1

<sup>6</sup> Widjiastuti, A. (2017). Peran Aaupb Dalam Mewujudkan Penyelenggaraan Pemerintahan Yang Bersih Dan Bebas Dari Kkn. Perspektif, 22(2), 115–129.

negara kita akan jauh dari pencapaian good governance serta kita juga akan jauh dari cita-cita negara kita sendiri yaitu memakmurkan rakyat. Pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh para Pegawai Negeri Sipil juga merupakan salah satu penyimpangan AAUPB yang cukup nyata.

Dalam sebuah negara, untuk mencapai asas umum pemerintahan yang baik harus ada sinergi baik dari masyarakat maupun para pegawai pemerintahan. Sebagai bagian integral dari administrasi negara, Pegawai Negeri Sipil (PNS) diberikan sebuah wewenang untuk menjalankan tugas dan kewajibannya dengan baik pelayan negara dan masyarakat. Mereka diharapkan dapat menjaga kehormatan dan reputasi kepegawaian demi kepentingan masyarakat dan negara.<sup>7</sup>

Salah satu tuntutan yang harus dipenuhi oleh PNS adalah menunjukkan kedisiplinan dalam menjalankan tugas mereka. Kualitas yang baik dari setiap PNS dalam setiap lembaga pemerintah akan membangun rasa tanggung jawab yang kuat, baik secara materiil maupun moral, terhadap semua tugas yang mereka emban, serta meningkatkan kesadaran untuk selalu menghormati dan mematuhi peraturan yang berlaku.<sup>8</sup>

Penerapan etika yang baik ini tidak optimal di beberapa wilayah, termasuk di beberapa kabupaten di Indonesia. Meskipun seharusnya para Pegawai Negeri Sipil memiliki pemahaman yang kuat tentang kode etik, namun pemahaman tersebut kurang dimiliki oleh sebagian dari mereka. Hal ini dapat memiliki dampak signifikan terhadap kinerja PNS, termasuk dalam tanggung jawab kerja, kedisiplinan, dan pelayanan publik yang mereka berikan.<sup>9</sup>

Ada banyak contoh pelanggaran yang sering dilakukan oleh pegawai negeri. Baik pelanggaran yang dianggap ringan maupun yang dianggap berat. Pegawai negeri sering kali menjadi pihak yang melakukan pelanggaran berat. Tidak dapat dipungkiri bahwa ada banyak contoh pelanggaran kecil. Namun, banyak dari kita yang tidak menyadari hal ini. Padahal, kinerja pegawai negeri dalam melayani masyarakat juga dipengaruhi oleh pelanggaran ringan ini.<sup>10</sup> Namun, implementasi disiplin dalam menangani pelanggaran yang dilakukan oleh PNS tidak memberikan hasil yang memuaskan. Contoh kasus ASN yang melanggar disiplin kerja di Kabupaten Seluma:

*"Pertama, dengan menggunakan foto palsu. Para ASN yang ingin menghindari absensi langsung akan mencetak foto mereka dan menitipkannya kepada tenaga honorer. Selanjutnya, tenaga honorer tersebut akan masuk ke aplikasi absensi menggunakan akun ASN terkait dan melakukan presensi dengan menggunakan foto yang sudah disiapkan. Metode kedua adalah dengan menggunakan aplikasi "GPS Fake." Dengan aplikasi ini, para ASN dapat mengatur koordinat lokasi sesuai dengan persyaratan kehadiran tanpa benar-benar berada di lokasi kerja. Masuk ke fake GPS, maka atur saja posisi koordinat, lalu lakukan cara absen seperti biasa. Itu dua cara yang dilakukan yang saya ketahui,"*

Berdasarkan kasus diatas maka hal tersebut bertentangan dengan asas integritas PNS untuk Mewujudkan Pemerintahan yang Baik. Integritas merupakan keselarasan antara perkataan, pikiran, dan perbuatan hati nurani. Hal ini menunjukkan bahwa integritas harus dimiliki oleh setiap individu, terutama seorang pemimpin. Pemimpin yang berintegritas dapat meningkatkan kepercayaan di mata orang-orang yang dipimpinnya serta akan

<sup>7</sup> Adib, M. (2020). Pemberian Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Dalam Rangka Mewujudkan Tata Pemerintahan Yang Baik/Good Governance Di Pemerintah Kabupaten Demak. Universitas Islam Sultan Agung Semarang

<sup>8</sup> Rafik, M. (2016). Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Kantor Kejaksaan Negeri Palu Sulawesi Tengah Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion, 4, hlm. 9

<sup>9</sup> Tatang. (2018). Model Penerapan Kode Etik Pegawai Negeri Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Di Kabupaten Ciamis. Universitas Pasundan

<sup>10</sup> Natsir, A. M. Z. S. A., Aspan, Z., & Hasrul, M. (2021). Sanksi Disiplin Bagi Aparatur Sipil Negara Yang Terlibat Penyalahgunaan Narkotika. HERMENEUTIKA : Jurnal Ilmu Hukum, 5(1)

dijadikan sebagai role model atau panutan. Selain itu, kepemimpinan yang berintegritas merupakan syarat utama dalam membangun SPIP (Sistem Pengendalian Internal Pemerintahan).<sup>11</sup>

Pegawai negeri yang melanggar hanya menerima peringatan tertulis atau lisan atau komentar tertulis tentang ketidakpuasan sebagai bentuk hukuman ringan atau sedang. Namun, jika pegawai negeri melanggar hukum secara berat, mereka dapat menghadapi hukuman berat berupa pemecatan dari jabatan mereka, yang akan mencegah mereka untuk menduduki Jabatan dalam administrasi Administrasi, Jabatan tertinggi dalam kepemimpinan dan Jabatan dalam fungsi tertentu di masa depan. Pemberhentian pegawai negeri dapat disebabkan oleh keadaan normatif maupun oleh tindakan yang tidak terpuji dan melanggar hukum.<sup>12</sup>

Sebagai seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang sangat terikat dengan sumpah dan janji ketika diucapkan saat diangkat menjadi ASN. Dan seorang ASN juga terikat dengan Kode Etik yang diberlakukan di mana ia bekerja. Ketika seorang ASN melanggar kode etik, maka integritasnya di pertanyakan. Dan juga integritas Aparatur Sipil Negara (ASN) sangat erat hubungannya dengan tingkah laku dan tindakan yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS). Aparatur Sipil Negara (ASN) wajib memiliki tujuh ciri-ciri prinsip kehidupan dalam masyarakat, yaitu tidak berpikir untuk sendiri kepemimpinan, integritas, obyektif, bertanggung jawab, terbuka, dan kejujuran.

Secara tegas dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), menyebutkan bahwa Pegawai ASN disertai tugas untuk melaksanakan tugas pemerintahan, pelayanan publik, dan tugas pembangunan tertentu, maka diperlukan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berintegritas, netral, profesional, dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik KKN (korupsi, kolusi, dan nepotisme). Serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat serta mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.<sup>13</sup>

Setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) harus memiliki integritas dalam dirinya, agar tertanam keteguhan hati dan konsisten dalam menjunjung tinggi nilai luhur keyakinan. Ketika seseorang Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki integritas maka akan dapat memberikan kesan yang baik di hadapan masyarakat dan terutama di hadapan Allah SWT. Sebaliknya, ketika seseorang Aparatur Negeri Sipil (ASN) tidak memiliki integritas yang baik maka akan berpengaruh buruk bagi dirinya sendiri serta keluarganya.<sup>14</sup>

Maka dari itu, urgensi integritas untuk mewujudkan pemerintah yang baik sangatlah penting, karena berintegritas merupakan bukan satu tujuan akan tetapi sebagai cara untuk mencapai atau mewujudkan suatu tujuan yaitu mewujudkan pemerintahan yang baik.

## **2. Pelaksanaan Sanksi Bagi Aparatur Sipil Negara yang Melakukan Kecurangan Absensi dengan Memalsukan Foto Wajah dan GPS di Kabupaten Seluma**

Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan oleh Pejabat yang Berwenang Menghukum kepada PNS karena melanggar peraturan Disiplin PNS. PNS yang tidak menaati kewajiban larangan dijatuhi hukuman disiplin.<sup>15</sup> Setiap pelanggaran disiplin oleh PNS yang berupa ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS baik dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja dijatuhi hukuman disiplin. Pada kasus ini sebanyak 400 Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Seluma, Bengkulu, menggunakan foto dan GPS palsu untuk melakukan absen kehadiran. Akibatnya, ASN yang ketahuan menyiasati itu diblokir absensinya.

<sup>11</sup> <https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/kementerian-panrb-dorong-instansi-bentuk-sistem-integritas-asn>

<sup>12</sup> Sudrajat, T. (2017). Menelaah Persoalan Penyalahgunaan Wewenang Analyzing The Problems Abuse Of Authority, hlm. 81

<sup>13</sup> Komara, E. (2019). Kompetensi Profesional Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara)

<sup>14</sup> Nurprojo, I. S. (2014). Merit System dan Politik Birokrasi di Era Otonomi Daerah. Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS, 8(1), 45–52.

<sup>15</sup> Pasal 1 Angka 7 Undang-Undang Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Disiplin [PNS](#) adalah kesanggupan [PNS](#) untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Pelanggaran Disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan [PNS](#) yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan Disiplin [PNS](#), baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Yang bertanggung jawab terhadap disiplin [PNS](#) adalah Atasan Langsung Masing-masing. Pelanggaran Disiplin [PNS](#) bukan delik aduan, oleh karena itu setiap atasan langsung mengetahui/mendapat informasi tentang dugaan pelanggaran disiplin yang dilakukan bawahannya, maka atasan langsung tersebut wajib menindaklanjuti/melakukan pemanggilan untuk diperiksa.<sup>16</sup>

Ditegaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, PNS wajib menaati kewajiban dan menghindari larangan yang sebagaimana tercantum dalam Pasal 2 sampai dengan Pasal 5. PNS yang tidak menaati ketentuan tersebut, dapat dijatuhi hukuman disiplin, mulai dari hukuman ringan, sedang, hingga berat.<sup>17</sup>

**Tabel 1 Tingkatan dan Jenis Hukuman Disiplin Menurut PP No. 94/2021**

| Ringan                                       | Sedang                                                  | Berat                                                                 |
|----------------------------------------------|---------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| <b>Teguran Lisan</b>                         | Pemotongan Tunjangan Kinerja Sebesar 25% selama 6 bulan | Penurunan Jabatan setingkat lebih rendah selama 12 bulan              |
| <b>Teguran Tertulis</b>                      | Pemotongan Tunjangan Kerja Sebesar 25% selama 9 bulan   | Pembebasan dari jabatan menjadi jabatan pelaksana selama 12 bulan     |
| <b>Pernyataan tidak puas secara tertulis</b> | Pemotongan Tunjangan Kerja 25% selama 12 bulan          | Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS |

a. Hukuman Disiplin Ringan

1. Teguran Lisan Teguran lisan merupakan jenis hukuman ringan yang dituangkan dalam surat keputusan Pejabat yang Berwenang Menghukum serta dinyatakan secara lisan oleh Pejabat yang Berwenang Menghukum dan disampaikan kepada PNS yang melakukan Pelanggaran Disiplin.
2. Teguran Tertulis Teguran tertulis merupakan jenis hukuman ringan yang dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh Pejabat yang Berwenang Menghukum kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.
3. Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis. Pernyataan tidak puas secara tertulis merupakan jenis hukuman ringan yang dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh Pejabat yang Berwenang Menghukum kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.

b. Hukuman Disiplin Sedang

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

<sup>16</sup> Penjelasan Atas Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

<sup>17</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Pada saat PerBKN 6/2022 ini mulai berlaku, penjatuhan hukuman disiplin sedang berupa:

1. Pemotongan Tunjangan Kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan, tetap menggunakan hukuman disiplin berupa penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
2. Pemotongan Tunjangan Kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan, tetap menggunakan hukuman disiplin berupa penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan
3. Pemotongan Tunjangan Kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan, tetap menggunakan hukuman disiplin berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.

Sampai dengan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai gaji, tunjangan, dan fasilitas bagi PNS mulai berlaku. Dengan demikian, sebelum berlakunya peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai gaji, tunjangan, dan fasilitas bagi PNS maka tetap menggunakan jenis hukuman disiplin sedangkan yang diatur dalam PP 53/2010 jo Perka BKN 21/2010.

c. Hukuman Disiplin Berat

1. Penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan Yang dimaksud dengan "penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan" adalah penurunan jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, atau jabatan fungsional menjadi jabatan setingkat lebih rendah dari jabatan semula selama 12 (dua belas) bulan.
2. Pembebasan dari jabatannya menjadi Jabatan Pelaksana selama 12 (dua belas) bulan Yang dimaksud dengan "pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan" adalah pemberhentian dari jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, atau jabatan fungsional dengan menugaskan ke dalam jabatan pelaksana.
3. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS. Jenis hukuman pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS sebagaimana contoh berikut: Seorang PNS bernama A, menduduki jabatan sebagai Kepala Bidang Peningkatan Kinerja PPPK. Yang bersangkutan diduga melanggar ketentuan tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara terus menerus selama 10 (sepuluh) hari kerja. Setelah dilakukan pemeriksaan oleh atasan langsungnya bersama tim pemeriksa, terbukti yang bersangkutan tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara terus menerus selama 10 (sepuluh) hari kerja.

**1. Pejabat yang berwenang menghukum**

PPK Instansi Daerah Kabupaten/Kota berwenang menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi:

- 1) Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama di lingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin ringan, sedang, dan berat;
- 2) Pejabat Fungsional Ahli Utama di lingkungannya, untuk Hukuman Disiplin ringan, sedang, dan berat berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan dan pembebasan dari jabatannya menjadi Jabatan Pelaksana selama 12 (dua belas) bulan;
- 3) Pejabat Administrator ke bawah di lingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin sedang dan berat; dan
- 4) Pejabat Fungsional selain Pejabat Fungsional Ahli Utama di lingkungannya untuk jenis hukuman disiplin berat.<sup>18</sup>

<sup>18</sup> Achmad Sudrajad, Memahami Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Jakarta, Badan Kepegawaian Negara, 2022, hlm. 42

Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama atau pejabat lain yang setara berwenang menjatuhkan hukuman disiplin:

- 1) ringan bagi PNS di lingkungannya yang berada 1 (satu) tingkat di bawahnya;
- 2) sedang bagi PNS di lingkungannya yang berada 2 (dua) tingkat di bawahnya
- 3) ringan dan sedang bagi Pejabat Fungsional di lingkungannya.<sup>19</sup>

Pejabat Administrator atau pejabat lain yang setara berwenang menjatuhkan hukuman disiplin:

- 1) ringan bagi PNS yang berada 1 (satu) tingkat di bawahnya dan bagi Pejabat Fungsional Ahli Muda di lingkungannya; dan
- 2) sedang bagi PNS yang berada 2 (dua) tingkat di bawahnya dan bagi PNS yang menduduki Jabatan Fungsional Ahli Pertama di lingkungannya. Dalam hal tidak terdapat Pejabat Administrator pada unit kerja tersebut, Pejabat Fungsional jenjang Ahli Madya tertentu dapat menjatuhkan hukuman disiplin ringan bagi PNS yang berada 1 (satu) tingkat di bawahnya yang ditetapkan dengan keputusan PPK.<sup>20</sup>

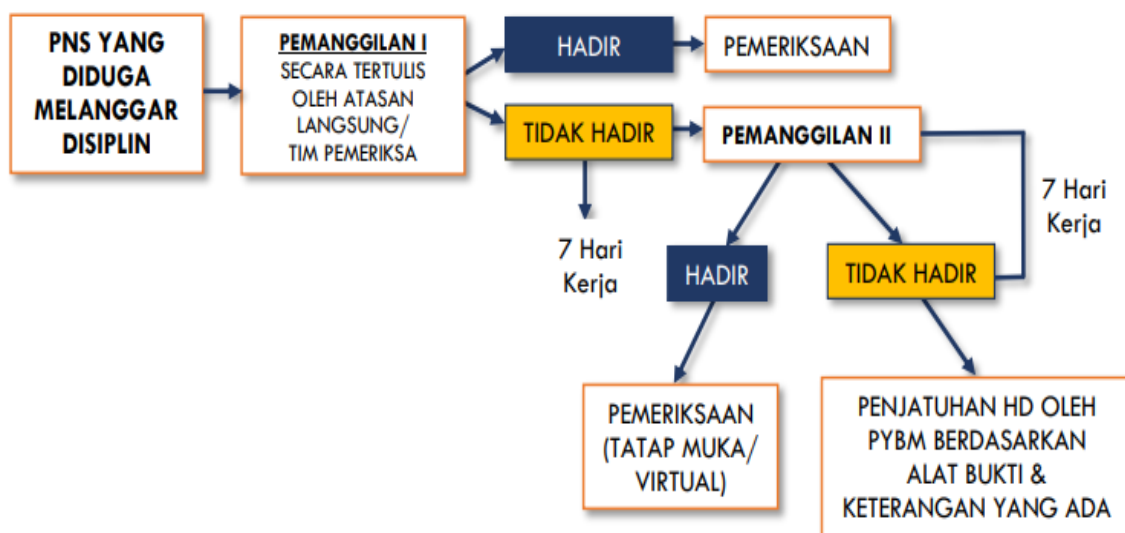
Pejabat Pengawas atau pejabat lain yang setara di Instansi Daerah Kabupaten/Kota berwenang menjatuhkan hukuman disiplin:

- (a) ringan bagi PNS yang berada 1 (satu) tingkat di bawahnya dan bagi Pejabat Fungsional Ahli Pertama di lingkungannya; dan
- (b) ringan dan sedang bagi PNS di lingkungannya yang berada 2 (dua) tingkat di bawahnya. Dalam hal tidak terdapat Pejabat Pengawas pada unit kerja tersebut, Pejabat Fungsional jenjang Ahli Muda tertentu dapat menjatuhkan hukuman disiplin ringan bagi PNS yang berada 1 (satu) tingkat di bawahnya yang ditetapkan dengan keputusan PPK.<sup>21</sup>

## 2. Pemanggilan, Pemeriksaan, Penjatuhan, Dan Penyampaian Keputusan Hukuman Disiplin

### a. Pemanggilan

Tabel 2 Proses Pemanggilan



Sumber: Achmad Sudrajad, hlm. 54

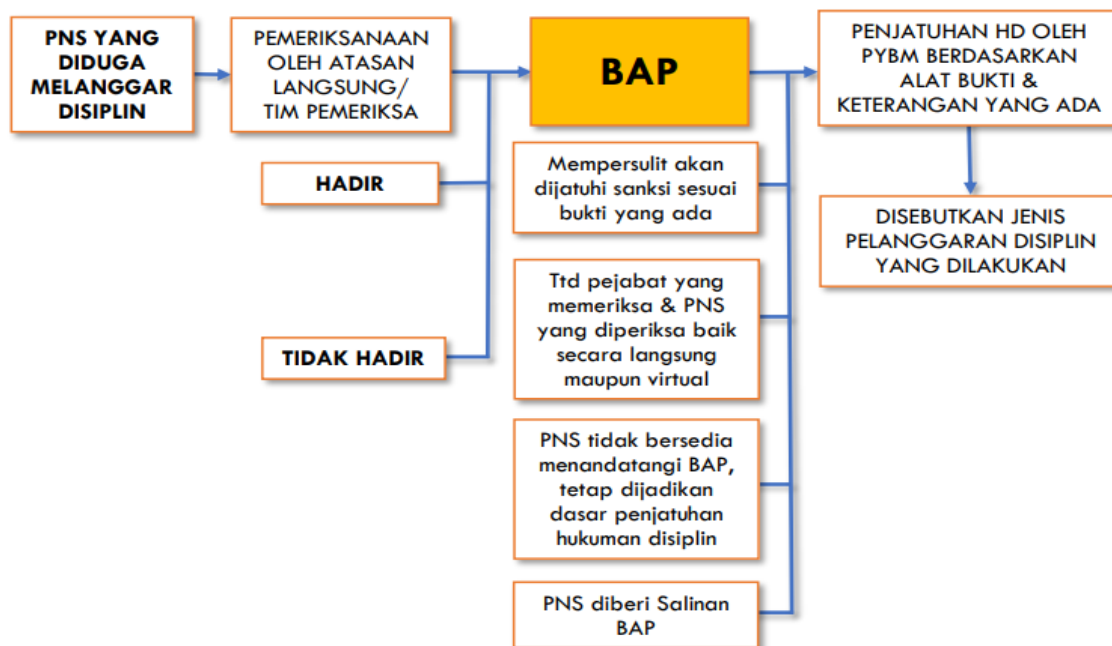
<sup>19</sup> Ibid.

<sup>20</sup> Ibid. hlm 43

<sup>21</sup> Ibid.

## b. pemeriksaan

Tabel 3 Proses Pemeriksaan



Sumber: Achmad Sudrajad, hlm. 57

## 3. Penjatuhan Hukuman Disiplin

Pegawai yang melanggar disiplin kerja. Hukuman disiplin bersifat pembinaan yang dilakukan untuk memperbaiki dan mendidik PNS yang melakukan pelanggaran disiplin, agar yang bersangkutan menyesal dan berusaha tidak mengulangi serta memperbaiki diri pada masa yang akan datang. Sebelum menjatuhkan hukuman disiplin, Pejabat yang Berwenang Menghukum wajib:

- 1) mempelajari dengan teliti hasil pemeriksaan;
- 2) memerhatikan dengan seksama latar belakang atau faktor-faktor yang mendorong seorang PNS melakukan pelanggaran disiplin;
- 3) menilai hal yang memberatkan atau meringankan dalam penjatuhan hukuman disiplin; dan
- 4) menilai dampak yang ditimbulkan dari pelanggaran disiplin yang dilakukan. Dalam keputusan hukuman disiplin harus disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan. Dalam hal terdapat PNS yang melakukan pelanggaran disiplin yang jenisnya sama namun dengan latar belakang atau faktor-faktor yang mendorong serta dampak pelanggaran yang berbeda, Pejabat yang Berwenang Menghukum dapat menjatuhkan jenis hukuman disiplin yang berbeda.<sup>22</sup>

SE No 800/461/BKPSDM.II/III/2025 tentang tata cara saat melakukan presensi pegawai teruntuk seluruh ASN kabupaten Seluma. dalam edaran tersebut adalah Berdasarkan hasil evaluasi pada aplikasi presensi terhadap pegawai yang melakukan presensi haruslah seperti:

- a) Pada saat perekaman presensi, setiap pegawai wajib untuk memperlihatkan wajah dengan latar belakang kantor sesuai dengan lokasi absen masing-masing pegawai.
- b) Latar belakang yang dimaksud pada angka (1) satu adalah Lobby Kantor, Ruang Kantor, dan atau Perlengkapan Kantor.
- c) Apabila presensi yang dilakukan tidak sesuai dengan ketentuan pada angka (2) dua dan terdeteksi oleh sistem, maka riwayat presensi pegawai tersebut akan diblokir.

<sup>22</sup> Ibid. hlm 60

Bupati Seluma mulai memberlakukan pemblokiran absensi ASN yang tidak absen di kawasan perkantoran. Alhasil, sedikitnya 400 sudah berhasil di blokir. Karena sebagian besar ASN menggunakan absen fake foto, fake GPS jadi absennya blokir. Sehingga BKPSDM Sendiri juga sudah di pastikan akan melakukan pemblokiran absensi PNS yang berupaya untuk melakukan penipuan tersebut. Sehingga absensi mereka yang ada di HP masing masing tidak bisa digunakan lagi.<sup>23</sup>

#### 4. Penyampaian Keputusan Hukuman Disiplin

Penyampaian keputusan hukuman disiplin dilakukan oleh Pejabat yang Berwenang Menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk dengan memanggil secara tertulis PNS yang dijatuhi hukuman disiplin untuk hadir menerima keputusan hukuman disiplin. Keputusan hukuman disiplin disampaikan secara tertutup oleh Pejabat yang Berwenang Menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk kepada PNS yang bersangkutan dan tembusannya disampaikan kepada pejabat lain yang terkait. Penyampaian secara tertutup merupakan penyampaian keputusan hukuman disiplin yang hanya diketahui oleh PNS yang dijatuhi hukuman disiplin dan pejabat yang menyampaikan, serta pejabat lain yang terkait. Penyampaian keputusan hukuman disiplin dilakukan paling lambat 14 (empat belas) hari kerja sejak keputusan hukuman disiplin ditetapkan. Dalam hal PNS yang dijatuhi hukuman disiplin tidak hadir pada saat penyampaian keputusan hukuman disiplin, keputusan hukuman disiplin dikirim kepada yang bersangkutan. Pengiriman keputusan hukuman disiplin dilakukan paling lambat 3 (tiga) hari kerja terhitung sejak tanggal penyampaian keputusan hukuman disiplin dilakukan. Hukuman disiplin yang ditetapkan dengan keputusan Presiden disampaikan kepada PNS yang dijatuhi hukuman disiplin oleh pimpinan instansi atau pejabat lain yang ditunjuk.<sup>24</sup>

#### 5. Upaya Administratif

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2021 tentang Upaya Administratif dan Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara (PP 79/2021) dinyatakan bahwa Upaya Administratif adalah proses penyelesaian sengketa yang ditempuh oleh Pegawai ASN yang tidak puas terhadap Keputusan PPK atau Keputusan Pejabat. Sedangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 jo Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022 dinyatakan bahwa Upaya Administratif adalah prosedur yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap Hukuman Disiplin yang dijatuhkan kepadanya. PP 79/2021 juga mengatur mengenai organisasi dan tata kerja Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara (BPASN) yang merupakan pengganti Badan Pertimbangan Kepegawaian.

BPASN adalah badan yang berwenang menerima, memeriksa, dan mengambil keputusan atas Banding Administratif. PP 79/2021 dimaksudkan untuk melindungi hak Pegawai ASN dan juga meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintahan maka diperlukan mekanisme pengaduan bagi Pegawai ASN yang memandang keputusan dan tindakan PPK/Pejabat merugikan dirinya. Mekanisme pengaduan berupa Upaya Administratif terdiri dari Keberatan dan Banding Administratif. Jika dianggap belum selesai, Pegawai ASN bisa mengajukan gugatan ke Pengadilan Tata Usaha Negara. Mengenai Keberatan dan Banding Administratif ditentukan sebagai berikut:

- a) Keberatan adalah upaya administratif yang ditempuh oleh Pegawai ASN yang tidak puas terhadap Keputusan PPK selain sebagai PNS atau selain pemutusan hubungan kerja sebagai PPPK dan Upaya Administratif yang ditempuh oleh Pegawai ASN yang tidak puas terhadap Keputusan Pejabat.

<sup>23</sup> www.kompas.com

<sup>24</sup> Achmad Sudrajat, op. cit. hlm 69

- b) Banding Administratif adalah Upaya Administratif yang dapat ditempuh oleh Pegawai ASN yang tidak puas terhadap Keputusan PPK mengenai pemberhentian sebagai PNS.<sup>25</sup>

## KESIMPULAN

Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik (AAUPB) merupakan pedoman fundamental dalam menilai kualitas tata kelola pemerintahan dan perilaku Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam memberikan pelayanan publik. Penerapan AAUPB menjadi kunci untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih, berintegritas, dan berorientasi pada kepentingan rakyat. Dalam konteks ini, integritas ASN sangat menentukan tercapainya good governance, di mana ASN dituntut tidak hanya patuh pada aturan di tempat kerja, tetapi juga menunjukkan etika dan tanggung jawab moral di tengah masyarakat.

Namun, pelanggaran disiplin yang masih marak terjadi, seperti manipulasi absensi melalui foto dan aplikasi GPS palsu seperti yang ditemukan di Kabupaten Seluma, mencerminkan lemahnya pemahaman dan penerapan nilai-nilai AAUPB di kalangan ASN. Pelanggaran ini jelas bertentangan dengan prinsip integritas, dan mencoreng citra ASN sebagai pelayan masyarakat. Oleh karena itu, sanksi tegas sebagaimana diatur dalam PP No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS harus ditegakkan sebagai bentuk pembinaan dan efek jera. Lebih lanjut, diperlukan sinergi antara masyarakat, ASN, dan pemimpin instansi pemerintahan untuk menguatkan etika, tanggung jawab, serta disiplin kerja. Pelaksanaan sanksi juga harus disertai pembinaan yang adil dan konsisten agar dapat mendorong perubahan sikap, peningkatan profesionalisme, serta memperkuat kepercayaan publik terhadap lembaga pemerintahan. Dengan demikian, AAUPB tidak hanya menjadi norma administratif, tetapi juga fondasi etis dalam mewujudkan pemerintahan yang baik dan masyarakat yang sejahtera.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Sudrajad, *Memahami Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta, Badan Kepegawaian Negara, 2022
- Adib, M. (2020). *Pemberian Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Dalam Rangka Mewujudkan Tata Pemerintahan Yang Baik/Good Governance Di Pemerintah Kabupaten Demak*. Universitas Islam Sultan Agung Semarang
- Amrullah Priambada, *Inkonsistensi Pegawai Negeri Sipil*, Jurnal: Jurnal Privat Law, Vol. V No.1
- Dessler Gary, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Prenhallindo, 1997)
- Effendi Sofyan, *Manajemen Pelayanan Umum*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1997)
- Komara, E. (2019). *Kompetensi Profesional Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara)*
- Natsir, A. M. Z. S. A., Aspan, Z., & Hasrul, M. (2021). *Sanksi Disiplin Bagi Aparatur Sipil Negara Yang Terlibat Penyalahgunaan Narkotika*. HERMENEUTIKA : Jurnal Ilmu Hukum, 5(1)
- Ninggolan, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, (Jakarta: PT Pertja, 1997), hlm. 23.
- Nurprojo, I. S. (2014). *Merit System dan Politik Birokrasi di Era Otonomi Daerah*. Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS
- Rafik, M. (2016). *Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Kantor Kejaksaan Negeri Palu Sulawesi Tengah Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010*. Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion
- Sudrajat, T. (2017). *Menelaah Persoalan Penyalahgunaan Wewenang Analyzing The Problems Abuse Of Authority*
- Tatang. (2018). *Model Penerapan Kode Etik Pegawai Negeri Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Di Kabupaten Ciamis*. Universitas Pasundan
- Widjiastuti, A. (2017). *Peran Aaupb Dalam Mewujudkan Penyelenggaraan Pemerintahan Yang Bersih Dan Bebas Dari Kkn*. Perspektif, 22(2), 115-129.
- Undang-Undang Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

---

<sup>25</sup> Ibid, hlm. 70

Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil  
Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksana Peraturan Pemerintah Nomor  
94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

[https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/kementerian-panrb-dorong-instansi-bentuk-sistem-integritas- Sipil asn](https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/kementerian-panrb-dorong-instansi-bentuk-sistem-integritas-Sipil-asn)

[www.compas.com](http://www.compas.com)