

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Negara merupakan entitas besar yang mengandung beberapa unsur pembangun di dalamnya. Istilah negara sudah dikenal sejak abad ke-15 di Eropa Barat yang disebut sebagai “*Staat, etat, state*” yang memiliki arti status atau kedudukan.¹ Peristilahan negara dewasa ini mengalami banyak perkembangan dalam pendefinisian. Merujuk pada Konvensi Montevideo 1993, adanya rakyat dengan jumlah tertentu, adanya wilayah yang ditinggali dalam jangka waktu tertentu, adanya pemerintah yang berdaulat, dan bebas dari negara lain merupakan 4 unsur pembangun suatu negara.² Berdasarkan empat unsur tersebut, Negara dapat diartikan sebagai suatu entitas yang terdiri dari sekelompok rakyat yang tinggal di suatu wilayah tertentu dengan jangka waktu lama yang atas kehidupannya dilindungi oleh pemerintahan yang berdaulat dan bebas dari pendudukan negara lain.

Sistem negara hukum merupakan sistem yang dianut oleh negara Indonesia yang diatur pada Pasal 1 Ayat (3) UUD NRI 1945. Negara hukum ini mengandung arti bahwa Indonesia merupakan negara yang tunduk akan hukum positif yang sedang berlaku di negaranya. Konsep negara hukum berkaitan erat dengan konsep kerakyatan dikarenakan hukum akan dibuat untuk mengatur dan membatasi kekuasaan pemerintah ataupun kekuasaan negara yang memiliki arti

¹ Sabon, M. 2019. *Ilmu Negara : Bahan Pendidikan Untuk Perguruan Tinggi*. Universitas Atmajaya. Jakarta. Hal 20.

² Rombot, B, dkk. 2023. *Tinjauan Yuridis Berdirinya Suatu Negara Berdasarkan Hukum Internasional*. Lex Privatum. 12(2). Hal 2.

bahwa hukum disusun dan disahkan karena ada kedaulatan rakyat sebagai dasarnya.³ Konsep kerakyatan tersebut dapat diartikan sebagai konsep demokrasi sebagai bentuk pemerintahan dari, oleh dan untuk rakyat. Orientasi negara jika dilihat berdasarkan konsep demokrasi adalah untuk mewujudkan kesejahteraan rakyat.

Indonesia menganut sistem negara demokrasi yang dalam penyelenggaraan negaranya dijalankan penuh atas kehendak rakyat. Banyak cara yang rakyat bisa lakukan seperti dengan menjadi bagian dari penggerak penyelenggaraan negara. Hal tersebut merupakan salah satu penerapan hak WNI seperti yang diatur pada Pasal 28D Ayat (3) UUD NRI 1945, yang berbunyi “Setiap warga negara berhak memperoleh kesempatan yang sama di pemerintahan”. Pemerintah Indonesia merupakan representasi dari perwujudan prinsip demokrasi yang mana pihak tersebut dianggap siap untuk menjadi bagian dalam memberikan pelayanan publik bagi rakyat. Contoh sederhananya adalah menjadi bagian dari Pegawai Negeri Sipil (PNS). Berdasarkan catatan Badan Kepegawaian Nasional (BKN), jumlah PNS per 31 Desember 2023 sebesar 3.732.428 yang terbagi atas 923.133 PNS Pemerintahan Pusat dan 2.809.295 PNS Pemerintahan Daerah.⁴ Jumlah tersebut kian tahun kian meningkat mengingat jumlah sumber daya manusia yang terus meningkat sehingga memerlukan lebih banyak pelaksana pelayanan publik bagi rakyat.

³ Huda, N. 2021. *Hukum Tata Negara Indonesia Edisi Revisi*. Raja Grafindo Persada. Depok. Hal 84.

⁴ Direktorat Pengelolaan Data dan Penyajian Informasi Kepegawaian. 2023. *Buku Statistik Aparatur Sipil Negara Semester II 2023*. Badan Kepegawaian Negara. Hal 7.

Banyaknya jumlah PNS setiap tahunnya dapat diartikan sebagai pisau bermata dua yang dapat memberikan manfaat positif dan dampak negatif. Positifnya adalah akan banyak sumber daya manusia yang dapat melayani masyarakat dalam hal pelayanan publik berupa pemenuhan hak dasar tiap warga negara. Dampak negatifnya adalah dapat timbul kesewenang-wenangan PNS dalam menjalankan tugasnya karena jumlahnya yang terlalu banyak menimbulkan kurangnya pengawasan atas kinerja tiap-tiap PNS.⁵ Maka dari itu perlu adanya pengawasan lebih terkait kinerja PNS agar PNS tersebut tidak melakukan tindakan kesewenang-wenangan atas jabatannya.

UU No. 20/2023 merupakan dasar kedudukan hukum bagi PNS dalam menjalankan jabatannya. Pasal 1 Angka 3 menjelaskan definisi PNS adalah WNI yang telah memenuhi kriteria tertentu sehingga dapat dilantik secara tetap sebagai pegawai ASN untuk menduduki jabatan pemerintahan. Adanya tanggung jawab berupa jabatan pemerintahan yang diberikan oleh negara, mengharuskan PNS dalam menjalankan tugasnya diatur dalam suatu pengaturan disiplin PNS. Pasal 1 Angka 4 PP No. 94/2021 mendefinisikan disiplin PNS sebagai kondisi PNS untuk sanggup mematuhi kewajiban dan menjauhi larangan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan. Selain itu dalam mengatur kinerja PNS diperlukan adanya manajemen PNS yang baik sebagaimana yang diatur pada PP No. 17/2020. Menurut data dari laporan Badan Kepegawaian Daerah Jawa Timur terdapat 113 PNS dengan

⁵ Mulia, R dan Nika Saputra. 2021. Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans dan Erudisi*, 1(1).

wilayah kerja Provinsi Jawa Timur yang dijatuhi hukuman disiplin PNS per Desember 2023.⁶ Jumlah tersebut mengalami peningkatan dibandingkan tahun 2022 yang berjumlah 36 PNS.⁷ Peningkatan tersebut jumlahnya cukup besar yang dikhawatirkan semakin tahun semakin meningkat dan mengganggu keprofesionalitasan PNS di Jawa Timur.

Pengadilan Tata Usaha Negara Surabaya (PTUN Surabaya) adalah lembaga pemerintahan di bidang yudikatif dimana sebagian besar dari pegawainya merupakan PNS. Tugas pokok dari PNS Kantor PTUN Surabaya adalah menyelenggarakan sistem peradilan TUN bagi pejabat tata usaha negara dengan wilayah hukum Provinsi Jawa Timur. Maka dari itu kualitas dan integritas PNS di PTUN Surabaya harus senantiasa dijaga dan ditingkatkan. Hal ini dikarenakan dalam menjalankan tugasnya, PNS Kantor PTUN Surabaya akan mengadili perkara PNS yang secara filosofis merupakan rekan sejawatnya. Maka dari itu peningkatan kualitas dan integritas PNS Kantor PTUN Surabaya dapat diwujudkan melalui penerapan pengaturan disiplin PNS agar manajemen PNS di PTUN Surabaya dapat terwujud sesuai dengan amanat dari peraturan perundang-undangan.

Penyelenggaraan peraturan disiplin PNS dan manajemen PNS jika dilihat pada Pasal 2 UU No.20/2023 diselenggarakan melalui berbagai asas, salah satunya adalah asas profesionalitas. Apabila terjadi pelanggaran Disiplin PNS, dapat diartikan bahwa penerapan asas profesionalitas belum berjalan dengan

⁶ Wahyuni, I. 2023. *Kepegawaian Dalam Angka 2023*. Badan Kepegawaian Daerah Jawa Timur. Hal 52.

⁷ Wahyuni, I. 2022. *Kepegawaian Dalam Angka 2022*. Badan Kepegawaian Daerah Jawa Timur. Hal 51.

baik dimana PNS dalam menjalankan tugasnya kurang profesional. Kondisi tersebut menjadi urgensi tersendiri bagi Penulis dalam melakukan penelitian dengan memilih topik bahasan mengenai kinerja PNS, dimana penelitian ini merupakan penelitian lingkup HAN. Aspek HAN dapat dilihat dari bagaimana peraturan tersebut diterapkan oleh lembaga penyelenggara negara.

PTUN Surabaya sebagai lokasi penelitian Penulis merupakan salah satu salah satu lembaga negara yang menjalankan fungsi administratif di bidang yudikatif khususnya bidang tata usaha negara. Sejatinnya HTN dan HAN saling memiliki keterkaitan dimana HAN merupakan bentuk perluasan dari HTN.⁸ Melalui penelitian ini, Penulis akan memberikan judul “Implementasi Disiplin Pegawai Negeri Sipil Sebagai Perwujudan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Surabaya”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Implementasi Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Kaitannya Dengan Asas Profesionalitas Manajemen Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Surabaya ?
2. Bagaimana Upaya Pengadilan Tata Usaha Negara Surabaya Dalam Menghadapi Kendala Atas Perwujudan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Melalui Implementasi Disiplin Pegawai Negeri Sipil ?

⁸ Huda, N. 2021. *Hukum Tata Negara Indonesia Edisi Revisi*. Raja Grafindo Persada. Depok. Hal 16.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Implementasi Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Kaitannya Dengan Asas Profesionalitas Manajemen Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Surabaya
2. Untuk Mengetahui Upaya Pengadilan Tata Usaha Negara Surabaya Dalam Menghadapi Kendala Atas Perwujudan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Melalui Implementasi Disiplin Pegawai Negeri Sipil

1.4 Manfaat Penelitian

Melalui penulisan ini, Penulis ingin mencapai unsur kemanfaatan penelitian yang dibagi menjadi dua yakni manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penulis berharap penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar referensi penelitian di bidang hukum khususnya HAN dan HTN dalam hal pengaturan disiplin PNS dan juga terkait manajemen PNS
 - b. Penulis berharap penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan sumber ilmu pengetahuan pembaca dalam hal pertanggung jawaban kinerja PNS
2. Manfaat Praktis
 - a. Manfaat bagi pihak PTUN Surabaya

 Penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi pihak PTUN Surabaya dalam hal evaluasi kinerja pegawainya khususnya PNS melalui manajemen PNS dengan berdasarkan pada pengaturan disiplin PNS.
 - b. Manfaat bagi penulis

Penelitian ini dibuat sebagai pemenuhan prasyarat tugas akhir dalam meraih gelar SH di FH UPNVJT.

1.5 Keaslian Penelitian

Keaslian adalah aspek penting dalam melakukan penelitian, dimana tiap penelitian diharapkan memiliki pembaruan sehingga ilmu pengetahuan yang ada akan terus berkembang. Penulis akan membandingkan 3 penelitian yang terkait dengan topik bahasan Penulis yang akan disajikan melalui tabel berikut:

Judul	Penelitian	Pembeda
Penerapan Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil Atas Pelanggaran Jam Kerja Di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea Cukai Sulawesi Bagian Selatan ; Iwan Yudi Herlinawan dkk (2024). ⁹	Penghitungan jumlah pelanggaran diakumulasikan dalam waktu satu bulan. Jumlah pelanggar disiplin di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea Cukai Sulawesi Selatan sebanyak 65 kasus dari 94 pegawai dalam periode Januari-September 2024 yang melanggar jam kerja. Penerapan hukuman disiplin dianggap kurang efektif karena penjatuhan hukuman sedang berupa pemotongan tunjangan belum dilakukan dengan baik melainkan hanya memberi teguran berupa pembinaan dan pembelajaran.	Hanya fokus membahas tentang hukuman pelanggaran jam kerja sehingga ruang lingkupnya terbatas. Analisis menggunakan PP No. 94/2021 sebagai dasar hukum pemberian hukuman ringan, sedang, berat.

⁹ Herlinawan, I dkk. (2024). Penerapan Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil Atas Pelanggaran Jam Kerja Di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea Cukai Sulawesi Bagian Selatan. Indonesian Journal Of Legality Of Law. 6(2).

Penyalahgunaan Wewenang Oleh Pegawai Negeri Sipil (Ratio Legis Pasal 36 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil) ; Firna Novi Anggoro . (2022). ¹⁰	Berisi tentang perlindungan dalam menjalankan tugas dan jabatan PNS yang diatur pada Pasal 36 PP No. 94/2021. Pasal tersebut juga pencegah timbulnya overkriminalisasi pada PNS. Hal ini dikarenakan kedudukan PNS semua sama di hadapan hukum (<i>equality before the law</i>) dan memiliki jaminan perlindungan hukum atas jabatannya.	Penelitian normatif ini yang fokus meneliti rasio legis dari Pasal 36 PP No. 94/2021 dengan tindakan penyalahgunaan wewenang oleh PNS. Dari banyaknya pelanggaran disiplin, penelitian ini hanya menggunakan satu objek pelanggaran disiplin yakni penyalahgunaan wewenang
Implementasi Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Studi Penelitian Mengenai Pejabat Fungsional	Berisi tentang implementasi PP No. 11/2017 berjalan kurang baik di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Badung. Kurangnya sumber daya manusia di instansi yang dimiliki menyebabkan kondisi ini terjadi, BUP Pejabat Fungsional Banyak disalah tafsirkan, dan terdapat kendala terkait nilai kredit pada proses kenaikan pangkat.	Fokus membahas terkait kebijakan Manajemen PNS sebelum aturannya diperbarui yang diterapkan pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Badung. Sehingga ruang lingkup penelitian terlalu sempit karena hanya fokus pada sistem manajemen PNS yang diterapkan di instansi tersebut.

¹⁰ Firna Novi Anggoro . (2022). Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung. *Jurnal Recht Vinding*. 11(2).

Penyuluh Pertanian Pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Badung) ; Putu Mariani & I Made Sumada. (2021). ¹¹		
--	--	--

Tabel 1. Orisinalitas Penulisan.

Ketiga penelitian tersebut merupakan penelitian yang memiliki topik bahasan terkait Kinerja PNS. Hingga kini masih sedikit adanya penelitian terbaru mengenai disiplin PNS maupun manajemen PNS sebagai topik bahasannya. Selain itu Penulis juga belum menemukan penelitian yang menghubungkan antara disiplin PNS dengan manajemen PNS dimana keduanya merupakan sarana peningkatan kinerja PNS. Penulis juga akan melakukan studi empiris di Kantor PTUN Surabaya yang mana belum ada penelitian dengan topik bahasan tersebut di lokasi penelitian yang Penulis pilih.

1.6 Metode Penelitian

1.6.1 Jenis dan Sifat Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian empiris, yang dalam penulisannya berfokus untuk melakukan pengamatan sosiologis dengan cara melakukan studi lapangan langsung pada lokasi yang Penulis tentukan. Studi lapangan tersebut merupakan bentuk pengamatan dari

¹¹ Putu Mariani & I Made Sumada. (2021). Universitas Ngurah Rai Bali. *Widya Publika*. 9(1).

pengaturan yuridis akan suatu fenomena hukum yang timbul di kehidupan masyarakat. Penelitian empiris memberikan pandangan yang lebih realistis terhadap penerapan dari hukum itu sendiri.¹² Adapun sifat dari jenis penelitian tersebut adalah deskriptif, dimana penulis akan berupaya mendeskripsikan maupun menjabarkan dengan kata kata terkait data kronologis dan fakta yang penulis temukan di lokasi penelitian. Penulis akan mengamati penerapan disiplin PNS dan manajemen PNS hingga hubungan antara disiplin PNS dengan manajemen PNS di lokasi penelitian. Hasil perolehan data akan dan dikerjakan melalui teknik analisis yang kemudian akan dideskripsikan untuk mengetahui keadaan nyata atas dari hukum sebagai kenyataan sosial.¹³ Penelitian deskriptif diharapkan dapat memudahkan pembaca untuk memahami hal yang ingin penulis sampaikan melalui susunan kata yang mendeskripsikan suatu fenomena hukum tertentu.

1.6.2 Pendekatan (*Approach*)

Pendekatan yang Penulis gunakan adalah Pendekatan *Socio Legal*, yang menitik beratkan pada penerapan peraturan pada kehidupan sosial di masyarakat. Pendekatan jenis ini bertumpu utama pada adanya data utama dari lapangan yang didapat melalui wawancara mendalam yang didukung dengan menggunakan bahan hukum melalui kajian pustaka.¹⁴

¹² Sumarna, D & Ayyub Kadriah. 2023. Penelitian Hukum Kualitatif Terhadap Hukum Empiris. *Jurnal Serambi Hukum*. 16 (2). Hal 107.

¹³ Nurhayati, N, dkk. 2021. Metodologi Normatif Dan Empiris Dalam Perspektif Ilmu Hukum. *Jurnal Penegakan Hukum Indonesia*. 2(1). Hal 17.

¹⁴ Benuf, F & Muhamad A. 2020. Metodologi Penelitian Hukum Sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer. *Gema Keadilan*. 7(1). Hal 30.

Socio Legal digunakan untuk menganalisis permasalahan yang menyinggung interdisipliner ilmu baik ilmu hukum maupun ilmu sosial lainnya. Penulis mengamati suatu permasalahan dengan menggunakan dua perspektif interdisipliner ilmu yakni menggunakan ilmu hukum dan juga ilmu administrasi.

1.6.3 Bahan Hukum

1. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer diartikan sebagai sumber hukum utama yang digunakan dalam menganalisis suatu fenomena hukum. Berdasarkan metode penelitian yang Penulis gunakan yakni empiris, data hasil dari wawancara akan menjadi bahan hukum primer. Penulis akan melakukan studi lapangan dimana dalam tahapannya terdapat proses tanya jawab kepada pihak yang sesuai dengan topik penelitian dan juga mengamati kinerja PNS di PTUN Surabaya. Data yang penulis dapat dari studi lapangan merupakan bentuk penerapan dari Peraturan Perundang-Undangan yang juga merupakan bahan hukum primer. Beberapa Peraturan Perundang-Undangan yang Penulis jadikan bahan adalah sebagai berikut :

- a. UUD NRI 1945
- b. UU No. 20/2023 ;
- c. PP No. 94/2021 ;
- d. PP No. 17/2020 ;

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder diartikan sebagai sumber hukum tambahan yang digunakan untuk membantu penggunaan bahan hukum primer. Sumber hukum sekunder yang penulis gunakan adalah berupa buku, jurnal, penelitian terdahulu, dan laporan kinerja suatu instansi yang terkait dengan topik penelitian. Adapun referensi yang Penulis gunakan adalah yang termasuk pada ruang lingkup hukum kepegawaian. Penulis akan melakukan studi dengan interdisipliner ilmu yakni ilmu hukum dengan ilmu administrasi negara yang akan Penulis teliti melalui bahan hukum sekunder ini.

1.6.4 Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum

Bahan hukum primer dalam metode empiris adalah studi lapangan berupa pengamatan langsung pada lokasi penelitian yang sesuai dengan pokok bahasan penelitian. Cara mendapat bahan hukum berupa data tertentu adalah dengan melangsungkan wawancara pihak yang berkaitan dengan topik penelitian. Pihak utama yang akan penulis wawancarai adalah KASSUBAG KORTALAK dan Pegawai Ahli Pertama Kepegawaian di Kantor PTUN Surabaya. Selain itu Penulis akan mewawancarai beberapa pegawai lain di PTUN Surabaya untuk mengetahui pendapat para pegawai mengenai penerapan pengaturan disiplin PNS di lingkungan kerjanya. Penulis akan membuat pedoman wawancara sebelum melakukan wawancara yang berguna sebagai arahan saat pengumpulan data melalui wawancara dilakukan. Proses studi

lapangan dilakukan secara berkala dalam jangka waktu satu bulan yang akan disesuaikan dengan jadwal pihak narasumber.

1.6.5 Analisis Bahan Hukum

Proses penelitian ini tidak akan lepas dari adanya analisis topik bahasan dengan bahan hukum yang digunakan. Analisis sangat diperlukan untuk mendapatkan hasil penelitian yang merupakan tujuan dari Penulis melakukan penelitian ini. Metode analisis bahan hukum yang Penulis gunakan adalah metode kualitatif deskriptif. Metode kualitatif adalah metode yang bermaksud untuk menafsirkan suatu fenomena yang terjadi dengan menggambarkan secara naratif dampak dari fenomena tersebut.¹⁵ Melalui metode kualitatif, hasil dari suatu penelitian dijelaskan menggunakan rangkaian kata yang mendeskripsikan suatu fenomena yang menjadi topik penelitian.

Penelitian kualitatif menekankan pada masalah sosial manusia yang bersifat interdisipliner dimana tidak menggunakan statistik melainkan menggunakan analisis data yang kemudian diinterpretasikan.¹⁶ Penelitian Kualitatif akan dijabarkan melalui bentuk deskriptif dimana Penulis akan mendeskripsikan suatu fenomena menggunakan kalimat deskriptif. Sistem pengolahan data pada metode ini sifatnya deskriptif yang mana tanpa melibatkan manipulasi data variabel karena diteliti secara langsung melalui wawancara.¹⁷

¹⁵ Anggito, A & Johan Setiawan. 2018. *Metode Penelitian Kualitatif*. CV Jejak. Jawa Barat. Hal 7.

¹⁶ *Ibid*

¹⁷ Siti Hanyfah dkk. 2022. Penerapan Metode Kualitatif Deskriptif Untuk Aplikasi Pengelola Data Pelanggan Pada Carwash. *SEMNAS RISTEK*. 6(1). Hal 340.

Penulis akan melakukan analisis bahan hukum dengan mengamati hubungan antara *das sollen* dengan *das sein*. *Das sollen* merupakan suatu pengaturan atau batasan atas suatu perbuatan hukum tertentu yang juga bisa diartikan sebagai cita hukum yang ingin diraih oleh pembuat aturan. Pengertian *das sein* merupakan bentuk penerapan secara nyata apa yang diatur melalui *das sollen*. Melalui penelitian ini, Penulis ingin mengetahui mengenai pengaturan terkait disiplin PNS dan manajemen PNS yang merupakan bentuk dari *das sollen* yang akan dikaitkan dengan penerapannya di PTUN Surabaya yang disebut dengan *das sein*.

1.6.6 Lokasi Penelitian

Lokasi yang dipilih Penulis adalah PTUN Surabaya. Lokasi tersebut dipilih karena sesuai dengan topik penelitian Penulis yakni terkait Implementasi Disiplin PNS Sebagai Perwujudan Manajemen PNS di Kantor PTUN Surabaya.

1.6.7 Sistematika Penulisan

Terdapat 4 bab dalam sistematika penulisan yang disusun secara sistematis. Substansi dari penelitian ini akan dirangkai dari pokok bahasan umum ke pokok bahasan yang khusus. Pembagian sistematika penulisannya sebagai berikut:

- a. BAB I : Memuat latar belakang Penulis memilih judul penelitian disertai dengan rumusan masalah, tujuan penulisan, dan manfaat penulisan. Kajian pustaka juga terdapat pada bab ini yang berisi terkait gambaran umum mengenai topik yang akan diteliti. Metode

juga merupakan salah satu aspek yang tidak kalah penting dimana berisi mengenai prosedur penelitian baik cara memperoleh data, cara menganalisis data, jenis sumber hukum yang digunakan dalam penelitian ini.

- b. BAB II : Memuat terkait jawaban atas pertanyaan pada rumusan masalah pertama yakni terkait implementasi disiplin PNS dan kaitannya dengan asas profesionalitas manajemen PNS di Kantor PTUN Surabaya. Terdapat dua sub bab dalam bagian ini yang memiliki pokok bahasan yang berbeda tetapi saling memiliki keterkaitan. Sub bab pertama berupa implementasi disiplin PNS di Kantor PTUN Surabaya. Sub bab kedua berupa bentuk implementasi asas profesionalitas dari manajemen PNS di Kantor PTUN Surabaya.
- c. BAB III : Memuat terkait jawaban atas pertanyaan pada rumusan masalah kedua yakni upaya PTUN Surabaya dalam menghadapi kendala atas perwujudan manajemen PNS melalui implementasi disiplin PNS. Pada bab ini akan diuraikan melalui dua sub bagian yang saling berkaitan di antara keduanya. Sub bab pertama berupa kendala yang dialami atas implementasi disiplin PNS dan manajemen PNS di PTUN Surabaya. Sub bab kedua berupa upaya yang dapat dilakukan khususnya oleh bagian Kepegawaian, Organisasi, Tata Laksana PTUN Surabaya dalam menyelesaikan

hambatan dari penerapan disiplin PNS dan manajemen PNS di PTUN Surabaya.

- d. BAB IV : Memuat terkait penutup yang berisi kesimpulan atas pokok bahasan penelitian yang disertai dengan saran atau solusi penyelesaian berdasarkan sudut pandang Penulis.

1.6.8 Jadwal Penelitian

Suatu penelitian dapat terjadi apabila memenuhi rangkaian proses dalam memperoleh data penelitian. Metode penelitian empiris mewajibkan bagi penulis untuk melakukan penelitian lapangan secara langsung untuk mendapatkan pokok isi dari penelitian tersebut. Lokasi penelitian yang akan penulis lakukan studi lapangan adalah kantor PTUN Surabaya. Sebelum melakukan studi lapangan, Penulis telah melakukan pengajuan judul pada September 2024 kepada Pembimbing dan juga Koordinator Program Studi untuk menghindari kesamaan judul penelitian. Setelah mendapatkan persetujuan, Penulis mulai menyusun proposal skripsi dengan adanya bimbingan dan arahan kepada Dosen Pembimbing pada bulan September hingga awal November 2024. Sidang Proposal Skripsi Penulis dilakukan pada Desember 2024 yang kemudian dilanjutkan dengan revisi proposal skripsi pada Januari 2025. Sembari melakukan revisi proposal skripsi, Penulis menyiapkan berkas izin untuk studi lapangan yang mana studi lapangan dilakukan pada bulan Februari 2025. Setelah mendapatkan data dari studi lapangan, penulis mulai

menyusun skripsi dan juga bimbingan kepada Dosen Pembimbing hingga bulan September 2025.

1.7 Tinjauan Pustaka

1.7.1 Pegawai Negeri Sipil

PNS merupakan pelaku pelayanan publik yang berkerja mengabdikan untuk negara dalam rangka memenuhi hak dari setiap warga negara. Logemann mendefinisikan konsep PNS sebagai setiap pegawai yang memiliki hubungan dinas dengan Negara.¹⁸ UU No.20/2023 merupakan peraturan terbaru yang mendasari keberadaan PNS. Pasal 1 Angka 2 menyebutkan bahwa PNS dan PPPK adalah ASN, oleh karena itu pada saat ini kedudukan PNS merupakan bagian dari ASN.

Definisi PNS dijelaskan pada Pasal 1 Angka 3, PNS adalah WNI yang memenuhi kriteria tertentu, diangkat secara tetap untuk menduduki kedudukan pemerintahan menjadi pegawai ASN Pejabat Pembina Kepegawaian. Definisi diatas sejalan dengan pendapat Kranenburg, dimana pembeda antara PNS dengan pegawai lainnya adalah PNS bekerja untuk negara yang telah ditunjuk negara bukan orang yang dipilih negara untuk mewakili.¹⁹ Sebagai bagian dari pegawai, tugas PNS adalah bekerja untuk negara dalam melayani masyarakat sampai masa pensiunnya berakhir. Fungsi PNS diatur pada Pasal 10 UU No. 20/2023, yakni sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayanan publik, perekat

¹⁸ Deviana, E & Rifka Yudhi. 2022. *Hukum Kepegawaian : Historisitas Dan Aktualitas ASN*. Pusaka Media. Lampung. Hal 12.

¹⁹ *Ibid*

pemersatu bangsa. Adapun dalam menjalankan tugasnya, PNS tunduk akan ketentuan satuan kerjanya dimana tergantung pada formasi dari instansi tempat bekerjanya. Formasi PNS di Indonesia dibagi menjadi 2 yakni :

1. PNS Pemerintah Pusat

PNS Pemerintah Pusat adalah pegawai yang gajinya dibebankan pada APBN yang bekerja untuk Departemen maupun Non Departemen. Wilayah kerja dari PNS Pemerintah Pusat adalah satu Indonesia yang memungkinkan adanya mutasi pada seluruh daerah otonom di Indonesia. Salah satu contoh PNS Pemerintah Pusat adalah instansi di bawah naungan MA seperti berbagai macam Pengadilan di Indonesia termasuk PTUN Surabaya.

2. PNS Pemerintah Daerah (PEMDA)

PNS (PEMDA) adalah pegawai yang gajinya berasal dari APBD yang bekerja untuk berbagai instansi suatu daerah tertentu. Wilayah Kerja PNS PEMDA adalah terbatas pada wilayah yurdis suatu daerah tertentu. Hal ini berarti kemungkinan adanya mutasi hanya pada suatu wilayah otonom dari daerah tersebut tanpa adanya mutasi ke luar daerah.

Perbedaan formasi bagi tiap PNS, tidak mengurangi hak yang didapat oleh PNS atas pekerjaannya. Pada Pasal 21 Ayat (2) UU No. 20/2023 menyebutkan bentuk pengakuan dan penghargaan materiil maupun non materiil yang didapat oleh tiap PNS sebagai pemenuhan

haknya yang terdiri dari penghasilan, penghargaan bersifat motivasi, tunjangan fasilitas, jaminan sosial, lingkungan kerja, pengembangan diri, bantuan hukum. Banyaknya hak yang didapatkan oleh PNS harus dijadikan acuan kerja agar dapat memberikan kinerja yang maksimal pada masyarakat

1.7.2 Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Salah satu sarana untuk mengawasi dan meningkatkan kualitas kerja PNS adalah melalui disiplin PNS.²⁰ Disiplin adalah ketaatan, kepatuhan dalam menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang tunduk pada keputusan, perintah atau peraturan yang berlaku.²¹ Disiplin PNS diartikan sebagai perilaku disiplin dalam menjalankan tugas dan kewajibannya yang diterapkann oleh PNS kepada negara. Dasar hukum pengaturan dari disiplin PNS adalah PP No. 94/2021. Peraturan disiplin PNS diartikan sebagai peraturan terkait kewajiban dan larangan, yang apabila tidak ditaati atau dilanggar oleh PNS dapat dikenai sanksi hukuman.²² Definisi disiplin PNS pada peraturan tersebut tercantum pada Pasal 1 Angka 4 adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Definisi tersebut

²⁰ Deviana, E & Rifka Yudhi. 2022. *Hukum Kepegawaian : Historisitas Dan Aktualitas ASN*. Pusaka Media. Lampung. Hal 34-35.

²¹ Situmorang & Jusuf Juhir. 1994. *Aspek Hukum Pengawasan Melekat Dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah*. Rineka Cipta. Jakarta. Hal 153 dalam Haryanti, A. 2019. *Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. Badan Kepegawaian Negara. Hal 13.

²² M. Suparno. 1992. *Rekayasa Pembangunan Watak dan Moral Bangsa*. PT. Pirel Mundial. Jakarta. Hal 85 dalam Haryanti, A. 2019. *Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. Badan Kepegawaian Negara. Hal 6.

menunjukkan aspek penting dalam adanya disiplin PNS yakni kewajiban dan larangan, dimana pengembangan sikap yang layak atas suatu pekerjaan tertentu juga memiliki kaitan dengan disiplin.²³

Kewajiban dan larangan PNS tercantum pada Pasal 3 sampai Pasal 5 PP No. 94/2021. Terkait kewajiban PNS diatur pada Pasal 3 dan 4 PP No. 94/2021. Poin pada pasal tersebut menjabarkan terkait kewajiban yang harus dipenuhi oleh PNS yakni berupa:

- a. Berpegang teguh dan patuh pada Negara, Pancasila, Peraturan Perundang-undangan, dan Pemerintahan
- b. Melaksanakan kebijakan yang telah ditentukan
- c. Jujur dan tanggung jawab penuh dalam menjalankan tugas
- d. Berintegritas melalui sikap, perkataan, perbuatan baik di dalam kedinasan maupun tidak
- e. Tidak menyebarkan rahasia jabatan dan hanya boleh diungkapkan pada kondisi tertentu yang diizinkan oleh peraturan perundang-undangan
- f. Kepentingan negara mengesampingkan kepentingan kelompok atau perseorangan
- g. Melaporkan secepat mungkin kepada atasan jika terdapat sesuaikan yang mengancam aset negara mengalami kerugian

²³ Sudaryanto, D. 2014. Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS). *Forum Manajemen*. 4 (3). Hal 24.

- h. Melakukan pelaporan aset kepada pihak yang berwenang sesuai dengan peraturan perundang-undangan
- i. Menaati jam kerja maupun jam masuk kerja yang telah ditentukan
- j. BMN dipelihara dan dijaga dengan sebaik-baiknya
- k. Tidak menerima apapun yang diberikan padanya dalam hal pelaksanaan tugas dan fungsi di luar penghasilan kecuali diatur dalam perundang-undangan.

Selanjutnya larangan PNS diatur pada Pasal 5 PP No. 94/2021.

Hal yang harus dihindari atau tidak boleh dilakukan oleh seseorang adalah definisi dari larangan. PNS memiliki beberapa larangan dalam menjalankan tugas dan jabatannya yakni berupa :

- a. Tidak menyalahgunakan wewenang
- b. Tidak bertindak sebagai perantara orang lain demi keuntungan sepihak
- c. Tidak mengikatkan dirinya atas suatu pekerjaan untuk negara lain
- d. Tidak mengikatkan dirinya atas suatu pekerjaan untuk lembaga atau perusahaan asing internasional tanpa adanya perintah dari Pejabat Pembina Kepegawaian
- e. Tidak menjadi pemilik, penjual, penggadai, penyewa, peminjam barang milik negara secara *illegal*
- f. Tidak meminta pungutan liar secara *illegal*
- g. Tidak bertindak yang menyebabkan negara mengalami kerugian

- h. Tidak menerima dan memberi intruksi untuk melakukan pemberian dalam hal jabatan
- i. Tidak menyebabkan kerugian bagi pihak yang meminta pelayanan
- j. Tidak menegakkan netralitas PNS dengan secara terang-terangan memberi dukungan pada calon legislatif

Kewajiban dan larangan tersebut adalah aspek pokok yang menjadi pengaturan disiplin PNS. Hal ini berarti tiap PNS harus patuh dan tunduk terkait pengaturan disiplin PNS di lingkungan kerjanya

1.7.2.1 Pelanggaran Disiplin

Pelanggaran Disiplin adalah suatu tindakan melanggar aturan Disiplin PNS yang dilakukan oleh PNS. Pelanggaran disiplin pada Pasal 1 Angka 6 PP No. 94/2021 diartikan sebagai tiap perkataan, tulisan, atau tindakan PNS yang tidak patuh pada kewajiban dan atau melanggar ketentuan disiplin PNS, baik dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Pasal tersebut memberikan definisi pelanggaran disiplin dalam arti luas dimana perkataan, tulisan, tindakan PNS yang tidak sesuai ketentuan termasuk ke dalam ruang lingkup pelanggaran disiplin PNS.

Contoh sederhana dari pelanggaran disiplin adalah adanya PNS yang tidak taat pada jam kerja yakni dengan sering datang ke tempat kerja melewati jam masuk kantor yang sudah ditentukan dan atau pulang kantor sebelum waktunya tanpa adanya konfirmasi ke pimpinan. Tindakan tersebut dianggap pelanggaran karena dapat

memicu ketidakprofesionalan PNS dalam menjalankan tugasnya untuk negara sebagai pelayan publik.

1.7.2.2 Hukuman Disiplin

Hukuman disiplin adalah sanksi yang harus diterima oleh PNS atas persetujuan dari pejabat yang berwenang menghukum atas tindakannya yang telah melanggar pelanggaran disiplin. Pasal 1 Angka 7 PP No. 94/2021 Tentang Disiplin PNS mendefinisikan hukuman disiplin sebagai hukuman yang diberikan oleh pejabat yang berwenang menghukum pada PNS akibat tidak mematuhi peraturan disiplin PNS. Pada dasarnya hukuman disiplin yang dijatuhkan pada tiap PNS tidak bisa disamaratakan atau dengan kata lain berbeda-beda bentuknya. Hal ini didasarkan pada pertimbangan tingkat pelanggaran yang dilanggar oleh PNS tersebut. Jenis hukuman PNS menurut Pasal 8 PP No. 94/2021 terbagi menjadi beberapa tingkatan yakni :

a. Hukuman Disiplin Ringan

Hukuman disiplin ringan dapat berupa teguran baik perkataan langsung maupun tulisan tidak langsung dan juga pernyataan tertulis tidak puas atas tindakan yang dilakukan pelanggar oleh atasan atau pimpinan. Jenis hukuman pelanggaran disiplin ringan diatur pada Pasal 9 dan Pasal 12 PP No. 94/2021 yang akan dirincikan melalui tabel berikut :

Jenis Pelanggaran Kewajiban PNS
--

Melakukan pelanggaran yang menimbulkan dampak buruk bagi unit kerja terkait pelaksanaan ketetapan pejabat pemerintah yang diberi kewenangan
Melakukan pelanggaran yang menimbulkan dampak buruk bagi unit kerja terkait pelaksanaan ketetapan peraturan perundang-undangan
Melakukan pelanggaran yang berdampak buruk pada unit kerja karena tidak melakukan tugas pengabdian dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab
Melakukan pelanggaran yang menimbulkan dampak buruk bagi unit kerja akibat tidak ditunjukkan integritas dan keteladanan baik saat melakukan dinas atau tidak
Melakukan pelanggaran yang menimbulkan dampak buruk bagi unit kerja akibat tidak menyimpan rahasia jabatan
Melakukan pelanggaran yang menimbulkan dampak buruk bagi unit kerja akibat tidak bersedia ditugaskan di semua daerah Indonesia.
Melakukan pelanggaran yang menimbulkan dampak buruk bagi unit kerja akibat mengutamakan kepentingan pribadi, kelompok, golongan dibandingkan negara
Melakukan pelanggaran yang menimbulkan dampak buruk bagi unit kerja akibat tidak mematuhi jam masuk kerja dan ketentuan jam kerja
Melakukan pelanggaran yang menimbulkan dampak buruk bagi unit kerja akibat tidak memakai dan menjaga BMN sebaik-baiknya
Melakukan pelanggaran yang menimbulkan dampak buruk bagi unit kerja bagi atasan yang tidak memberi peluang kepada bawahan untuk meningkatkan kemampuannya

**Tabel 2. Jenis Pelanggaran Terhadap Kewajiban PNS Yang
Dijatuhi Hukuman Disiplin Ringan**

Pelanggaran terhadap larangan PNS
Melakukan pelanggaran yang menimbulkan dampak buruk bagi unit kerja karena memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, meminjamkan BMN secara tidak sah
Melakukan pelanggaran yang berdampak buruk pada unit kerja karena melakukan tindakan yang merugikan negara
Melakukan pelanggaran yang berdampak buruk pada unit kerja karena bertindak sewenang-wenang kepada bawahan
Melakukan pelanggaran yang menimbulkan dampak buruk bagi unit kerja karena menjadi penghalang dalam jalannya tugas kedinasan

**Tabel 3. Jenis Pelanggaran Terhadap Larangan PNS Yang
Dijatuhi Hukuman Disiplin Ringan**

b. Hukuman Disiplin Sedang

Hukuman jenis ini berupa pemangkasan tunjangan kinerja sebesar 25%. Adapun jangka waktu pemotongannya ada 3 yakni selama 6 bulan, 9 bulan, 12 bulan tergantung pada jenis pelanggarannya. Jenis pelanggaran yang dikenai hukuman disiplin sedang diatur pada Pasal 10 dan Pasal 13 PP No. 94/2021 yang akan dirincikan melalui tabel berikut:

Jenis Pelanggaran Kewajiban PNS
Melakukan pelanggaran yang menimbulkan dampak buruk bagi instansi dan atau unit kerja yang bersangkutan karena tidak dijaganya persatuan dan kesatuan bangsa

Melakukan pelanggaran yang menimbulkan dampak buruk bagi instansi dan atau unit kerja karena tidak dijalankannya kebijakan pejabat pemerintah yang berwenang
Melakukan pelanggaran yang menimbulkan dampak buruk bagi instansi dan atau unit kerja yang bersangkutan karena tidak ditaatinya peraturan perundang-undangan
Melakukan pelanggaran yang menimbulkan dampak buruk bagi instansi dan atau unit kerja yang bersangkutan karena tidak dilaksanakannya tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab
Melakukan pelanggaran yang berdampak buruk pada unit kerja dan atau instansi karena tidak menjunjung tinggi integritas baik saat tugas kedinasan atau tidak
Melakukan pelanggaran yang menimbulkan dampak buruk bagi instansi dan atau unit kerja yang bersangkutan karena menyebar luaskan rahasia jabatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan
Melakukan pelanggaran yang menimbulkan dampak buruk bagi instansi dan atau unit kerja yang bersangkutan karena menolak ditugaskan di seluruh wilayah Indonesia
Tidak datang dan melafalkan sumpah serta janji PNS dengan alasan yang sah
Melakukan pelanggaran yang berdampak buruk pada instansi yang bersangkutan karena tidak mengutamakan kepentingan negara dibandingkan kepentingan pribadi, kelompok, golongan
Melakukan pelanggaran yang berdampak buruk pada instansi yang bersangkutan karena tidak memberitahukan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui hal yang mengancam keamanan dan merugikan keuangan negara

Melakukan pelanggaran yang berdampak buruk pada instansi yang bersangkutan karena tidak menggunakan dan memelihara BMN dengan sebaik-baiknya
Melakukan pelanggaran yang berdampak buruk pada instansi yang bersangkutan karena tidak memberi kesempatan pada bawahan untuk mengembangkan kompetensinya
Pejabat Administrator atau Pejabat Fungsional tidak melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang sesuai dengan peraturan perundang-undangan

Tabel 4. Jenis Pelanggaran Terhadap Kewajiban PNS Yang Dijatuhi Hukuman Disiplin Sedang

Pelanggaran terhadap larangan PNS
Melakukan pelanggaran yang berdampak buruk pada instansi yang bersangkutan karena memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan BMN secara <i>illegal</i>
Melakukan pelanggaran yang berdampak buruk pada unit kerja dan atau instansi yang bersangkutan karena melakukan tarikan liar di luar ketentuan
Melakukan pelanggaran yang berdampak buruk pada instansi yang bersangkutan karena melakukan tindakan yang merugikan negara
Melakukan pelanggaran yang berdampak buruk pada instansi yang bersangkutan karena bertindak sewenang-wenang kepada bawahan
Melakukan pelanggaran yang berdampak buruk pada instansi yang bersangkutan karena melakukan atau tidak melakukan tindakan yang mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani

Melakukan pelanggaran yang berdampak buruk pada instansi yang bersangkutan karena menghalangi jalannya tugas kedinasan
Melakukan pelanggaran yang berdampak buruk pada instansi yang bersangkutan karena memberikan dukungan bagi calon legislatif dengan cara menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS

Tabel 5. Jenis Pelanggaran Terhadap Larangan PNS Yang Dijatuhi Hukuman Disiplin Sedang

c. Hukuman Disiplin Berat

Hukuman jenis ini berupa penurunan jabatan hingga pemberhentian dengan hormat yang bukan permintaan dari PNS itu sendiri. Penurunan jabatan ini dapat berupa penurunan jabatan menjadi satu tingkat lebih rendah dalam jangka waktu 12 bulan dan pembebasan dari jabatan terakhir yang dimiliki menjadi jabatan pelaksana dalam jangka waktu 12 bulan. Jenis pelanggaran disiplin yang dapat dijatuhi hukuman disiplin berat diatur pada Pasal 11 dan Pasal 14 PP No. 94/2021 yang akan dirincikan sebagai berikut :

Pelanggaran terhadap kewajiban PNS
Pelanggaran yang berdampak buruk terhadap unit kerja, instansi, negara karena tidak setia kepada Pancasila, UUD NRI 1945, NKRI, Pemerintah
Pelanggaran yang berdampak buruk terhadap negara karena tidak turut serta dalam menjaga persatuan dan kesatuan bangsa

Pelanggaran yang berdampak buruk terhadap negara karena tidak melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang
Pelanggaran yang berdampak buruk terhadap negara karena tidak menaati ketentuan perundang-undangan
Pelanggaran yang berdampak buruk terhadap negara karena tidak melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab
Pelanggaran yang berdampak buruk terhadap negara karena tidak menunjukkan integritas dan keteladanan bagi setiap orang baik di dalam maupun di luar kedinasan
Pelanggaran yang berdampak buruk terhadap negara karena tidak menyimpan rahasia kedinasan dan hanya mengemukakannya dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
Pelanggaran yang berdampak buruk terhadap negara karena tidak bersedia ditempatkan di seluruh daerah Indonesia
Pelanggaran yang berdampak buruk terhadap negara dan atau pemerintah karena enggan mendahulukan kepentingan negara dibandingkan kepentingan pribadi, seseorang, golongan
Pelanggaran yang berdampak buruk terhadap negara dan atau pemerintah karena tidak melaporkan secara langsung kepada atasan apabila ada sesuatu yang mengancam keamanan negara dan merugikan aset negara
Tidak melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang sesuai ketentuan Perundang-Undangan bagi Pejabat Pimpinan Tinggi dan pejabat lainnya
Tidak melakukan penolakan atas pemberian kecuali penghasilan terkait tugas dan fungsi

**Tabel 6. Jenis Pelanggaran Terhadap Kewajiban PNS Yang
Dijatuhi Hukuman Disiplin Berat**

Pelanggaran terhadap larangan PNS
Penyalahgunaan wewenang
Menjadi penghubung untuk memperoleh keuntungan dengan memanfaatkan kewenangan orang lain yang diduga terdapat unsur konflik kepentingan dengan jabatan
Bekerja untuk negara lain, organisasi internasional, atau instansi tanpa izin dan penugasan dari Pejabat Pembina Kepegawaian
Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, lembaga swadaya masyarakat asing tanpa penugasan dari Pejabat Pembina Kepegawaian
Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, meminjamkan BMN secara tidak sah yang berdampak negatif bagi negara dan atau pemerintah
Pelanggaran yang berdampak buruk bagi negara dan atau pemerintah karena melakukan pungutan di luar ketentuan
Menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan atau pekerjaan
Meminta sesuatu yang berhubungan dengan jabatan
Memberi keberpihakan untuk memberi dukungan kepada calon legislatif dengan menggunakan atribut PNS atau jabatannya

**Tabel 7. Jenis Pelanggaran Terhadap Larangan PNS Yang
Dijatuhi Hukuman Disiplin Berat**

Ketiga tingkatan hukuman disiplin tersebut hanya bisa diputuskan oleh pejabat yang berwenang menghukum. Adapun definisi pejabat yang berwenang menghukum diatur pada Pasal 1 Angka 3 PP No. 94/2021 yang diartikan sebagai pejabat yang diberi

kewenangan untuk menjatuhkan Hukuman Disiplin kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin. Pengaturan terkait pejabat yang berwenang menghukum diatur lebih rinci di Pasal 16 yang terdiri dari Presiden, Pejabat Pembina Kepegawaian, Kepala Perwakilan Republik Indonesia, Pejabat Pimpinan Tinggi Madya, Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, Pejabat Administrator, Pejabat Pengawas, dan Pejabat lain yang setara. Banyaknya lingkup pejabat yang berwenang menghukum dapat menjadi pendorong PNS untuk menaati peraturan disiplin PNS agar tidak melakukan pelanggaran disiplin.

1.7.3 Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Manajemen adalah serangkaian proses yang kompleks, mencakup berbagai kegiatan mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian sumber daya manusia guna meraih maksud tertentu.²⁴ Manajemen PNS adalah suatu sistem yang digunakan untuk menjalankan tata kerja PNS. Istilah manajemen dalam lingkup hukum kepegawaian merupakan bentuk perluasan dari pengertian administrasi. Maka dari itu manajemen PNS merupakan sarana untuk mengurus atau menjalankan kebijakan terhadap pekerjaan PNS mulai dari awal pendaftaran hingga akhir masa kerjanya. UU No. 20/2023 memberikan definisi terkait manajemen ASN yang mana merupakan bentuk luas dari manajemen Kepegawaian. Manajemen PNS merupakan bagian dari

²⁴ Yusuf, R. dkk. 2024. *Pengantar Manajemen*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia. Jambi. Hal 4.

manajemen ASN, mengingat PNS merupakan bagian dari ASN. Pasal 1 Angka 5 UU No. 20/2023 mendefinisikan manajemen ASN sebagai serangkaian proses pengelolaan ASN untuk mewujudkan ASN yang profesional dengan hasil kerja tinggi dan perilaku sesuai dengan nilai dasar ASN, bebas dari praktik korupsi, kolusi, nepotisme.

Manajemen PNS diatur lebih rinci dalam PP No. 17/2020, definisi Manajemen PNS menurut Pasal 1 Angka 1 adalah pengelolaan PNS untuk menghasilkan PNS yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, nepotisme. Kedua definisi tersebut mengisyaratkan bahwa tujuan dari adanya manajemen PNS adalah untuk mewujudkan pegawai yang profesional. Kegiatan manajemen PNS disini meliputi perencanaan, pengaturan, pengarahan, dan pengendalian terhadap kegiatan pengadaan, pengembangan, penggajian, serta integrasi tenaga kerja pegawai.²⁵ Hal ini berarti manajemen PNS merupakan sistem yang mengatur segala aspek kinerja PNS yang mencakup sejak awal penerimaan, pemberian pangkat jabatan, pengembangan karir, mutasi, penilaian kinerja, penegakan disiplin, pemberhentian, hingga pemberian jaminan pensiun dan hari tua. Esensi dari manajemen PNS ini adalah untuk memastikan segala elemen dari organisasi kerja telah bersama-sama untuk meraih tujuan yang telah ditetapkan.²⁶

²⁵ Deviana, E & Rifka Yudhi. 2022. *Hukum Kepegawaian : Historitas dan Aktualitas ASN*. Pustaka Media. Lampung, Hal 18.

²⁶ Yusuf, R. dkk. 2024. *Pengantar Manajemen*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia. Jambi. Hal 5.

1.7.3.1 Asas Profesionalitas

Penyelenggaraan segala kebijakan serta manajemen PNS tidak terlepas dari adanya asas-asas. Salah satu asas penting dalam penyelenggaraan manajemen PNS adalah asas profesionalitas sebagaimana yang tercantum pada Pasal 2 UU No. 20/2023. Definisi Profesionalitas menurut Siagian diartikan sebagai keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga tugas tersebut bermutu tinggi, selesai dengan cepat dan cermat, serta prosedurnya pengerjaannya mudah dipahami oleh penerima layanan.²⁷ Asas profesionalitas yang dimaksud pada Pasal 2 Huruf B UU No. 20/2023 adalah penyelenggaraan manajemen mengutamakan keahlian berdasarkan kode etik dan kode perilaku serta ketentuan perundang-undangan. Profesionalitas pegawai tercermin pada tingkat kemampuan pegawai sehari-hari yang nampak pada perilaku dalam suatu organisasi kerja.

Menurut A.S Moenir, profesionalitas sangat berpengaruh pada tercapai atau tidak program kerja dari suatu instansi pemerintah tertentu.²⁸ Suwinardi mendefinisikan profesionalitas sebagai watak yang diwujudkan dalam bentuk perilaku dalam menjalani profesinya yang akan menghasilkan kualitas terbaik

²⁷ Siagian, S. 2000. *Administrasi Pembangunan Konsep, Dimensi, Strategi*. Bumi Aksara. Jakarta. Hal 163.

²⁸ A.S. Moenir. 2002. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta. Hal 69.

dari pekerjaannya.²⁹ Adapun ciri dari profesionalitas adalah adanya kesungguhan dan ketelitian kerja untuk mewujudkan kesempurnaan hasil tanpa tergoyahkan oleh godaan iman.³⁰ PNS dalam menjalankan tugas sesuai keahliannya harus senantiasa tunduk pada kode etik, pedoman perilaku, dan juga peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai bentuk perwujudan asas profesionalitas.

1.7.4 Pengadilan Tata Usaha Negara

Pemerintahan adalah salah satu unsur pembangun dari suatu negara berdasarkan Konvensi Montevideo 1933.³¹ Konsep pemerintahan erat kaitannya dengan pemerintah, yang mana pemerintah adalah pihak atau lembaga yang menjalankan suatu pemerintahan. Bagir Manan menjelaskan definisi jabatan adalah lingkungan kerja yang memuat fungsi-fungsi tertentu yang secara keseluruhan mencerminkan tujuan atau tata kerja suatu organisasi.³² Pengertian dari Bagir Manan tersebut menyiratkan bahwa jabatan merupakan sarana untuk mencapai kekuasaan. Oleh karena itu poin pentingnya adalah pemerintah harus memiliki tanggung jawab penuh dalam melaksanakan kekuasaannya.³³

²⁹ Suwinardi. 2017. Profesionalisme Dalam Bekerja. *ORBITH*. 13(2). Hal 81.

³⁰ Juninda, D, & Posmanto Marbun. 2024. Pendidikan dan Pelatihan Dasar Untuk Membentuk Profesionalisme Dosen PPPK Di Lingkungan KEMENDIKBUDRISTEK. *Digulis: Jurnal pengabdian Kepada Masyarakat*. 2(1). Hal 11-12.

³¹ Rombot, B, dkk. 2023. Tinjauan Yuridis Berdirinya Suatu Negara Berdasarkan Hukum Internasional. *Lex Privatum*. 12(2). Hal 2.

³² Ridwan. 2018. *Hukum Administrasi Negara*. Raja Grafindo Persada. Depok. Hal 71.

³³ Rahman, F. 2018. *Teori Pemerintahan*. UB Press. Malang. Hal 2.

Jalannya pemerintahan di Indonesia erat kaitannya dengan adanya 3 lembaga negara sebagaimana yang dinyatakan pada teori *trias politica* oleh Montesqieu. Di Indonesia sendiri terdapat lembaga legislatif, lembaga eksekutif, dan lembaga yudikatif yang masing-masing memiliki peran dan kewenangan yang berbeda antara satu dengan yang lain. PTUN merupakan salah satu bentuk dari lembaga yudikatif yakni lembaga yang menjadi penegak hukum bagi pejabat atau badan tata usaha negara yang merugikan masyarakat. Peran yudikatif disini hadir sebagai fungsi controlling yang menjalankan fungsi check and balances terhadap kekuasaan eksekutif dan legislatif.³⁴ PTUN adalah pengadilan yang disediakan oleh negara untuk menyelesaikan sengketa antara warga negara dengan Pemerintah. Berdasarkan PERMA No. 4 /2018, Indonesia memiliki 30 PTUN yang tersebar di seluruh Indonesia.

PTUN Surabaya adalah badan peradilan tata usaha negara tingkat pertama yang memiliki yurisdiksi Provinsi Jawa Timur. Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara yang atas tindakannya sebagai pelaksana pelayanan publik dengan wilayah kerja di Jawa timur yang merugikan masyarakat dapat digugat ke PTUN Surabaya. Sejak tahun 1991, PTUN Surabaya hadir sebagai lembaga peradilan tata usaha tingkat pertama

³⁴ Haq, Z. 2023. Pendewasaan Demokrasi Melalui Upaya Revitalisasi Lembaga Yudikatif Dalam Pembentukan Badan Peradilan Khusus Pemilihan Kepala Daerah. *Jurnal Konstitusi Demokrasi*. Hal 26.

yang selalu menyelesaikan perkara tata usaha negara yang sebagian besar dilakukan oleh PNS.³⁵

³⁵ PTUN Surabaya. Sejarah Pengadilan. Diakses dari <https://www.ptun-surabaya.go.id/sejarah-pengadilan/> Pada 02 Oktober 2024 Pukul 18.23.