

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini yang berjudul Pengaruh Penerapan Sanksi Disiplin di PNS Terhadap Tingkat Kepatuhan Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Negeri Yogyakarta yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Penerapan Sanksi Hukuman Disiplin Terhadap Tingkat Kepatuhan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pengadilan Negeri Yogyakarta Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penerapan sanksi hukuman disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepatuhan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pengadilan Negeri Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan adanya perubahan perilaku pegawai ke arah yang lebih patuh dan disiplin setelah diberlakukannya sanksi secara konsisten dan tegas berdasarkan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Sanksi hukuman disiplin yang diterapkan di lingkungan Pengadilan Negeri Yogyakarta terbagi menjadi tiga tingkatan, yaitu hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang, dan hukuman disiplin berat, yang masing-masing dijatuhkan sesuai dengan berat ringannya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai. Penerapan sanksi tersebut memberikan efek ganda, yakni sebagai efek jera bagi pegawai yang melakukan pelanggaran sekaligus sebagai pencegahan bagi

pegawai lain agar tidak melakukan pelanggaran serupa. Selain itu, penerapan sanksi hukuman disiplin juga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan, karena pegawai merasa terdorong untuk lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tegas dan konsisten penerapan sanksi hukuman disiplin diberlakukan, maka semakin tinggi pula tingkat kepatuhan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pengadilan Negeri Yogyakarta dalam menaati peraturan dan ketentuan yang berlaku

2. Kendala dan Solusi dalam Penerapan Sanksi Hukuman Disiplin Terhadap Tingkat Kepatuhan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pengadilan Negeri Yogyakarta. Dalam pelaksanaan penerapan sanksi hukuman disiplin di lingkungan Pengadilan Negeri Yogyakarta, ditemukan beberapa kendala yang menghambat efektivitas penegakan disiplin pegawai, antara lain sebagai berikut: Pertama, masih rendahnya pemahaman sebagian pegawai terhadap peraturan disiplin yang berlaku, sehingga terdapat pegawai yang melakukan pelanggaran bukan karena kesengajaan melainkan karena ketidaktahuan terhadap aturan yang ada. Kedua, lemahnya sistem pengawasan internal di lingkungan instansi menyebabkan pelanggaran disiplin tidak selalu terdeteksi secara cepat dan tepat, sehingga proses penindakan menjadi terlambat. Ketiga, mekanisme pemeriksaan dan penjatuhan sanksi yang cukup panjang dan birokratis menyebabkan proses penyelesaian pelanggaran

memakan waktu lama, yang pada akhirnya dapat mengurangi efek jera bagi pelanggar. Keempat, adanya faktor segan atau ewuh pakewuh dalam budaya organisasi, di mana atasan langsung seringkali merasa tidak nyaman atau enggan untuk melaporkan dan menjatuhkan sanksi kepada bawahannya, sehingga pelanggaran disiplin cenderung diabaikan atau diselesaikan secara kekeluargaan tanpa melalui prosedur formal yang semestinya. Guna mengatasi berbagai kendala tersebut, terdapat beberapa solusi yang dapat diterapkan oleh Pengadilan Negeri Yogyakarta dalam rangka meningkatkan efektivitas penerapan sanksi hukuman disiplin. Pertama, perlu dilakukan sosialisasi dan pembinaan secara berkala kepada seluruh pegawai mengenai peraturan disiplin yang berlaku, hak dan kewajiban pegawai, serta konsekuensi hukum atas setiap pelanggaran yang dilakukan, sehingga seluruh pegawai memiliki pemahaman yang memadai terhadap aturan yang mengikat mereka. Kedua, penguatan sistem pengawasan internal perlu dilakukan melalui optimalisasi peran atasan langsung dalam memantau kehadiran, kinerja, dan perilaku bawahannya secara lebih aktif dan berkelanjutan. Ketiga, perlu adanya penyederhanaan dan percepatan mekanisme pemeriksaan serta penjatuhan sanksi agar proses penegakan disiplin dapat berjalan lebih efisien tanpa mengabaikan asas keadilan dan kepastian hukum. Keempat, perlu dibangun budaya organisasi yang lebih profesional dan akuntabel, di mana penegakan disiplin dipandang bukan sebagai bentuk permusuhan melainkan sebagai upaya bersama

untuk mewujudkan aparatur negara yang bersih, berwibawa, dan berintegritas tinggi demi tercapainya pelayanan publik yang optimal di lingkungan Pengadilan Negeri Yogyakarta.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang konstruktif bagi berbagai pihak yang terkait dengan penerapan sanksi disiplin PNS di Pengadilan Negeri Yogyakarta, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Pengadilan Negeri Yogyakarta

selaku institusi yang langsung bertanggung jawab dalam penegakan disiplin PNS, diperlukan komitmen yang lebih kuat dari seluruh jajaran pimpinan untuk memastikan bahwa setiap pelanggaran disiplin, sekecil apapun, dicatat, dilaporkan, dan ditindaklanjuti secara konsisten sesuai dengan prosedur yang berlaku. Pimpinan perlu menjadi teladan nyata dalam hal kedisiplinan dan integritas, karena sikap dan perilaku pimpinan secara langsung memengaruhi budaya kerja pegawai di seluruh lapisan organisasi. Selain itu, perlu dilakukan evaluasi berkala terhadap mekanisme pembinaan berjenjang yang telah berjalan, agar pendekatan *private counseling* yang telah diterapkan dapat terus disempurnakan dan memberikan dampak perubahan perilaku yang lebih optimal dan berkelanjutan bagi setiap pegawai yang dibina.

2. Bagi Mahkamah Agung Republik Indonesia

selaku instansi pembina di atas Pengadilan Negeri Yogyakarta, perlu

segera dilakukan langkah strategis berupa pengembangan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi secara nasional, khususnya sistem kalkulasi otomatis yang mampu merekam, mengakumulasi, dan mengonversi menit keterlambatan pegawai ke dalam satuan hari kerja secara akurat dan *real time*. Hal ini sangat mendesak mengingat kompleksitas teknis perhitungan akumulasi keterlambatan sebagaimana diamanatkan PP Nomor 94 Tahun 2021 menjadi salah satu kendala terbesar dalam penegakan disiplin di tingkat satuan kerja. Di samping itu, Mahkamah Agung juga perlu menerbitkan petunjuk teknis yang lebih rigid dan aplikatif sebagai panduan operasional standar bagi seluruh satuan kerja peradilan, sehingga tercipta keseragaman penerapan sanksi disiplin secara nasional tanpa celah penafsiran lokal yang berpotensi menimbulkan inkonsistensi.

3. Bagi Pemerintah Pusat, khususnya Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi serta Badan Kepegawaian Negara, perlu dilakukan evaluasi dan pembaruan secara berkala terhadap regulasi disiplin ASN, terutama dalam hal penyederhanaan mekanisme perhitungan pelanggaran agar lebih aplikatif dan dapat diterapkan secara efektif di seluruh tingkatan instansi pemerintah. Selain itu, perlu diperkuat pula program peningkatan kesadaran hukum masyarakat melalui edukasi publik yang kreatif dan inklusif, serta optimalisasi sistem pengaduan yang menjamin anonimitas dan keamanan pelapor, sehingga masyarakat terdorong untuk berperan aktif

sebagai kontrol sosial eksternal dalam pengawasan perilaku dan kinerja aparatur negara, demi terwujudnya tata kelola pemerintahan yang bersih, transparan, dan berorientasi pada kepentingan publik secara nyata dan berkelanjutan.



DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Achmad Ali, 2009, *Menguak Teori Hukum Legal Theory dan Teori Peradilan* (Judicialprudence) Termasuk Interpretasi Undang-Undang, Kencana, Jakarta, hlm. 288
- Gustav Radbruch, 2006, *Pokok-Pokok Filsafat Hukum*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, hlm. 193-195
- Jimly Asshiddiqie, 1990, *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Markum, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, SMMAS, Surabaya, Indonesia.
- Muladi, 1995, *Kapita Selekta Sistem Peradilan Pidana*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, hlm 30
- Moeljatno, 2008, *Asas-Asas Hukum Pidana*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Ridwan HR, 2014, *Hukum Administrasi Negara*, Edisi Revisi, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Satjipto Rahardjo, 2009, *Masalah Penegakan Hukum: Suatu Tinjauan Sosiologis*, Sinar Baru, Bandung.
- Sudarto, 1986, *Hukum dan Hukum Pidana*, Alumni Bandung.
- Sedarmayanti, 2012, *Good Governance (Kepemerintahan yang Baik): Dalam Rangka Otonomi Daerah*, Mandar Maju, Bandung.
- Sondang P Siagian, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, Indonesia.
- Satjipto Rahardjo, 2009, *Masalah Penegakan Hukum: Suatu Tinjauan Sosiologis*, Sinar Baru, Bandung, hlm. 24.
- Sudikno Mertokusumo, 2007, *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*, Yogyakarta, Liberty, hlm. 145
- Soerjono Soekanto, 2008, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Subekti, 2003, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Intermasa, Jakarta.
- Thoha dan Miftah, 2012, *Birokrasi dan Politik di Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 45
- .

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141 dan Tambahan Lembaran Negara Nomor 6897.

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718).

Peraturan Mahkamah Agung Nomor 10 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Mahkamah Agung dan Peradilan yang Berada di Bawahnya, Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 2013.

Jurnal

Badan Kepegawaian Negara, Tahun 2022, Laporan Tahunan Pelanggaran Disiplin PNS. Jakarta, BKN.

Badan Kepegawaian Negara dan Mahkamah Agung RI, 2023 & 2024, *Laporan Penerapan Sanksi Disiplin PNS*, BKN-MA, Jakarta,

Kinerja ASN. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, Vol 12 No. 04, Palangkaraya.

Pratama, dkk, 2020, Hubungan Sanksi Disiplin dengan Tingkat Kepatuhan PNS di Lembaga Peradilan., *Jurnal Administrasi Negara*, Vol. 07 No. 04,

Pengadilan Negeri Yogyakarta, 2023 & 2024, *Laporan Tahunan* Pengadilan Negeri Yogyakarta, Yogyakarta, 2024

Rahmat Hidayat, 2019, Penegakan Disiplin Pegawai dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik, *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik*, Vol. 5 No. 4, Fakultas Sosial dan Ilmu Politik Universitas Galuh, Ciamis.

Rahayu, Sri & Zulyadi, R. (2020). Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum*, Vol. 03, Surabaya.

Ratna Puspita Sari 2021, Analisis Pelaksanaan Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Instansi Pemerintah, *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, Semarang.

Internet

Badan Kepegawaian Negara, 2022, Pedoman Penegakan Disiplin PNS. Diakses pada 12 Februari 2025, dari <https://www.bkn.go.id>, Indonesia.

Badan Kepegawaian Negara dan Mahkamah Agung RI, 2023 & 2024, *Laporan Penerapan Sanksi Disiplin PNS*, BKN-MA, Jakarta. Diakses dari <https://www.bkn.go.id> dan <https://www.mahkamahagung.go.id>.

Mahkamah Agung Republik Indonesia. Statistik dan Informasi Kepegawaian.
Diakses pada 5 Maret 2025, dari <https://www.mahkamahagung.go.id>,
Indonesia



LAMPIRAN GAMBAR

Narasumber : Melakukan Wawancara secara Offline Di Pengadilan Negeri Yogyakarta dengan Narasumber yaitu : Bapak Evendi Nugroho, S.T. selaku Kasubbag Kepegawaian, Organisasi dan Tata Laksana. Yang sudah dilaksanakan pada Hari Selasa, 9 Desember 2025 Pukul 08.30 WIB.



(Hasil Dokumentasi Wawancara)