



LAPORAN INDISIPLINER PNS TRIWULAN II TAHUN 2026

**BALAI BESAR
PELATIHAN PETERNAKAN KUPANG**

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Esa atas berkat serta karuni-Nya yang telah diberikan kepada kami semua, sehingga kami dapat menyelesaikan laporan indiscipliner Pegawai Negeri Sipil Triwulan II Tahun 2026 di Balai Besar Pelatihan Peternakan Kupang.

Laporan ini disusun karena Disiplin sangat diperlukan dalam mendukung lancarnya pelaksanaan pekerjaan pada suatu.

Semoga laporan indisciplinerini dapat memberikan gambaran bagaimana proses penanganan disiplin PNS dilaksanakan di Balai Besar Pelatihan Peternakan Kupang dengan sebaik-baiknya dan berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku.

Kupang, 30 Juni 2026



Kepala Bagian Umum,

Siti Karalia Kamal, S.Pt, M.Si.
NIP. 197710232002122001

DAFTAR ISI

	HALAMAN
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Dasar Hukum.....	2
C. Maksud dan Tujuan.....	3
BAB II PELAKSANAAN PENANGANAN INDISCIPLINER	4
DI BBPP KUPANG.....	4
A. Daftar Pegawai Melakukan Indisipliner di BBPP Kupang	8
BAB III PENUTUP	9
1 Kesimpulan.....	9
2 Saran	10
3. Lampiran	11

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

ASN merupakan unsur utama sumber daya manusia aparatur negara yang mempunyai peranan dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. PNS harus mempunyai 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.

ASN sebagai unsur Aparatur Negara dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan tugas, pokok dan fungsinya, serta menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan bangsa dan negara. Agar menjadi pegawai yang handal, profesional, dan bermoral, seorang PNS harus mampu memperbaiki sikap mental disiplin kerja dan termotivasi untuk meningkatkan efektifitas kinerja. Beberapa indikator yang harus ditingkatkan antara lain meliputi pelaksanaan disiplin kerja dengan mematuhi dan menaati peraturan disiplin dan disiplin kerja, rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, serta produktivitas kerja yang berdaya guna.

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

Dalam rangka upaya meningkatkan kedisiplinan PNS tersebut, Pemerintah telah menerbitkan Peraturan tentang disiplin PNS, Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri

Sipil tersebut mencabut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 mengatur ketentuan mengenai Kewajiban, Larangan, Hukuman disiplin, Pejabat yang berwenang menghukum, Penjatuhan hukuman disiplin, Keberatan atas hukuman disiplin, dan Berlakunya keputusan hukuman disiplin. Dalam peraturan tersebut juga secara tegas disebutkan jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu pelanggaran disiplin. Hal ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi pejabat yang berwenang menghukum serta memberikan kepastian dalam menjatuhkan hukuman disiplin. Demikian juga dengan batasan kewenangan bagi pejabat yang berwenang menghukum telah ditentukan dalam Peraturan Pemerintah ini.

Disiplin sangat diperlukan dalam mendukung lancarnya pelaksanaan pekerjaan pada suatu organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. Guna mewujudkan tujuan organisasi yang harus segera dibangun dan ditegakkan adalah kedisiplinan pegawainya. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan.

Pada instansi pemerintah disiplin kerja merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS), sebab menyangkut pemberian pelayanan publik.

B. Dasar Hukum

1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

C. Maksud dan Tujuan

1. Untuk menjamin tata tertib dan kelancaran tugas PNS itu sendiri, sehingga dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai aparatur Pemerintahan dapat berjalan semestinya yang pada akhirnya dapat mendukung tercapainya visi misi organisasi.
2. Melaksanakan penegakan hukum terhadap pegawai egeri Sipil yang melakukan Indisipliner agar menjadi efek jera bagi pegawai bersangkutan dan juga pelajaran bagi pegawai lainnya.

BAB II

PELAKSANAAN PENANGANAN INDISIPLINER

DI BBPP KUPANG

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu instansi/organisasi karena tanpa dukungan disiplin maka instansi/organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Jadi dapat dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci kesuksesan suatu instansi/organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan.

Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Tingkat dan jenis hukuman tertuang dalam Pasal 8 sebagai berikut;

- (1). Tingkat Hukuman Disiplin terdiri atas:
 - a. Hukuman Disiplin ringan;
 - b. Hukuman Disiplin sedang; atau
 - c. Hukuman Disiplin berat.
- (2) Jenis Hukuman Disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri atas:
 - a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis; atau
 - c. pernyataan tidak puas secara tertulis.
- (3) Jenis Hukuman Disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri atas:
 - a. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan;
 - b. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan; atau

- c. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan.
- (4) Jenis Hukuman Disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri atas:
- a. penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan;
 - b. pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan; dan
 - c. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

Mengenai penerapan hukuman disiplin, BBPP Kupang telah melalui mekanisme yang harus dilaksanakan terlebih dahulu sebelum penjatuhan hukuman disiplin, seperti pemeriksaan, teguran peringatan, dan akhirnya hukuman disiplin. Mekanisme atau urutan proses penjatuhan hukuman disiplin bagi pegawai yang terdiri dari Pemanggilan Pegawai, Pemeriksaan Pegawai, Penerbitan Berita Acara Pemeriksaan dan Laporan Hasil Pemeriksaan, Penetapan Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin, Pemberlakuan dan Pendokumentasian Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin hingga Pengajuan Upaya Administratif. Rangkaian kegiatan mulai dari pemanggilan sampai dengan Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin.

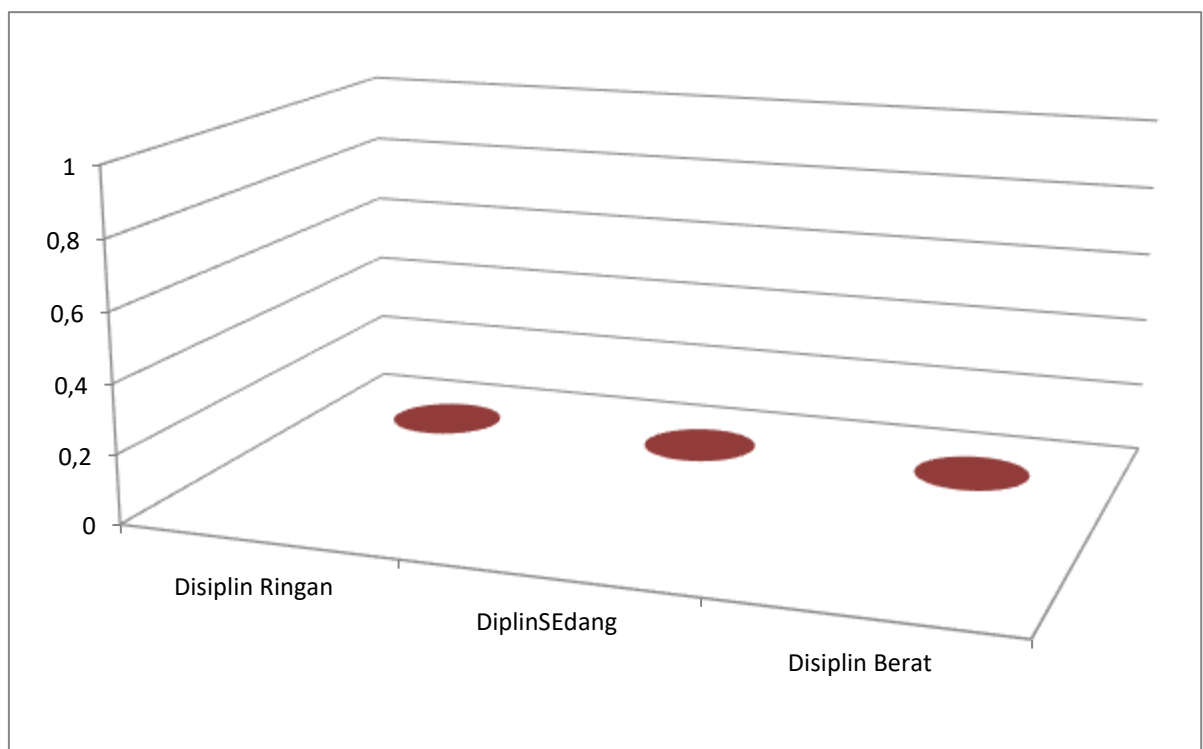
Dalam melakukan proses pemeriksaan pejabat yang berwenang melakukan serangkaian pemeriksaan *cross check* pelanggar, mendengarkan keterangan langsung dari ASN yang telah melakukan pelanggaran disiplin, mendengar atau meminta keterangan dari pihak lain agar objektif dalam menjatuhkan sanksi. Tujuan yang ingin dicapai dengan pelaksanaan penjatuhan sanksi tersebut adalah agar ASN tidak mengulangi dan apabila telah memenuhi kategori hukuman berat ASN tersebut dapat di berhentikan.

Tabel 1. Pelanggaran Indisipliner PNS BBPP Kupang Triwulan II
Tahun 2026

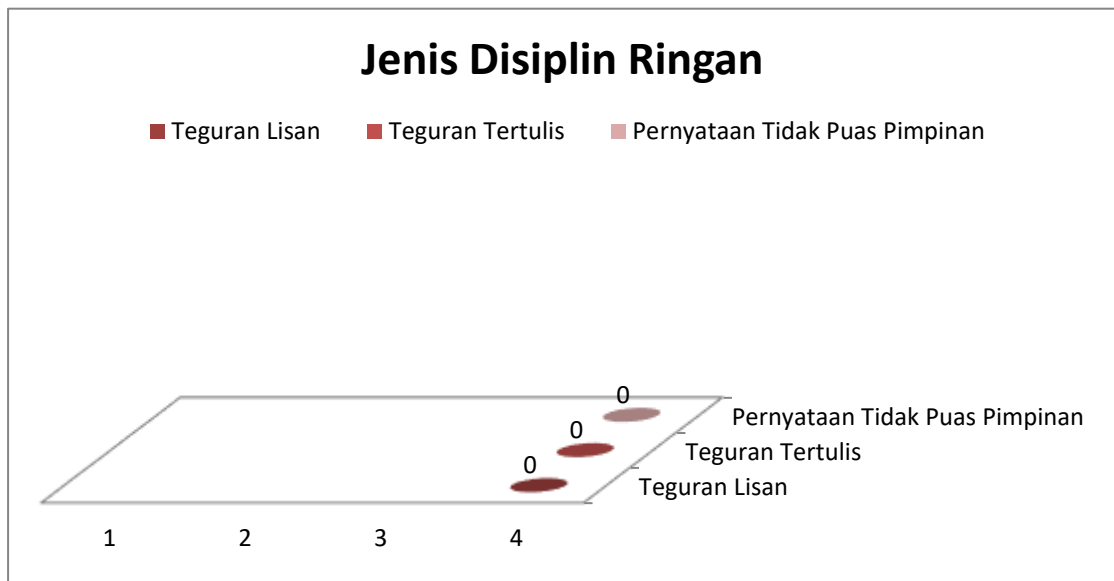
Tahun	Pelanggaran	Sanksi hukuman disiplin	Jumlah (orang)	keterangan
2025		-	-	
		JUMLAH	0 Orang	

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa selama Triwulan II tahun 2026 di Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang tidak terdapat PNS melakukan indisipliner.

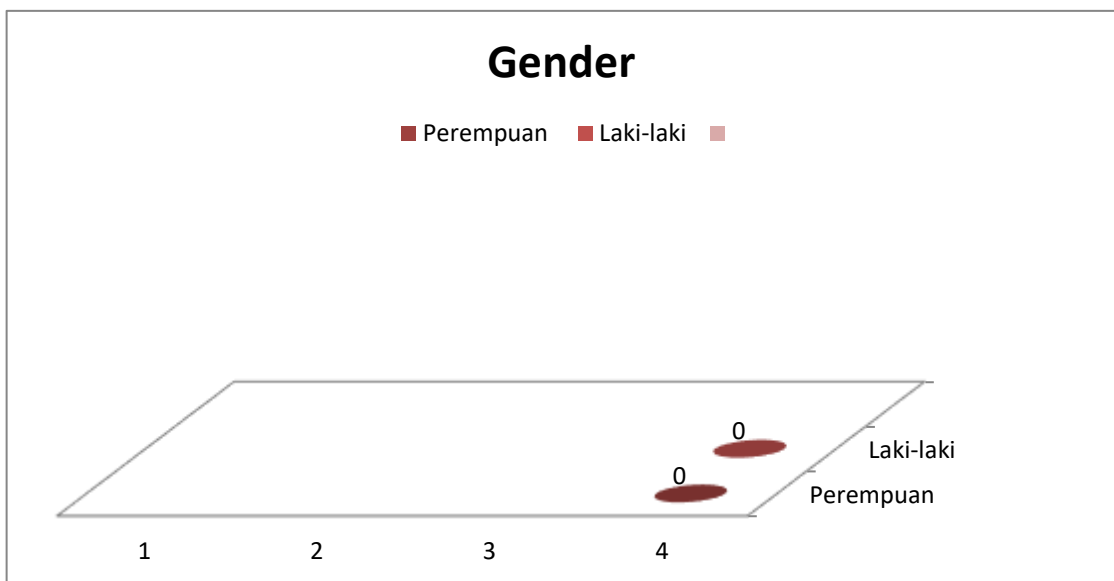
Gambar 1. Jenis Indisipliner



Gambar. 2 Jenis Disiplin Ringan



Gambar 3: Gender yang melakukan Indisipliner



A. Daftar Pegawai Melakukan Indisipliner di BBPP Kupang

No.	Nama	Jabatan	Indisipliner	Sanksi Disiplin	Unit Asal	Tahun
1.	-	-	-	-	-	-

B. PERBANDINGAN INDISIPLINER TAHUN 2025 DAN INDISIPLNER TRIWULAN I TAHUN 2026

No	Uraian Indisipliner	Triwulan I 2026		Triwulan II 2026	
		Laki -Laki	Laki -Laki	Laki -Laki	Perempuan
1	Disiplin Ringan berupa Teguran Lisan	-	-	-	-
2.	Disiplin Ringan berupa Teguran Tertulis	-	-	-	-
3.	Disiplin Ringan berupa Pernyataan tidak puas dari Pimpinan	-	-	-	-
4	Disiplin Sedang	-	-	-	-
5.	Disiplin Berat	-	-	-	-

Dari table di atas dapat di simpulkan pada Triwulan I Tahun 2026 sampai dengan Triwulan II Tahun 2026 tidak ada ASN BBPP Kupang yang mendapat Hukuman Indisipliner.

BAB III

PENUTUP

1 Kesimpulan

1. pada tahun 2025 sampai dengan Triwulan II Tahun 2026 tidak ada ASN BBPP Kupang yang mendapat Hukuman Indisipliner.
2. Penegakan hukum dalam hal penjatuhan hukuman disiplin yang diterapkan oleh BBPP Kupang sudah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 yang mengatur tentang disiplin PNS. Dan selama berjalannya penyelesaian hukuman disiplin, belum ada pegawai yang merasa keberatan maupun banding administratif.

2. Saran

1. Jajaran Pimpinan melakukan pembinaan secara berkala/ rutin untuk pegawai Balai Besar Pelatihan Peternakan Kupang dalam upaya peningkatan kesadaran kedisiplinan sebab dengan melakukan pembinaan diharapkan dapat berpengaruh terhadap sikap dan perilaku para pegawai
2. Atasan langsung wajib melakukan pengawasan yang lebih ketat dan memberikan pemahaman kepada bawahan akan pentingnya disiplin pegawai agar PNS dapat lebih profesional. Bersama-sama dengan sub kepegawaian dalam mengawasi pegawai balai, karena atasan langsung yang lebih paham terhadap pegawai atau bawahannya, tidak melempar tanggung jawab penuh kepada sub kelompok kepegawaian.

3. Memberikan *Reward* secara rutin kepada pegawai teladan/berprestasi sehingga pegawai secara langsung atau tidak langsung termotivasi memperbaiki kinerja dan kedisiplinannya.
4. Penilaian kinerja dan perilaku harus obyektif dari atasan.