

**PELAKSANAAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI LINGKUNGAN  
KANTOR KEJAKSAAN NEGERI PALU SULAWESI TENGAH BERDASARKAN  
PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010**

**MOHAMMAD RAFIK / D 101 10 577**

**ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan disiplin PNS di lingkungan Kejaksaan Negeri Palu berdasarkan PP No. 53 Tahun 2010 dan mengetahui hambatan-hambatan yang timbul dalam pelaksanaan peraturan disiplin PNS di lingkungan Kejaksaan Negeri Palu. Penelitian ini adalah normatif dengan menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan, pendekatan historis dan pendekatan konseptual. Sumber bahan hukum dalam penelitian ini adalah bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Teknik pengumpulan data melalui penelusuran bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, kemudian dianalisa, diidentifikasi sesuai dengan permasalahan yang dikaji dan selanjutnya diinterpretasi dalam bentuk argumen. Berdasarkan hasil yang diperoleh, maka pelaksanaan peraturan disiplin PNS di lingkungan Kejaksaan Negeri Palu telah dilaksanakan dengan baik sesuai dengan PP No. 53 Tahun 2010. Penerapan sanksi pada pelanggaran disiplin PNS di lingkungan Kejaksaan Negeri Palu dimulai dari pelanggaran ringan, sedang dan berat tergantung dari jenis pelanggaran yang dilakukan oleh PNS. Adapun hambatan-hambatan yang biasanya ditemukan dalam pelaksanaan disiplin PNS di lingkungan tersebut yaitu berkaitan dengan masalah-masalah teknis, seperti kurangnya sarana dan prasarana, rendahnya kesadaran PNS dalam berbuat dan bersikap disiplin serta kurangnya sistem pengawasan dari pimpinan langsung.*

**Kata Kunci : Pegawai Negeri Sipil, Disiplin Kerja, PP Nomor 53 Tahun 2010**

**I. PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang**

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Sosok PNS yang mampu memainkan peranan tersebut adalah PNS 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.

Undang-Undang Pokok Kepegawaian yaitu Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 telah dirubah melalui Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pegawai Negeri Sipil, dan diatur lebih lanjut melalui Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri adalah suatu landasan hukum untuk menjamin pegawai negeri dan

dapat di jadikan dasar untuk mengatur penyusunan aparatur negara yang baik dan benar. Tujuan dari pemerintah mengeluarkan peraturan ini adalah untuk menjamin tata tertib dan kelancaran tugas Pegawai Negeri Sipil, sehingga dalam bertugas dan menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai aparatur pemerintahan dapat berjalan semestinya, yang pada akhirnya dapat mendukung pembangunan di Indonesia.

Masalah kedisiplinan yang menuntut kepala birokrasi kepegawaian dari pusat hingga daerah untuk bertindak tegas, arif dan bijaksana dalam mengambil suatu keputusan hukuman atau sanksi mengenai pelanggaran disiplin yang dilakukan Pegawai Negeri Sipil. Ketegasan sangat diharapkan dalam menjatuhkan sanksi terhadap pegawai Negeri Sipil yang indiscipliner, baik sebagai sebuah terapi ataupun pembelajaran, juga merupakan upaya dalam mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang berkualitas dan memiliki dedikasi

yang tinggi terhadap tanggung jawabnya sebagai abdi negara<sup>1</sup>.

Sesuai dengan tujuan pembangunan nasional sebagaimana telah tercantum didalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 ialah melindungi segenap bangsa Indonesia dan memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Untuk mencapai tujuan nasional tersebut di atas diperlukan adanya pegawai negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna dan berhasil guna, berkualitas tinggi, mempunyai kesadaran tinggi akan tanggung jawabnya sebagai aparatur negara, abdi negara, serta abdi masyarakat.

Selanjutnya, dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 1 ayat (1) dinyatakan bahwa Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Adapun unsur-unsur dari Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai berikut:

- a) Warga Negara Indonesia yang telah memenuhi syarat menurut peraturan perundang-undangan;
- b) Diangkat oleh pejabat yang berwenang;
- c) Diserahi tugas dalam jabatan negeri;
- d) Digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tugas kenegaraan dan jabatan yang diemban Pegawai Negeri agar dapat berjalan dengan lancar, dan dapat menunjang kelancaran pembangunan Nasional, maka setiap Pegawai Negeri tersebut harus memiliki kemampuan dan kualitas tinggi serta dengan

tingkat disiplin yang tinggi pula. Hal tersebut tidak hanya kemampuan dalam bidang keterampilannya saja, akan tetapi harus didukung dengan tingkat kualitas diri secara total, karena kualitas manusia itu ditentukan oleh KSA (*Knowledge, Skill, and Attitude*) atau pengetahuan, keterampilan, dan sikap mental<sup>2</sup>.

Kualitas Pegawai Negeri yang baik dalam setiap aparatur Negara, akan menumbuhkan rasa tanggung jawab baik secara materil maupun moril terhadap semua tugas-tugas yang dipikulnya, serta tumbuh kesadaran untuk selalu menjunjung tinggi peraturan yang ada. Tetapi kadang kenyataannya, berdasarkan pada observasi mengenai pembangunan menunjukkan bahwa hambatan pelaksanaan pembangunan terkadang justru muncul dari kalangan Aparatur Negara sendiri. Hal ini sebagaimana di ungkapkan oleh The Liang Gie adalah sebagai berikut<sup>3</sup> :

“Dalam praktek, Pegawai Negeri Indonesia pada umumnya masih banyak kekurangan yaitu kurang mematuhi peraturan kedisiplinan pegawai, sehingga dapat menghambat kelancaran pemerintahan dan pembangunan nasional, antara lain adalah masih adanya jiwa kepegawaian dengan berfikir mengikuti kebiasaan bagian, bukan terletak pada kesatuan yang harmonis melainkan kesatuan pada bagian– bagian tersendiri, mempunyai bentuk dan corak yang berbeda serta kurang menghargai ketepatan waktu“.

Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Pegawai Negeri Sipil juga harus bisa menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan

<sup>1</sup> Andi Afri, 2014, Pelaksanaan Disiplin PNS Di Lingkungan Kantor Dikpora Kec. Sigi Biromaru Sesuai PP No. 53 Tahun 2010 dan UU No. 5 Tahun 2014, Skripsi Fakultas Hukum UNTAD, Palu.

<sup>2</sup> F.X. Oerip S, Poerwopoespito, 2000, Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan, Solusi Melalui Pengembangan Sikap Mental, Grasindo, Jakarta, hlm. 26.

<sup>3</sup> Moenir, *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Gunung Agung, Jakarta, 1983. Hlm 42

masyarakat dan negara namun kenyataan di lapangan berbicara lain dimana masih banyak ditemukan Pegawai Negeri Sipil yang tidak menyadari akan tugas dan fungsinya tersebut sehingga seringkali timbul ketimpangan-ketimpangan dalam menjalankan tugasnya dan tidak jarang pula menimbulkan kekecewaan yang berlebihan pada masyarakat.

Sebagian besar dari pejabat adalah pegawai, tetapi tidak semua pejabat adalah pegawai. Sebaliknya tidak setiap pegawai adalah pejabat. Misalnya pegawai yang diberhentikan dari jabatannya dan diberi istirahat lama karena sakit.<sup>4</sup> Menurut Logemann seseorang dapat disebut sebagai Pegawai Negeri harus ada ukuran yang bersifat materiil yakni hubungan dinas antara negara dengan pegawai tersebut. Melakukan suatu atau beberapa macam jabatan itu dihargai dengan pemberian gaji dan beberapa keuantungan lain. Menurut Kranenburg perbedaan antara Pegawai Negeri dengan pegawai lainnya dapat dilihat dari sistem pengangkatannya yaitu bahwa pegawai negeri adalah orang yang ditunjuk untuk bekerja, bukan orang yang dipilih untuk mewakili.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 juga mengatur mengenai sanksi atau hukuman yang diterima apabila Pegawai Negeri Sipil tidak disiplin dalam menjalankan tugasnya. Di lingkungan Pegawai Negeri Sipil dalam menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas pekerjaan, telah dibuat suatu keputusan peraturan disiplin pegawai sebagai suatu peraturan yang memuat keharusan, larangan dan sanksi apabila keharusan tidak dilaksanakan atau larangan dilanggar.<sup>5</sup>

Tingkat dan jenis hukuman disiplin menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam pasal 7 adalah sebagai berikut:

- (1) Tingkat hukuman disiplin terdiri dari:
  - a. Hukuman disiplin ringan;
  - b. Hukuman disiplin sedang;
  - c. Hukuman disiplin berat.

- (2) Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a di atas terdiri dari:
  - a. Teguran lisan;
  - b. Teguran tertulis;
  - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.
- (3) Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri dari:
  - a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
  - b. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun;
  - c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1(satu) tahun.
- (4) Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri dari:
  - a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
  - b. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
  - c. Pembebasan dari jabatan;
  - d. Pemberhentian dengan tidak hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
  - e. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Adapun dasar hukum pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah sebagai berikut:

- 1) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaga Negara Tahun 1974 No. 8, Tambahan Lembaran Negara No. 3041);
- 2) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1974, tentang Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri dalam Usaha Swasta (Lembaran Negara Nomor 8 Tahun 1974, tambahan Lembaran Negara Nomor 3201);
- 3) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
- 4) Keputusan Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara Nomor 2 Tahun 1999 tentang Ketentuan Pelaksanaan Pegawai Negeri Sipil yang menjadi anggota partai politik;

<sup>4</sup> Abdullah Sulaiman, 2005, Hukum Administrasi Kepegawaian, Pascasarjana UIJ, Jakarta.

<sup>5</sup> Miftah Thoha, 2010, Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia, Kencana, Jakarta.

- 5) Keputusan Presiden Nomor 67 Tahun 1980 tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian;
- 6) Surat Edaran Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Nomor 23/SE/1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
- 7) Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil;
- 8) Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil;
- 9) Keputusan Presiden Nomor 10 Tahun 1974 tentang Beberapa Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri Sipil dalam rangka Pendayagunaan Aparatur Negara dan Kesederhanaan Hidup;
- 10) Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 jo. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian bagi Pegawai Negeri Sipil.

Dasar hukum pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri Sipil yang telah disebutkan di atas, diharapkan dapat memberikan dukungan atau dorongan agar supaya Pegawai Negeri Sipil bisa melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Dasar hukum ini dirasa masih kurang tanpa didukung oleh sikap dan mental dari para pegawai itu sendiri. Olehnya itu, diperlukan adanya pembinaan para Pegawai Negeri Sipil. Agar Pegawai Negeri Sipil dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan berhasil guna, maka perlu diatur pembinaan Pegawai Negeri Sipil secara menyeluruh, yaitu suatu peraturan pembinaan yang berlaku baik bagi Pegawai Negeri Sipil Pusat maupun Pegawai Negeri Sipil yang ada di daerah. Selain itu perlu dilaksanakan usaha penerbitan dan pembinaan Aparatur Negara yang meliputi baik struktur, prosedur kerja, fasilitas dan sarana untuk menunjang Aparatur Negara yang bersih dan berwibawa.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2011 tugas pokok dari Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK) adalah sebagai berikut :

- a) Memberikan pertimbangan kepada Presiden atas usul penjatuhan hukuman disiplin berupa pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah,

pembebasan dari jabatan, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri, dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS, bagi PNS yang menduduki jabatan struktural eselon I dan pejabat lain yang pengangkatan dan pemberhentiannya oleh Presiden;

- b) Memeriksa dan mengambil keputusan atas banding administratif dari PNS yang dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS oleh pejabat pembina kepegawaian dan/atau gubernur selaku wakil pemerintah.

Penelitian ini diadakan di Kota Palu Sulawesi Tengah yaitu pada kantor Kejaksaan Negeri Palu, dengan alasan bahwa pada kantor Kejaksaan negeri ada beberapa Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin pegawai negeri. Bertitik tolak dari uraian tersebut di atas, maka untuk mewujudkan aparatur Pemerintahan yang bersih dan berwibawa, kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan, Pegawai Negeri Sipil sebagai aparat pemerintah, abdi negara dan abdi masyarakat harus bisa menjadi suri tauladan terhadap masyarakat secara keseluruhan, sehingga masyarakat dapat percaya terhadap peran Pegawai Negeri Sipil.

## **B. Rumusan Masalah**

Adapun permasalahan yang telah dikaji dalam penelitian ini adalah mengenai penerapan disiplin Pegawai Negeri Sipil dan hambatan-hambatan yang timbul dalam pelaksanaan peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kejaksaan Negeri Palu Sulawesi Tengah berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

## **II. PEMBAHASAN**

### **A. Pelaksanaan PP Nomor 53 Tahun 2010 dalam Kaitanya dengan Kedisiplinan PNS Di Lingkungan Kejaksaan Negeri Palu**

Berdasarkan Surat Keputusan Jaksa Agung Republik Indonesia No. KEP-035/J.A/3/1992, tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kejaksaan Republik Indonesia,

di dalam Pasal 1 dinyatakan bahwa, Kejaksaan adalah lembaga pemerintah yang melaksanakan kekuasaan negara terutama di bidang penuntutan dalam tata susunan kekuasaan badan-badan hukum dan keadilan. Kemudian dalam Pasal 2 disebutkan bahwa, tugas pokok Kejaksaan adalah melaksanakan kekuasaan negara di bidang dan tugas-tugas lain berdasarkan pada peraturan perundang-undangan serta turut menyelenggarakan sebagian tugas umum pemerintahan dan pembangunan di bidang hukum.

Kejaksaan Negeri adalah kejaksaan yang ada di daerah berkedudukan di Ibukota Kabupaten atau Kotamadya atau di Kota Administratif, dan daerah hukumnya meliputi wilayah Kabupaten, Kotamadia atau Kota Administratif (Pasal 689, Surat Keputusan Jaksa Agung RI No. 075 Tahun 1992). Kejaksaan Negeri Palu merupakan salah satu instansi kejaksaan yang ada di propinsi Sulawesi Tengah yang berada di Jl. Prof. Moh. Yamin kota Palu. Kejaksaan Negei Palu di pimpin oleh Bapak Asnawi, S.H.,M.H sebagai Kepala Kejaksaan dan memiliki 31 (tiga puluh satu) orang jumlah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di kantor tersebut dengan berbagai bidang.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil diantaranya berisikan jika dalam waktu satu tahun Pegawai Negeri Sipil (PNS) tidak hadir selama 46 hari, maka PNS tersebut terancam dipecat atau diberhentikan dengan tidak hormat. Selain itu, dalam Peraturan Pemerintah ini juga mengatur jadwal PNS kapan waktu kerja dan kapan waktu pulang kerja, bahkan waktu untuk istirahat. Kenyataan yang terjadi di masyarakat begitu banyak oknum Pegawai Negeri Sipil yang berpakaian dinas berkeliaran di tempat-tempat umum pada saat jam kantor. Seharusnya sebagai aparatur negara yang memiliki tanggung jawab bisa menjaga sikapnya dan melakukan kewajibannya sesuai dengan apa yang tersirat pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh penulis pada tanggal 20 Mei 2014 pada salah seorang pegawai di lingkungan kantor

Kejaksaan Negeri Palu Sulawesi Tengah yaitu ibu Rahmawati, S.H., staff pada bagian Biro Hukum Kejaksaan Negeri Palu. Beliau mengemukakan bahwa selama saya berkantor di sini, masih ada beberapa Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kejaksaan Negeri Palu yang pernah dikenakan sanksi administrasi atau sanksi lainnya akibat pelanggaran disiplin yang dilakukannya. Pegawai Negeri Sipil yang kedapatan melakukan pelanggaran disiplin PNS, maka akan dikenakan sanksi sesuai dengan apa yang dilanggar, seperti penundaan kenaikan pangkat atau penurunan pangkat, bahkan penundaan kenaikan gaji berkala sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diterapkan di lingkungan kantor Kejaksaan Negeri Palu telah terlaksana dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Pengawasan dan penindakan terhadap kinerja PNS bukan hanya dilakukan di lingkungan kerja, tetapi juga di tempat-tempat umum dan tempat-tempat hiburan lainnya. Ibu Rahmawati, S.H., juga mengungkapkan bahwa pemerintah daerah juga sering melakukan sidak di lingkungan kantor Kejaksaan Negeri Palu dan juga berpatroli di tempat-tempat umum yang sering dikunjungi oleh khalayak ramai.

Jika dibandingkan dengan Pegawai Negeri Sipil yang berkantor selain di lingkungan Kejaksaan Negeri Palu, ada beberapa PNS yang terjaring nongkrong ataupun berkunjung di tempat-tempat umum pada saat jam kantor, selanjutnya mereka didata untuk kemudian ditindaklanjuti. Disiplin PNS tetap dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku dan tidak ada suap di kalangan PNS untuk meringankan sanksi yang dijatuhkan kepada PNS yang melanggar.

Pemerintah juga ikut berpartisipasi dalam mencanangkan hukuman bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang melanggar aturan yang telah ditetapkan. Ada beberapa jenis sanksi yang diterapkan pada pelanggaran pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan kantor Kejaksaan Negeri Palu, yaitu pelanggaran ringan seperti tidak hadir selama 5 (lima) hari berturut-turut tanpa alasan resmi dan jelas, berkeliaran dengan

menggunakan seragam PNS di tempat-tempat ramai/pasar/supermarket, mempercepat jam pulang atau terlambat masuk kantor. Pelanggaran sedang yaitu tidak masuk kerja selama 7 hari berturut-turut tanpa alasan yang resmi dan juga menggunakan seragam PNS saat kampanye ataupun acara nonresmi lainnya. Sedangkan, pelanggaran berat seperti menyalahgunakan jabatan PNS, tidak masuk kerja selama 10 hari berturut-turut serta melakukan tindak kriminal dengan berseragam dinas. Meskipun pelanggaran-pelanggaran tersebut tidak pernah terjadi di lingkungan kantor Kejaksaan Negeri Palu Sulawesi Tengah, tetap saja hal tersebut harus diantisipasi dengan memperketat peraturan-peraturan yang telah diputuskan.

Peraturan pemerintah secara tegas disebutkan bahwa jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu pelanggaran disiplin sudah jelas tercantum di dalamnya. Hal ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi pejabat yang berwenang menghukum serta memberikan kepastian dalam menjatuhkan hukuman disiplin. Penjatuhan hukuman baik hukuman ringan, sedang dan berat disesuaikan dengan pelanggaran yang dilakukan oleh PNS dengan mempertimbangkan latar belakang dan dampak dari pelanggaran yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Selain dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS), Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara juga disinggung mengenai mutasi Pegawai Negeri Sipil yang mana disebutkan bahwa setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat dimutasi tugas atau lokasi dalam satu instansi pusat, antar instansi pusat, satu instansi daerah, antar instansi daerah, anatr instansi pusat dengan instansi daerah, serta perwakilan Negara Kesatuan Republik Indonesia di luar negeri.

Pasal 73 ayat (7) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 disebutkan bahwa mtasi PNS dilakukan dengan memperhatikan prinsip larangan konflik kepentingan. Selain itu, pada Pasal 79 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 ini menegaskan bahwa pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada

PNS serta menjamin kesejahteraan PNS. Gaji dibayarkan sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab dan resiko pekerjaan. Undang-Undang ini juga menegaskan bahwa PNS yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan berupa tanda kehormatan, kenaikan pangkat istimewa, kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi dan kesempatan menghadiri acara resmi dan/atau acara kenegaraan.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 menegaskan bahwa PNS yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan berupa tanda kehormatan, kenaikan pangkat istimewa, kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi dan kesempatan menghadiri acara resmi dan/atau acara kenegaraan.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang dijatuhi sanksi administratif tingkat berat, seperti pemberhentian tidak dengan hormat, dicabut haknya untuk memakai tanda kehormatan berdasarkan undang-undang yang berlaku. Undang-Undang Aparatur Sipil Negara disebutkan bahwa PNS diberhentikan dengan hormat karena:

- a) Meninggal dunia;
- b) Atas permintaan sendiri;
- c) Mencapai batas usia pensiun;
- d) Perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini; atau
- e) Tidak cakap jasmani/rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban.

Adapun PNS diberhentikan dengan tidak hormat karena:

- a) Melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan UUD 1945;
- b) Dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana

kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum;

- c) Menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik;
- d) Dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana.

Sementara dalam Pasal 88 UU No. 5 Tahun 2014 disebutkan bahwa PNS yang diberhentikan sementara apabila:

- a) Diangkat menjadi pejabat negara;
- b) Diangkat menjadi komisioner atau anggota lembaga non struktural; atau
- c) Ditahan karena menjadi tersangka tindak pidana.

#### **B. Hambatan-hambatan dalam Pelaksanaan Disiplin PNS Di Lingkungan Kejaksaan Negeri Palu Berdasarkan PP No. 53 Tahun 2010**

Hambatan di dalam penerapan disiplin terkadang karena lemahnya pengawasan atasan langsung. Karena lemahnya pengawasan dari para atasan langsung, maka bawahan juga tidak perlu melakukan ketentuan-ketentuan baik mengenai prosedur kerja secara baik dan benar. Akibat dari sikap yang demikian itu mengakibatkan pelayanan menjadi lambat, prestasi kerja menurun yang dapat diketahui dari faktor cepat atau lambannya pelayanan.

Pengawasan yang efektif akan memperlihatkan dan memelihara disiplin yang baik maupun moral yang tinggi. Setiap pengawas yang menggunakan berbagai petunjuk dengan sebaik-baiknya, akan memperoleh hasil yang baik dari para pegawainya. Meskipun demikian, mengenai hal ini ada baiknya juga menggunakan teknik-teknik pengawasan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan manajemen lainnya yang pada umumnya telah menunjukkan keefektifan dalam mendorong dan memelihara semangat kerja pegawai yang baik.

Menurut Bapak Husen birokrat BKN Regional IV mengemukakan bahwa ada 7 (tujuh) hal yang menjadi hambatan dalam

pelaksanaan peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil yaitu<sup>6</sup>:

- 1) Karena tidak adanya pelatihan, sehingga para pejabat kepegawaian kemungkinan besar tidak memiliki pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk menangani kasus-kasus pelanggaran disiplin.
- 2) Takut dan khawatir. Bahwa para atasan langsung memiliki kekhawatiran, dimana pimpinan instansi pengelola kepegawaian tidak akan mendukung tindakan yang diambilnya terhadap bawahannya.
- 3) Adanya rasa egoisme, yaitu muncul perasaan bahwa dia sendiri satu-satunya yang melakukan pembinaan disiplin pegawai pada unit kerjanya.
- 4) Adanya rasa bersalah, bagaimana saya dapat mendisiplinkan seseorang apabila saya sendiri pernah melakukan hal yang sama.
- 5) Kehilangan persahabatan, bahwa atasan mungkin percaya tentang tindakan disipliner akan merusak persahabatan dengan seorang pegawai atau dengan rekan-rekan sejawatnya.
- 6) Hilangnya kesabaran, bahwa atasan takut kehilangan kesabaran ketika ia membicarakan pelanggaran disiplin yang dilakukan bawahannya.
- 7) Rasionalisasi, yakni setiap atasan berpikir bahwa sesungguhnya pegawai mengetahui kesalahannya sendiri sehingga tidak perlu membicarakannya lagi.

Pemeriksaan dilakukan secara intensif, tertutup, teliti dan objektif serta dibenarkan meminta keterangan tambahan dari orang lain. Sementara pegawai yang diperiksa diharuskan memberi jawaban atas pertanyaan-juru periksa yang berwenang. Apabila yang bersangkutan mempersulit pemeriksaan dapat segera dilaporkan kepada pejabat yang berwenang menghukum dan bila yang bersangkutan tidak memberikan jawaban dalam pemeriksaan,

---

<sup>6</sup> Husen, 2011, Hambatan Penegakkan Disiplin PNS, melalui <http://memajukannegeridanbangsa.blogspot.com/2011/1/0/asas-hukum-administrasi-negara.html?m=1>, diakses tanggal 14 Mei 2014.

maka kasus yang dituduhkan kepadanya dianggap benar.

Sementara dari hasil wawancara yang dilakukan dengan ibu Rahmawati, S.H, maka hambatan-hambatan yang biasanya didapatkan dalam melaksanakan kedisiplinan pegawai di lingkungan Kejaksaan Negeri Palu adalah hal-hal yang bersifat teknis antara lain:

- 1) Kurangnya sarana dan prasarana. Dengan suatu peralatan yang kurang memadai akan dapat menghambat lancarnya kegiatan atau pegawai dalam melakukan pekerjaannya.
- 2) Masih rendahnya kesadaran pegawai untuk berbuat dan bersikap disiplin dalam pelaksanaan tugas misalnya keterlambatan masuk kerja.
- 3) Kurangnya perangkat peraturan kedisiplinan, misalnya kurang tegasnya pimpinan dalam menjatuhkan sanksi pada setiap pelanggaran kedisiplinan.
- 4) Kurangnya sistem pengawasan, perangkat pengawasan dan upaya tindak lanjut yang kurang akan dapat membuka peluang pegawai untuk melakukan berbagai pelanggaran.
- 5) Setiap pelanggaran disiplin pegawai selalu berkilah untuk dibina secara administratif.

Dengan memahami arti pentingnya kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil dalam pembangunan, terutama pada lingkungan Kejaksaan Negeri Palu Sulawesi Tengah, kiranya menjadi kewajiban Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan kedisiplinan yaitu melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan penuh tanggung jawab, dengan demikian kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil akan dapat tercapai.

### **III. PENUTUP**

Berdasarkan uraian pembahasan di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa:

- 1) Pelaksanaan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kejaksaan Negeri Palu Sulawesi Tengah telah dilaksanakan dengan baik sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

- 2) Penerapan sanksi pada pelanggaran pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan kantor Kejaksaan Negeri Palu, yaitu pelanggaran ringan seperti tidak hadir selama 5 (lima) hari berturut-turut tanpa alasan resmi dan jelas, berkeliaran dengan menggunakan seragam PNS di tempat-tempat ramai/pasar/supermarket, mempercepat jam pulang atau terlambat masuk kantor. Pelanggaran sedang yaitu tidak masuk kerja selama 7 hari berturut-turut tanpa alasan yang resmi dan juga menggunakan seragam PNS saat kampanye ataupun acara nonresmi lainnya. Sedangkan, pelanggaran berat seperti menyalahgunakan jabatan PNS, tidak masuk kerja selama 10 hari berturut-turut serta melakukan tindak kriminal dengan berseragam dinas.
- 3) Hambatan-hambatan yang biasanya didapatkan dalam melaksanakan kedisiplinan pegawai di lingkungan Kejaksaan Negeri Palu adalah hal-hal yang bersifat teknis, seperti kurangnya sarana dan prasarana, masih rendahnya kesadaran pegawai untuk berbuat dan bersikap disiplin dalam pelaksanaan tugas misalnya keterlambatan masuk kerja, kurangnya perangkat peraturan kedisiplinan, kurangnya sistem pengawasan dan setiap pelanggaran disiplin pegawai selalu berkilah untuk dibina secara administratif.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Andi Afri. Pelaksanaan Disiplin PNS Di Lingkungan Kantor Dikpora Kec. Sigi Biromaru Sesuai PP No. 53 Tahun 2010 dan UU No. 5 Tahun 2014. Palu: *Skripsi Fakultas Hukum UNTAD*. 2014.
- Abdullah Sulaiman. *Hukum Administrasi Kepegawaian*. Jakarta: Pascasarjana Universitas Islam Jakarta. 2005.
- F.X. Oerip S, Poerwopoespito, 2000, Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan, Solusi Melalui Pengembangan Sikap Mental, Grasindo, Jakarta, 2000.
- Husen. *Hambatan Penegakkan Disiplin PNS*. Melalui [http://memajukannegeridanbangsa.blogspot.com/2011/10/asas-hukum-administrasi-negara.html?m=1.\[05/14/14\]](http://memajukannegeridanbangsa.blogspot.com/2011/10/asas-hukum-administrasi-negara.html?m=1.[05/14/14]). 2011.
- Miftah Thoha. *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia*. Jakarta: Kencana2010..
- Moenir. *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: Gunung Agung. 1983.